

CSR-RAPPORT 2021/2022



Indhold

Forord	3
Forretningsmodel	4
CSR i Alumeco-koncernen	7
Strategiske fokusområder for bæredygtighed	9
CSR og samarbejdspartnere	16
Medarbejdere	22
Medarbejderintegration	25
Uddannelse og personlig udvikling	28
Socialt ansvar	29
Datasikkerhed	30



Forord



Odense, august 2022

Per Thaning Johansen
Alumeco Group CEO

I nutidens forretningsverden får det større og større betydning at have en klar og målrettet CSR-politik. For Alumeco-koncernen betyder det, at vi fortsat skal tage ansvar og stille krav til os selv og vores forsyningskæde.

Det er derfor en glæde at kunne præsentere **Alumeco-koncernens CSR-rapport 2021/2022**, hvori vi beskriver, dels hvor langt vi er kommet i vores handlinger og målsætninger på Corporate Social Responsibility-området, og dels hvilke tiltag vi planlægger for koncernen i den kommende periode.

Alumeco-koncernen er opbygget på gode, solide og sunde grundprincipper. Anstændighed og troværdighed i vores globale virke er principper, som vi værner om, og som både gælder i medarbejderforhold, i miljøhensyn og i forhold til vores samarbejdspartnere. Det er vigtigt for os, at vi kan tilbyde vores medarbejdere en sikker arbejdsplads i et miljø, hvor de trives og udvikler sig. Vi tilstræber desuden at udbygge vores relationer til vores samarbejdspartnere med det formål at opfylde vores CSR-mål i forsyningskæden.

Vores internationale position er skabt via innovativ tænkning, betydelige investeringer og dygtige medarbejdere – og er opbygget på et fundament af gode værdier. Det betyder også, at vi er meget bevidste om vores samfundsansvar.

Alumeco-koncernens formål er at tjene penge på en ansvarlig måde. Det lader sig gøre i vores daglige forretningsaktiviteter, fordi vores **CSR-strategi** sikrer, at alt hvad vi foretager os, er i overensstemmelse med vores værdier og til gavn for alle vores interessenter. Vi kan derfor glæde os over, at vi i det sidste regnskabsår 2021/2022 har forbedret os indenfor flere områder såsom **samarbejdspartnere, klima og miljø, medarbejdere og antikorrupition** – alle områder som udgør en vigtig del af vores CSR-mål.

Vi har øget vores indsats i forhold til klima og bæredygtighed, hvor vi både har fokus på vores eget klimaaftryk, vores sociale indvirkning i lokalområderne og klimaaftrykket i vores forsyningskæde.

Compliance spiller til stadighed en større betydning, og vi har derfor skærpet indsatsen yderligere for at sikre, at vi til fulde opfylder de krav og politikker, som fordres, samt tilført ekstra ressourcer indenfor dette område. Alt sammen fordi vi tager ansvaret på os.

Jeg håber, at denne CSR-rapport vil give dig et indblik i de resultater, vi allerede har skabt i det forgangne regnskabsår og samtidig gøre det klart, hvor vi vil sætte ind med initiativer i den kommende periode for at gøre den størst mulige forskel for miljøet og vores værdsatte medarbejdere, kunder og interessenter.

Rigtig god læselyst!

Forretningsmodel

Alumeco-koncernen består af en række selskaber, som opererer inden for 4 kerneforretningsområder.

Alumeco-koncernen består af 22 selskaber i 13 lande. Selskaberne fordeler sig inden for to forretningsområder; Alumeco og Aluwind.



- Aluminium, rustfrit stål, kobber, messing og bronze
- Grossistforretning (standardprodukter)
- Kundetilpassede løsninger
- Byggeri



- Komponenter til on- og offshore vindmøller
- Komponenter til offshore vindfundamenter
- Kundetilpassede løsninger
- Kitløsninger inkl. tredjepartskomponenter



Alumeco A/S blev grundlagt som grossistvirksomhed i 1983 i Danmark. Siden da har Alumeco udviklet sig fra en lille lokal dansk virksomhed til en stor international handelskoncern, som leverer aluminium, rustfrit stål og kobberlegeringer til den metalforbrugende industri og til forbrugere over hele verden.

Hovedsædet Alumeco A/S i Odense beskæftiger i dag 265 medarbejdere og har ca. 40.000 m² kontor- og lagerbygninger, hvoraf sidstnævnte fungerer som centrallager for store dele af Alumeco-koncernen. Alumeco-koncernens andet store centrallager ligger i Coswig (Anhalt), Tyskland og råder over ca. 17.000 m².

Globalt set beskæftiger Alumeco omkring 580 medarbejdere, som fordeler sig på 12 lande. Af disse har selskaberne i Sverige, Finland, Polen og Litauen lagerlokationer.



Aluwind A/S blev etableret som selvstændig ordreproducerende virksomhed i 2009 og herefter fulgte Aluwind Inc. i USA, Aluwind Guangdong Windpower i Kina og Aluwind Sp. z.o.o. i Polen i henholdsvis 2010, 2011 og 2016.

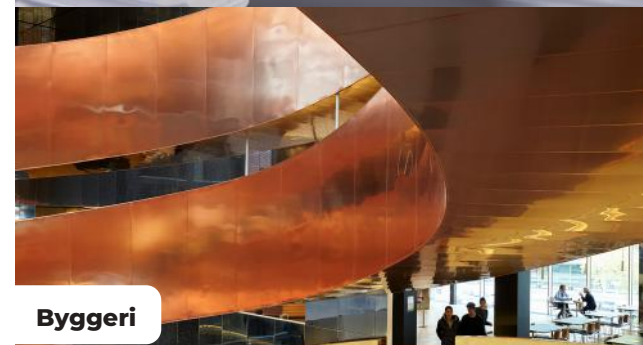
Aluwind beskæftiger i dag omkring 406 medarbejdere og arbejder målrettet med verdens førende vindmølleproducenter. Aluwind har egen produktion og egne lagerlokationer, men er herudover integreret med Alumeco A/S.



Standard



Tilpasset



Byggeri



Vind

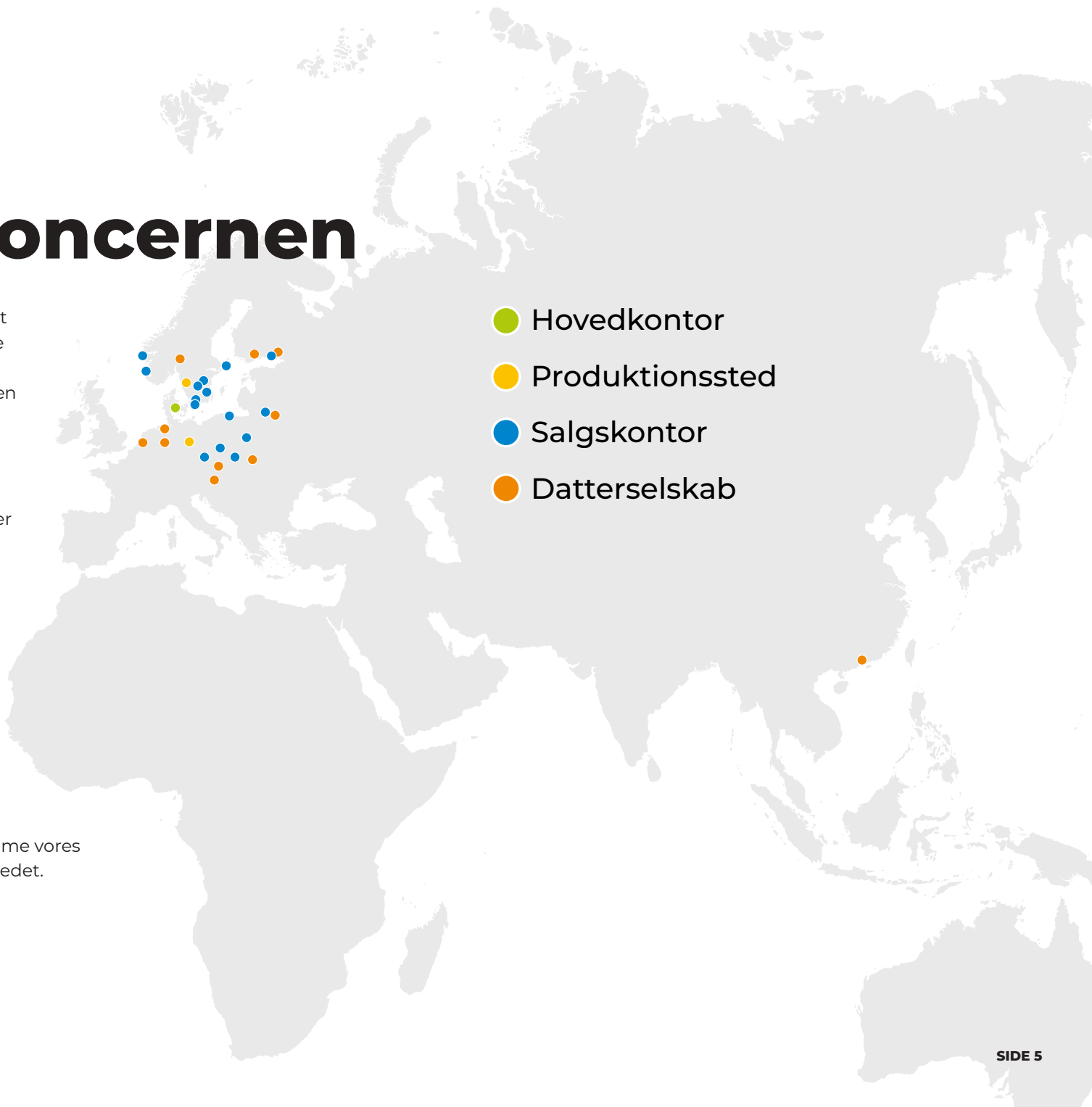
Alumeco-koncernen

I Alumeco-koncernen er vores ekspertise opbygget gennem mere end 35 år af engagerede og dygtige medarbejdere. Alumeco-koncernen kendetegnes ved kompetent vejledning og stor viden, hvad enten det gælder aluminium, kobberlegeringer, rustfrit stål eller komponenter til vindindustrien.

Som global leverandør og samarbejdspartner samt i kraft af koncernens mange datterselskaber i Europa, Kina og Nordamerika har vi et bredt, internationalt netværk.

Gennem omfattende investeringer i virksomhedens fysiske rammer samt tidssvarende maskiner og lagerindretning råder Alumeco-koncernen i dag over et af Nordeuropas største lagre af aluminium, med eget coilcenter og tre fuldautomatiske højreoler. I Aluwind har vi desuden i dag en full-scale produktion i Polen og Kina.

Disse faciliteter gør det muligt for os at efterkomme vores kunders ønsker samt at følge udviklingen i markedet.

- 
- A light gray world map serves as a background for the right side of the page. Colored dots are placed on the map to indicate the locations of Alumeco's global network. A high concentration of dots is visible in Europe, particularly in Scandinavia and Central Europe. A single dot is located in East Asia, representing China.
- Hovedkontor
 - Produktionssted
 - Salgskontor
 - Datterselskab

CSR i Alumeco-koncernen

Arbejdet med CSR i Alumeco-koncernen har til formål at skabe værdi for vores interessenter - både kunder, medarbejdere, leverandører og det omkringliggende samfund - og hænger således naturligt sammen med vores vision:

**'TO BE NO. 1 – by creating
competitiveness for our partners'**

Og vores strategiske kerneværdier:
'Købmandskab, Kundefokus & Dedikation'

Alumeco-koncernen har forpligtet sig til en bæredygtig fremtid gennem vores arbejde med FN's 17 bæredygtige Verdensmål, og strategien for 2021-2024 vil have fokus på Alumeco-koncernens bæredygtighedsvision.

Hos Alumeco-koncernen handler bæredygtighed ikke alene om klimaet, men også om sociale og økonomiske problemstillinger. Projektet 'Sustainability Play' er Alumeco-koncernens køreplan for en mere bæredygtig retning.

FN's Verdensmål

“Vi har forpligtet os til en bæredygtig fremtid og til at forbedre de sociale og miljømæssige forhold på vores planet”

I Alumeco-koncernen har vi sat særligt fokus på fire af FN's Verdensmål. De er valgt ud fra en grundig vurdering af, hvilke mål der matcher vores strategi og udvikling bedst, samt hvilke områder vi forventer at kunne gøre den største forskel gennem vores indsats.

Genem de fire udvalgte mål har vi mulighed for at arbejde aktivt med vores samfundsansvar i kraft af vores forretningsmodel og vores position i forsyningskæden.

I denne rapport beskrives vores arbejde med de fire udvalgte verdensmål.

Til en start har vi valgt at koncentrere indsatsen omkring vores centallagre i Odense, Danmark og Coswig, Tyskland.

Alumeco-koncernens 2021/2022 CSR-rapport omhandler, medmindre andet er nævnt, hele Alumeco-koncer-

nen og udgør den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar i forlængelse af Alumeco-koncernens årsregnskab jf. Årsregnskabslovens § 99a. Sektion 99b er ikke angivet i CSR-rapporten, men forefindes i regnskabet for 2021/2022. Alumeco-koncernen inkluderer Alumeco A/S og dets datterselskaber.

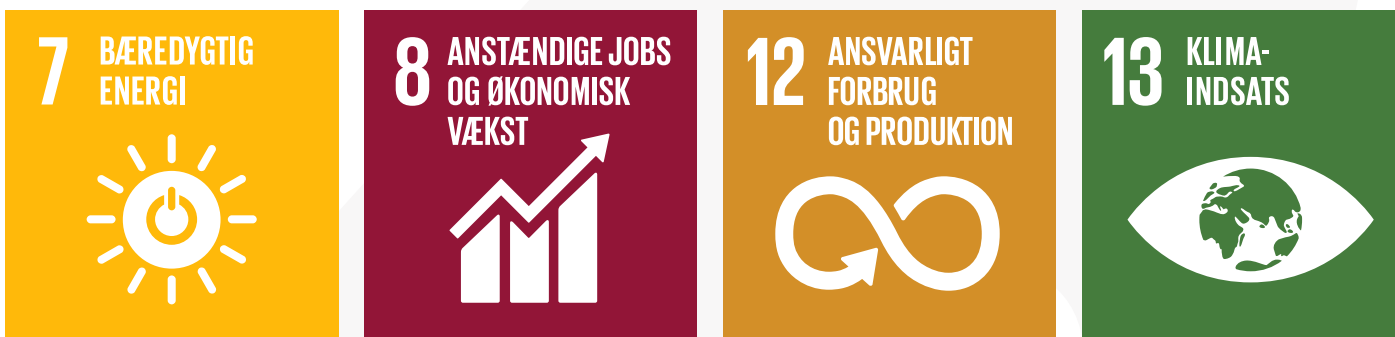
Nærværende rapport omhandler Alumecos regnskabsår 1. juli 2021 til 30. juni 2022.



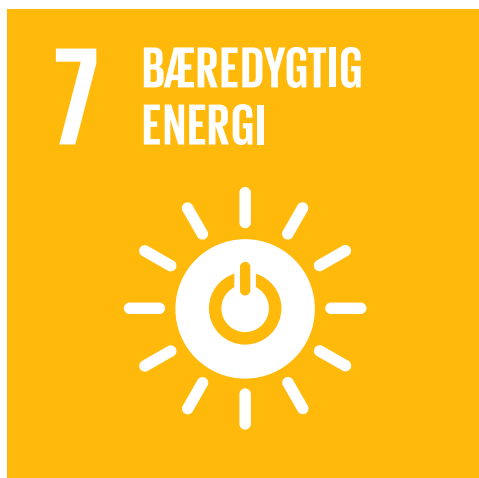
Strategiske fokusområder for bæredygtighed

På de følgende sider beskrives Alumeco-koncernens arbejde med hovedområderne inden for de fire valgte FN-mål. På nogle områder er vi kun netop begyndt at arbejde aktivt med målene, og kan derfor ikke præsentere den komplette plan for implementering endnu. Det vil være muligt løbende at følge vores arbejde med de fire FN-mål i de kommende år.

De fire FN Verdensmål som Alumeco-koncernen arbejder med er:



Bæredygtig energi



Vi arbejder løbende på at reducere vores energiforbrug og ønsker i 2040 at få 100 % af vores energi fra vedvarende kilder.

Vi vil nå målet gennem tre overordnede indsatser:

- Reducere energibehovet i koncernen
- Producere vores egen vedvarende energi
- Investere i grønne alternativer og kompensationer

Udviklingen i verden vil have stor indflydelse på vores fremskridt på området, og vi vil justere planen efterhånden som mere energi bliver produceret under hensyntagen til miljø og klima.

Anstændige jobs og økonomisk vækst



Et sikkert arbejdsmiljø har været et kerneprincip i Alumeco-koncernen gennem det seneste år. For at sikre medarbejdernes sikkerhed bedst muligt har vi arbejdet med FN's mål 8; Anstændige jobs og økonomisk vækst. Dette er bl.a. sket ved at udvide vores ISO 45001-certificeringer til også at omfatte Alumecos centrallagre i Tyskland og Danmark.

Vores bestræbelser har affødt flere sikkerhedsinitiativer, kurser og procedurer til sikring af et godt arbejdsmiljø. Alumeco-koncernen ønsker at være en sund, sikker og effektiv arbejdsplads, hvor hvert eneste medlem af organisationen forstår og bidrager til helheden, og hvor kontinuerlig læring, samarbejde og kreativitet styrker den sunde udvikling.

Alumeco vil opnå dette ved at håndhæve retningslinjerne i ISO 45001 og udbrede certificeringen til at omfatte alle vores hovedlagre.

Alumeco-koncernen er i øjeblikket ISO 45001-certificeret på Aluwinds hovedlokationer i Kina og Polen. Certificering af vores tyske og danske fabrikker er planlagt til 2023.

Vi har udvalgt en række aktiviteter, som understøtter dette arbejde. Det gælder bl.a. uddannelse af medarbejdere, beredskaber, risikoanalyser, arbejde med ulykker og nærvædsulykker samt forskellige arbejdsprocedurer.

Ansvarligt forbrug og produktion

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION

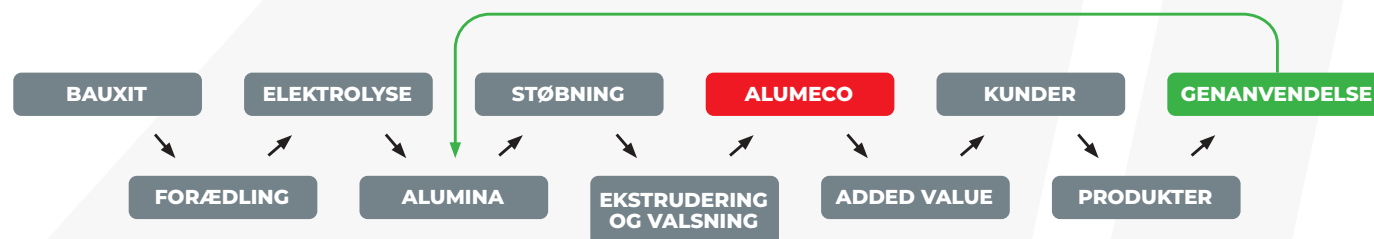


Vi anerkender at primærproduktion af metaller er kul- og energikrævende, og holder dette for øje i alle vores processer. For at øge den samlede udnyttelsesgrad af metallerne arbejder vi på at reducere mængden af skrot på vores centrallagre med 20 %.

Vi har igangsat flere projekter for at nå dette mål. Blandt andet har Alumeco installeret intelligent software på savene og derved genbrugt skrot baseret på historiske data. Dette har betydet at vi sidste år reducerede skrotmængden med 2,5 procentpoint alene i Odense, hvilket svarer til ca. 120 tons aluminium hvert år.

Projektet vil snart blive udvidet til også at omfatte Coswig.

Et eksempel er genanvendelse af aluminium:



Klimaindsats



Som global virksomhed anerkender vi vores ansvar over for nuværende og fremtidige generationer, der påvirkes af de klimæændringer, som vi bidrager til gennem CO₂-udledning. Alumeco-koncernens langsigtede bæredygtighedsvision er at reducere vores samlede CO₂-udledning inden for specifikke områder med 80 % inden år 2040.

Vores første skridt på denne rejse har været at se på vores direkte emission, bl.a. ved hjælp af the Greenhouse Gas Protocol og ISO 14001-standarden. Vi har herefter udarbejdet fælles retningslinjer for indsamling af forbrugsdata fra alle vores produktionssteder, og har igangsat initiativer til reducere af vores CO₂-udledninger.

CO₂-udledningen fra Alumecos hovedlagre måles i kg CO₂ pr. ton solgt, hvilket sikrer at tallene er sammenlignelige over tid. I 2019 producerede Alumeco 18 kg CO₂ pr. ton solgt og sidste år var vi nede på 15 kg CO₂ pr. ton solgt.

Vi har udvalgt en række indsatser, der kan hjælpe os med at nå dette mål, heriblandt installation af automatiske porte og ladestandere til elbiler samt digitalisering og modernisering af systemer.

Automatiske porte

Lagerporten i fabrikken i Polen lukker i dag automatisk efter 7 sekunder, så varmen holdes inde på lageret. Hvis nogen tidligere glemte at lukke porten, kørte varmesystemet konstant for at holde lageret varmt.

Modernisering af lager

FEHR-kranen på lager 2 i Danmark bliver udskiftet med en mere energieffektiv model.

Ladestandere til elbiler

Vi har i Odense installeret ladestandere til elbiler, til gavn for kunder såvel som medarbejdere.

GreenAl og RecycAl

Forbrugere, virksomheder og regeringer har i stigende grad fokus på CO2-udledning og bæredygtighed.

Det betyder at vores kunder også skal forholde sig nøje til deres klimapåvirkning, bl.a. i markedsføringsøjemed, og de efterspørger derfor dokumentation for emissioner.

For at imødekomme dette sælger vi GreenAl og RecycAl, som har et dokumenteret lavt CO2-aftryk sammenlignet med andre materialer på markedet.

CO2-udledning

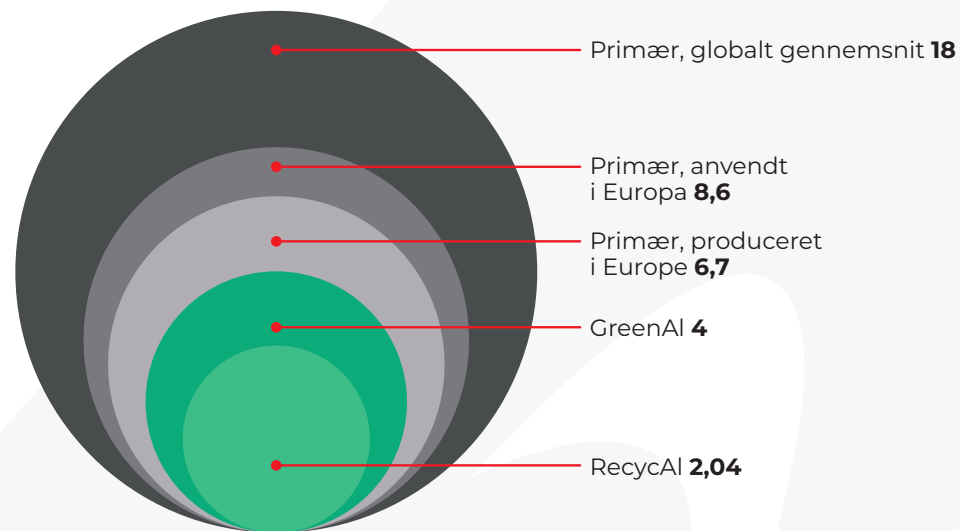
Kg CO2/kg aluminium



Aluminium kan genbruges næsten uendeligt, og omsmelting af brugt aluminium til nye materialer kræver kun 5 % energi i forhold til at producere nyt aluminium fra råmateriale (primær aluminium).

RecycAl er baseret på genanvendt aluminium, og CO2-belastningen er på kun 2,04 kg CO2/kg aluminium.

Aluminium fremstillet af råmaterialer, og ikke fra genbrugt skrot.



Udvinning af bauxit og produktion af primær aluminium kræver enorme mængder energi. For at imødekomme dette har vi udviklet GreenAl, som er primær aluminium produceret med energi fra vedvarende energikilder som vind eller vand.

CO2-belastningen for GreenAl er helt nede på 4 kg CO2/kg aluminium.

CO2-udledning

Aluwinds Co2-udledning er steget som følge af insourcing af flere processer, der tidligere var outsourcet.

Illustrationen viser udviklingen i **Alumecos** CO2-udledning (Odense + Coswig) fra år til år. Ved at vise tallene i kg CO2/ton solgt sikrer vi, at tallene er sammenlignelige over tid. Alumeco (Odense + Coswig) solgte 94.000 ton i 2021.



Illustrationen viser udviklingen i **Aluwinds** CO2-udledning (Polen + Kina) fra år til år. Ved at vise tallene i kg CO2/ton solgt sikrer vi, at tallene er sammenlignelige over tid. Aluwind (Polen + Kina) solgte 8.900 ton i 2021.



Leverandørevaluering & code of conduct

Væsentlige risici

Alumeco-koncernen har som international aktør et globalt netværk af samarbejdspartnere. Virksomhedens samarbejdspartnere befinder sig primært i Europa og Asien.

Det vurderes, at risikoen for en samarbejdspartners eller et tidligere/senere omsætningsleds brud på menneskerettigheder, diskrimination og børnearbejde er til stede, om end den vurderes at være begrænset indenfor aluminium-, kobber-, stål- og vindindustrien.

For at minimere den dog eksisterende risiko tilstræber vi, at vores vigtigste leverandører arbejder i henhold til Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct.

Politik

Alumeco-koncernen tilstræber at opnå langvarige samarbejdsrelationer præget af gensidig respekt og loyalitet. Det primære formål er at sikre forsyningssikkerhed af centrale produkter.

Alumeco-koncernens indkøbsstrategi fokuserer på leverandørperformance. Det er hensigten herigennem løbende at udvikle samarbejdet med vores leverandører.

Alumeco-koncernen auditerer og evaluerer løbende de væsentligste leverandører for at tilsi-
k्रे en kontinuerlig positiv udvikling af samarbejdet. Dette gøres bl.a. gennem 'Supplier Self-Assessment'-programmer.

Alumeco-koncernen tilstræber, at størstedelen af Koncernens indkøb foretages hos leverandører, der arbejder i henhold til Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct eller egen tilsvarende Code of Conduct.

Alumeco-koncernen overholder selv de retningslinjer, som fremgår af vores Supplier Code of Conduct.



Leverandørevaluering & code of conduct

Handlinger & resultater

Alumeco-koncernen har delt leverandørerne op i A- og B-leverandører.

A-leverandører leverer enten betydelige volumener og/eller strategiske produkter. 70% af koncernens indkøb dækkes af A-leverandører. Resten dækkes af B-leverandører.

70% af Alumeco-koncernens indkøb målt på volumen er underlagt Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct.

100% af A-leverandører arbejder i dag i henhold til Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct eller en egen tilsvarende Code of Conduct.

Vi auditerer løbende A-leverandører med henblik på at forbedre samarbejdet og sikre kvalitet og kvantitet. Auditeringen sker blandet andet igennem et standardiseret 'Supplier Self-Assessment'-program (SSA).

Programmet måler på 33 parametre omhandlende:

Ledelse: strategi, organisering, KPI'er, investeringer, sikkerhed, IT, kundetilfredshed, CoC, NDA

Kvalitet: systemer, målsætning, certificering, målinger

Service: teknologi, kapacitet, fleksibilitet

På baggrund af resultatet af auditeringen iværksættes eventuelle relevante tiltag til forbedring af samarbejdet.

Aktuelt er 78% af Alumecos A-leverandør-volumen omfattet af SSA, hvilket er en stigning på 6 procentpoint i forhold til 2020/2021.



Leverandørevaluering & Code of conduct

Fremtidige forbedringer

Det er Alumeco-koncernens hensigt løbende at udvikle samarbejdet med vores vigtigste leverandører, herunder blandt andet igennem udbredelse af Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct og vores 'Supplier Self-Assessment'-program.

Vi har følgende målsætning for 2022/2023:

75%

75% af Alumeco-koncernens volumen er underlagt Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct.

100%

100% af Alumeco-koncernens A-leverandører er fortsat underlagt Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct.

10%

10% af Alumeco-koncernens B-leverandører er underlagt Alumeco-koncernens Supplier Code of Conduct.

85%

85% af Alumeco-koncernens A-leverandører er omfattet af SSA.

Employee Code of Conduct og antikorruption

Alumeco-koncernen overholder gældende lovgivning og afstår fra alle former for brug af korruption, bestikkelse og anden misbrug af magt. Det er vigtigt for os, at vi er en pålidelig virksomhed med høj integritet, og at vi lever op til forventningerne fra vores interessenter, samfundet og vores samarbejdspartnere.

Væsentlige risici

Som international koncern indebærer vores interaktion med vores forretningsforbindelser en risiko for korrupte dispositioner og bestikkelse.

Politik

For at forhindre enhver form for korruption og bestikkelse er alle medarbejdere, som interagerer med vores forretningsforbindelser, forpligtede til at agere i overensstemmelse med vores antikorrupsionspolitik.

Politikken opstiller tydelige retningslinjer for, hvad der er acceptabel og uacceptabel adfærd.

Handlinger & resultater

Antikorrupsionspolitikken opdateres løbende til det aktuelle risikobillede.

Én gang årligt bekræfter medarbejdere, hvis funktion indebærer interaktion med forretningsforbindelser, at have læst og accepteret antikorrupsionspolitikken.

I 2021/2022 blev der i lighed med tidligere år ikke rapporteret nogen tilfælde af korruption i Alumeco-koncernen.

Alumeco Group screener endvidere udvalgte kunder og leverandører for derved at sikre, at der ikke er personer i disses ejerkreds, der er sanktioneret. Vi har det seneste år skærpet og udvidet vores procedurer herfor.



Employee Code of Conduct og antikorruption

Whistleblower-ordning

Alumeco-koncernen indførte i 2022 en whistleblower-ordning. Ordningen er etableret for at forhindre overtrædelser af interne procedurer og gældende lovgivning.

Whistleblower-ordningen giver medarbejdere og eksterne partnere mulighed for frit at ytre sig om bekymringer og begrundet mistanke om uregelmæssigheder eller overtrædelser af regler begået af Alumecos medarbejdere, ledelse, bestyrelse eller leverandører mv.

Politik

Whistleblower-ordningen er baseret på en hjemmeside, hvor der kan afgives information om alvorlige overtrædelser af interne procedurer, politikker, Code of Conduct eller lovgivning. Whistleblower-ordningen er flersproget og giver mulighed for anonyme indberetninger.

Handlinger og resultater

Alumeco-koncernen har i regnskabsåret 2021/2022 modtaget 1 indberetning via whistleblower-ordningen. Indberetningen blev yderligere undersøgt og mistanken kunne ikke bekræftes.



Alumeco-koncernens anti-korruptionspolitik

Fokuspunkter:

Ethvert krav eller tilbud om korruption skal afvises.

Nepotisme og interessekonflikter skal undgås.

Overtrædelse af politik og gældende regler sanktioneres.

Alle tilfælde af og forsøg på korruption skal rapporteres.

Sikkerhed & arbejdsmiljø

Alumeco-koncernen ønsker at tilbyde nuværende og kommende medarbejdere en attraktiv og sikker arbejdsplads.

Væsentlige risici

Specielt lager- og produktionsarbejde indebærer en risiko for arbejdsskader og arbejdsulykker, som potentielt kan medføre fravær, erstatningsforpligtelse og negativ påvirkning af arbejdsmiljøet. Alumeco-koncernen har derfor et kontinuerligt fokus på at tilsikre et godt arbejdsmiljø samt at begrænse arbejdsskader og arbejdsulykker i videst muligt omfang.

Politik

Ud over at følge den til enhver tid gældende lovgivning samt gældende retningslinjer, har Alumeco-koncernen en række fokuspunkter, som alle har til formål at understøtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø og at minimere arbejdsskader og arbejdsulykker:

- at arbejde ud fra retningslinjerne i ISO 45001
- at have en effektiv arbejdsmiljøorganisation, herunder at have HSE-ansvarlige i alle relevante selskaber.
- at minimere arbejdsulykker igennem analyse af årsag og iværksættelse af relevante forebyggende tiltag for at forhindre tilsvarende ulykker.
- at overholde interne retningslinjer, herunder at have nemt tilgængelige instruktioner for brug af værnemidler.
- at have en sikkerhedspolitik for eksterne besøgende.
- at tilbyde helbredsundersøgelser samt relevante sikkerhedskurser, inkl. førstehjælpskurser.
- at gennemføre jævnlige arbejdspladsvurderinger.
- at registrere al intern sikkerhedstræning.



MEDARBEJDERE

Handlinger og resultater

I det forgangne år har vi arbejdet med følgende områder:

Work-life balance & helbred

For at imødekomme en god work-life balance og for at mindske risikoen for stress tilbydes der i dele af Koncernen mulighed for fleksible arbejdstider, en årlig influenzavaccination, rygsøjlescanning samt vurdering af arbejdspladsen af en ergoterapeut.

Arbejdsulykker

For at mindske risici for arbejdsskader ved arbejdet med travers- og søjlekraner gennemføres der en intern sikkerhedstræning for alle nuværende medarbejdere og vikarer samt ved opstart af nye medarbejdere. Træningen gennemføres herefter minimum 1 gang årligt.

Arbejdsmiljøorganisationen har organiseret sit arbejde med arbejdsulykker ved at udvælge fokusområder, som gennemgås i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Grafen på side 23 viser arbejdsulykker baseret på antallet af alle arbejdsulykker i perioden rapporteret til arbejdsmiljøudvalgene i de enkelte selskaber holdt op i mod det gennemsnitlige antal medarbejdere i perioden.

APV

Resultatet af den seneste arbejdspladsvurdering i Odense bearbejdes i arbejdsgrupper, der er nedsat til formålet og består af både funktionærer og timelønnede medarbejdere. Arbejdsgrupperne har udarbejdet individuelle handlingsplaner og implementeringen blev afsluttet i 2021.

Ved ibrugtagning af ny lagerbygning i Aluwind Polen har en optimering af layoutet betydet en markant øgning af sikkerheden og minimering af risiko for uheld med trucks og gaffeltrucks.

I vores kinesiske selskab har vi indført store beholdere med svejsegas fremfor mange små som tidligere for at begrænse intern transport og øge produktionssikkerheden.

I Kina har man desuden arbejdet med og reduceret støjgenerne i kontorområderne.



MEDARBEJDERE

Fremtidige forbedringer

Målsætningen for det kommende regnskabsår er at blive certificeret i henhold til ISO 45001 på fabrikkerne i Odense og Coswig. Projektet starter med en gennemgang af alle arbejds-gange og hvor det findes relevant vil de blive tilpasset i henhold til ISO 45001. Fabrikkerne i Polen og Kina er certificerede i denne sammenhæng.

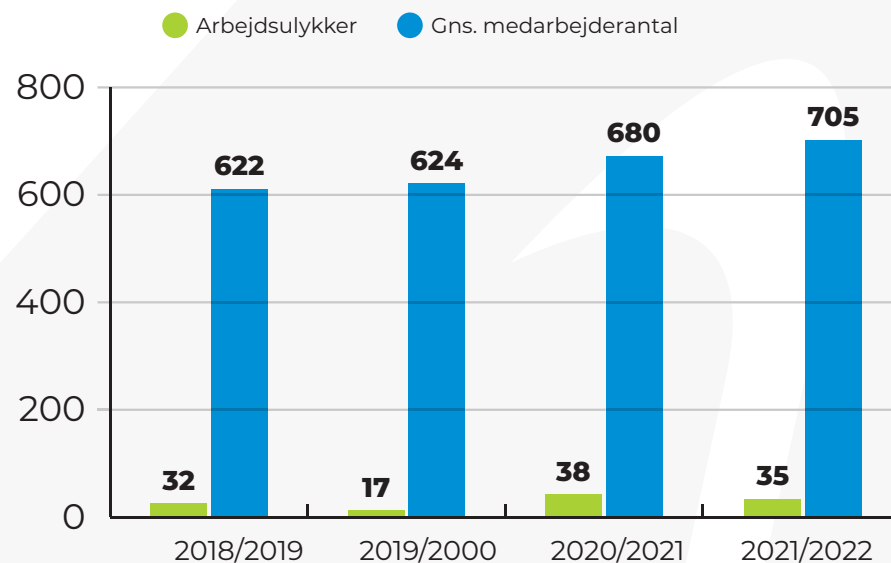
På fabrikken i Odense vil den interne sikkerhedstræning blive udvidet til andre lager- og produktionsafsnit, så alle medarbejdere gennemgår relevante træningsforløb.

Derudover vil processen med sidemandsoplæring og kompetencestyring blive videreudviklet i et tæt samarbejde med medarbejderne.

Der arbejdes på at udbygge analysen af arbejdsulykker og nærvædsulykker med henblik på i endnu højere grad at kunne forebygge arbejdsulykker.

Arbejdsulykker:

Odense, Coswig, Wrocław & Jiangmen



Medarbejderintegration

Væsentlige risici

Alumeco-koncernens medarbejdere er en vigtig ressource og afgørende for vores markedsposition. Uden fornøden integration er der risiko for, at Alumeco-koncernen ikke i tilstrækkeligt omfang kan tiltrække, fastholde og udvikle kompetente medarbejdere.

Politik

Vores samarbejde bygger på tillid, forståelse og respekt. Arbejdsforholdene er organiseret med henblik på at højne niveauet for sikkerhed, tilfredshed, effektivitet og udvikling i det daglige arbejde.

Alumeco-koncernen respekterer, efterlever og tolererer ingen former for brud på menneskerettigheder.

Alumeco-koncernen ønsker at fremme en fair og ligeværdig integration af medarbejdere og tolererer ingen former for forskelsbehandling, chikane eller diskrimination uanset køn, race, hudfarve, religion, politisk eller seksuel orientering, social eller etnisk baggrund, alder eller handicap.

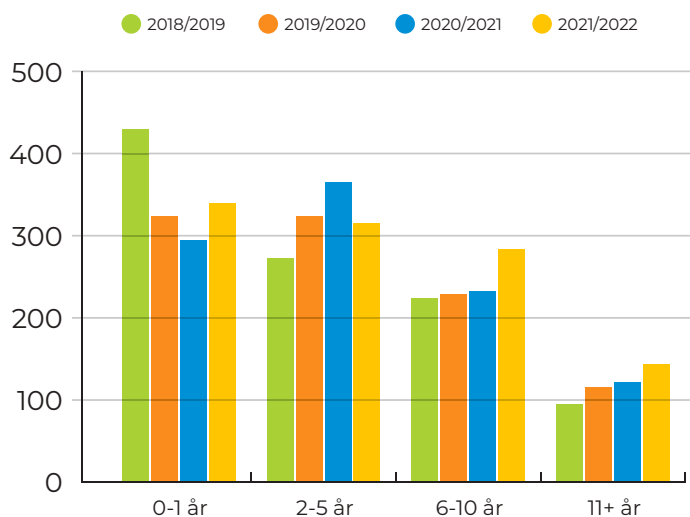
Alumeco-koncernen har derfor formuleret en Employee Code of Conduct, der dels indgår i Corporate HR Policy, og der dels årligt skal gennemgås og accepteres af funktionærer i koncernen. I den forgangne periode har 97% læst og accepteret retningslinjerne.



Medarbejderdemografi - Alumeco-koncernen

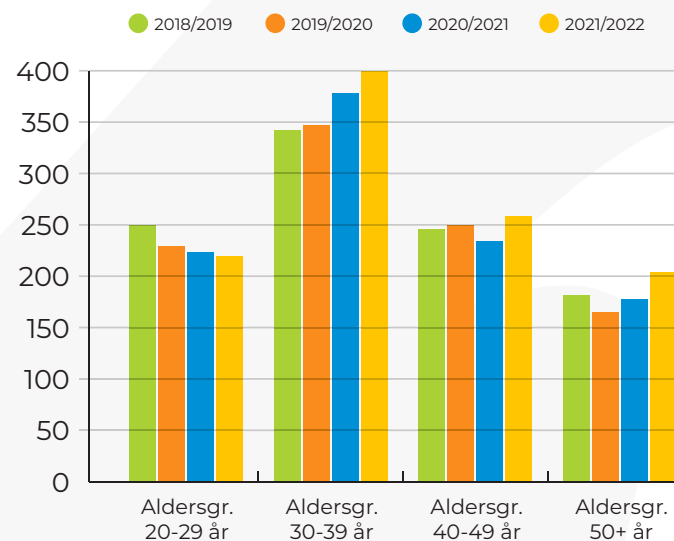
Fordelingen på alder og anciennitet er opgjort ved at opdele det gennemsnitlige antal fastansatte medarbejdere både timelønnede og administrative medarbejdere i koncernen på de valgte alders- og anciennitetsgrupper. Data hentes i vores ERP-system, hvor alle medarbejdere er registreret. Vikarer fra vikarbureau er dermed ikke medregnet.

Anciennitetsfordeling



* Udviklingen i ancienniteten viser en stigende grad af fastholdelse af kompetencer og erfaring, hvilket indikerer, at Alumeco-koncernen er lykkedes med såvel integration af nye medarbejdere som at tilbyde relevant og tilstrækkelig personlig udvikling.

Aldersfordeling



* Aldersfordelingen er stabil og indikerer, at Alumeco-koncernens initiativer indenfor arbejdsmiljø og personlig udvikling tilgodeser medarbejdere uanset alder.

MEDARBEJDERINTEGRATION

Handlinger & resultater

Vores onboardingprogram for nye medarbejdere opdateres kontinuerligt for at sikre en relevant og fyldestgørende introduktion til Alumeco-koncernen, de nye medarbejders funktion og relationen til kolleger.

Hvor det vurderes relevant, udpeges en medarbejder med længere anciennitet som mentor for nye medarbejdere. Mentorordningen har til formål at sikre en god integration såvel i faglig som i social henseende.

Onboardingprogrammet evalueres løbende af de nye medarbejdere, og over 12 måneder viser de modtagne evalueringer en tilfredshedsgrad med onboardingprogrammet på 81 %. Den lavere procent forklares ved Covid-19-pandemien, som har betydet en del udsættelser af onboardingaktiviteter, bl.a. i lyset af, at mange medarbejdere i stor grad har arbejdet hjemmefra.

Covid-19-pandemien har udfordret Alumeco-koncernen i form af nye vaner og arbejdsmetoder. Vi har fra de første måneder monitoreret smittetilfælde og generel trivsel i virksomheden. Der har fra start været fokus på øget hygiejne og sikkerhed, specielt for de områder, hvor der deles arbejdsstation.

Desuden har øget hjemmearbejde været understøttet af guidelines til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø i hjemmet. Det er ikke vores vurdering, at pandemien har påvirket trivslen eller ikke-finansielle forhold negativt.

I skrivende stund er arbejdet vendt tilbage til de mere kendte rammer fra før pandemien.

Vi har udarbejdet en fælles guideline for arbejdet, hvor hjemmearbejde og højere grad af digitalisering vil påvirke vores arbejdsmetode, og hvor vi skal sikre fortsat optimal drift og trivsel. Guidelinen vil blive tilpasset til lokale nationale standarder.

Ved behov for øgning af bemanningen på lager og i produktion i Danmark har vi etableret et aspirantprogram, som består af en præsentation af virksomheden og produkterne suppleret af et ophold på 3 måneder i de forskellige områder. Udover at sikre en grundig introduktion til virksomheden, opnår vi samtidig, at de potentielt nye medarbejdere bliver fleksible med en bred indsigt og kan dermed let omplaceres internt ved behov.

Fremtidige forbedringer

Onboarding-programmet udvikles og tilpasses løbende på baggrund af modtagne evalueringer og Alumeco-koncernens behov, og det er hensigten at udvide brugen af mentorordningen.



Uddannelse & personlig udvikling

Væsentlige risici

Medarbejdere med den fornødne viden og relevante kompetencer spiller en afgørende rolle, for at Alumeco-koncernen kan fastholde vores konkurrencedygtighed og markedsandele.

Politik

Alumeco-koncernens medarbejdere tilbydes og opfordres til løbende at udvikle og opdatere viden og kompetencer. Igennem årlige feedback-samtaler (MUS) evalueres den enkelte medarbejders præstation, ambition og behov for udvikling af kompetencer.

Alumeco-koncernen anvender såvel intern som ekstern uddannelse i form af enkeltstående kurser og længerevarende uddannelsesforløb.

Som global koncern har vi gode muligheder for at tilbyde udstationering og omplacering efter konkret vurdering.

Handlinger & resultater

Alumeco-koncernen har etableret en platform til intern digital vidensdeling for medarbejdere på alle niveauer.

Medarbejdere, både timelønnede og administrative medarbejdere, i de danskbaserede selskaber har deltaget på eksterne kurser, fra endagskurser til flerårige uddannelsesforløb betalt af Alumeco-koncernen.

Hertil kommer, at mange medarbejdere har fulgt webinarer af kortere eller længere varighed.

Fremtidige forbedringer

Alumeco-koncernen opdaterer løbende den årlige feedback samtale (MUS) og gennemgår løbende medarbejdernes kompetencer.

I den kommende periode vil der være fokus på at skabe overblik over kompetencer i udvalgte afdelinger, hvor den anvendte kompetencematrix vil blive forenklet og bidrage til en større grad af transparens i afdelingerne.



Socialt ansvar

Væsentlige risici

Som socialt ansvarlig koncern ser vi en risiko af såvel personlig som økonomisk karakter, når personer som følge af nedsat arbejdsdygtighed, arbejdsløshed eller manglende erhvervserfaring møder udfordringer i at komme ind på eller tilbage på arbejdsmarkedet.

Ud over at indebære en risiko for de udfordrede personer, ser vi en risiko for det omgivende samfund - og dermed også Alumeco-koncernen - for at miste eller forspilde knowhow og loyale medarbejdere.

Politik

Medarbejdere, der som følge af sygdom, skader eller alder har begrænset arbejdsdygtighed, tilbydes i videst muligt omfang foranstaltninger med midlertidig eller permanent tilpasning for at fastholde de pågældende medarbejdere.

I muligt omfang tilbyder Alumeco-koncernen praktikforløb til borgere, der i en periode har været udenfor arbejdsmarkedet.

Alumeco-koncernen samarbejder med uddannelsesinstitutioner og tilbyder såvel trainee forløb som elev/lærlinge forløb.

Handlinger & resultater

Der holdes løbende kontakt med lokale jobcentre og uddannelsesinstitutioner, men desværre har Covid-19-pandemien og de deraf følgende restriktioner begrænset muligheden for at tilbyde praktikforløb.

Vi har taget hånd om flere egne medarbejdere, som har haft langtidsfravær for at hjælpe dem tilbage på arbejde på den bedst mulige måde gennem dialog, reduceret arbejdstid og generel tilpasning af arbejdsopgaver.

Samtidig ønsker vi at hjælpe studerende og nyuddannede ind på arbejdsmarkedet, hvorfor vi tilbyder studiejobs, praktikophold m.v. i det omfang, at organisationen har overskud til det.

Fremtidige forbedringer

Alumeco-koncernen ønsker at fortsætte og udvikle samarbejde med jobcentre og uddannelsesinstitutioner for derigennem også at tage et socialt ansvar.

Det er ambitionen at implementere flere indikatorer for socialt ansvar i driften, så Alumeco-koncernen kan opstærte flere relevante tiltag under hensyntagen til de enkelte koncernselskabers behov.

Derudover er det vores mål at indarbejde og implementere de 4 udvalgte verdensmål i vores HR-arbejde.



Datasikkerhed

Væsentlige risici

I takt med den øgede brug af digitale medier, både i private og i forretningsmæssige sammenhænge, opleves der en stigning i den digitale kriminalitet i form af bl.a. phishing-angreb og forskellige former for 'social engineering'.

Formålet med disse angreb er enten at få adgang til forskellige former for fortrolige data eller blokere for adgang til data. Det ses, at angrebene typisk er rettet mod en enkelt eller en gruppe af brugere. Det ses også, at et sikkerhedsbrud i en virksomhed typisk er forårsaget af en eller flere brugeres uagtsomhed.

Politik

Alle selskaber inden for Alumeco-koncernen er afhængige af velfungerende it-systemer og infrastruktur, hvor tilgængelighed til data, ligesom integritet og fortrolighed er essentiel i forhold til at kunne servicere vores kunder. Det er derfor af høj prioritet for os altid at have sikre og stabile it-systemer, der kan modstå eventuelle sikkerhedsbrud samt at sikre høj bevidsthed om datasikkerhed og derigennem hensigtsmæssig digital adfærd hos vores medarbejdere.

Handlinger og resultater

For at forhindre sikkerhedsbrud samarbejder vi med

eksterne it-sikkerhedseksperter for løbende kortlægning af det aktuelle trusselsbillede og fastlæggelse af prioriterede tiltag for at mindske risici.

Tiltagene har fokus på:

- at sikre it-systemerne mod cyberangreb
- at opbygge en øget bevidsthed hos brugerne om cyber- og informationssikkerhed.

Arbejdet med sikkerhed omfatter bl.a. en løbende overvågning og opdatering af vores systemer samt implementering af prioriterede sikkerhedstiltag med det formål at reducere sårbarheden overfor cyberangreb.

Koncernens medarbejdere deltager løbende i målrettet cyber awareness-træning som en del af vores sikkerheds- og awareness-kampagne. Et fokus der fortsætter og løbende udvikles

Fremtidige forbedringer

Det er vores forventning, at risikoen for cyberangreb vil stige i fremtiden, hvorfor det er vigtigt at fortsætte det løbende arbejde med sikkerhed i forhold til vores systemer og vores medarbejdere.

Dette gælder specielt i forhold til nye medarbejdere, men også i forhold til at fastholde sikkerhedsbevidstheden hos eksisterende medarbejdere.





mail@alumeco.dk
www.alumeco.com



info@aluwind.com
www.aluwind.com

