

CSR-rapport

2022/2023

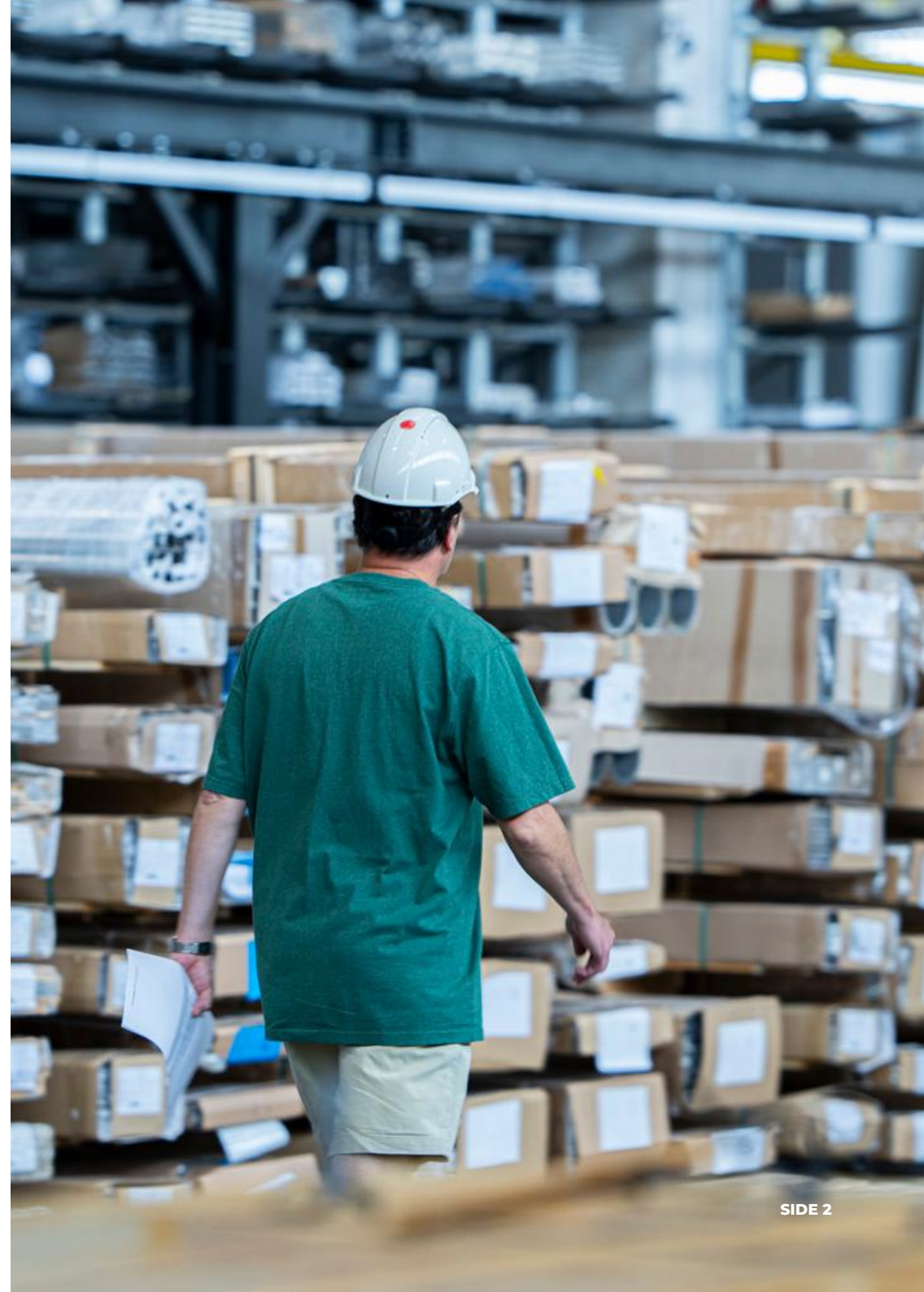


Indhold

Forord	3
Alumeco Group	4
CSR i Alumeco Group	6
Strategiske fokusområder	8
Klima og miljø	15
Medarbejderintegration	18
Socialt ansvar	21
Sikkerhed og arbejdsmiljø	23
CSR og samarbejdspartnere	26
Whistleblowerordning	27
Datasikkerhed	28

Alumecos CSR-rapport 2022/2023 omhandler, medmindre andet er nævnt, hele Alumeco Group og udgør den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar i forlængelse af Alumeco Groups årsrapport jf. Årsregnskabslovens § 99a.

Alumeco Group inkluderer Alumeco ApS og dets datterselskaber. Nærværende rapport omhandler Alumeco Groups regnskabsår 1. juli 2022 til 30. juni 2023.



Forord

Den grønne omstilling af hele verden er en opgave, vi kun kan løfte i fællesskab. Derfor har det store tema i Alumeco i 2022/2023 været at indsamle data i samarbejde med vores forsyningskæde, så vi sammen kan flytte metalbranchen i en mere bæredygtig retning.

Derfor kan du i denne rapport læse om, hvordan vi nu også arbejder med scope 3 på klimaområdet. Vi har også udvidet vores arbejdsmiljøcertificering (ISO 45001), så vi nu er certificeret på alle vores 4 store lokationer.

Vi vil fortsætte med at fremskynde vores klimaindsats, så vi og især vores kunder fortsat kan være blandt de mest klimaeffektive i branchen.

Compliance spiller også en større og større rolle, ikke mindst fordi krig og sanktioner er rykket ind i vores baghave. Derfor har vi skærpet vores indsats yderligere for at sikre, at vi tager vores ansvar på os.

Anstændighed og troværdighed i vores globale virke er principper, som vi værner om. Det gælder både i medarbejderforhold, i miljøhensyn og i mødet med vores samarbejdspartnere.

Vi har opbygget vores stærke internationale position på et fundament af gode relationer til både kunder og leverandører og på innovativ tænkning og dygtige medarbejdere. Og det er netop den arv, der også bærer vores CSR-arbejde.

Det kræver et tæt samarbejde med vores leverandører og kunder for at nå vores mål i scope 1, 2 og 3. Det kræver ligeledes en dedikeret indsats fra en lang række af vores medarbejdere, der arbejder med at indsamle data og finde nye og bedre måder at drive vores forretning på.

Jeg håber, at denne CSR-rapport vil give dig et indblik i de store resultater, vi allerede har skabt i det forgangne regnskabsår, og samtidig gøre det klart, hvor vi vil sætte ind i den kommende periode – til gavn for vores medarbejdere, kunder og miljøet.

Rigtig god læselyst!



Odense, August 2023

Per Thanning Johansen
Alumeco Group CEO

Alumeco Group

Alumeco Group består af 22 selskaber i 13 lande. Selskaberne fordeler sig inden for to forretningsområder: Alumeco og Aluwind. Alumeco udgør grossistforretningen, mens Aluwind udgør koncernens vindforretning.



Alumeco ApS blev grundlagt som grossistvirksomhed i 1983 i Danmark. Siden da har Alumeco udviklet sig fra en lokal dansk virksomhed til en stor international handelskoncern, som leverer aluminium, kobber, messing, bronze og rustfrit stål til den metalforbrugende industri.

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

Globalt set beskæftiger Alumeco omkring 600 medarbejdere fordelt på 12 lande. Selskaberne i Sverige, Finland, Polen og Litauen har egne lagerlokationer.

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



Aluwind ApS 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 400 medarbejdere og er leverandør til verdens førende vindmølleproducenter. Aluwind har egen produktion og egne lagerlokationer men er herudover integreret med Alumeco ApS.

- Komponenter til offshore vindmøller
- Komponenter til offshore vindmøllefundamenter
- Kitløsninger inkl. tredjepartskomponenter

Stærk koncern igennem 40 år

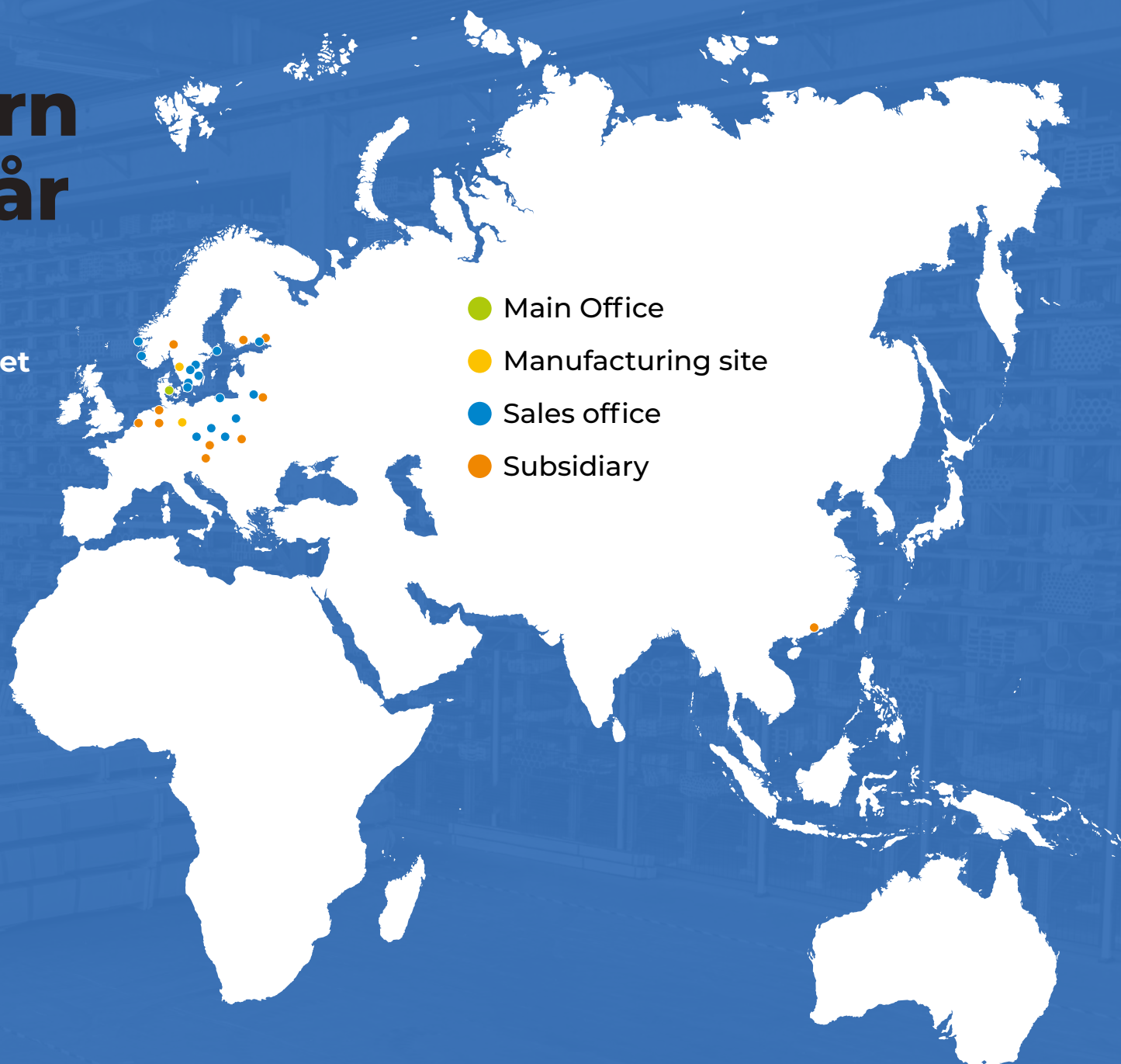
Gennem 40 år har vi opbygget en stærk, international koncern baseret på dygtige medarbejdere og godt købmandskab.

Vi er kendetegnet ved vores store viden og kompetente rådgivning om aluminium, kobber, messing, bronze og rustfrit stål.

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

Vi har løbende investeret i virksomhedens fysiske rammer, så vi i dag har et af Nordeuropas største aluminiumlagre med eget coilcenter og tre fuldautomatiske højreoler.

I Aluwind har vi desuden i dag en full-scale produktion i Polen og Kina.



CSR i Alumeco Group

Vores arbejde med CSR skal skabe værdi for kunder, leverandører, medarbejdere og det samfund, vi opererer i.

Vi skal bl.a. gøre det lettere for vores kunder at vælge produkter og løsninger, der bidrager til deres CSR-mål. Vores tilgang hænger sammen med vores kerneværdier gennem 40 år:

Købmandskab, kundefokus og dedikation

CSR har været en central søjle i vores forretningsstrategi siden 2019, og vi kommer kun til at udvide arbejdet i de kommende år. Holdepunktet i vores CSR-arbejde er FN's 17 verdensmål.

FN's verdensmål

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

I Alumeco Group har vi valgt at fokusere på fire af FN's Verdensmål.

De fire mål dækker områder, hvor vi på grund af vores størrelse, markedsposition og plads i forsyningskæden kan gøre en forskel med udgangspunkt i vores kerneforretning. I år har vi for første gang ført vores arbejde med alle fire verdensmål videre ud i vores forsyningskæde.

På de næste sider kan du læse mere om, hvordan vi konkret arbejder med hvert enkelt mål. Fælles for alle fire mål er, at vi arbejder fokuseret på at opfylde vores delmål inden for hvert område, og vores arbejde dokumenteres bl.a. som en del af vores ISO-certificeringer.

Til en start er den interne indsats koncentreret omkring vores centrallagre i Odense (Danmark) og Coswig (Tyskland) og Aluwinds centrale lokationer i Wrocław (Polen) og Jiangmen (Kina). 48 % af vores samlede handel (målt i ton) passerer gennem en af disse fire lokationer.

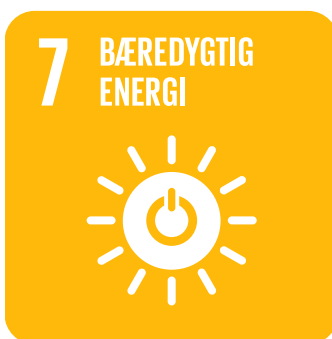


**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

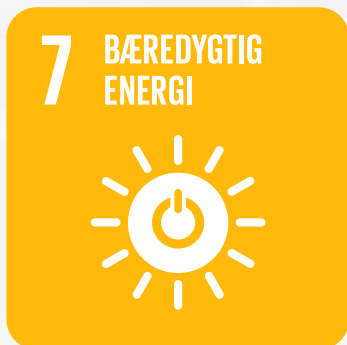
Strategiske fokusområder

På de følgende sider kan du læse om vores arbejde med de fire udvalgte verdensmål. På nogle områder har vi allerede nået de første delmål, på andre er vi stadig ved at igangsætte projekter, der skal få os i mål. Vi opdaterer løbende om vores arbejde med verdensmålene i de kommende år.

De fire FN Verdensmål, som vi arbejder med, er:



Bæredygtig energi



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

Vi vil nå målet gennem tre overordnede indsatser:

- Reducere energibehovet i koncernen
- Investere i at øge det globale udbud af vedvarende energi
- Investere i grønne alternativer og kompensationer

Den konkrete strategi er afhængig af den generelle udvikling i verden og den samlede udbygning af infrastrukturen omkring vedvarende energi. Vi justerer derfor strategien løbende.

Anstændige jobs og økonomisk vækst



Vores første mål på dette område har været at udvide vores ISO 45001-certificering til også at gælde vores to centrallagre i Odense (Danmark) og Coswig (Tyskland).

Det mål nåede vi i 2023.

Dermed er vi i øjeblikket ISO 45001-certificeret på de to hovedlokationer i Danmark og Tyskland og på Aluwinds hovedlokationer i Kina og Polen. Nu undersøger vi muligheden for at blive certificeret på flere af vores mindre lokationer.

Som led i arbejdet har vi arbejdet med flere sikkerhedsinitiativer, kurser og procedurer for at sikre et godt arbejdsmiljø. Det gælder bl.a. uddannelse af medarbejdere, beredskab, risikoanalyser, arbejde med ulykker og nær-ved-ulykker samt forskellige arbejdsprocedurer.

Ansvarligt forbrug og produktion



Vi anerkender, at primærproduktion af metaller er kul- og energikrævende med den aktuelle globale energiforsyning. Derfor er det vores mål at reducere mængden af skrot på vores centrallagre med 20% for at øge den samlede udnyttelsesgrad af metallerne.

Vi har igangsat flere projekter for at nå dette mål.

Sidste år installerede vi en software på de save, der servicerer størstedelen af Alumecos selskaber. Softwaren hjælper med at genbruge skrot på baggrund af historiske data, og i det seneste år har vi på grund af softwaren reduceret skrotmængden med yderligere 1,5 procentpoint i Odense (Danmark) og 5,5 procentpoint i Coswig (Tyskland). Det svarer til cirka 240 tons aluminium hvert år.

Som leverandør udvider vi også løbende vores udbud af produkter, som er produceret under hensyntagen til klima og miljø. Det er fx produkter, der er produceret med energi fra vedvarende kilder i stedet for kul, og produkter, der er produceret af skrot.

Klimaindsats



Som global virksomhed har vi et ansvar over for nuværende og fremtidige generationer, der påvirkes af de klimaændringer, som vi bidrager til gennem CO₂-udledning. Vores langsigtede mål er at reducere vores samlede CO₂e-udledning inden for scope 1 og 2 med 80% inden år 2040.

Vi har beregnet vores CO₂-udledning ved hjælp af Greenhouse Gas Protocol og sat konkrete delmål som en del af ISO 14001. I 2023 har vi udvidet arbejdet til at omfatte scope 3, hvor vi har særligt fokus på klimapåvirkningen fra transport.

I det seneste år har vi bl.a. gjort følgende tiltag for at mindske vores CO₂-udledning:

MODERNISERING AF LAGER

Vi har udskiftet en af de store kraner på centrallageret i Odense med en mere energieffektiv model. Vi forventer at spare 40.000 kWh om året, næsten 30 % i forhold til den gamle kran.

BIODIESEL

Fra maj 2023 bruger Alumeco Finland og Metalcenter Group Finland biodiesel på de største fragtruter. Det betyder, at hovedparten af leverancer til kunder i Finland kører på biodiesel. Det reducerer CO₂-udledningen fra disse ruter med 87 %, en markant reduktion af scope 3-udledninger i Finland.

CLOUD-BASERET ERP

I 2023 har vi effektiviseret vores servere og flyttet hele vores ERP-system og Remote Desktop til en cloud-baseret løsning. Når projektet er helt afsluttet i udgangen af 2023, sparer vi 12,80 ton CO₂ om året – en reduktion på 57 %.

Scope 3 – samarbejde er nøglen

I år har vi for første gang inddraget scope 3 i vores bæredygtighedsarbejde. Det betyder, at vi er tæt på at have det fulde overblik over klimapåvirkningen i hele vores forsyningskæde – med særligt fokus på transporten af vores varer.

Hvad er scope 1, 2 og 3?

Scope 1 er direkte udledninger fra virksomheden. Det vil sige udledninger, der produceres af de bygninger, processer og køretøjer, som virksomheden ejer.

Scope 2 er indirekte udledning fra den energi, virksomheden køber. Udledningen er betinget af virksomhedens forbrug, men den er indirekte, fordi den sker hos forsyningsselskabet og ikke hos selve virksomheden.

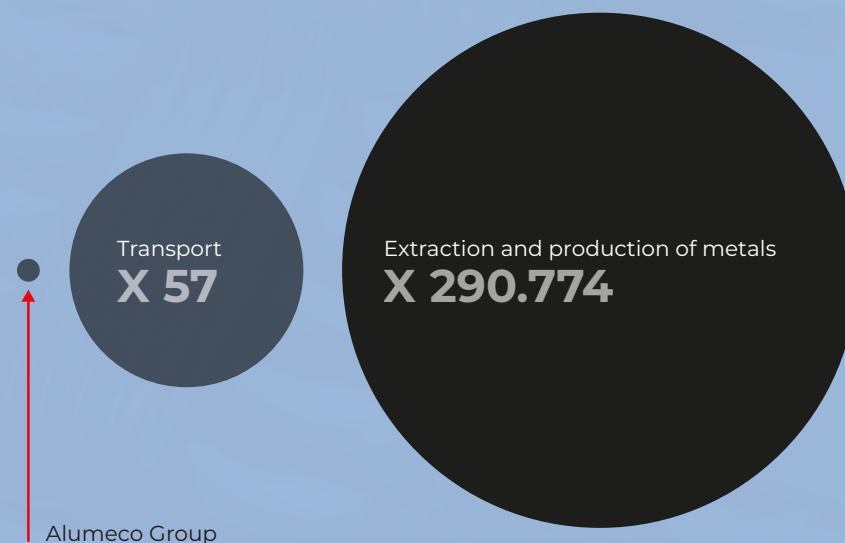
Scope 3 er de øvrige indirekte udledninger i værdikæden, som er et resultat af virksomhedens drift. Det vil sige udledninger fra underleverandører, kunder, transport og lignende.

Inddelingen stammer fra Greenhouse Gas (GHG) Protocol, som er den globale standard for at måle og sænke drivhusgasudledninger fra virksomheder og selskaber.

Som grossist er vores direkte klimapåvirkning i scope 1 og 2 begrænset, men vi bevæger os i en energitung branche. Ved at fokusere mere på scope 3 kan vi bedre målrette vores indsatser, så vi gør den største forskel.

Pr. maj 2023 er vi færdige med dataindsamlingen i 7 kategorier i scope 3 og mangler mere data i 4 kategorier.

Emissions in our supply chain



CO2-udledning

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

Alumeco (Odense + Coswig) solgte ca. 78.000 ton i 2022.



2019

16
Kg CO2/ton

2022

Illustrationen viser udviklingen i **Aluwinds** CO2-udledning (Wroclaw + Jiangmen) fra år til år. Ved at opgøre tallene i kg CO2/ton solgt sikrer vi, at tallene er sammenlignelige over tid.

Aluwind (Wroclaw + Jiangmen) solgte ca. 7.800 ton i 2022.



2019

298
Kg CO2/ton

2022

Aluwinds CO2-aftryk er påvirket af produktionsmæssige udsving, som vi løbende arbejder på at nedbringe.



Vi bemærker, at ovenstående CO2-tal for 2019 er højere end angivet i tidligere CSR-rapporter. Dette skyldes, at vi med udgangspunkt i betydelige forbedringer i dataindsamling, analyser og beregningsmetoder har genberegnet data helt tilbage til baseline-år 2019. Hermed afspejler rapporteringen vores reelle CO2-påvirkning samtidig med, at den understøtter vores forpligtelse til gennemsigtighed og ærlighed i vores bæredygtighedsrejse.

CO2-tal for 2020 og 2021 er ligeledes genberegnet, men ikke vist i ovenstående. De korrigerede tal er for Alumeco 20 kg CO2/ton (2020) og 17 kg CO2/ton (2021) samt for Aluwind 221 kg CO2/ton (2020) og 178 kg CO2/ton (2021).

Klima og miljø

Vi er en del af en branche, der har en væsentlig indvirkning på klimaet. Produktion af metaller er ressourcekrævende med nuværende teknologier og energiforsyning, men der sker store teknologiske fremskridt i disse år. Vi har forpligtet os til både at mindske vores eget aftryk og påvirke værdikæden før og efter os.

SAMARBEJDE MED VÆRDIKÆDEN

Vi kan kun skabe en mere bæredygtig fremtid ved at tage kollektivt ansvar. Derfor samarbejder vi aktivt med vores værdikæde – leverandører, distributører og kunder – om at fremme mere bæredygtige processer.

Ved at opsøge innovationssamarbejder, udviklingsprojekter og vidensdeling håber vi at understøtte en mere bæredygtig udvikling i hele værdikæden.

LEVERANDØRER:

Vi samarbejder med vores leverandører om at udregne og indsamle korrekt data på både produkt- og virksomhedsniveau, bl.a. i form af EPD'er og scope 3-udledninger. Det skal gøre det lettere for vores kunder at få overblik over produktets vej fra produktion til kundens dør, dvs. cradle to gate.

DISTRIBUTØRER:

Vi opfodrer vores distributører til at indføre mere bæredygtige forretningsgange, reducere deres klimapåvirkning og følge en ansvarlig indkøbspraksis.

KUNDER:

Som leverandør har vi et ansvar for at gøre det lettere for vores kunder at tage mere bæredygtige valg. Derfor vejleder og informerer vi kunder om klimapåvirkningen af forskellige materialer, design, anvendelse og bortskaffelse.

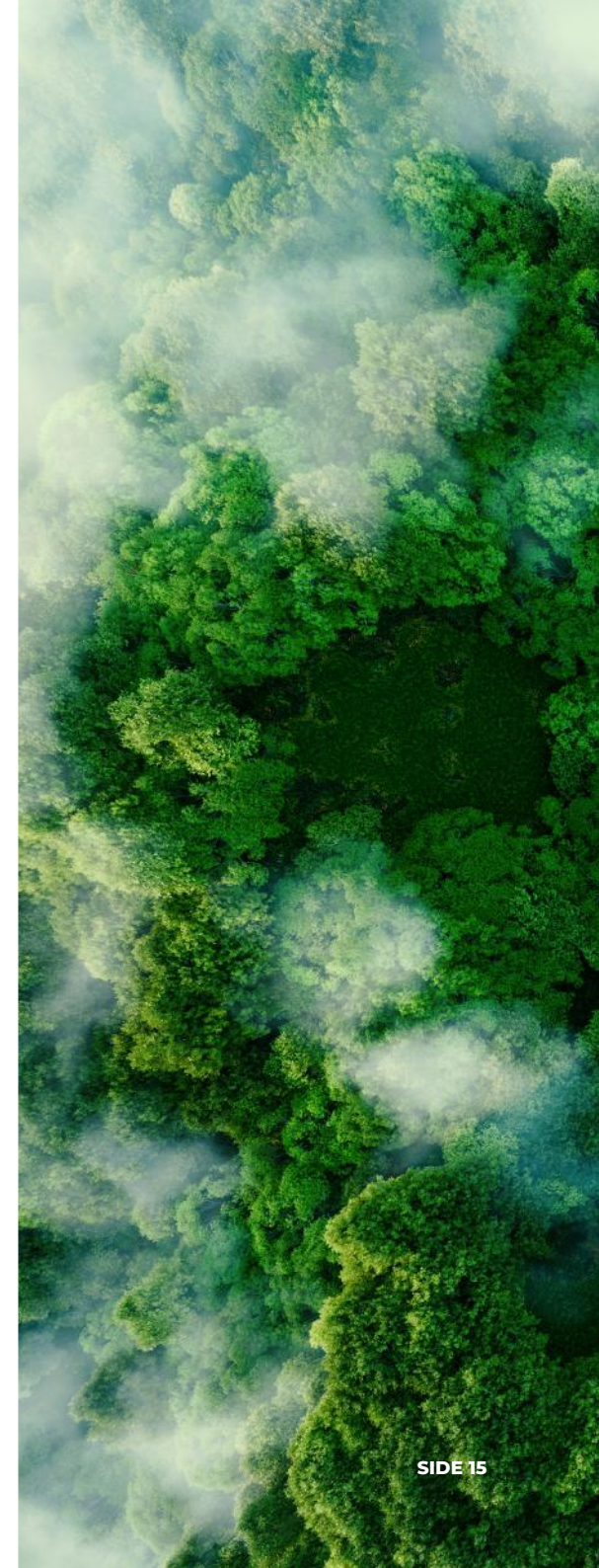
Væsentlige risici

Som grossist er vi afhængige af at kunne påvirke vores værdikæde. Scope 3 udgør mere end 99% af vores CO2-udledning, og derfor er det afgørende, at vi kan bruge vores markedsposition som løftestang til at påvirke leddene før og efter os.

Ved at dele viden og data på tværs af værdikæden kan vi sammen sætte ind der, hvor vi kan gøre den største forskel.

Udvindingen af metaller kan allerede gøres mindre miljøbelastende ved bl.a. at bruge vedvarende energi, men der er stadig et stort potentiale for innovation og udvikling. Det er vigtigt, at vi investerer i at gøre den udvikling konkurrencedygtig, hvis vi skal undgå kulstoflækage til andre dele af verden og andre utilsigtede bivirkninger.

Det er en særsilt udfordring at sikre, at dokumentation og transparens er ensartet i hele verden, så alle led i kæden kan tage oplyste valg på baggrund af sammenlignelige data.



Politik

Vi mærker en stor efterspørgsel på data fra vores kunder, og derfor er vi i gang med at indsamle EPD'er (Environmental Product Declaration) fra alle vores leverandører.

En EPD er fyldestgørende, standardiseret og tredjepartsverificeret dokumentation for produktets miljøpåvirkning i hele livscyklussen. Med EPD'er får vi et samlet overblik over klima- og miljøpåvirkningen fra vores produkter, som både hjælper os i vores eget bæredygtighedsarbejde og gør det let for vores kunder at dokumentere deres aftryk.

Men data alene er ikke nok. Vi vil også være en platform for handel med grønnere aluminium, så det er nemt for vores kunder at købe ind på en måde, der understøtter deres bæredygtighedsstrategi.

Derfor har vi siden 2021 forhandlet GreenAl og RecycAl, som har op til 90 % lavere CO₂-aftryk end traditionelt aluminium. CO₂-reduktionen er alene hentet ved enten at bruge mindre energi (RecycAl) eller bruge vedvarende energi (GreenAl) i fremstillingsprocessen.

Handlinger og resultater

I første fase af vores bæredygtighedsarbejde har vi haft fokus på at indsamle data og skabe et fuldstændigt billede af vores klima- og miljøpåvirkning. I det seneste år har vi taget et stort skridt ved at kortlægge det meste af scope 3, og vi har samtidig forbedret vores datagrundlag for scope 1 og 2.

Dette øgede fokus på mere og bedre data betyder, at vi har et mere nøjagtigt billede af vores udledninger i både scope 1, 2 og 3. Det betyder også, at vores registrerede udledning på nogle områder er steget, fordi vi simpelthen har bedre og mere data, end vi har haft de foregående år.

Med et klarere billede af vores miljø- og klimapåvirkning kan vi nu lave mere målrettede og effektive tiltag for at minimere vores CO₂-aftryk. Vores indsats er med andre ord blevet mere datadrevet.

SCOPE 3

Inden for scope 3 har vi fokuseret på de dele af vores værdikæde, hvor vi har størst indflydelse.

Som grossistvirksomhed er vores kundelandskab meget fragmenteret, og derfor har vi for nu koncentreret indsatsen omkring leddene før os, dvs. råvarer, materialer, transport og energiforsyning.

Det er essentielt, at vi bruger partnerskaber og samarbejde på tværs af værdikæden til at nå vores mål og skabe en mere bæredygtig forsyningskæde. Vi kan endnu ikke måle tiltagene i vores CO₂-udledning, men vi forventer, at resultaterne af vores indsatser i scope 3 viser sig løbende i de kommende år.



Fremtidige forbedringer

I 2023/2024 har vi flere konkrete mål, bl.a. at undersøge muligheden for at investere i en Power Purchase Agreement. Men det strategiske sigte er at optimere vores dataindsamling og -deling ved at investere i bedre rapporteringsværktøjer, som gør det lettere at måle og beregne vores udledninger. Det giver os et endnu bedre besluthningsgrundlag, når vi skal prioritere vores initiativer.

Transparens er en grundlæggende værdi i vores bæredygtighedsarbejde. Vi vil være åbne om vores indvirkning på miljø og klima. Det betyder, at vi deler data med vores kunder og samarbejdspartnere, så vi sammen kan gøre en større forskel.



Medarbejderintegration

Væsentlige risici

Vores medarbejdere er en vigtig ressource og afgørende for vores markedsposition. Derfor er det essentielt, at vi integrerer nye medarbejdere tilstrækkeligt for fortsat at kunne tiltrække, fastholde og udvikle kompetente medarbejdere.

Politik

Som del af vores Corporate HR Policy skal alle funktionærer hvert år gennemgå og acceptere vores Employee Code of Conduct. I 2023 har 90% læst og accepteret retningslinjerne. Svarprocenten er påvirket af personer, der har været fraværende i perioden som følge af f.eks. langtidssygdom, orlov mv., og som derfor ikke har kunne svare.

Vores Employee Code of Conduct skal sikre, at ingen medarbejdere oplever eller bidrager til brud på menneskerettighederne, chikane, forskelsbehandling eller diskrimination på baggrund af køn, race, hudfarve, religion, politisk eller seksuel orientering, social eller etnisk baggrund, alder eller handicap.

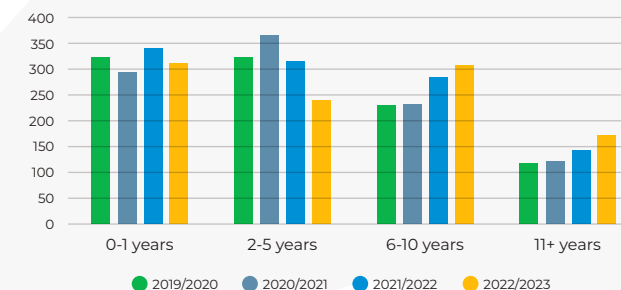
MEDARBEJDERDEMOGRAFI

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

Vi arbejder i en branche, hvor der traditionelt er en højere repræsentation af det mandlige køn. På tværs af koncernen og på tværs af timelønnede/funktionærer er kønsfordelingen ca. 25 % kvinder og 75 % mænd. Det er ikke et krav at oplyse sit køn for at være ansat i koncernen.

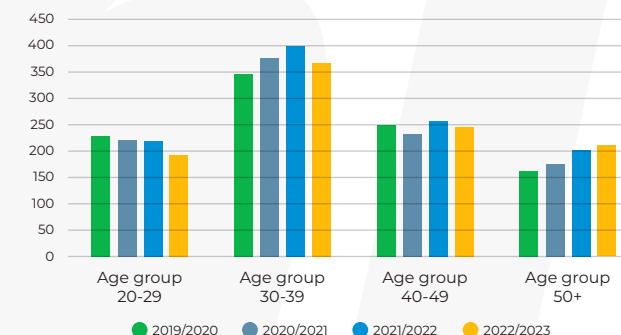
For at sikre en bred repræsentation, og for at efterleve de regler, der gælder for vores type af virksomhed, har vi en politik med måltal for det underrepræsenterede køn i ledelseslagene. Politikken er godkendt af bestyrelsen og revideres årligt.

ANCIENNITETSFORDELING:



Udviklingen i ancienniteten viser en høj grad af fastholdelse af kompetencer og erfaring.

ALDERSFORDELING:



Aldersfordelingen i Alumeco Group indikerer, at vores initiativer indenfor arbejdsmiljø og personlig udvikling tilgodeser medarbejdere uanset alder.

Handlinger & resultater

ONBOARDING

For at sikre en god integration i Alumeco, kommer alle nye medarbejdere igennem et omfattende onboardingprogram. Programmet opdateres løbende for at sikre en relevant og fyldestgørende introduktion til Alumeco Group og medarbejderens funktion. I nogle tilfælde får nye medarbejdere en "buddy", typisk en tæt kollega med højere anciennitet, for at sikre en god integration i afdelingen både fagligt og socialt.

Onboardingprogrammet evalueres løbende af de nye medarbejdere, og over de seneste 12 måneder viser evalueringerne en tilfredshedsgrad med onboardingprogrammet på 92%.

HJEMMEARBEJDE

I kølvandet på COVID-19-pandemien har vi udvidet rammerne for hjemmearbejde. Vi tilbyder nu en højere grad af fleksibilitet, så længe det er foreneligt med driften. I den forbindelse har vi retningslinjer for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø i hjemmet.

BARSEL OG ORLOV

Vi har fokus på at støtte medarbejdere, der bliver forældre, og samtidig understøtte ligestilling mellem kønnene. Derfor tilbyder vi betalt orlov, som kan være afgørende for medarbejderens økonomiske tryghed og tilhørsforholdet til arbejdspladsen. Samtidig har vi fokus på at mindske karriere-relaterede bekymringer under orlov, bl.a. ved at afholde løn- og udviklingssamtaler med medarbejdere på orlov.

I tråd med den nye danske barselslov fra august 2022 har vi i Alumecos danske selskaber revideret vores barselspolitik.

I DEN NYE BARSELPOLITIK HAR VI BL.A.:

- Sikret mulighed for betalt barsels- og forældreorlov for den fødende medarbejder i 4 uger før fødslen og op til 24 uger efter fødslen.
- Sikret mulighed for betalt forældreorlov til medforældre i op til 17 uger efter fødslen.
- Strømlinet og strammet op på processer omkring barselsregler, afholdelse af barsel og en proaktiv dialog mellem leder og medarbejder før, under og efter barsel.
- Gennemført et pilotprojekt med barselsplatformen bclude, der understøtter vores inklusions- og fastholdelsesinitiativer på området. Efter feedback fra både ledere og medarbejdere har vi besluttet ikke at fortsætte med en barselsplatform.

FRAVÆR OG INKLUSION

I det seneste år har vi haft øget fokus på medarbejdere med højt sygefravær eller langtidsfravær for at afklare, om der er forhold på arbejdspladsen, som medvirker til fraværet.

Vi har særligt fokus på, hvad vi som arbejdsgiver kan gøre for at bringe medarbejderen tilbage på arbejdet på den bedst mulige måde, bl.a. med reduceret arbejdstid og tilpasning af arbejdsopgaver.

I samme ånd har vi indført seniorsamtaler, som afholdes fra cirka fem år før, medarbejderen går på pension. Formålet er at forventningsafstemme og tale om medarbejderens ønsker og behov i tiden op til pensionering. Det kan f.eks. være ændret arbejdstid og opgaver eller efteruddannelse.



Fremtidige forbedringer

Onboardingprogrammet udvikles og tilpasses løbende på baggrund af deltagernes evalueringer og vores behov, og det er hensigten at udvide brugen af mentorordningen.

I det kommende år vil vi have mere fokus på diversitet og retten til ikke-diskrimination. Vi vil bl.a. have øget fokus på diversitet i rekrutteringsprocesser, seniorordning, ordblindkurser, sprogundervisning og hjælp til læsesvage medarbejdere.



Socialt ansvar

Væsentlige risici

Det er en risiko for samfundet som helhed, og dermed også for os som virksomhed, når personer af den ene eller anden årsag møder udfordringer ved at komme ind på eller tilbage til arbejdsmarkedet. Det kan for eksempel skyldes nedsat arbejdsevne, arbejdsløshed eller manglende erhvervs erfaring.

Uden en tilstrækkelig indsats for at få personer tilbage på arbejdsmarkedet, risikerer vi at miste eller forspilde know-how og loyale medarbejdere.

Politik

Når en medarbejder på grund af sygdom, skader eller alder har begrænset arbejdsdygtighed, tilbyder vi i videst muligt omfang midlertidige eller permanente tilpasninger for at fastholde medarbejderen.

Til borgere, der i en periode har været uden for arbejdsmarkedet, tilbyder vi praktikforløb. Vi samarbejder også med uddannelsesinstitutioner og tilbyder elev-/lærlingeforløb til personer under uddannelse.

Handlinger & resultater

Vi har et løbende samarbejde med lokale jobcentre og uddannelsesinstitutioner og deltager i uddannelsesmesser flere gange årligt. Vi vil hjælpe studerende og nyuddannede ind på arbejdsmarkedet og tilbyder derfor studiejobs, praktikforløb, elevforløb og lignende i det omfang, den enkelte organisation har overskud til.

Vi hjælper også gerne, når studerende vil skrive speciale eller andre større opgaver om eller i Alumeco. I det seneste år har vi samarbejdet med cirka 30 studerende og grupper fra en række uddannelsesinstitutioner i Norden.

Velgørenhed og sociale tiltag

Aluwind i Polen har flere gange deltaget i valgørenhedsløb, som både understøtter medarbejdernes fysiske og psykiske trivsel og sikrer økonomisk støtte til sygdomsramte børn. Alumeco Service i Tyskland har i år indsamlet penge til omsorgspakker til flygtninge fra Ukraine. Alumeco Service samarbejder også med en organisation, der planter et træ for hver jobannonce, virksomheden slår op. Derudover støtter vi bl.a. Knæk Cancer i Danmark.



Work/life-balance & helbred

For at bidrage til en god work/life-balance og mindske risikoen for stress tilbyder vi i dele af koncernen fleksible arbejdstider og hjemmearbejdsdage. Derudover tilbyder vi vores medarbejdere sundhedsfremmende tiltag såsom influenzavaccination, COVID-19-vaccination, sundhedstjek og massageordning.

I 2023 har alle medarbejdere i Danmark fået tilbudt et sundhedstjek i arbejdstiden. Sundhedstjekket blev udført af sygeplejersker fra Falck Healthcare, der målte blodtryk, kolesterol og blodsukker. I alt har 85 medarbejdere fået udført et sundhedstjek i Q1 2023.

I Danmark deltager vi fast i sports- og sundhedsarrangementer hvert år, bl.a. Vi cykler til arbejde, DHL-stafet, Eventyrløbet i Odense og Arbejdspladsernes Motionsuge.

I det seneste år har vi haft særligt fokus på stress og indført en stresspolitik, afholdt foredrag og tilbudt værktøjer om stressforebyggelse. Vi har også tilbudt AMO-uddannelser og -efteruddannelser for at forebygge stress.

Alumeco Service i Tyskland har i år også haft fokus på sundhed og har bl.a. afholdt introduktion til yoga med bevægelsespauser i arbejdstiden og arrangeret sundhedsdage i samarbejde med sundhedsforsikringsselskaber.

Fremtidige forbedringer

Vi vil fortsætte og udvikle vores samarbejde med jobcentre og uddannelsesinstitutioner for fortsat at give flere borgere en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er vores ambition at implementere flere indikatorer for socialt ansvar i driften under hensyntagen til de enkelte koncernselskabers behov.



Sikkerhed og arbejdsmiljø

Vi vil være en attraktiv og sikker arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere. Det er både godt for den enkelte medarbejder, for os som virksomhed og for samfundet som helhed.

En milepæl i vores arbejde er ISO 45001-certificeringen, som vi netop er blevet tildelt i Odense og Coswig. Dermed er alle fire hovedlagre i Alumeco Group nu arbejdsmiljøcertificerede.

Væsentlige risici

Specielt lager- og produktionsarbejde indebærer en risiko for fysiske arbejdsskader og arbejdsulykker, som potentielt kan medføre fravær, erstatningsforpligtelse og negativ påvirkning af arbejdsmiljøet. Vi har derfor kontinuerligt fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø (både fysisk og psykisk) og at begrænse arbejdsskader og arbejdsulykker.

Politik

Ud over at følge den til enhver tid gældende lovgivning og gældende retningslinjer har vi en række fokuspunkter, som skal understøtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø og minimere arbejdsskader og arbejdsulykker:

- at arbejde ud fra retningslinjerne i ISO 45001.
- at alle medarbejdere skal have gennemført grundlæggende sikkerhedstræning.
- 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 let tilgængelige instruktioner for brug af værnemidler.
- at have en sikkerhedspolitik for besøgende.
- at tilbyde helbredsundersøgelser samt relevante sikkerhedskurser, inkl. førstehjælpskurser.
- at gennemføre jævnlige arbejdspladsvurderinger.
- at registrere al intern sikkerhedstræning.
- at gennemføre og registrere årlige gentræninger i sikkerhed.



Handlinger og resultater

I Aluwinds produktion i Wroclaw (Polen) er der i det seneste år installeret flere hjertestartere for at understøtte livreddende førstehjælp i tilfælde af en ulykke eller pludseligt hjertestop.

Alumecos produktion i Coswig (Tyskland) har i år indført samme sikkerhedstræningsplatform som i Danmark, appen Champ. Champ sikrer, at alle medarbejdere får korrekt og ensartet træning, og at alle medarbejdere gennemfører alle moduler. Derudover har der været fokus på at optimere truckkørslen og øge mobiliteten på matriklen, bl.a. ved at bruge cykler og el-løbehjul.

ARBEJDSULYKKER

For at mindske risici for arbejdsskader ved arbejdet med travers- og søjlesvingskraner gennemfører vi minimum en gang årligt en intern sikkerhedstræning for alle medarbejdere og vikarer.

Alle stålbandsvogne på fabrikken i Odense er blevet udskiftet til nye mere ergonomiske stålbandsvogne. Interne vogne har fået tilføjet en stige og håndtag, så opstigningen er mere ergonomisk korrekt. Derudover er sikkerheden i produktions- og lagerhallerne blevet forbedret med flere gangveje og flere spejle i hallerne. Der gennemføres sikkerhedsrunderinger hver måned, som er med til at pege på sikkerhedsudfordringer.

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

Diagrammet* nedenfor viser antallet af arbejdsulykker rapporteret til arbejdsmiljøudvalgene i de enkelte selskaber i forhold til det gennemsnitlige antal medarbejdere i perioden. Oversigten gælder kun vores fire primære lager- og produktionssteder.

Diagrammet viser, at antallet af arbejdsskader er faldende, hvilket indikerer, at vores indsats på arbejdsmiljø- og sikkerhedsområdet har en god effekt.

APV 2023

Hvert andet år gennemfører vi en arbejdspladsvurdering i Odense. Den seneste blev gennemført i foråret 2023 med overordnet gode resultater og en tilfredsstillende svarprocent på 93%. I APV'en kan medarbejdere også anonymt rejse bekymringer eller behov.

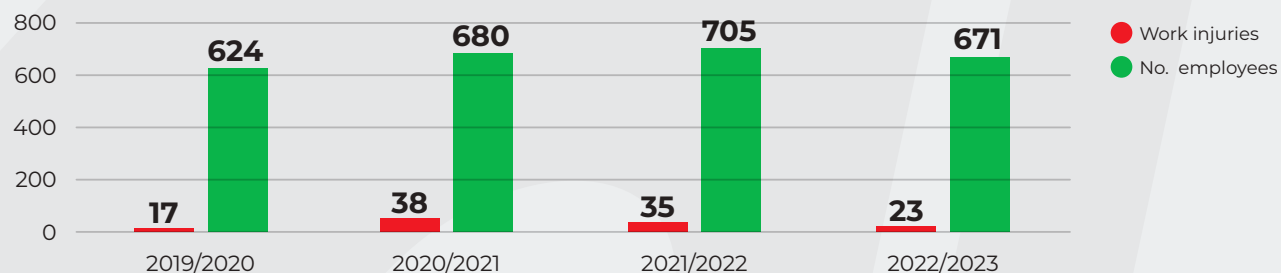
Resultatet af målingen bliver behandlet i relevante arbejdsgrupper i arbejdsmiljøorganisationen, der består af både funktionærer og timelønnede. Arbejdsgrupperne laver handlingsplaner efter behov, og disse implementeres i løbet af det kommende år.

I år giver besvarelserne anledning til at have mere fokus på kommunikation, ergonomi og stress/arbejdspres.

Til gengæld fremhæver både timelønnede og funktionærer generelt 3 ting ved deres arbejde:

- **ENGAGEMENT/JOBTILFREDSHED**
- **ARBEJDETS INDHOLD OG UDFØRELSE**
- **STØTTE FRA KOLLEGAER**

ARBEJDSULYKKER



* Data er indhentet fra de relevante arbejdsmiljøudvalg

Fremtidige forbedringer

1

I Odense arbejder vi lige nu på at forbedre arbejdsmiljøet i produktionen, særligt ved folieanlægget, og ved bevægelse af de interne vogne.

2

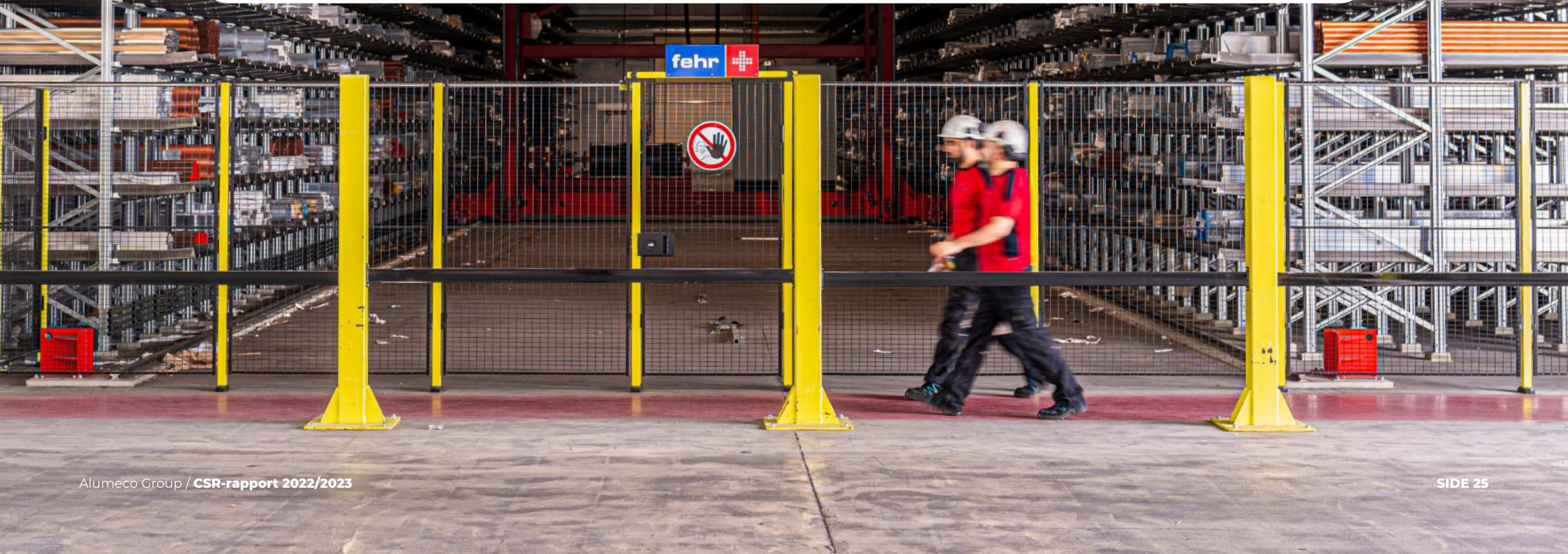
I Coswig har vi planer om at forbedre udsugningen fra stangsaven for at sikre et bedre arbejdsmiljø med renere luft.

3

I Aluwinds produktion i Kina arbejder vi på at øge automatiseringen ved svejsning for at reducere arbejdsmængden og øge sikkerheden for svejsemedarbejderne.

4

Vores ambition for fremtiden er fortsat at tilbyde alle vores medarbejdere et sundt og sikkert arbejdsmiljø ved at have fokus på fysisk og psykisk trivsel.



CSR og samarbejdspartnere

Alumeco Group 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, ligesom brud på menneskerettighederne er en reel risiko. Vi har i Alumeco Group arbejdet med at identificere risici i forbindelse med nye leverandører samt identificere og kortlægge situationer, der potentielt kan give anledning til udfordringer.

Politik

For at forhindre enhver form for korruption og bestikkelse er alle medarbejdere, som interagerer med vores forretningsforbindelser, forpligtede til at følge vores antikorrupsionspolitik. Alle leverandører skal underskrive en Code of Conduct, der forpligter dem til at efterleve samme retningslinjer som Alumeco.

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

Handlinger & resultater

Antikorrupsionspolitikken opdateres løbende på baggrund af det aktuelle risikobillede, ligesom vi har løbende dialog med leverandører og relevante medarbejdere.

Én gang årligt bekræfter medarbejdere, hvis funktion indebærer interaktion med forretningsforbindelser, at have læst og accepteret antikorrupsionspolitikken. Alle nye medarbejdere bliver i forbindelse med deres onboarding præsenteret for politikken og opfordres til at stille spørgsmål og henvende sig til nærmeste leder, hvis der er situationer, der giver anledning til tvivl.

I 2022/2023 blev der i lighed med tidligere år ikke rapporteret nogen tilfælde af korruption i Alumeco Group.

Fremtidige forbedringer

Vi screener udvalgte kunder og leverandører for at sikre, at der ikke er personer i disses ejerkreds, der er sanktioneret, eller på anden vis ikke efterlever gældende lovgivning og forskrifter. Vi har det seneste år skærpet og udvidet vores procedurer herfor.



Whistleblowerordning

Alumeco Group indførte i 2022 en whistleblowerordning.

Hvad

Gennem whistleblowerordningen kan man frit indberette bekymringer og begrundet mistanke om uregelmæssigheder eller overtrædelser af regler, love, procedurer eller Code of Conduct.

Hvem

Indberetningen kan handle om Alumecos medarbejdere, ledelse, bestyrelse, leverandører og lignende.
Alle, internt som eksternt, kan indberette en mistanke eller bekymring via ordningen.

Hvor

Whistleblowerordningen findes frit tilgængeligt på hjemmesiden **alumeco.integrityline.com**.

Ordningen bliver administreret af en ekstern part, som videresender relevante indberetninger til en gruppe i Alumeco, der består af Group CEO, Head of Legal og HR Manager.



Resultater:

I regnskabsåret 2022/2023 har vi modtaget én indberetning via whistleblowerordningen. Mistanken kunne ikke bekræftes.

Datasikkerhed

Væsentlige risici

I takt med den øgede anvendelse af digitale medier, både i private og i forretningsmæssige sammenhænge, stiger den digitale kriminalitet i form af bl.a. phishing-angreb og forskellige former for 'social engineering'. Ligeledes er der de senere år sket en stigning i forsøg på fakturasvindel, hvor der bliver ændret i kontooplysninger på fakturaer, så betalinger foretages til bagmændenes konti.

Vi ser, at sikkerhedsbrud i virksomheder typisk er forårsaget af en eller flere brugeres uagtsomhed.

Politik

Alle selskaber i Alumeco Group er afhængige af velfungerende it-systemer og infrastruktur, hvor tilgængelighed til data, integritet og fortrolighed er essentiel i forhold til at kunne servicere vores kunder.

Vi arbejder løbende på at udarbejde og opdatere politikker, som sikrer, at alle medarbejdere er klædt på til de udfordringer der opstår, ligesom vi udarbejder politikker og retningslinjer med værktøjer, der hjælper medarbejderne med at identificere uregelmæssigheder og forsøg på kriminalitet.

Handlinger og resultater

For at forhindre sikkerhedsbrud samarbejder vi med eksterne it-sikkerhedseksperter for løbende at kortlægge det aktuelle trusselsbillede og fastlægge prioriterede tiltag for at mindske risici.

Tiltagene har fokus på at sikre it-systemerne mod cyber-angreb og opbygge en øget bevidsthed hos brugerne om cyber- og informationssikkerhed.

Koncernens medarbejdere deltager løbende i målrettet cyber awareness-træning som en del af vores sikkerheds- og awareness-kampagne. I 2023 har vi gennemført en awareness-træning med en gennemførelsesprocent på 96%. Det er meget tilfredsstillende, da træningsmaterialet er udsendt til alle aktive mailkonti i koncernen, herunder også til personer, der har været fraværende i perioden som følge af f.eks. langtidssygdom, orlov mv.

For at sikre virksomhedens drift arbejder vi med beredskabsplaner (BCP) og træner relevante medarbejdere og systemer til at fortsætte driften i tilfælde af uregelmæssigheder og hændelser.

Fremtidige forbedringer

Vi forventer, at risikoen for cyberangreb vil stige i fremtiden. Derfor fortsætter og udvikler vi vores 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. Vi vil årligt, og oftere ved behov, afholde relevant awarenessstræning i hele koncernen, ligesom udvalgte medarbejdere vil modtage øget undervisning, uddannelse og certificeringer inden for området med henblik på at sikre tilstrækkeligt specialiseret viden og opmærksomhed på området.





mail@alumeco.dk
www.alumeco.com



info@aluwind.com
www.aluwind.com

