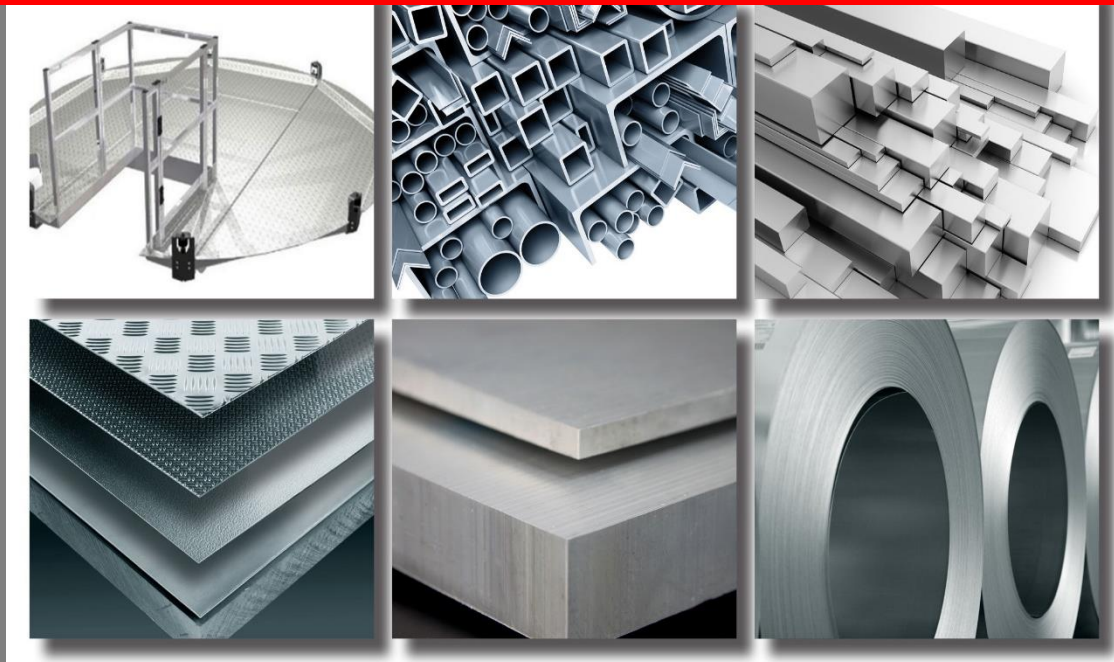




ALUMECO KONCERNEN

CSR RAPPORT 2017/2018



Alumeco Koncernen

Næsbyvej 26

DK - 5000 Odense C

+45 66 17 81 17

www.alumeco.com



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
Forretningsmodel	4
Alumeco Koncernen	4
Vision	6
Kerneværdier	6
Strategi	6
CSR fokusområder	7
Samarbejdspartnere	8
Leverandørevaluering & menneskerettigheder	8
Miljø	10
Klima & miljø	10
Arbejdsmiljø & sikkerhed	11
Medarbejdere	14
Medarbejderintegration	14
Uddannelse & personlig udvikling	14
Socialt ansvar	16

FORORD



“Alumeco Koncernen har opnået sin internationale forretningsposition igennem konstant innovation, omfattende investeringer og gode forretningsprincipper. Men det er dog lige så essentielt for Alumeco’s succes, at Koncernen fører an, når det kommer til samfundsansvar”.

Jan Berthel, Alumeco Group CEO

Arbejdet med bæredygtighed og CSR har fået en større og større betydning og rolle over de seneste år. Jeg er derfor glad for at kunne præsentere Alumeco Koncernens CSR rapport for 2017/2018, hvori vi beskriver, at vi tager vores Corporate Social Responsibility alvorligt og arbejder med det i vores dagligdag.

Uanset hvor i verden Alumeco Koncernen har sit virke, foregår det altid i overensstemmelse med principper, som fastslår, at vi vil agere på en korrekt og anstændig måde. Dette er vores arv som dansk virksomhed.

Disse principper gælder både medarbejderforhold, miljømæssige hensyn og i forhold til vores samarbejdspartnere. Det er derfor afgørende for os, at vores politikker og handlinger beskrevet i denne CSR rapport lige så vel som i vores Group Code of Conduct er en integreret del af hele vores værdikæde.

Jeg ønsker god fornøjelse med CSR rapporten, hvori vi præsenterer vores handlinger og resultater på CSR området i det forgangne regnskabsår og samtidig beskriver, hvordan vi i Alumeco Koncernen planlægger at tilrettelægge CSR indsatser for det kommende regnskabsår.

Odense, august 2018

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'J. Berthel'.

Jan Berthel

Alumeco Group CEO

FORRETNINGSMODEL

Alumeco Koncernen

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

- **Alumeco Gruppen:**
 - Aluminium produkter
 - Grossistforretning (standardprodukter)
 - Kundetilpassede løsninger
 - Byggeri
- **Aluwind Gruppen:**
 - Vindmøllekomponenter
 - Offshore industrien
 - Aluminium/stål
 - Design og produktion
 - Tower Internals, Naceller
 - Levering af komplette kits
- **Metalcenter Gruppen:**
 - Rødmetaller (kobber/messing)
 - Grossistforretning (standard produkter)
 - Kundetilpassede løsninger
 - Byggeri
 - Tagsystemer
 - VVS systemer
 - Industrirør
 - Ingots

Alumeco Gruppen

Alumeco A/S blev grundlagt som grossistvirksomhed 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 verdenen. Alumeco A/S i Odense beskæftiger i dag 250 medarbejdere og har ca. 40.000 m2 kontor- og lagerbygninger, hvoraf sidstnævnte fungerer som centrallager for store dele af Alumeco Koncernen. Globalt set beskæftiger Alumeco omkring 550 medarbejdere, som fordeler sig på 13 datterselskaber rundt om i Europa og Kina. Af disse har selskaber i Finland, Polen, Tjekkiet, Litauen og Tyskland (centrallager) også lagerlokationer.

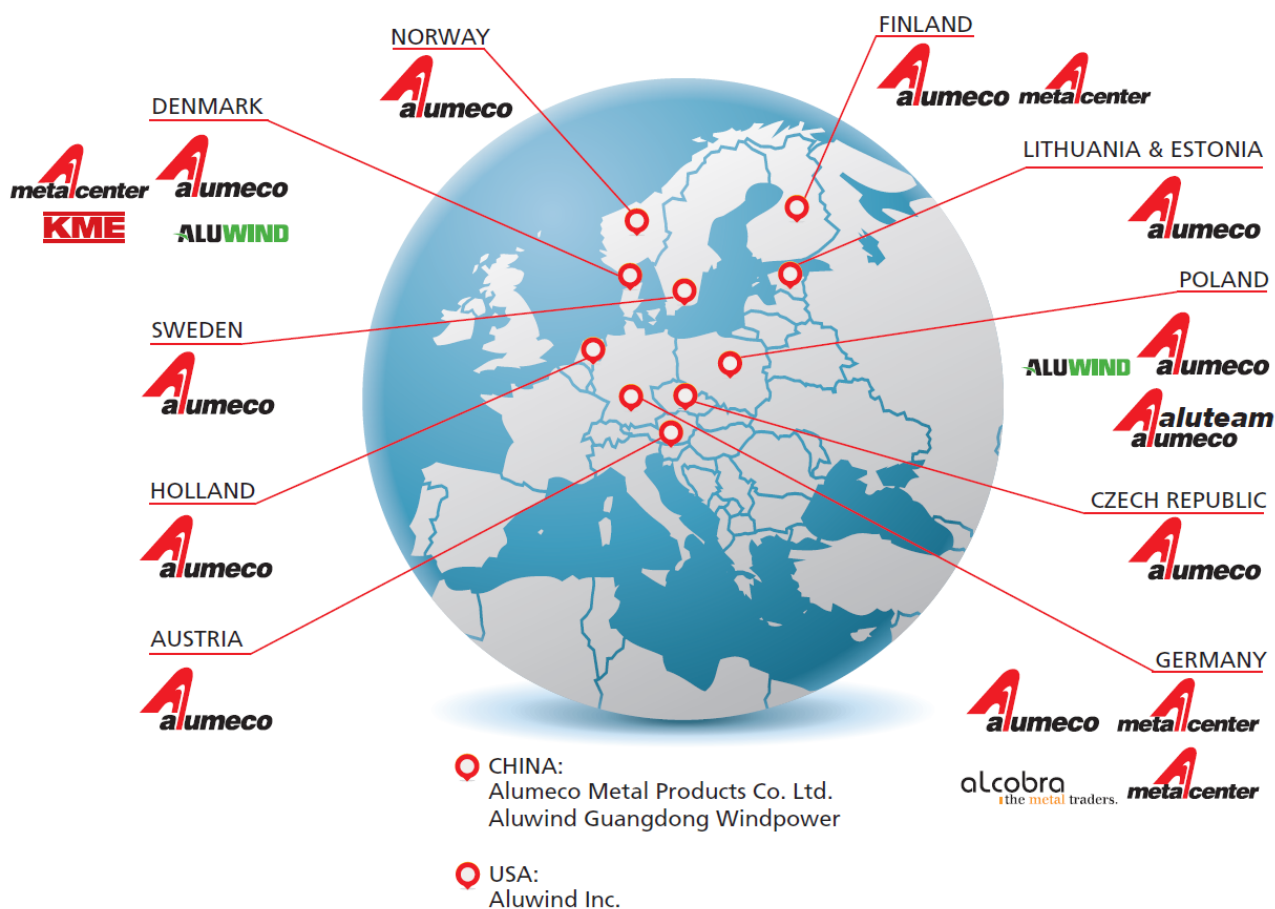
Metalcenter Gruppen

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 36 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 i alt 390 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, 2018

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 Nord-europas 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

Hos Alumeco Koncernen er vision og kerneværdier delt op i grossistvirksomhed og produktionsvirksomhed for Alumeco og Metalcenter hhv. Aluwind. Vi følger dog alle samme handelsånd og vil også fremadrettet efterleve én fælles strategi for hele Koncernen.

Vision

Vision for Alumeco Gruppen og Metalcenter Gruppen

**'TO BE NUMBER 1 –
by creating competitiveness for our partners'**

Hermed forpligter vi os til konstant at øge indsatsen på kvalitetsområdet ved eksempelvis at investere i højreoler, nye save, IT-intelligente løsninger samt i personaleuddannelse. Alle vores bestræbelser skal sikre, at vores kunder og leverandører altid oplever et godt samarbejde med Alumeco og Metalcenter, og samtidig ønsker vi at sikre varig fokus på omtanke for vores medarbejdere, omgivelser og miljø i alle vores processer.

Vision for Aluwind Gruppen

'Aluwind vil være kundernes foretrukne, globale samarbejdspartner inden for produkter og løsninger til vindmølleindustrien'

Hermed forpligter vi os til altid at være parate til at tænke nyt og forstå markedets og dermed vore kunders og leverandørers behov. Kun ved at have den absolut bedste og dygtigste stab af medarbejdere kan vi sikre, at vi er rede til at imødekomme krav om forandring. Vores kunder og øvrige samarbejdspartnere skal opleve, at kontakten med Aluwind er kompetent, ukompliceret, uproblematisk og let.

Kerneverdier

Grundlæggende kerneværdier for Alumeco Gruppen og Metalcenter Gruppen

'Købmandskab, kundefokus og dedikation'

Grundlæggende kerneværdier for Aluwind Gruppen

'Forstå kunden, find bedre løsninger, vis holdånd og præstér'

Disse grundlæggende kerneværdier er for hvert selskab i fokus uanset arbejdsområde og funktion og udgør sammen med Alumeco Koncernens visioner en naturlig platform for vores strategiarbejde i Koncernen.

Strategi

Alumeco Koncernen er i indeværende regnskabsår i gang med en treårig strategiperiode, der løber i perioden 2017-2020. Fremadrettet er det vores målsætning at inkorporere Aluwind i Koncernens strategi, og når dette er opnået, vil alle selskaber i Koncernen være en del af én fælles strategi.

I strategiperioden arbejdes der intenst med såkaldte 'Must-Win-Battles', hvortil der hører selvstændige projekter på koncernniveau, på tværs af afdelinger og selskaber. Samtidig arbejder vi kontinuerligt med 'Business Plans' på lokalt selskabsniveau. Dette betyder involvering af et bredt udsnit medarbejdere og ledere, og dermed stor dedikation til at nå strategimålsætningen sammen.

På den måde binder strategiarbejdet og resultatet af Alumeco Koncernens strategi effektivt forretningsmodel, kerneværdier og vision sammen.

CSR fokusområder

Hos Alumeco Koncernen arbejder vi løbende med CSR indenfor tre hovedområder;
samarbejdspartnere, miljø og medarbejdere.



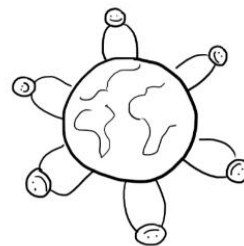
Disse tre hovedområder har den største betydning for Alumeco Koncernen og er dermed også en naturlig del af vores hverdag.

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

Alumeco Koncernens 2017/2018 CSR rapportering omhandler, med mindre andet er nævnt, hele Alumeco Koncernen og udgør den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar. CSR rapporten vil udkomme én gang årligt i forbindelse med Alumeco's årsregnskab. Nærværende rapport dækker således Alumecos årsregnskabsperiode, der løber fra den 1. juli 2017 til den 30. juni 2018.

SAMARBEJDSPARTNERE

Leverandørevaluering & menneskerettigheder



Politik

Alumeco Koncernen følger FN's Global Compact 10 principper. Vi forventer, at ikke kun selskaber og medarbejdere indenfor Koncernen, men også tredjeparter som samarbejder med Alumeco Koncernen (såsom eksterne leverandører og deres underleverandører, kunder, rådgivere, konsulenter, forretningspartnere, etc.) anerkender og respekterer Alumeco's Group Code of Conduct.

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 Alumeco Koncernens Code of Conduct, så vi dermed får elimineret disse risici. Desuden stræber vi efter:

- at udvikle langvarige samarbejder med vores leverandører.
- at evaluere vores vigtigste leverandører løbende for at tilsikre en kontinuerlig positiv udvikling af samarbejdet. Dette gøres gennem leverandørevalueringer af udvalgte KPI'er.
- at leverandørperformance er et område i Koncernens strategi, der arbejdes intensivt med. Det er herigennem hensigten at udvikle samarbejdet med vores leverandører.

- at Koncernens Code of Conduct til enhver tid favner alle relevante aspekter inden for menneskerettigheder, anti-korruption, bestikkelse, miljø og arbejdstagerrettigheder, og samtidig overholdes af både Koncernen selv samt vores samarbejdspartnere.
- at Alumeco Koncernen og vores leverandører ikke indgår i eller støtter diskrimination baseret på race, hudfarve, køn, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, samfundsklasse, national eller etnisk oprindelse, formue, fagforeningstilhørsforhold, seksuel orientering, helbredsstatus, alder, handicap eller andre kendetegnende karakteristika.
- at alle beskæftigelses relaterede beslutninger såsom ansættelse, aflønning, personalegoder, uddannelse, forfremmelse, disciplin, kontrakts-afslutning og pensionering udelukkende baseres på relevante og objektive kriterier.

Handlinger & resultater

I det forgangne regnskabsår har vi arbejdet med:

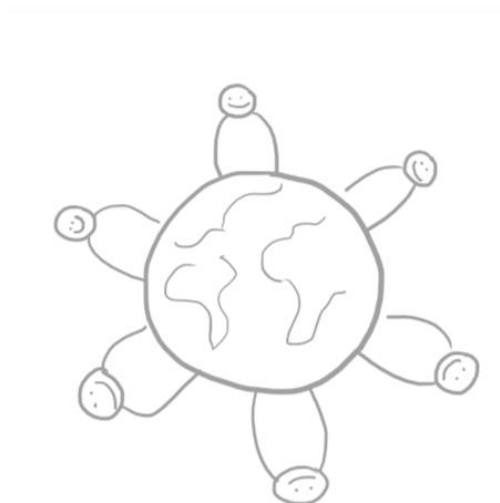
- Regelmæssige besøg ved og auditering af leverandører for at tilsikre, at de arbejder i henhold til Alumeco Koncernens leverandørevaluering og herunder Code of Conduct.
- Løbende målinger på udvalgte samarbejdsparametre, herunder kvalitet og leverings-sikkerhed af Alumeco Koncernens vigtigste leverandører.

- Regelmæssige udsendelser af leverandør-evalueringsrapporter til leverandørerne, der oplyser dem omkring deres performance inden for KPI'erne; leveringssikkerhed samt service og kvalitet. Heri følger også planer for korrigerende handlinger i tilfælde af manglende efterlevelse af vores forventninger og krav.

I forbindelse med udsendelse af Alumeco's leverandørevaluering til vores leverandører, opnåede vi i regnskabsåret at dække 40% af vores indkøbte tonnage.

Fremtidige forbedringer

Ovenstående arbejde fortsætter naturligvis og det er således Alumeco Koncernens målsætning, at 75% af vores indkøbte tonnage bliver omfattet af leverandørevalueringsrapporter og herunder dermed også underskrivelse af vores Group Code of Conduct.



MILJØ

Klima & miljø



"Alumeco Koncernen er ikke en miljøtung virksomhed med store miljø risici, men vi vil arbejde målrettet på at indrette os således, at vi skåner miljøet mest muligt".

Dennis C. Thomsen, Alumeco Group Logistics Director

Politik

Udover Alumeco Koncernens fokus på udvikling via konstant innovation, omfattende investeringer samt gode forretningsprincipper, er fokus på samfundsansvar, herunder vores miljøpåvirkning, også essentiel.

I Koncernens Code of Conduct har vi derfor indskrevet 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.

Vi har fokus på klima- og miljøpåvirkninger, og i hverdagen tager vi derfor kritisk stilling til Alumeco Koncernens egne procedurer og processer i forhold til energiforbrug, affaldshåndtering, håndtering af kemikalier og forebyggelse af forurening.

Handlinger & resultater

I Alumeco's produktion indsamles og sorteres restproduktion, skrot og metalspåner med genanvendelse for øje. Kunder ved Metalcenter tilbydes ydermere afhentning af skrot, som genbruges og leveres som nyt materiale. Udover dette har vi også stor fokus på genanvendelse af paller samt korrekt afskaffelse af affald og kemikalier fra produktionsrengøring. I sommeren 2018 udfasede Alumeco og Metalcenter i Odense desuden al brug af plastikmaterialer i form af engangsbægre i forbindelse med kantinefaciliteter og har dermed nedsat virksomhedens forbrug af plast.

Alumeco A/S og Aluwind A/S er på positivlisten over virksomheder, der opfylder kravene til Energistyrelsens Energisyn. Energisynet udføres hvert fjerde år og kortlægger vores energiforbrug samt besparelses- og forbedringspotentiale på centrallageret i Odense og i Ringe. Ud fra det seneste Energisyn er udvalgte indsatser blevet implementeret, herunder bl.a. en omfattende igangværende udskiftning af belysning i alle fabriksbygninger i Odense til miljøvenlig LED belysning. Dette har allerede medført et lavere elforbrug og dermed lavere miljøbelastning, som vil falde yderligere i takt med omfanget af udskiftningen.

Alumeco Koncernens hovedsæde i Odense er beliggende i en miljøzone, der automatisk indebærer, at alle indgående samt udgående lastbiler med materialer som minimum skal opfylde

kravene fra EURO 4 motornormen eller have påmonteret et partikelfilter. Hermed begrænses partikelforureningen, og de miljømæssige- og sundhedsmæssige gener i området mindskes. Igen i år har vi så vidt muligt også holdt transportforbrug og hermed CO2 udledning nede ved at afholde flest mulige interne koncernmøder via Skype/video-møder.

Ligeledes spiller Aluwind's rolle på vindenergi markedet en stor miljømæssig rolle, da vi her bidrager positivt til udbredelse af vedvarende energi og dermed bekæmpelse af CO2 emission og klimaændringer.

Alumeco A/S støttede desuden igen i år op om den lokale 'Vi cykler til arbejde' kampagne. Med stor tilslutning fra medarbejderne konkurrerede vi med andre virksomheder om flest muligt antal cyklede kilometer til og fra arbejde. Lignende lokale samt nationale tiltag, såsom tøjindsamlinger, m.m. med fokus på miljø og klimamæssige forbedringer foretages også i Koncernens udenlandske selskaber.

Fremtidige forbedringer

Alumeco Koncernen er sig bevidst om sin miljømæssige rolle og den deraf afledte nødvendige kontinuerlige fokus på at mindske den miljømæssige belastning. Dette emne er der naturligvis fortsat fokus på i alle områder og processer i Koncernen fremover.

På centrallageret i Odense fortsættes således den allerede igangværende omfattende udskiftning af belysning i fabrikshaller til LED belysning.

Arbejdsmiljø & sikkerhed

Nærværende afsnit omkring arbejdsmiljø og sikkerhed tager udgangspunkt i Alumeco Koncernens danske lagre, henholdsvis Alumeco A/S i Odense og Aluwind A/S i Ringe. De øvrige lagerlokationer i Koncernen lever op til nationale regler og normer.

Politik

Alumeco Koncernen er bekendt med, at lager- og produktionsarbejde kan være fysisk hårdt og til tider præget af ensformigt arbejde. Vi håndterer hver dag 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. I tilfælde af mange arbejdsulykker kan dette forringe vores omdømme udad til og i nogle tilfælde gøre virksomheden til en mindre attraktiv arbejdsplads og samarbejdspartner med økonomiske konsekvenser til følge.



Hos Alumeco Koncernen ønsker vi at opretholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere. Dette gør vi i overensstemmelse med relevant lovgivning indenfor området samt virksomhedens interne retningslinjer omkring arbejdsmiljø. Alle nye medarbejdere bliver introduceret til sikkerhedspolitikker, og på både lageret i Odense og i Ringe har vi en målsætning om at have nul arbejdsulykker.

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

I Alumeco og Aluwind er der udarbejdet politikker vedrørende brugen af værnemidler – både for medarbejdere og for besøgende, samt vedrørende

hvornår og hvordan der afholdes trivselsundersøgelser og arbejdspladsvurdering (APV).

Derudover bliver lagerets og produktionens nathold på begge lokationer tilbudt en helbredsundersøgelse hver andet år. Alle teamkoordinatorer i Odense og alle arbejdsmiljørepræsentanter på begge lokationer skal have gennemført førstehjælpskursus. Desuden skal et udvalg af medarbejdere have gennemført hjertestarterkursus, da både Aluwind og Alumeco råder over opsatte hjertestartere.

Handlinger & resultater

I forbindelse med et ønske om at nedbringe antallet af arbejdsulykker samt skabe større fokus på sikkerhed på arbejdspladsen, blev der i januar 2018 ansat en sikkerhedsspecialist i Odense. Dennes opgaver indeholder blandt andet nedenstående:

- Identificere farlige processer i alle lager- og produktionsområder
- Registrere nær-ved-ulykker og arbejdsulykker
- Løbende lave FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) på lager- og produktionsområder
- Lave sikkerhedsaudits
- Arbejde med sikkerhedscertifikat for nye som gamle medarbejdere

Der er i samme forbindelse foretaget kortlægning af alle produktions- og lagerområder på fabrikken



og der er skabt en større synlighed omkring arbejdsmiljørepræsentanterne og deres arbejde.

Der er udarbejdet en forbedret politik til eksterne chauffører angående deres færden på Alumeco's område i Odense. Her er det blandt andet gjort klart, at alle chauffører skal bære sikkerhedshjelm, når de færdes udenfor deres lastbil, samt at chauffører ikke må forlade deres lastbil, når denne af- eller pålæses, således at de konstant er bedst muligt beskyttet. Ved Aluwind benyttes gule refleksveste for at sikre optimal synlighed af både eksterne chauffører og medarbejdere.

I Odense er der foretaget en forbyggende indsats omkring arbejdsulykker igennem kortlægningen af alle risici i lager- og produktionsområderne. Der er herefter udarbejdet både kort- og langsigtede handlingsplaner for de fundne risici. Risici med kortsigtede planer er så vidt muligt blevet udbedret umiddelbart efter kortlægningen.

Også ved Aluwind arbejdes der forebyggende med arbejdsulykker, og relevante tiltag er blevet udført bl.a. ud fra den nyligt gennemførte APV i juni 2017. Et fokusområde i året har været løfte- og bæreteknikker for på den måde at undgå slid og arbejdsulykker blandt medarbejdere.

Udover dette har vi fokus på også at beskytte vores besøgende bedst muligt, og der er derfor indrettet et område i hovedbygningen i Odense, hvor gæster kan få udleveret en låne hjelm samt sikkerhedsinstruktioner, hvis de skal opholde sig udenfor de opmærkede gangveje i lager- og produktionsområderne. Ved Aluwind skal alle besøgende registrere sig samt læse de opstillede sikkerhedsinstruktioner.

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

For de seneste to regnskabsår er nedenstående antal arbejdsulykker pr. gennemsnitlig antal medarbejdere blevet registreret.

	2016/2017	2017/2018
	Arbejdsulykker / Gns. medarbejderantal	Arbejdsulykker / Gns. medarbejderantal
Aluwind	8 / 141	6 / 139
Alumeco	14 / 229	16 / 239

Fremtidige forbedringer

Alumeco Koncernen ønsker at værne om sine medarbejdere og ønsker at give dem de bedst mulige arbejdsbetingelser. Der arbejdes derfor løbende med sikkerhed og arbejdsmiljø, hvilket har betydet større fokus på blandt andet nær-ved-ulykker. Dette fokus vil fortsætte i fremtiden. Alumeco Koncernen har fokus på at registrere flere nær-ved-ulykker for den vej igennem at nedbringe antallet af arbejdsulykker.



I det kommende år vil sikkerhedsspecialisten gennemføre sikkerhedsaudit og sikkerheds-certificering af fabrikken i Odense. I forbindelse med en planlagt kapacitetsudvidelse af lager- og produktionsområder i Odense, vil der være fokus på arbejdssikkerheden i de berørte områder.

I efteråret 2018 vil der desuden blive gennemført ny arbejdspladsvurdering for både kontor og lager- og produktionsområder i Odense. Ved Aluwind vil der i det kommende år være fokus på gennemførsel af instruktioner i korrekt løft af byrde med kran, således at alle medarbejdere er helt opdaterede på denne arbejdsopgave samt på tilhørende arbejdsstillinger.

Ved Aluwind vil der i det kommende regnskabsår desuden fortsat være fokus på samkøringen af ISO. I denne forbindelse vil SOSWEB, et Avidenz system, blive anvendt som platform for Aluwind's HSE (Health, Safety and Environment) arbejde. Dette vil lette arbejdet for organisationen samt skabe synlighed for alle medarbejdere.

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

For det kommende regnskabsår er det ligeledes målsætningen at kortlægge arbejdsmiljø samt arbejdsulykker på Alumeco Koncernens øvrige lagerlokationer, for dermed efterfølgende at kunne igangsætte eventuelle ønskede indsatser og med mulighed for at udvikle arbejdsulykke-KPI'er for Alumeco og Aluwind i Danmark til koncern KPI'er. Ud fra disse er det en målsætning at kunne skabe synergi og effektivitet i afhjælpning af problemstillinger på arbejdsmiljøområdet.

MEDARBEJDERE

Medarbejderintegration

Politik

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

"På koncernniveau har vi et målrettet fokus på medarbejderne, deres jobtilfredshed og udvikling, da vi ser medarbejderne som den vigtigste forudsætning for fortsat vækst, udvikling og procesoptimering".

Andreas Steenberg, Alumeco Group HR Manager

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 medvirke til sikkerhed, tilfredshed og effektivitet i det daglige arbejde. Medarbejdernes trivsel fremmes mest muligt ved involvering i egne arbejdsforhold.

Vi respekterer og efterlever menneskerettighederne og skridter 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 uanset køn, race, hudfarve, religion, politisk eller seksuel orientering, social eller etnisk baggrund, alder og/eller handicap.

Vi er medlem af Dansk Industri og respekterer indgåede overenskomster.



Handlinger & resultater

Vores introduktions- og uddannelsesprogram for nye medarbejdere vil løbende blive opdateret og forbedret for at sikre en fyldestgørende information om virksomheden, funktionen, ansvar og opgaver samt relation med kollegaer. I visse selskaber er der udpeget mentorer for nye medarbejdere, som er med til at sikre en god integration, også til sociale forhold. Mentorprogrammet vil løbende blive evalueret med det formål at implementere det på koncern-niveau.

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.

Fremtidige forbedringer

Vi ønsker at forbedre onboarding programmet for at optimere praksis og implementere det i hele Koncernen, for hermed at sikre en fælles og lokal træning samt on-the-job træning.

Uddannelse & personlig udvikling

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 vil ændres og indebære samarbejde på tværs i organisationen og i Koncernen. Manglende fokus på denne dynamiske udvikling kan resultere i forringede muligheder for fast-

holdelse af koncernens medarbejdere og dermed have indflydelse på personaleomsætning.

Vi gennemfører årlige feedback (MUS) samtaler for at evaluere samarbejde og præstation samt for at identificere ambitioner og behov for udvikling af kompetencer. MUS'en er implementeret i alle selskaber i Koncernen.

Det er vigtigt, at medarbejderne til enhver tid besidder de rette kompetencer, samt at de har en klar forståelse for deres egen indflydelse på Koncernens succes. Er vi ikke i stand til at skabe denne forståelse blandt medarbejderne, kan det i værste fald medføre mistro og grundet manglende motivation samt engagement.

Træning og uddannelse er afgørende også for at sikre en korrekt og sikker opgaveudførelse, for at efterleve lovbestemte krav og for at optimere medarbejdertilfredsheden. Udover den fortløbende uddannelse inden for medarbejderens eget funktionsområde, tilbyder Alumeco støtte til relevant efteruddannelse og til videregående uddannelse.

I kraft af, at Alumeco er en stor og global koncern, har vi gode muligheder for at tilbyde medarbejdere udstationering inden for 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 medarbejderudviklingssamtaler og dels på basis af resultatet af tilfredshedsundersøgelser.

Hvis der måtte opstå et midlertidigt fald i ordreindgangen, tilstræber vi at undgå store udsving i bemandingen. Et middel hertil vil være at tilbyde voksne efteruddannelse for i videst muligt omfang at fastholde medarbejderne eller muliggøre en omplacering.

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 indeværende regnskabsår har vi besluttet at opdele processen for administrative medarbejdere og for lager- og produktionsmedarbejdere. For samtalerne udgjorde gennemførelsesgraden 87% ud af 362 (alene administrative medarbejdere). Samtaler med lager- og produktionsmedarbejdere er i gang-værende.

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 konkret eller fremtidigt behov.



Fremtidige forbedringer

Alumeco Koncernen fokuserer på talentudvikling og løbende professionel træning, og arbejder i den sammenhæng på en ny platform for at sikre digital videndeling og fremme træning af medarbejdere på alle niveauer. Denne uddannelse og træning vil være baseret på en kombination af efterspurgt behov for konkrete emner for enkeltpersoner eller for en bestemt medarbejdergruppe samt baseret på den årlige kompetenceregistrering og planlægning af de påkrævede kompetencer bl.a. i forhold til den overordnede forretningsstrategi.

Vi vil arbejde på en løbende forbedring og optimering af medarbejderudviklingssamtalen samt på en kompetencematrix for at sikre, at medarbejderne besidder de rigtige kompetencer i henhold til strategien og for at sikre fleksibiliteten inden for virksomheden og/eller en konkret afdeling. Formatet og processen vil løbende blive evalueret i forhold til at efterkomme organisationens behov. Vi planlægger desuden at etablere et uddannelses- og træningsprogram for ledere og mellemledere for at understøtte arbejdet med kompetenceudvikling og -styring.

Socialt ansvar

Politik

Områderne 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.

Vi har implementeret principper for introduktion af nye medarbejdere til sikkerhedsinstruktioner i forbindelse med deres introduktionsforløb, ligesom der regelmæssigt foretages en målrettet opfølgning med hver medarbejder.

I tilfælde af langtidssygdom, arbejdsrelateret skade eller alder tilbyder Alumeco medarbejdere tilpasning af deres stilling, arbejdsopgaver, arbejdstider, etc. 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 opfordrer til et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner for at integrere studenter og dimittender. Antallet af trainees og lærlinge under uddannelse i Koncernen vil blive fastlagt i henhold til størrelsen af det enkelte selskab.

Handlinger & 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. 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.

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

Fremtidige forbedringer

For at kunne evaluere resultater og fremtidige handlinger arbejder vi på at implementere definerede nøgletal for HR-området. Nøgletallene og målene vil gradvist blive introduceret til alle selskaber og bl.a. indeholde følgende parametre:

- Sygefravær
- Arbejdsulykker
- Anciennitet
- Fordeling på alder og køn (for at sikre overensstemmelse med det omgivende samfund)
- Uddannelses- og træningsaktiviteter

Som en del af vores personalehåndbog arbejder vi på formulering af en 'Medarbejder Koncern Code of Conduct' for at forebygge enhver form for bestikkelse og korruption. Denne skal implementeres til alle medarbejdere i alle selskaber.

I Alumeco Koncernen er vi meget bevidste omkring, at vi ikke uden vores medarbejdere 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, som tager sin del af ansvaret for trivsel, sikkerhed, miljø og samfund – både nu og i fremtiden.



