



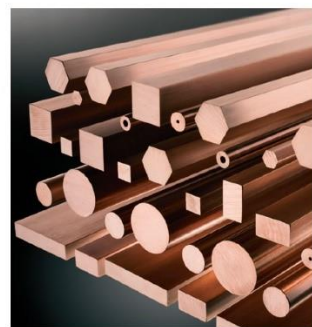
alcobra
the metal traders



metalcenter
Group



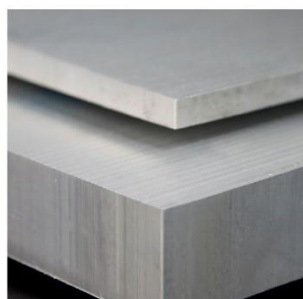
KME



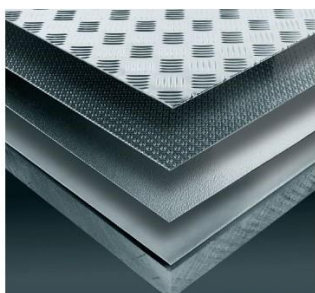
ALUMECO KONCERNEN

CSR-RAPPORT 2018/2019

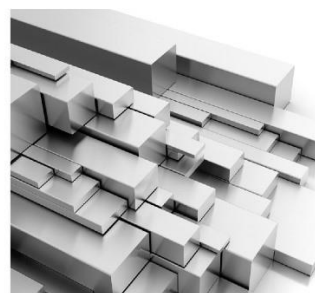
alumeco



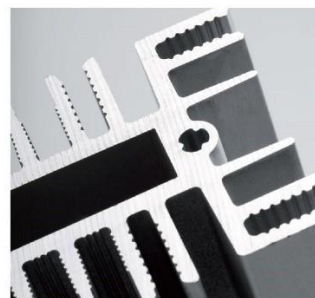
metalcenter
west



ALUWIND



aluteam
alumeco



INDHOLD

FORORD	3
FORRETNINGSMODEL	4
Alumeco Koncernen	4
Forsyningskæde	6
CSR RISIKO OVERBLIK I FORSYNINGSKÆDEN	7
CSR I ALUMECO KONCERNEN	8
SAMARBEJDSPARTNERE	9
KLIMA & MILJØ	11
MEDARBEJDERE	13
Arbejdsmiljø & sikkerhed	13
Medarbejderintegration	16
Uddannelse & personlig udvikling	17
Socialt ansvar	19
ANTI KORRUPTION	21

FORORD

*“For os er **CSR** ikke bare ord, men helt afgørende for, at vi også fremover kan fastholde vores gode kunder, vores kompetente og loyale medarbejdere og vores fortsatte forretningsmæssige udvikling”.*

Per Thanning Johansen, Alumeco Group CEO

I forretningsverdenen 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 skal stille krav til os selv og vores forsyningskæde.

Jeg kan derfor med glæde præsentere **Alumeco Koncernens CSR-rapport 2018/2019**, 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 vi foretager os, er i overensstemmelse med vores værdier og til gavn for alle vores interessenter.

Vores CSR-mål og -indsatser omhandler arbejde med **samarbejdspartnere, klima og miljø, medarbejdere og antikorruption** og er en naturlig del af vores politikker og vores daglige arbejde og virke. Det er desuden en vigtig del af vores strategiarbejde, hvor vi sikrer, at indsatserne skaber fælles værdi for både virksomhed og samfund.

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!



Odense, juni 2019

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'P' and 'J'.

Per Thanning Johansen
Alumeco Group CEO

FORRETNINGSMODEL

ALUMECO KONCERNEN

Alumeco Koncernen tæller Alumeco Gruppen, Metalcenter Gruppen og Aluwind Gruppen og opererer i dag med tre forskellige forretningsområder.



- Aluminium produkter
- Grossistforretning (standardprodukter)
- Kundetilpassede løsninger
- Byggeri



- Rødmetaller (kobber/messing/bronze)
- Grossistforretning (standard produkter)
- Kundetilpassede løsninger
- Byggeri
- Tagsystemer, VVS-systemer
- Industrirør
- Ingots



- Vindmøllekomponenter
- Offshore industrien
- Aluminium/stål
- Design og produktion
- Tower Internals, Naceller
- Levering af komplette kits

Alumeco Gruppen

Alumeco A/S blev grundlagt som grossist-virksomhed i 1983 med hovedsæde i Odense, Danmark. Siden da har Alumeco udviklet sig fra en lille lokal dansk virksomhed til en stor international handelskoncern, som leverer aluminium til den metalforbrugende industri og til forbrugere over hele verden. Alumeco A/S i Odense beskæftiger i dag 256 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 600 medarbejdere, som fordeler sig på 13 datterselskaber rundt om i Europa og Kina. Af disse har selskaber i Finland, Polen og Litauen lagerlokationer.

Metalcenter Gruppen

Metalcenter Group A/S blev grundlagt som grossistvirksomhed i 2009 og er fuldstændigt inte-

greret med Alumeco med fælles lager, logistik, administration, IT, HR, m.v. Udover Metalcenter Group A/S består Metalcenter Gruppen af Metalcenter Group Oy Ab i Finland, Metalcenter Group GmbH i Tyskland og KME Nordic A/S i Danmark. Metalcenter Gruppen har i alt 40 medarbejdere. Fokus er her 100 % på rødmetaller; kobber, messing samt bronze.

Aluwind Gruppen

Aluwind A/S blev grundlagt 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 Gruppen beskæftiger i dag omkring 380 medarbejdere og arbejder målrettet med verdens førende vindmølleproducenter. Aluwind har egen produktion og egne lagerlokationer, men profiterer ligesom Metalcenter Gruppen af shared services i form af IT, økonomi, HR, m.v. fra Alumeco.



Fordeling af Alumeco Koncernens selskaber, 2019.

I Alumeco Koncernen har vi opbygget vores ekspertise gennem mere end 30 år, og med vores engagerede og dygtige medarbejdere er vi stolte af, at vi kendetegnes ved kompetent vejledning og stor intern viden, hvad enten det gælder aluminium, rødmetaller eller vind-industrien.

Som global leverandør og samarbejdspartner samt i kraft af Koncernens mange datterselskaber i Europa, Kina og Nordamerika har vi en bred, international kontaktflade.

Gennem omfattende investeringer i virksomhedens fysiske rammer og tidssvarende maskiner råder Alumeco Koncernen i dag over et af Nordeuropas største aluminiumslagere, inkl. rødmetaller, med eget coilcenter og to fuld-

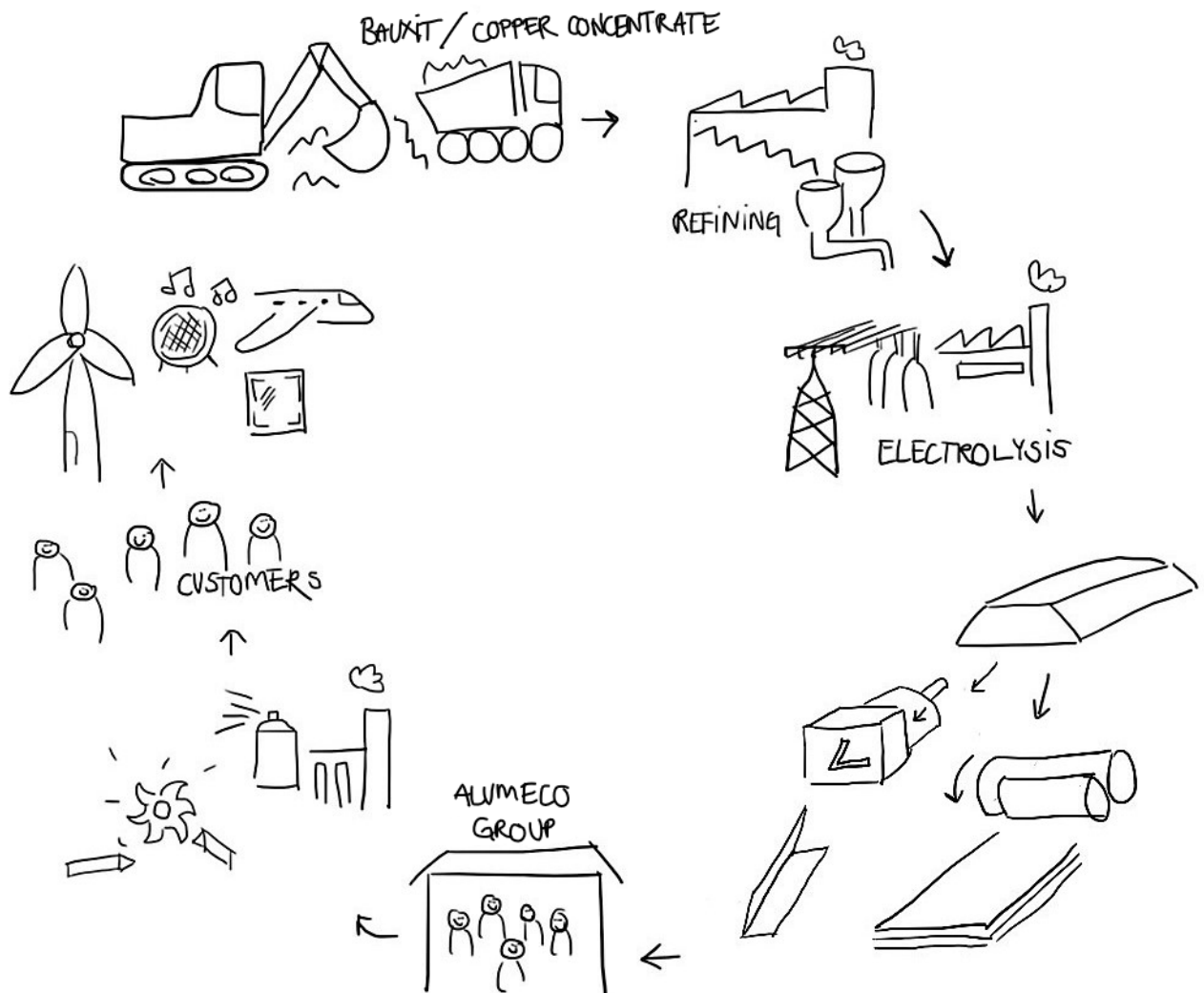
automatiske højreoler. I Aluwind Gruppen har vi desuden i dag full-scale produktion i Polen og Kina.

Disse faciliteter gør det muligt for os at efterkomme vores kunders ønsker samt markedets udvikling.

For yderligere information omkring Alumeco Koncernen, vores produkter og services henvises til:

www.alumeco.com
www.metalcentergroup.com
www.aluwind.com
www.alcobra.de
www.metallcenter.de

ALUMINIUM OG KOBBER FORSYNINGSKÆDE – ALUMECO KONCERNEN:

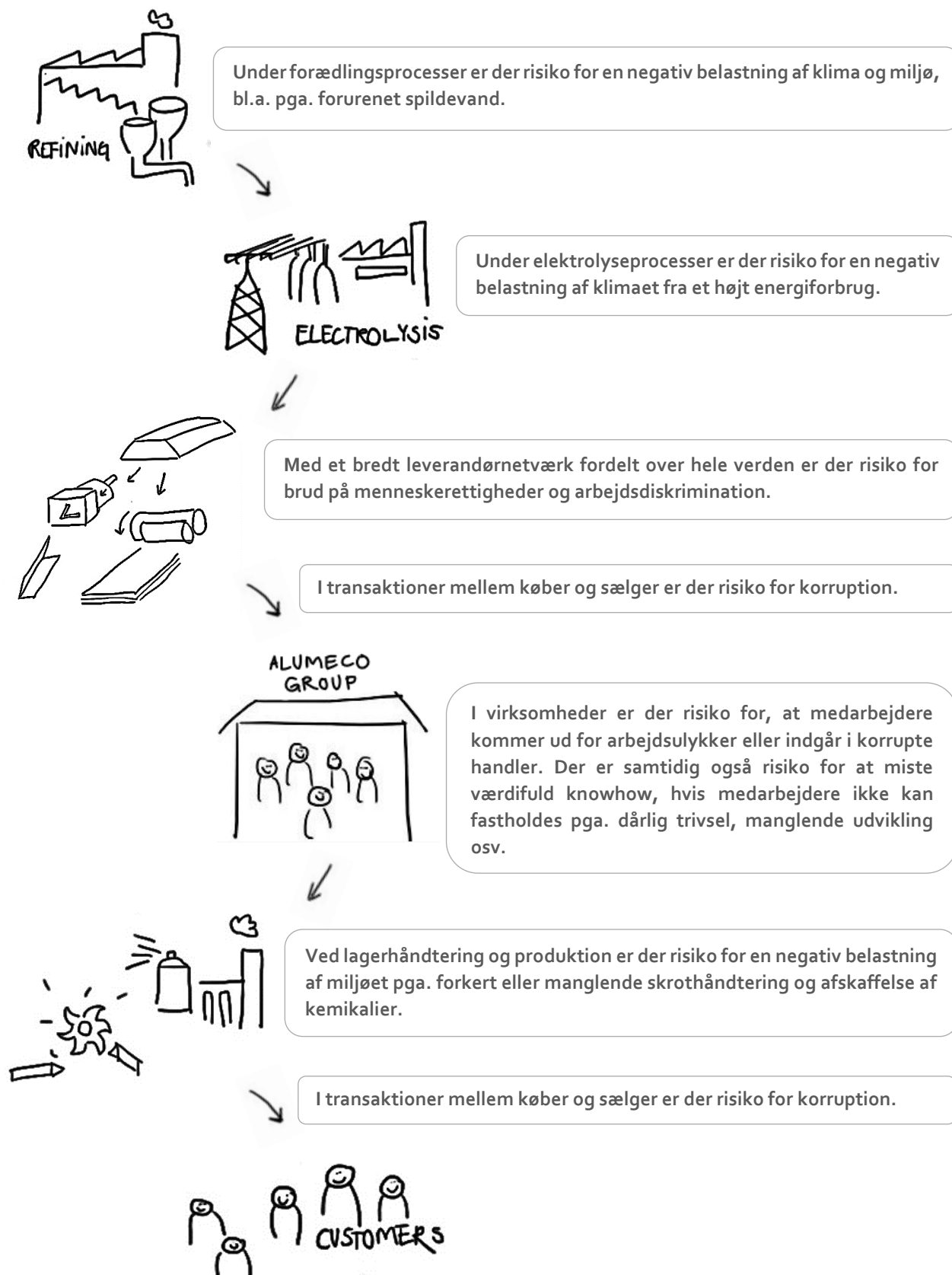


FAKTA OM GENANVENDELSE AF ALUMINIUM OG KOBBER:

- Aluminium kan blive genanvendt uendeligt med meget lidt materialespild.
- Genanvendt aluminium er meget energieffektivt, da det kun bruger 5 % af den energi, der bruges ved den oprindelige produktion.
- Ca. 50 % af EU-efterspørgslen på kobber dækkes ind via genanvendelse.
- Genanvendt kobber bruger op til 85 % mindre energi end den oprindelige produktion af kobber.

Kilde: www.alumeco.dk, www.european-aluminium.eu og www.copperalliance.eu

CSR RISIKO OVERBLIK I FORSYNINGSKÆDEN



CSR I ALUMECO KONCERNEN

I Alumeco Koncernen arbejder vi løbende med CSR indenfor fire hovedområder;

Samarbejdspartnere



Klima & Miljø



Medarbejdere



Antikorruption



Disse fire hovedområder har stor betydning for Alumeco Koncernen og er dermed også en naturlig del af vores hverdag. Vi vurderer, at det er indenfor disse fire områder, at vi i vores branche, med vores forretningstype og med vores placering i forsyningskæden har mulighed for aktivt at arbejde med vores samfundsansvar.

Vores kunder og partnere forventer af os, at vi er gode samarbejdspartnere, at vi ikke forurener eller påvirker klimaet og miljøet negativt, at der ikke forekommer korruption i vores koncern og at vi passer godt på vores medarbejdere.

Vores mål med CSR-indsatserne er at skabe værdi for alle vores interessenter – både kunder, medarbejdere, leverandører og det omkringliggende samfund, og det er samtidig også vores mål at identificere og opsætte procedurer for forebyggelse af eventuelle negative samfundsmæssige påvirkninger.

Alumeco Koncernens vision *'TO BE NO.1 – by creating competitiveness for our partners'* er en del af hele Koncernens DNA og derfor også hovedformålet i alle strategiprojekter og initiativer på tværs af selskaber, afdelinger og teams.

Vores tre kerneværdier *'Købmandskab, Kundefokus & Dedikation'* følger visionen og er i tråd med vores målsætninger og fokus omkring samarbejdet med vores samarbejdspartnere, vores fokus på antikorruption samt vores dedikation til at støtte bedst muligt op omkring vores medarbejdere og skåne miljø og klima mest muligt i vores arbejdsprocesser.

For hvert af de fire hovedområder i vores rapport beskrives:

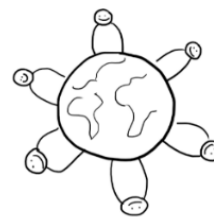
- Væsentlige risici forbundet med området
- Alumeco Koncernens politik for at imødegå og håndtere disse risici
- Handlinger og resultater i arbejdet med at efterleve politikkerne
- KPI'er – hvor relevant
- Og afslutningsvis vores forventninger til forbedringer for den kommende periode.

Alumeco Koncernens 2018/2019 CSR-rapportering omhandler, medmindre andet er nævnt, hele Alumeco Koncernen og udgør den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar.

CSR-rapporten udkommer én gang årligt i forbindelse med Alumecos årsregnskab. Nærværende rapport dækker således Alumecos årsregnskabsperiode, der løber fra den 1. juli 2018 til den 30. juni 2019.

SAMARBEJDSPARTNERE

LEVERANDØREVALUERING & CODE OF CONDUCT



Væsentlige risici

Alumeco Koncernen har som international metalgrossist et globalt netværk af samarbejdspartnere. Virksomhedens leverandører befinder sig primært i Europa og Asien, og vi er opmærksomme på, at der blandt vores samarbejdspartnere kan være specifikke risici i forbindelse med bl.a. menneskerettigheder, arbejdsdiskrimination, børnearbejde m.fl. Dog er det vores opfattelse, at aluminium-, rødmetal- og vind industri-branchen ikke er der, hvor flest risici opstår. Alligevel tilstræber vi med stor selvfølgelighed, at vores vigtigste leverandører arbejder i henhold til vores Alumeco Group Code of Conduct, så vi dermed får elimineret disse risici.

Politik

- Alumeco Koncernen er afhængig af gode samarbejdspartnere for at garantere forsyningssikkerhed af de rette produkter.
- I Alumeco Koncernen arbejder vi på at udvikle langvarige samarbejder med vores leverandører.
- I Alumeco Koncernens indkøbsstrategi arbejdes der intensivt med leverandørperformance. Det er herigennem hensigten løbende at udvikle samarbejdet med vores leverandører.
- I Alumeco Koncernen auditerer og evaluerer vi løbende vores vigtigste leverandører for at tilsikre en kontinuerlig positiv udvikling af samarbejdet. Dette gøres bl.a. gennem 'Supplier Self-Assessment' programmer.
- Alumeco Koncernen tilstræber, at størstedelen af Koncernens tonnage er omfattet af leverandører, der arbejder i henhold til vores Alumeco Group Code of Conduct.
- Alumeco Koncernen tilstræber desuden, at vores code of conduct til enhver tid favner alle relevante aspekter indenfor menneskerettigheder, antikorruption, bestikkelse, miljø og arbejdstagerrettigheder, og samtidig overholdes af både Koncernen selv samt vores samarbejdspartnere.
- Alumeco Koncernen og vores leverandører indgår ikke i eller støtter diskrimination baseret på race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, samfundsklasse, national eller etnisk oprindelse, formue, fagforenings-tilhørsforhold, seksuel orientering, helbredsstatus, alder, handicap eller andre kendetegnende karakteristika.
- Alle beskæftigelsesrelaterede beslutninger i Alumeco Koncernen såsom ansættelse, aflønning, personalegoder, uddannelse, forfremmelse, disciplin, kontrakts afslutning og pensionering baseres udelukkende på relevante og objektive kriterier.

Handlinger & resultater

Hos Alumeco Koncernen har vi delt vores leverandører op i A- og B-leverandører.

- A-leverandører er leverandører, der er vigtige for Alumeco, da de tegner sig for betydelige volumener og/eller strategiske produkter.
- A-leverandører dækker i dag 70 % af Koncernens volumen.

Vi har desuden arbejdet på, at størstedelen af Alumecos volumen er dækket af leverandører, der har accepteret vores code of conduct.

- 65 % af Alumecos volumen er i dag omfattet af vores code of conduct.

- 91 % af Alumecos A-leverandører er i dag omfattet af vores code of conduct.

Vi har løbende auditeret vores A-leverandører med henblik på at forbedre samarbejdet og garantere den rette kvalitet. Dette gøres gennem en standardiseret 'Supplier Self-Assessment' (SSA), der bl.a. har bedømt leverandørens ledelse, strategi, code of conduct, kvalitet og logistik.

Vores SSA giver på 35 punkter leverandøren en score. Ud fra denne score har vi iværksat projekter sammen med leverandøren til forbedring af samarbejdet.

- 63 % af Alumecos A-leverandør volumen er i dag omfattet af SSA.

KPI'er

2018/2019	Volumen	Code of Conduct	Supplier Self-Assessment
A-leverandører	70 %	nu 91 % (mål: 100 % 2020)	nu 63 % (mål: 80 % 2020)
B-leverandører	30 %	nu 5 % (mål: 25 % 2020)	
Total	100 %	nu 65 % (mål: 75 % 2020)	

Fremtidige forbedringer

Det er Alumeco Koncernens hensigt løbende at udvikle samarbejdet med vores vigtigste leverandører bl.a. via vores 'Supplier Self-Assessment' program.



Vi har følgende målsætning for 2020:

- 75 % af Alumeco Koncernens volumen skal være omfattet af vores Alumeco Group Code of Conduct.
- 100 % af vores A-leverandører skal være omfattet af vores Alumeco Group Code of Conduct.
- 80 % af vores A-leverandør volumen skal være omfattet af vores 'Supplier Self-Assessment' program.

KLIMA & MILJØ

KLIMA- & MILJØPÅVIRKNING

Væsentlige risici

Alumeco Koncernen ønsker at fastholde fokus på vores omgivelser, klimaet og miljøet. Vi finder det derfor væsentligt at være ekstra opmærksomme på vores skrothåndtering og energiforbrug. Indenfor begge områder er der en potentiel risiko for en negativ belastning af klima og miljø, hvis den rette opmærksomhed ikke er til stede. Det er desuden væsentligt for os at opretholde denne fokus for at kunne imødekomme de stigende forventninger til reducere af miljø- og klimapåvirkninger fra kunder og samarbejdspartnere.

Politik

Vi har fokus på klima- og miljøpåvirkning, og i hverdagen tager vi derfor kritisk stilling til vores egne processer og procedurer i forhold til energiforbrug, håndtering af affald, skrot og kemikalier samt forebyggelse af forurening. Det er desuden vigtigt for os, at al restproduktion, skrot og alle metalspåner håndteres med genanvendelse for øje, da både aluminium og kobber kan genanvendes et uendeligt antal gange.

I Koncernens code of conduct har vi følgende retningslinjer omkring klima og miljø, gældende ikke kun for Alumeco Koncernen selv, men også for vores samarbejdspartnere:

- Alumeco Koncernen og vores leverandører skal fastholde opmærksomhed på nuværende miljølovgivning og sikre juridisk overholdelse via uddannelse, opmærksomhed, driftskontrol og overvågning.
- Alumeco Koncernen og vores leverandører skal med en proaktiv tilgang og ansvarlig ledelse arbejde systematisk på at undgå og forebygge kritiske miljøpåvirkninger fra vores aktiviteter, produkter og ydelser.



Handlinger & resultater

Vi har i år fortsat haft stor fokus på genanvendelse af paller og korrekt afskaffelse af affald og kemikalier fra produktionsrengøring. Igen i år har vi på begge centrallagre sorteret al vores jern-, pap-, plast- og træaffald for genanvendelse ved eksterne samarbejdspartnere.

Udover dette tilbydes kunder ved Metalcenter Gruppen fortsat afhentning af skrot, som genbruges og leveres som nyt materiale.

Centrallageret i Coswig agerer desuden i henhold til den nyligt ændrede tyske lov "Verpackungsgesetz 2019 (VerpackG)" med hensyn til korrekt emballagering.

På fabrikken i Odense har vi i år arbejdet aktivt for at nedsætte tøjspild. I den forbindelse afleveres og genbruges alt brugbart arbejdstøj ved ansættelsesophør til udlån ved vikarer eller til nyansatte.

Igen i år har vi så vidt muligt også holdt transportforbrug og hermed CO2 udledning nede ved at afholde flest mulige møder via Skype.

Koncernens selskaber i Odense støttede desuden igen i år op om den lokale 'Vi cykler til arbejde' - kampagne. Med fin tilslutning fra medarbejderne konkurrerede vi med andre virksomheder om flest muligt antal cyklede kilometer til og fra arbejde for at sætte motion og velvære på dagsordenen og være med til at sikre et renere miljø via reducere af forurening. Lignende lokale og nationale tiltag, såsom tøjindsamlinger m.m. med fokus på miljø og klima foretages også med jævne mellemrum i Koncernens udenlandske selskaber.

I løbet af det seneste år har vi afsluttet en omfattende udskiftning af belysning i alle etablerede fabriks- og kontorbygninger i Odense og Coswig til energibesparende LED belysning. Dette

har bl.a. været en medvirkende faktor til den reduktion af centrallagrenes energiforbrug pr. ton, der er sket over de seneste tre år.

KPI'er

Energiforbrug pr. ton – Centrallager Odense			
År	Samlet energiforbrug [kWh]	Samlet antal tons [tons]	Energiforbrug pr. 1.000 tons ud af fabrikken [kWh/1.000 tons]
2016	1.690.528	53.405	31.654
2017	1.736.787	61.407	28.283
2018	1.637.941	60.632	27.014

Energiforbrug pr. ton – Centrallager Coswig			
År	Samlet energiforbrug [kWh]	Samlet antal tons [tons]	Energiforbrug pr. 1.000 tons ud af fabrikken [kWh/1.000 tons]
2016	831.953	14.689	56.638
2017	760.620	16.520	46.042
2018	858.405	18.727	45.838

'Vi cykler til arbejde'-kampagne – Odense		
År	Antal tilmeldte	Antal kilometer cyklet
Efterår 2018	36	3.360
Forår 2019	33	4.311

Fremtidige forbedringer

Fremadrettet er der fortsat fokus på reduktion af energiforbrug på begge centrallagre. Især ved udskiftning af brugt maskineri og udstyr er det vores målsætning, at nye installationer er mere energieffektive end dem, de erstatter.

Løbende overvejes desuden mulige tiltag som kan være med til at sikre reduceret energiforbrug i form af reduceret strøm-, varme- eller vandforbrug.

På centrallageret i Coswig fortsættes den allerede igangværende, omfattende udskiftning af den nuværende belysning til energivenlig LED belysning i nyinstallerede fabrikshaller.



MEDARBEJDERE

ARBEJDSMILJØ & SIKKERHED

Nærværende afsnit omkring arbejdsmiljø og sikkerhed tager udgangspunkt i Alumeco Koncernens centrallagre i Odense og Coswig og inkluderer også logistikcentralen ved Aluwind A/S i Ringe. De øvrige lagerlokationer i Koncernen lever naturligvis stadig op til nationale regler og normer.

Udover dette er Aluwind i Polen og Kina også ISO 14001 og 18002 certificerede.

I Danmark, så vel som i andre lande, bliver arbejdsmiljøet jævnligt auditeret af myndighederne. Mulige fund bliver herefter rettet, og ny audit bliver foretaget.

Væsentlige risici

Alumeco Koncernen er bekendt med, at lager- og produktionsarbejde kan være fysisk hårdt og til tider præget af ensformigt arbejde. Vi håndterer dagligt mange materialer både med håndkraft og ved hjælp af truck og kraner. Der kan derfor opstå situationer, hvor en medarbejder får en mindre skade og i værste tilfælde kommer ud for en arbejdsulykke.

Arbejdsulykker kan forårsage fysiske problemer og fravær fra arbejdet for en kortere eller længere periode samt resultere i erstatningsudbetaling til medarbejderen. Det er derfor afgørende for Alumeco Koncernen at forhindre enhver form for arbejdsskade og -ulykke.

Desuden kan arbejdsulykker forringe vores omdømme og endda få vores virksomhed til at synes mindre attraktiv som arbejdsplads og samarbejdspartner med økonomiske konsekvenser til følge.



Politik

Hos Alumeco Koncernen er vi fast besluttet på at opretholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere. Dette gør vi ved at agere i overensstemmelse med relevant lovgivning indenfor området samt virksomhedens interne retningslinjer omkring arbejdsmiljø. Alle nye medarbejdere bliver introduceret til sikkerhedspolitikker på vores lager- og produktionslokationer med en målsætning om at have nul arbejdsulykker.

Alumeco Koncernen har politikker for medarbejdere og gæster vedrørende brugen af værnemidler.

Vi har en sikkerhedspolitik for eksterne chauffører angående deres færden på Alumecos områder, der understreger, at alle chauffører skal bære sikkerhedshjelm og gule refleksveste, når de færdes udenfor deres lastbil. Ifølge politikken må chauffører ikke forlade deres lastbil, når denne af- eller pålæsses, således at de konstant er bedst muligt beskyttet.

Gennem arbejdsmiljøgrupper arbejder vi løbende med arbejdsmiljø, sikkerhed, trivsel og udvikling. Grupperne er sammensat af lokale medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter, der afholder jævnlige møder.

I Odense og Coswig certificerer vi alle medarbejdere, så han/hun har kendskab til og respekterer alle retningslinjer for sikkerhed.

Vi har udarbejdet politikker for afholdelse af arbejdspladsvurdering (APV), inklusive undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø hvert andet år.

Derudover bliver lagerets og produktionens natthold tilbudt en helbredsundersøgelse hvert andet år.

Alle teamkoordinatorer og alle arbejdsmiljørepræsentanter i Ringe og Odense skal gennemføre førstehjælpskursus. Desuden skal et udvalg af medarbejdere gennemføre hjertestarterkursus, da vi råder over hjertestartere både indenfor og udenfor kontor- og lagerbygninger i Odense og Ringe.

Handlinger & resultater

Alumeco Koncernens målsætning er at reducere arbejdsulykker og nærvæd-ulykker til nul tilfælde. Som følge af denne målsætning og den stigende fokus på sikkerhed på arbejdspladsen er teamkoordinatorer i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter samt sikkerhedsspecialisten i Odense ansvarlige for:

- Identifikation af farlige processer i alle lager- og produktionsområder
- Registrering af nærvæd-ulykker og arbejdsulykker samt evaluering af forebyggende handlinger
- Løbende udførelse af 'Failure Mode and Effects' analyse på lager- og produktionsområder
- Udførelse af sikkerhedsaudits
- Udførelse af sikkerhedscertificering for nye som gamle medarbejdere.

Alle nuværende produktions- og lagermedarbejdere i Odense og Coswig er i løbet af året blevet sikkerhedscertificeret, og introduktionen til retningslinjer for sikkerhed er en del af introduktionsplanen for alle nye medarbejdere.

Der er i samme forbindelse foretaget kortlægning af alle produktions- og lagerområder på fabrikken, og der er skabt større synlighed omkring arbejdsmiljørepræsentanterne og deres arbejde.

Sikkerhedsspecialisten har endvidere arrangeret faldsikringskurser for lagermedarbejdere og teamkoordinatorer.

Vores politik for eksterne chauffører og deres færden på Alumecos arealer – som understreger, at de skal bære sikkerhedshjelm samt gule reflekse-veste, når de færdes udenfor deres lastbil – har vist sig at have en god effekt, og ingen ulykker eller nærvæd-ulykker er blevet registreret siden indførelsen af politikken.

I Odense har vi foretaget en forebyggende indsats omkring arbejdsulykker igennem kortlægningen af alle risici i lager- og produktionsområderne. På baggrund af denne har vi udarbejdet både kort- og langsigtede handlingsplaner for de fundne risici. Risici med kortsigtede planer er så vidt muligt blevet udbedret umiddelbart efter kortlægningen.

Ved Aluwind i Ringe har vi også foretaget forebyggende indsatser for arbejdsulykker, og relevante tiltag er blevet udført. Det forøgede fokus på løfte- og bæreteknikker for på den måde at undgå slid og arbejdsulykker blandt medarbejdere har også vist sig at være succesfuld, da der ikke er kendskab til nogen ulykker på dette område.

I efteråret 2018 gennemførte vi en ny arbejdspladsvurdering for både kontor og lager-/produktionsmedarbejdere i Odense.

Ved Alumeco Service i Coswig har vi arrangeret virksomhedsdage med fokus på sundhed og sundhedsledelse.



Udover dette har vi fortsat haft fokus på beskyttelse af vores gæster på bedst mulig vis, og vi har derfor arrangeret, at gæster får udleveret en lånehjelm og sikkerhedsinstruktioner, hvis de skal opholde sig udenfor de opmærkede gangveje i lager- og produktionsområderne.

I Ringe registrerer alle besøgende sig samt læser de opstillede sikkerhedsinstruktioner.

Alle opmærkede gangveje i Odense er beskyttet af sikkerhedspæle malet i advarselsfarver for at undgå at materialer kan falde, og lastbiler kan køre i gangvejene.

På lageret i Coswig har alle lagermedarbejdere gennemført kurser for løftemanøvrer med kran.

Arbejdet på at samkøre ISO 9001 certificering med ISO 14001 og 18001 til ét samlet system, der tager højde for sundhed, arbejdsmiljø og miljø, er nu gennemført i alle Aluwind selskaber. I denne forbindelse er arbejdsmiljøorganisationen smeltet sammen med miljøgruppen med det formål fremover at have én organisation, der arbejder med både kvalitet, arbejdsmiljø og miljø.

For at hjælpe og støtte medarbejdere, der er langtidssygemeldte og medarbejdere, der er sygemeldte med stress, har vi defineret retningslinjer for fraværssamtaler med de pågældende medarbejdere for at klarlægge behovet for tilpasning af opgaver, arbejdstid osv. enten midlertidigt eller permanent.

Arbejdsulykker registreres og defineres som hændelser, som leder til fravær eller læge/ medicinsk bistand. Mindre hændelser, som ikke kræver lægebehandling, samt nærved hændelser registreres hos arbejdsmiljøorganisationen, som samtidigt også vurderer, om der kræves handling for at forhindre ulykker.

KPI'er

For de seneste to regnskabsår er nedenstående antal arbejdsulykker pr. gennemsnitlig antal medarbejdere blevet registreret i Odense og Coswig.

Arbejdsulykker / Gns. medarbejderantal Odense & Coswig	
2017/2018	2018/2019
35 / 444	33 / 418

I Alumeco Koncernen er der et stort fokus på sikkerhed, hvorfor vi kontinuerligt arbejder på at registrere og nedbringe antallet af arbejdsulykker.

I de to perioder har udviklingen været uændret, hvilket vi forklarer med, at der i stigende grad er fokus på at registrere arbejdsulykker.

Fravær pga. sygdom (12 mdr. gennemsnit) DK-selskaber	
2017/2018	2018/2019
5,34%	3,51%

Tabellen viser sygefraværet over en 12 måneders periode og viser et markant fald i fraværet i perioden. Udover at der er kontinuerlig fokus på nedbringelse af sygefravær, tilskrives forbedringen også større grad af reliabilitet i data i 2018/2019.

Fremtidige forbedringer

Alumeco Koncernen ønsker at værne om sine medarbejdere og ønsker at give dem de bedst mulige arbejdsbetingelser i Koncernen. Vi arbejder derfor løbende med sikkerhed og arbejdsmiljø, hvilket bl.a. har betydet større fokus på nærvedulykker. Dette fokus vil fortsætte i fremtiden. Alumeco Koncernen har fokus på at registrere flere nærvedulykker for den vej igennem at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

I forbindelse med en planlagt kapacitetsudvidelse af lager- og produktionsområder i Odense, vil der således også være fokus på arbejdssikkerheden i de berørte områder og ved anlægsarbejdet.

Arbejdspladsvurderingen i 2018 fokuserede på det fysiske arbejdsmiljø, og på baggrund af resultaterne arbejder vi stadig bl.a. på at forbedre indeklimaet samt på at reducere træk, støj og temperatur udfordringer.

Udover dette fortsætter Aluwind med ISO-integrationen. Sharepoint er blevet forberedt til at danne platform for Aluwind's HSE (Health, Safety

and Environment) arbejde. Dette skal lette arbejdet for organisationen og skabe synlighed for alle medarbejdere.

Alumeco A/S har modtaget en 'gul smiley' fra Arbejdstilsynet pga. en udfordring med vores løfteudstyr. Denne udfordring blev løst straks efter tilsynet, og vi forventer, at vores smiley bliver grøn igen i den nærmeste fremtid.

Aluwind A/S har siden 2016 opretholdt 'grønne smileys' fra Arbejdstilsynet, der viser, at der ikke er noget udestående med Arbejdstilsynet på arbejdsmiljøområdet, og at virksomheden har styr på arbejdsmiljøet. Målsætningen er naturligvis at opretholde disse grønne smileys fremover via den daglige indsats på arbejdsmiljøområdet.



MEDARBEJDERINTEGRATION

Væsentlige risici

Alumeco Koncernens markedsposition og fremtidige udvikling er i fare, hvis vi ikke tager os bedst muligt af vores medarbejdere. Markedsefterspørgslen stiger, udvikler sig og sætter nye standarder konstant, og vi skal derfor være i stand til at tiltrække, fastholde og udvikle kompetente medarbejdere og optimere deres motivation, trivsel og arbejdsforhold.

Politik

Alumeco Koncernen agerer på baggrund af definerede kerneværdier, som er beskrevet i vores mission og vision.

Samarbejdet i Alumeco Koncernen bygger på tillid, forståelse og respekt. Et højt informationsniveau i forhold til tekniske, strukturelle, økonomiske, miljø- og arbejdsmiljømæssige spørgsmål bidrager til tryghed og involvering. Arbejdsforholdene er organiseret for at sikre sikkerhed, tilfredshed og effektivitet i det daglige arbejde. Medarbejdernes trivsel fremmes mest muligt ved involvering i definitionen og tilrettelæggelsen af egne arbejdsforhold.

Vi respekterer og efterlever menneskerettighederne og skrider til handling, såfremt vi måtte opleve brud på disse.

Vi er opmærksomme på en fair og ligeværdig integration af medarbejdere og tolererer ikke nogen former for chikane eller diskrimination uanset køn, race, hudfarve, religion, politisk eller seksuel orientering, social eller etnisk baggrund, alder eller handicap.

Generelt set er vi fast besluttet på at overholde gældende arbejdsret til enhver tid. For de danske selskabers vedkommende er vi medlem af Dansk Industri og respekterer indgåede overenskomster.

Handlinger & resultater

Vores introduktions- og uddannelsesprogram for nye medarbejdere bliver løbende opdateret og forbedret for at sikre en fyldestgørende information om virksomheden, den pågældende funktion, ansvar og opgaver samt relation med kolleger. I visse selskaber er der udpeget mentorer for nye medarbejdere, som er med til at sikre en god integration, også til sociale forhold. Dette initiativ har vist sig at have en positiv effekt.

Effektiviteten af onboarding programmet bliver fulgt op af et onboarding interview efter 30 og 90 dage. Dette er for at tilbyde supplerende introduktion og uddannelse ved behov samt at drøfte eventuelle udfordringer og problemer.

KPI'er

Onboarding interviewet efter 30 og 90 dages ansættelse viser en general positiv udvikling i tilfredshed med introduktionsforløbet fra 80 % i 2017/2018 til 90 % i 2018/2019.

Fremtidige forbedringer

Vi ønsker at forbedre onboarding programmet for yderligere at sikre, at best-practices som dækker over virksomheds- og lokal træning såvel som 'on-the-job' træning er implementeret på koncern-niveau.

Vi ønsker også at implementere mentorordningen for nye medarbejdere til alle Koncernens selskaber.



UDDANNELSE & PERSONLIG UDVIKLING

Væsentlige risici

En af de største risici ved ikke at fokusere på medarbejderudvikling og -uddannelse kan være nedsat mulighed for fastholdelse af medarbejdere, tab af kompetencer og knowhow og dermed en negativ indflydelse på medarbejder-omsætningen.

Politik

Alle medarbejdergrupper tilbydes løbende opdatering og udvikling af deres kompetencer, da vores hverdag er karakteriseret af en konstant dynamisk udvikling og tilpasning i henhold til ændrede vilkår i markedet. Deraf følger, at arbejdsopgaver ofte vil ændres og typisk indebære samarbejde på tværs i organisationen og i Koncernen.

Vi gennemfører årlige feedback-samtaler (MUS) for at evaluere præstation, men også for at identificere ambitioner og behov for udvikling af kompetencer. Feedback-samtalen er implementeret i alle selskaber i Koncernen.

Det er vigtigt, at medarbejderne til enhver tid besidder de rette kompetencer og har en klar forståelse af deres egen indflydelse på Koncernens succes.

Træning og uddannelse er afgørende for at sikre en korrekt og sikker opgaveudførelse, for at efterleve lovbestemte krav og for at optimere medarbejdertilfredsheden. Udover den fortløbende uddannelse indenfor medarbejderens eget funktionsområde, tilbyder vi støtte til relevant videre- og efteruddannelse.

I kraft af, at Alumeco er en stor og global koncern, har vi gode muligheder for at tilbyde medarbejdere udstationering indenfor Koncernen samt tilbyde omplacering til andre afdelinger for yderligere at udvikle kompetencer, erfaring og indsigt. Hertil kommer, at vi evaluerer behovet for ledelsesudvikling, dels på basis af feedback-samtaler og dels på basis af resultatet af tilfredshedsundersøgelser.

Handlinger & resultater

Medarbejdersudviklingssamtalen følger en fast skabelon, som er initieret af Group HR, og som er implementeret i alle selskaber. Det samlede input og udviklingsplaner er tilgængelige for HR.

I dag bliver processen styret af hver afdelingsleder, som udfærdiger et specifikt skema baseret på input fra medarbejder og leder. Alle feedback-samtaler bliver herefter opbevaret i specifikke medarbejder-mapper.

I 2018/2019 efterspurgte vi input til et emne i samtalskemaet, som skulle indikere forbedrings-områder for virksomheden (hvilken feedback vil du give Alumeco, som kan hjælpe os med at forbedre os og blive en mere attraktiv arbejdsplads?). Feedback-input bliver behandlet enten lokalt eller på koncernniveau afhængig af emnet.

I løbet af året har vi identificeret og støttet udvikling og træning dels for grupper og dels for enkeltpersoner. Vi er i gang med at skifte fokus fra fastlagte koncepter til træning baseret på konkrete eller fremtidige behov for teams, afdelinger eller funktionsgrupper.



Alumeco Koncernen fokuserer på løbende professionel træning, og vi har etableret en ny platform for at sikre digital vidensdeling og fremme træning af medarbejdere på alle niveauer. Denne uddannelse og træning er baseret på en kombination af efterspurgte behov for konkrete emner for enkeltpersoner eller for en bestemt

medarbejdergruppe, samt baseret på den årlige kompetenceregistrering og planlægning af de påkrævede kompetencer, også i forhold til den overordnede forretningsstrategi.

KPI'er

Kurser & uddannelse - DK-selskaber 2018/2019	
Kursus eller uddannelsestype	Deltagere
Internt sprogkursus	18
Overbygningsuddannelse	8
Adgangskurser til teknisk eller professionel uddannelse (certificering)	5
AMU-kurser	9
Trainee/lærling/praktikophold/studentermehjælper	9

For at kunne evaluere resultater og mulige behov for initiativer, mangler vi at implementere HR-KPI'er i alle Koncernens selskaber, som måler på uddannelses- og træningsaktiviteter.

Fremtidige forbedringer

Vi vil arbejde på en løbende forbedring og optimering af medarbejderudviklingssamtalen i kombination med kortlægning af kompetencer for at sikre, at medarbejderne besidder de rigtige kompetencer i henhold til strategien og for at sikre fleksibiliteten indenfor virksomheden eller en konkret afdeling. Formatet og processen vil løbende blive evalueret i forhold til at efterkomme organisationens behov.

I 2019 vil vi ændre konceptet for feedback-samtalerne, som før blev afholdt samtidigt for alle medarbejdere (i 4. kvartal) til en fleksibel model baseret på ansættelsesdato i løbet af året. Dette skal sikre en mindre stressende periode for nogle afdelinger.

Vi har desuden startet et strategiprojekt med overskriften "Den Attraktive Arbejdsplads". Dette vil bl.a. indeholde emner som udvikling og træning af medarbejdere. Vi forventer, at resultatet af projektet vil føre til en plan for lokal og koncern træning samt ledelsesudvikling.

SOCIALT ANSVAR

Væsentlige risici

Der er risiko for at miste værdifuld knowhow, kompetencer og loyale medarbejdere, hvis vi ikke tager os godt af medarbejdere, som bliver ramt af arbejdsbetingede lidelser – enten fysisk eller psykisk – på trods af de forholdsregler, vi har truffet for at forhindre sådanne situationer.

Vi ser også en risiko for et snævert og reduceret arbejdsmarked, til når vi søger nye medarbejdere, hvis vi ikke bidrager med hjælp til at få arbejdsløse samt ny-kvalificerede ind på arbejdsmarkedet igen eller for første gang.

Politik

Miljø, helbred og sikkerhed har høj prioritet, og alle selskaber i Koncernen efterlever international såvel som national lovgivning og retningslinjer.

Vi har et stort fokus på at imødegå enhver form for arbejdsrelaterede lidelser, både fysiske og psykiske.

I vores introduktionsforløb bliver nye medarbejdere introduceret til sikkerhedsinstruktioner, ligesom der regelmæssigt foretages en målrettet opfølgning med hver medarbejder.

I tilfælde af langtidssygdom, arbejdsrelateret skade eller alder tilbyder vi medarbejdere tilpasning af deres stilling, arbejdsopgaver, arbejdstider osv. for i videst muligt omfang at imødekomme behov for en sådan tilpasning enten for en periode eller permanent.

For de danske selskabers vedkommende er vi jævnligt i kontakt med de offentlige jobcentre og tilbyder jobsøgende, som har været arbejdsløse i en periode, en praktikplads med det formål at kvalificere dem til et fuldtidsjob. Derudover tilbyder vi et praktikforløb til borgere, som har været udenfor arbejdsmarkedet og som har behov for støtte til at komme ind på arbejdsmarkedet igen.



Vi tilskynder et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner for at integrere studerende og dimittender. Antallet af trainees og lærlinge under uddannelse i Koncernen vil blive fastlagt i henhold til størrelsen af det enkelte selskab.

Handleringer & resultater

Vi er jævnligt i kontakt med de lokale jobcentre for at muliggøre praktikforløb for borgere, som har været arbejdsløse eller fundet det vanskeligt at komme ind på arbejdsmarkedet. I nogle tilfælde har vi kunnet tilbyde en tidsbegrænset eller en fast stilling.

Ligeledes er vi jævnligt i kontakt med de lokale uddannelsesinstitutioner for at tilbyde praktikperioder, traineestillinger eller studierelevant deltidsarbejde samt at supportere med knowhow om branchen og firmainformation til brug i undervisningsmæssig sammenhæng.

KPI'er

For at kunne evaluere resultater og mulige behov for initiativer, mangler vi at implementere HR-KPI'er i alle Koncernens selskaber og mål for fravær pga. sygdom og arbejdsbetingede skader, ligesom vi skal sikre overblik over den demografiske udvikling blandt medarbejdere.

Det er vigtigt, at vi skrider til handling, hvis der er risiko for, at mange medarbejdere indenfor en kortere periode er ved at nå pensionsalderen, og vi derved ville miste vigtig viden og erfaring. Det er samtidig vigtigt, at vi skrider til handling, hvis vi

ikke har tilstrækkelig tilvækst fra de yngre generationer, hvis vi ikke har tilstrækkelig ekspertise indenfor vores forskellige jobfunktioner osv.

Demografi – Alumeco Koncernen 2018/2019		
Medarbejderfordeling		
Totalt medarbejderantal	1.020	
Timelønnede	46 %	
Funktionærer	54 %	
Aldersfordeling		
Alder 20-29	250	25 %
Alder 30-39	342	33 %
Alder 40-49	246	24 %
Alder 50+	182	18 %
Anciennitetsfordeling		
0-1 år	429	42 %
2-5 år	272	26 %
6-10 år	224	22 %
11+ år	95	10 %

Medarbejderomsætningen over en periode på 12 måneder (1. juni 2019) lå på 23 % og er primært påvirket af lukningen af Aluwinds danske produk-

tionsfaciliteter i efteråret 2018 samt organisationstilpasninger i USA og Kina.

Fremtidige forbedringer

I Alumeco Koncernen er vi meget bevidste omkring, at vi uden vores medarbejdere ikke ville kunne efterleve nogen af de politikker, handlinger og målsætninger, der er nævnt i denne CSR-rapport. Deres engagerede og dedikerede indsats er afgørende for, at Alumeco Koncernen fortsat kan være en attraktiv arbejdsplads og stræbe efter vores vision *'TO BE NO. 1 – by creating competitiveness for our partners'*.

Vi vil derfor fortsat arbejde for at tiltrække og fastholde medarbejdere og for at bevare et godt samarbejde med lokale jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Uagtet om vi kan tilbyde et job eller ej, anser vi det for vigtigt at hjælpe og tage ansvar for at give den enkelte mulighed for at udvikle sig.

I det kommende år vil vi desuden fortsat arbejde på implementeringen af HR-KPI'er til alle Koncernens selskaber for at kunne opstarte relevante initiativer.



ANTIKORRUPTION



Alumeco Koncernen overholder lovgivningen og afstår fra alle former for brug af korruption, bestikkelse og anden misbrug af magt. Det er vigtigt for Alumeco Koncernen at være en pålidelig virksomhed med høj integritet.

Det er første gang, vi rapporterer konkret på vores arbejde med antikorrupition i vores CSR-rapport, og vi har derfor foretaget en væsentligheds-vurdering for at forholde os til de mest væsentlige risici i forbindelse med korruption og bestikkelse. Vi har udvalgt tre områder i vores væsentligheds-vurdering; lande, kulturer og medarbejdere.

Væsentlige risici

I vores væsentlighedsvurdering nåede vi frem til, at det er en væsentlig risiko, at:

- Alumeco Koncernen har datterselskaber placeret bredt i verden, og der derfor indenfor Koncernen findes forskellige grader af risikosituationer, der kan indebære korruption.
- Alumeco Koncernens placering i forsyningskæden som grossist gør, at der både er indkøbs- og salgsprocesser, som medfører situationer, hvor der er risiko for korruption.
- bestikkelse og korruption er sanktioneret på person- og virksomhedsniveau.

Vi vurderede desuden, at det er en væsentlig risiko, hvis:

- vi ikke lever op de forventninger, der stilles fra vores egne interessenter, samfundet og fra samarbejdspartnere.
- Koncernens medarbejdere ikke er klædt godt nok på til at kunne vurdere, hvornår der opstår korruption eller bestikkelse i en given situation.

Politik

For at imødegå ovennævnte risici er der i Alumeco Koncernen udarbejdet en antikorrupitionspolitik. Formålet med Alumeco Koncernens Antikorrupitionspolitik er at tydeliggøre vores politik i forhold til antikorrupition – og i den forbindelse klæde de enkelte medarbejdere på til at kunne håndtere og bruge deres sunde fornuft, hvis de skulle komme i en situation, som har karakter af korruption, bestikkelse m.v.

Politikken har følgende fokuspunkter:

- Ethvert krav eller tilbud om bestikkelse afvises
- Nepotisme accepteres ikke
- Overtrædelser, der er i strid med straffeloven og anden lovgivning, accepteres ikke og vil blive politianmeldt
- Det forventes, at alle medarbejdere bruger deres sunde fornuft og i tvivlstilfælde inddrager nærmeste leder
- Kundepleje, der er almindeligt forekommende i forretningsforholdet, accepteres.

Handlinger & resultater

For at afdække Alumeco Koncernens risikobillede i forhold til korruption er samtlige datterselskabslokationer klarlagt i forhold til Transparency Internationals 'Corruption Perceptions Index 2018'¹. Resultatet af denne viste en bred placering på indekset. Dette blev sammenholdt med Alumeco Koncernens produkter, vores placering i forsyningskæden samt afdækkede tilhørende interne og eksterne forventninger og mandede til sidst ud i Alumeco Koncernens Antikorrupitionspolitik.

¹ <https://www.transparency.org/cpi2018>

For at sikre et relevant vidensniveau valgte vi at målrette antikorrupsionspolitikken mod alle med funktionærlignende-stillinger i hele Koncernen. Funktionæransatte i Koncernen bestrider stillinger indenfor de indkøbs- og salgsprocesser, hvor vi vurderede størst risiko for eksponering af korruption.



Politikken blev udsendt på en sådan måde, at der kunne skabes synlighed omkring antal medarbejdere, der har læst og forstået politikken. For at tydeliggøre vigtigheden af Alumeco Koncernens Antikorrupsionspolitik blev det præciseret, at manglende overholdelse af politikken kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

I løbet af et par måneder i 2018 kom der stor tilslutning til politikken og med fraværende medarbejdere, såsom medarbejdere på orlov, barsel eller i et sygdomsforløb taget i betragtning, nåede vi op på et tilfredsstillende resultat for antikorrupsionspolitikens første leveår.

KPI'er

Tilfælde af korruption 2018/2019	
Rapporterede tilfælde	0

Antikorrupsionspolitik 2018/2019		
Antal funktionæransatte	Antal ansatte har accepteret politikken	Procentdel accept ift. ansatte
550	464	84 %

Antikorrupsionspolitikken blev i år distribueret via virksomhedens forholdsvis nye kommunikationsmedie, som kræver aktiv og individuel tilmelding fra alle medarbejdere. Dette kan til dels forklare de manglende 16 % i accept af politikken. Heri skal dog også regnes fraværende medarbejdere på orlov eller under sygdom.

Fremtidige forbedringer

For at sikre kendskab til og overholdelse af Alumeco Koncernens Antikorrupsionspolitik vil vi fremover minimum én gang årligt skabe opmærksomhed omkring politikken og desuden én gang årligt udsende antikorrupsionspolitikken til alle funktionæransatte med krav om accept.

Det kommende år vil vi have større fokus på kommunikationsindsatsen for at kunne opnå større kendskabsgrad til politikken blandt medarbejderne i Alumeco Koncernen, end det var tilfældet i dette regnskabsår. Målet er at opnå en 'accept procentdel' på minimum 95 %.

Alumeco Koncernen

Næsbyvej 26

DK - 5000 Odense C

+45 66 17 81 17

www.alumeco.com

