

CSR-rapport

2023/2024

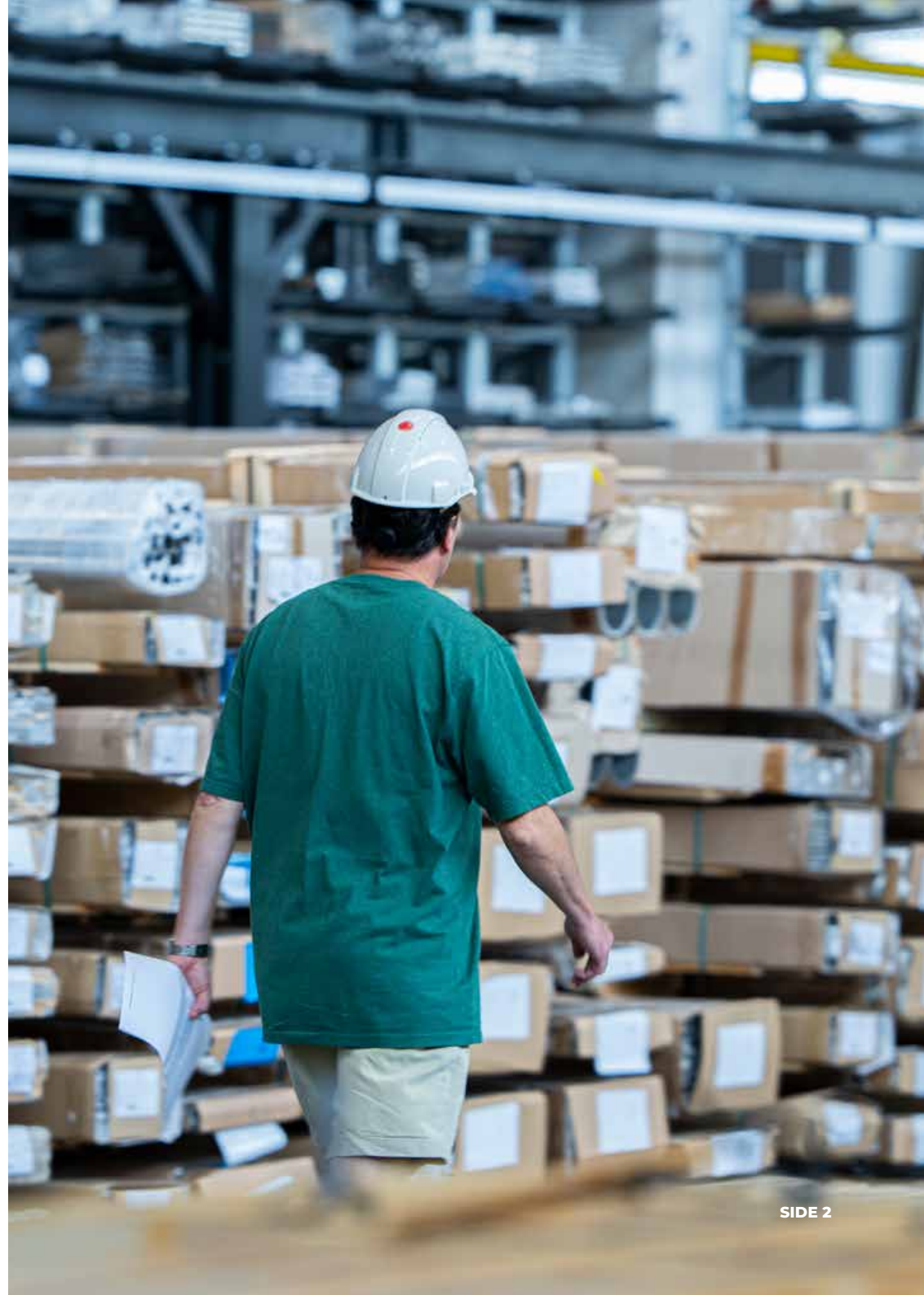


Indhold

Forord	3
Alumeco Group	4
CSR i Alumeco Group	6
Strategiske fokusområder	8
Klima og miljø	14
Medarbejderintegration	16
Socialt ansvar	19
Sikkerhed og arbejdsmiljø	22
CSR og samarbejdspartnere	25
Whistleblowerordning	26
Datasikkerhed	27

Alumecos CSR-rapport 2023/2024 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 2023 til 31. december 2024.



Forord

Bæredygtighed og ansvarlig virksomhedsdrift er ikke længere blot et valg – det er en nødvendighed. I en tid, hvor lovgivningen ændrer sig hurtigt, og forventningerne fra kunder, investorer og samfundet konstant stiger, er vores arbejde med ESG vigtigere end nogensinde.

Arbejdet med CSR og ESG kræver en betydelig indsats for at følge med de skiftende lovgivningsmæssige krav og politiske udmeldinger fra EU. Der stilles stadig højere krav til dataindsamling, dokumentation og rapportering på tværs af hele forsyningskæden, og det er en kompleks opgave, der kræver både tid og ressourcer.

Implementeringen af CSRD (EU-direktiv) har i det forgangne regnskabsår sat en ny standard for ESG-rapportering og har samtidig gjort det nødvendigt for virksomheder at opgradere deres processer for at sikre compliance. Denne omfattende lovgivning harmoniserer kravene på tværs af EU, men den forudsætter også en vedvarende indsats for at tilpasse og forbedre vores arbejde. At holde sig ajour med de nyeste regler og sikre en smidig implementering er en løbende opgave, der kræver både strategisk fokus og operationel eksekvering.

Samtidig ser vi ESG som et afgørende konkurrenceparameter. Virksomheder, der formår at integrere ESG i deres forretningsstrategi, opnår ikke kun bedre compliance, men også en stærkere markedsposition. Bæredygtighed er blevet et afgørende valgkriterium for både kunder og investorer, og de virksomheder, der kan dokumentere ansvarlighed og gennemsigtighed, står stærkere i konkurrencen.

Det er ingen hemmelighed, at ESG-arbejdet kræver store ressourcer, men vi ser det som en investering i fremtiden. CBAM-håndteringen i EU er et eksempel på en regulatorisk udvikling, der medfører omfattende administrative opgaver, både i forhold til dataindsamling og udvælgelse af samarbejdspartnere med fokus på den grønne omstilling.

For at sikre compliance har vi investeret i avancerede systemer til compliance-screening, så vi altid er opdaterede på de gældende eksportregler og kan risikovurdere vores samarbejdspartnere. Dette er en afgørende del af vores strategi for at minimere risici og sikre, at vi kun handler med troværdige partnere.

Anstændighed og troværdighed er grundstenene i vores globale virke. Vi tager vores ansvar alvorligt – både i relation til medarbejdere, miljøet og vores forretningspartnere. ESG-indsatsen er derfor ikke blot en administrativ byrde, men en integreret del af vores forretningsstrategi, som bidrager til langsigtet værdi for både virksomheden og samfundet.

I denne rapport får du indsigt i de resultater, vi har skabt det seneste år, samt de kommende initiativer, vi iværksætter for fortsat at være på forkant med ESG-udviklingen – til gavn for vores kunder, medarbejdere og miljøet.

Tak for din interesse og god læselyst!

Patrick Meessen
Alumeco Holding 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 250 medarbejdere og har ca. 45.000 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 har siden etableret selskaber i Kina (2011), Polen (2016) og Tyrkiet (2025).

Aluwind beskæftiger omkring 400 medarbejdere og er leverandør til verdens førende vindmølleproducenter. Aluwind har egen produktion og egne lagerlokationer.

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

Stærk koncern igennem 40 år

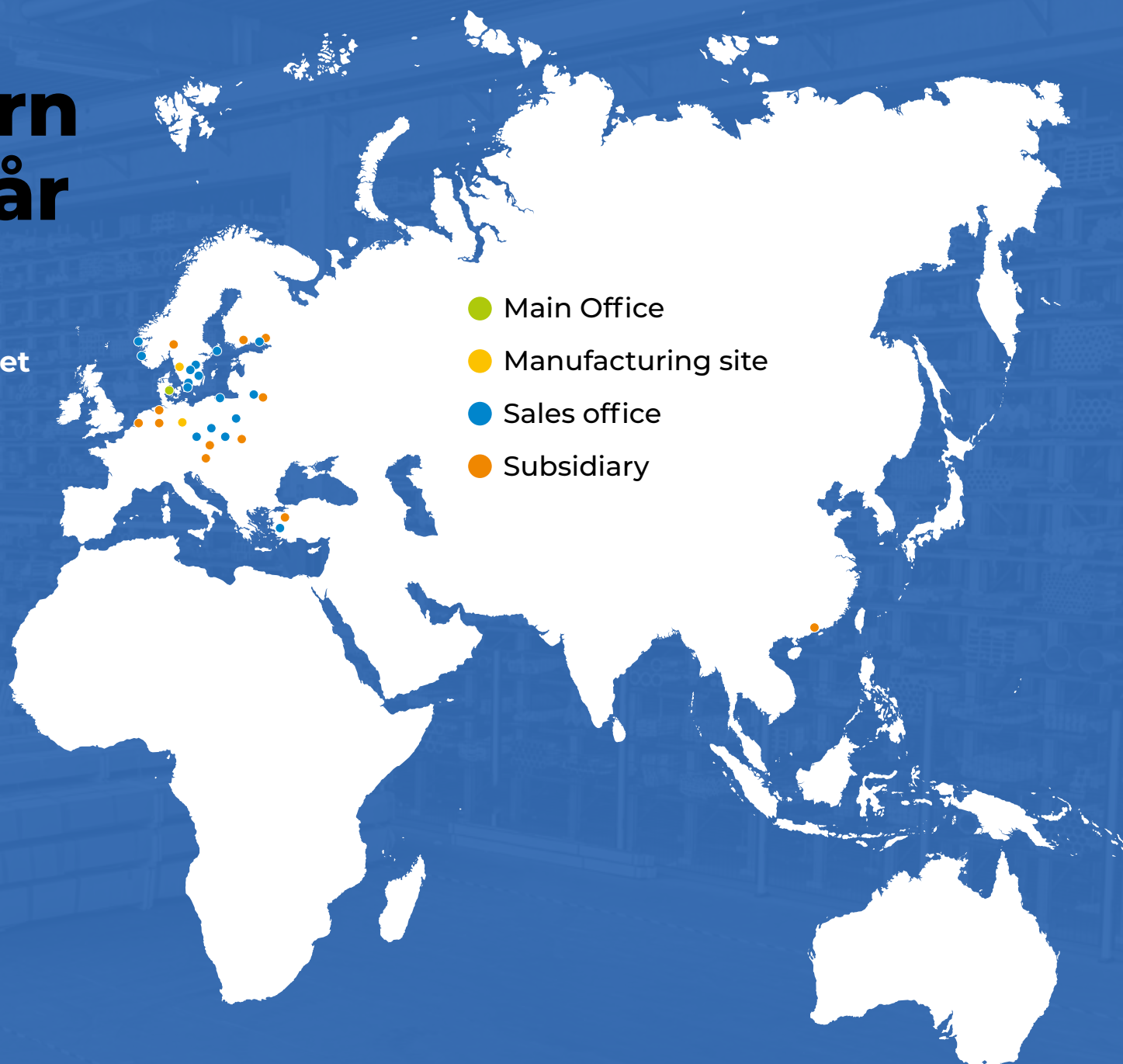
Gennem 40 år har vi opbygget en stærk, international koncern baseret på dygtige medarbejdere og godt købmandskab.

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.

Aluwind har desuden egen full-scale produktion.



ESG i Alumeco Group

Vores arbejde med ESG 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 ESG-mål. Vores tilgang hænger sammen med vores kerneværdier gennem mere end 40 år:

Købmandskab, kundefokus og dedikation

ESG 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 ESG-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. Et hovedpunkt i arbejdet er vores tætte samarbejde med forsyningskæden.

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). 46 % af vores samlede handel (målt i ton) passerer gennem en af disse fire lokationer.

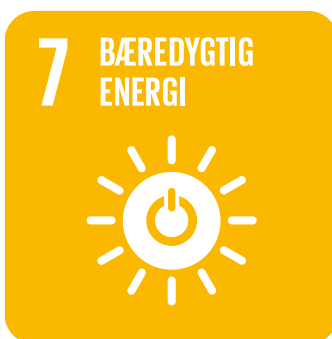


**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

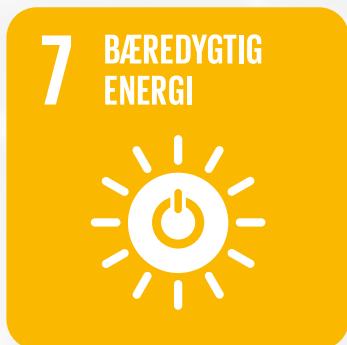
Strategiske fokusområder

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. 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 to overordnede indsatser:

- Reducere energibehovet i koncernen
- Investere i vedvarende alternativer til fossil energi

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



Vi er ISO 45001-certificeret på vores to hovedlokationer i Danmark og Tyskland og på Aluwinds hovedlokationer i Kina og Polen.

Vi arbejder løbende på at forbedre os:

I det forgangne år har vi trænet personale fra flere af vores lokationer og datterselskaber til at kunne foretage interne auditeringer. Dette sikrer, at vi kan opretholde et højt niveau af arbejdsmiljøstandarder og løbende forbedre vores processer.

Som led i dette arbejde har vi fortsat vores fokus på sikkerhedsinitiativer, kurser og procedurer. Det omfatter uddannelse af medarbejdere, beredskabsplaner, risikoanalyser, håndtering af ulykker og nær-ved-ulykker samt optimering af 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:

I 2022 installerede vi en software på de pladesave, der servicerer størstedelen af Alumecos selskaber. Softwaren hjælper med at optimere vores materialeforbrug, og den er nu fuldt implementeret på pladesavene på begge vores centrallagre i Danmark og Tyskland. I Tyskland har vi set en reduktion i skrotmængden på 7 procentpoint i kalenderåret 2024. Nu tester vi softwaren på vores profilsave, hvor vi indtil videre har set lovende resultater.

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 med et højt indhold af skrot.

Klimaindsats



Vores langsigtede mål er at reducere vores samlede CO₂e-udledning inden for scope 1 og 2 med 80 % inden år 2040.

I år har vi haft fokus på at forberede os på CSRD:

CSRD kommer til at stille store krav til vores data og processer, og derfor har vi lagt mange kræfter i at forberede rapporteringen og lægge grundlaget for vores kommende indsatser.

Indtil nu har vi beregnet vores CO₂e-udledning ved hjælp af Greenhouse Gas Protocol og sat konkrete delmål som en del af ISO 14001. Det kommer ikke til at ændre sig. Men vores processer for mål, KPI'er, data og opfølgning bliver mere strømlinede med CSRD-rammen. Det betyder også, at vi får et bedre grundlag for at beregne og sammenligne vores samlede CO₂e-udledning fra år til år.

KONKRETE PROJEKTER

I 2024 er to selskaber, Alumeco i Finland og vores centrallager i Coswig, Tyskland, flyttet til nye lokationer med forbedret energiregnskab. Den forventede reduktion i koncernens samlede CO₂e-udledning (scope 1 og 2) som resultat af de to flytninger er 1,4 %.

CO₂e-udledning

Tabellen viser udviklingen i **Alumecos** CO₂e-udledning (Odense + Coswig) fra baseline-året 2019 til i dag. Tallene er opgjort i ton CO₂.

I 2023 er vi skiftet til nyere datakilder, hvilket giver en bedre datakvalitet og forklarer en del af faldet fra 2022 til 2023.

År	2019	2022	2023
Scope 1	98	101	112
Scope 2	2037	2012	1626
Scope 1+2	2135	2113	1738

Tabellen viser udviklingen i **Aluwinds** CO₂e-udledning (Wroclaw + Jiangmen) fra baseline-året 2019 til i dag. Tallene er opgjort i ton CO₂.

I 2023 er vi skiftet til nyere datakilder, hvilket giver en bedre datakvalitet.

År	2019	2022	2023
Scope 1	197	184	146
Scope 2	2146	2315	2265
Scope 1+2	2343	2499	2411

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.

DISTRIBUTØRER:

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

KUNDER:

Som leverandør kan vi gøre det lettere for vores kunder at tage mindre klimabelastende 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 over 99% af vores CO₂e-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 og produktionen 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 særskilt 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 tredjeparts-verificeret dokumentation for produktets miljøpåvirkning. 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 handlingsplan.

Derfor har vi siden 2021 forhandlet to produktserier med et garanteret lavere CO₂-aftryk end gennemsnitlig aluminium. De to serier består af hhv. aluminium med et højt indhold af genanvendt skrot og af aluminium produceret ved brug af vedvarende energikilder.

Handlinger og resultater

I det forgangne år har vi gjort betydelige fremskridt i vores arbejde med at forstå vores klima- og miljøpåvirkninger.

Gennem en grundig væsentlighedsanalyse har vi kortlagt vores miljøpåvirkninger samt vores muligheder og risici på tværs af hele værdikæden.

Dette analysearbejde har givet os en endnu mere nuanceret forståelse af, hvor vores indsats kan gøre den største forskel.

Samtidig har vi fortsat arbejdet med at forbedre vores datagrundlag for scope 1, 2 og 3, hvilket giver os et mere præcist billede af vores udledninger og udvikling over tid. Den forbedrede dataindsamling og det grundige analysearbejde giver os et robust grundlag for at prioritere og igangsætte målrettede tiltag, der kan mindske vores samlede klima- og miljøpåvirkninger.

Med denne kombination af ny indsigt og forbedret datakvalitet er vi nu bedre rustet til at arbejde strategisk og effektivt med at reducere vores aftryk.

Dette arbejde er centralt for vores langsigtede mål og vores ambition om at skabe større transparens og ansvarlighed i vores miljøindsats.



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 2024 har 92 % 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.

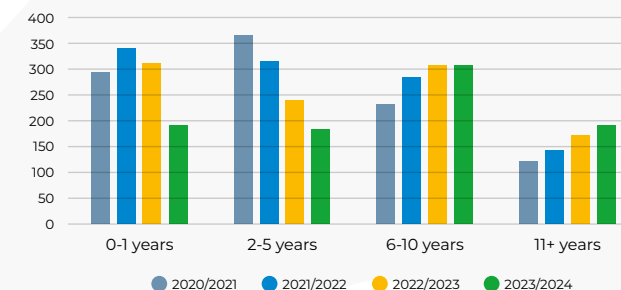
MEDARBEJDERDEMOGRAFI

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. 27 % kvinder, 72 % mænd og 1 % ikke oplyst. Det er ikke et krav at oplyse sit køn for at være ansat i koncernen.

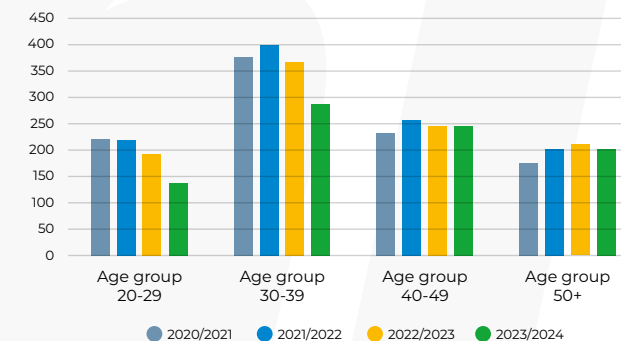
Koncernen har en godkendt politik vedrørende sammensætningen af ledelsesniveauet. Politikken opdateres årligt.

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 Group 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 længere anciennitet, for at sikre en god integration i afdelingen både fagligt og socialt.

Onboardingprogrammet evalueres løbende af de nye medarbejdere, og over de seneste 18 måneder viser evalueringerne, at 84% af de nye medarbejdere føler sig komfortable i deres afdeling efter afslutning af onboarding-forløbet.

TIDSREGISTRERING

Den 1. juli 2024 implementerede vi en ny politik for arbejdstidsregistrering i vores danske selskaber for at leve op til det nye EU-direktiv om registrering af arbejdstid og for at sikre, at vores medarbejdere overholder arbejdstidsreglerne efter arbejdsdirektivet.

Efter implementeringen af tidsregistreringssystemet er det blevet nemmere at tage temperaturen på, om vores medarbejdere har et sundt arbejdsmiljø ift. arbejdstiden.

Vores tyske selskaber er ligeledes omfattet af de nye regler, og de registrerede i forvejen arbejdstid.

FRAVÆR OG INKLUSION

Vi har fortsat fokus på medarbejdere med højt sygefravær 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 arbejdspladsen på den bedst mulige måde, bl.a. med reduceret arbejdstid og tilpasning af arbejdsopgaver.

I løbet af 2023 og 2024 har en række medarbejdere, primært mænd, holdt barsel efter de nye barselsregler. Vi er glade for at kunne tilbyde fædre og medforældre bedre vilkår for afholdelse af barselsorlov og dermed sikre en højere grad af ligestilling blandt vores medarbejdere.



Fremtidige forbedringer

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

Et nyt fokus er at afholde onboardingforløb i Odense for alle nye medarbejdere i vores udenlandske datterselskaber. Dette initiativ er allerede sat i værk og foregår over 2 dage cirka 2 gange om året, hvor de nye medarbejdere fra datterselskaberne samles.

Alumeco-koncernen ønsker at modvirke usaglig forskelsbehandling af specifikke medarbejdergrupper og at fremme et mangfoldigt arbejdsmarked.

Vi forsøger at mindske bias i rekrutteringsprocesser ved at bruge inkluderende sprog og efterstræbe køns- og aldersneutralitet i stillingsopslag.



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 erhvervserfaring.

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 hjælper også gerne, når studerende vil skrive speciale eller andre større opgaver om Alumeco. I det seneste år har vi samarbejdet med mange studerende og grupper fra en række uddannelsesinstitutioner i flere af vores selskaber.

Vi vil gerne hjælpe studerende og nyuddannede ind på arbejdsmarkedet og tilbyder derfor studiejobs, praktikforløb, elevforløb og lignende i det omfang, den enkelte organisation har overskud til. I år har vi øget vores fokus på at ansætte elever og praktikanter.

Blandt andet har vi igen i år samarbejdet med LEAD THE TALENT i Odense. Forløbet startede med 5 nyuddannede personer, der har undersøgt muligheder og forslag til brug af kunstig intelligens i Alumeco-koncernen. Herefter har vi udvalgt én af kandidaterne til at fortsætte arbejdet og hjælpe med implementeringen af kunstig intelligens i Alumeco.

I Aluwind i Kina har vi ligeledes tilbudt praktikmuligheder for universitetsstuderende for at hjælpe dem ind på arbejdsmarkedet.



Velgørenhed og sociale tiltag

Aluwind i Polen deltager årligt i et valgørenhedsløb, som både understøtter medarbejdernes fysiske og psykiske trivsel og sikrer økonomisk støtte til sygdomsramte børn.

Alumeco Service i Tyskland har i år deltaget i flere projekter, bl.a. Muddy Angel Run, som er et valgørenhedsløb mod brystkræft.

Derudover arrangerede selskabet en volleyballturnering med de omkringliggende virksomheder, hvor indtægterne fra mad og drikke blev brugt til at støtte byens grundskole. Denne turnering skal nu finde sted hvert år. Alumeco Service fik fræst en vandrepokal ud af vores eget aluminium, som gik til vinderen af turneringen.

Derudover støtter vi bl.a. Knæk Cancer i Danmark og julehjælp i flere lande.

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 influenza vaccination, sundhedstjek og massageordning.

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

I Aluwind i Kina har vi tilbudt alle medarbejdere sundhedstjek og hjælp til medarbejderne med at håndtere deres helbred.

Alumeco Service i Tyskland har ligeledes fokus på sundhed og afholder bl.a. introduktion til yoga med bevægelsespauser i arbejdstiden og sundhedsdage i samarbejde med sundhedsforsikringsselskaber.

MOTION- OG SUNDHEDSGRUPPE

Vi har siden 2022 haft fokus på den fysiske trivsel blandt medarbejdere i Danmark. Et fokusområde har blandt andet været at mindske fysisk inaktivitet i arbejdsdagen.

Derfor etablerede vi en medarbejderstyret gruppe, som driver aktiviteter både i og udenfor arbejdstiden, hvor alle medarbejdere uanset fysisk formåen kan deltage.

Aktiviteterne kan være enkeltstående, såsom padel- og badmintonturneringer og spinningevents, eller de kan være af mere permanent karakter, såsom et cykelhold.

Inden for arbejdstiden har gruppen fokus på at fremme pauseøvelser, fx med instruktion i elastiktræning.





Fremtidige forbedringer

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

For at mindske fravær og styrke fællesskabet er det vores ambition at implementere flere sociale aktiviteter i koncernen, der fremmer sammenholdet blandt medarbejderne og bidrager til en stærkere virksomhedskultur i alle selskaber.

Sikkerhed og arbejdsmiljø

Vi arbejder løbende på at forbedre vores arbejdsmiljø og skabe en tryk og sund arbejdsplads for vores medarbejdere. I det forgangne år har vi implementeret en række initiativer for at styrke sikkerhed, ergonomi og trivsel.

Som grundlag for vores arbejde med arbejdsmiljø er vi ISO 45001-certificerede på alle vores centrale lokationer i Alu-meco og Aluwind.

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

Alumecos produktion i Coswig (Tyskland) er flyttet til ny lokation, så lager- og produktionsmedarbejdere arbejder tættere sammen igen. Det kommer også funktionæransatte til gode, da alle kontormedarbejdere nu er samlet på ét sted.

Aluwind i Kina har haft stort fokus på arbejdsmiljø i det seneste år. Der er bl.a. indført "30 sekunders sikkerhed" og afholdt en fokusuge om sikkerhed. Derudover er der indkøbt en svejserotator i produktionen og hæve-sænke borde til kontormedarbejdere for at sikre god ergonomi.

SIKKERHED OG ERGONOMI I FOKUS

For at sikre et trygt arbejdsmiljø på centrallageret i Odense har vi investeret i "alenealarmer", der øger sikkerheden for medarbejdere, der arbejder alene.

Derudover har vi implementeret nye, mere ergonomiske båndstrammere, som reducerer belastningen ved dagligt arbejde.

På vores pladesave har vi forbedret sikkerheden omkring brugen af sugekopper, hvilket minimerer risikoen for arbejdsulykker.

For at mindske risikoen for rygskeer hos lager- og produktionsmedarbejdere har vi udskiftet vores interne trækere til modeller med bedre affjedring og komfort. Desuden har vi anlagt en ny kørevej for at forbedre

arbejdsforholdene for medarbejdere, der kører truck og interne vogne, hvilket bidrager til både sikkerhed og effektivitet i produktionen.

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

ARBEJDSULYKKER

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

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 produktionssteder.

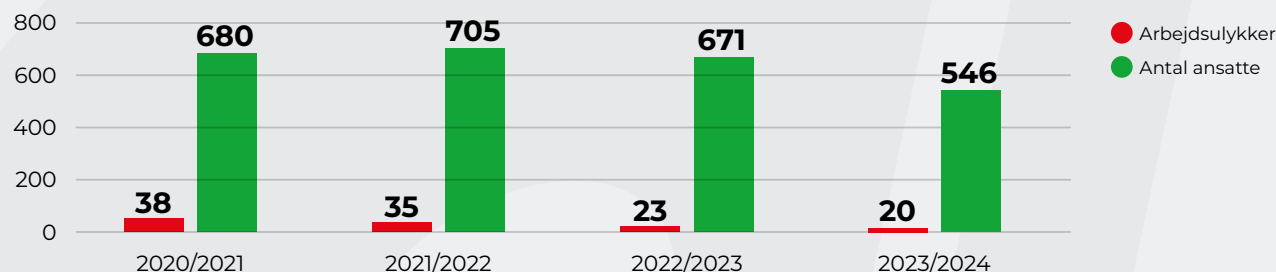
Diagrammet viser, at antallet af arbejdskeer er faldende, hvilket indikerer, at vores indsatser har en god effekt. Da perioden for 2023/2024 strækker sig over 18 måneder i stedet for 12 måneder på grund af ændret regnskabsår, er antallet af arbejdsulykker faldet yderligere sammenlignet med de forgangne år.

TRIVSELSGRUPPE I ODENSE

Arbejdspladsvurderingen (APV) i 2023 i Odense viste et for højt niveau af stress og arbejdspress. Derfor er der blevet nedsat en arbejdsgruppe med både medarbejdere og ledere, som sætter fokus på mental trivsel.

Derudover inviteres hele organisationen jævnligt til inspirationsforedrag, som kan styrke egen trivsel. I det forgangne år har det bl.a. handlet om evnen til at skabe medgang, selvom man oplever modgang.

ARBEJDSULYKKER



* Data er indhentet fra de relevante arbejdsmiljøudvalg.

Fremtidige forbedringer

1

I Q1 2025 gennemføres APV igen, og vi håber at se resultater af de nye indsatser på baggrund af APV 2023.

2

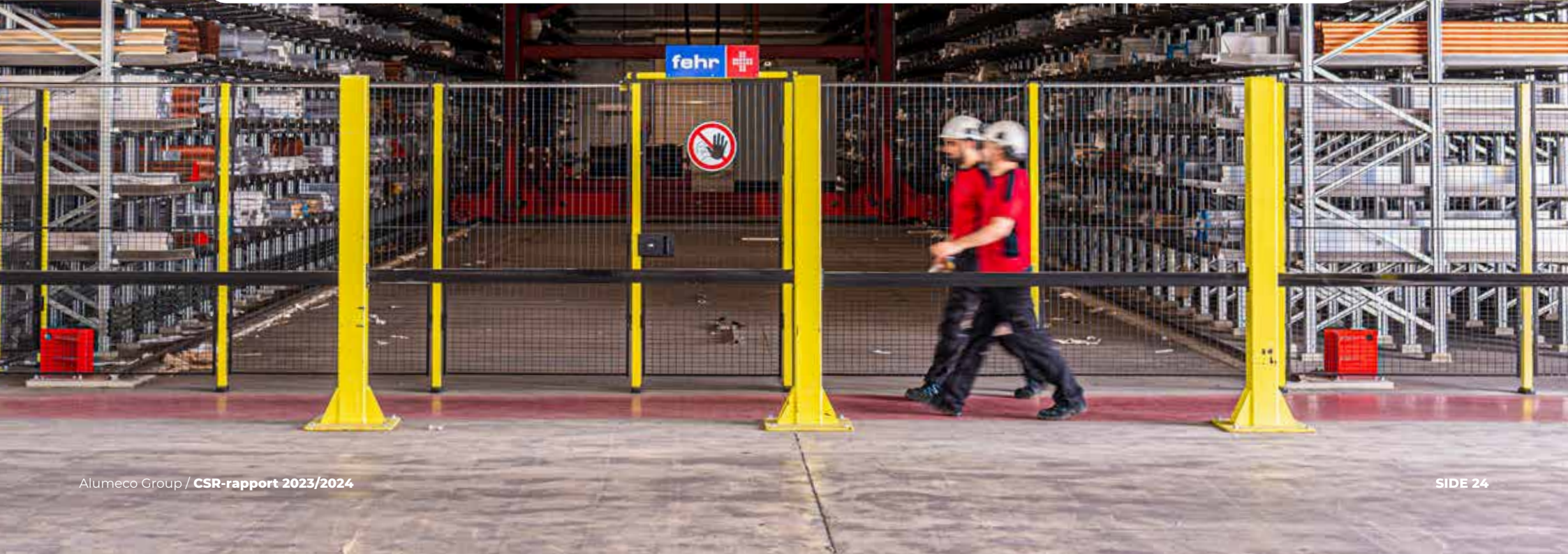
Øget fokus på at opfordre medarbejdere til at indberette sikkerhedsobservationer for at forebygge potentielle arbejdsskader.

3

I forbindelse med ny lokation i Coswig bliver alle arbejdsstationer tilpasset og forbedret, og en gammel dieselgaffeltruck udskiftes med en elektrisk truck.

4

Aluwind i Kina arbejder på mere automatisering for kontoransatte samt rengøring af floden, der løber ud i Xijiang River.



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 2023/2024 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 tilgængelig 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 2023/2024 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.

I det seneste år har vi investeret i nye træningsværktøjer, som skal give medarbejderne en bedre forståelse for informationssikkerhed og cybersikkerhed.

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

