

Redegørelse for Samfundsansvar og kønsmæssig sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens §99a og §99b - for 2019.

Selskabets hovedaktivitet består i produktion af komplekse stålkonstruktioner.

Som producentvirksomhed relaterer selskabets væsentligste samfundspåvirkning sig til leverandørkæden og specifikt sikring af menneskerettigheder og arbejdsvilkår for medarbejdere. Derudover er der en væsentlig samfundspåvirkning på miljø- og klimaområdet.

East Metal koncernens politik for social ansvarlighed er baseret på virksomhedens værdier og bygger på UNCG's/FN's 10 principper for social ansvarlighed. Koncernen har en målsætning om, at vores samarbejdspartnere også lever op til vore politikker herfor.

Politikker for social ansvarlighed.

East Metal har en klar holdning til social ansvarlighed. Medarbejderne behandles med respekt, lige så vel som virksomheden forventer at medarbejderne opfører sig loyalt. East Metal har derfor klare retningslinjer og politikker på området.

East Metal koncernens politikker for social ansvarlighed omfatter:

- Overholdelse af lovgivningens krav,
- Menneskerettigheder,
- Sundhed,
- Sikkerhed,
- Arbejdsmiljø,
- Kvalitetspolitik,
- Miljø- og klimapolitik, samt
- Forbud mod korrupsion og bestikkelse.

Koncernens politikker efterleves ved at ledelse og medarbejdere i koncernen medvirker til at:

- Overholde gældende lovgivning.
- Fremme en kultur, hvor alle medarbejdere, uanset hudfarve, race, nationalitet, social baggrund, seksuel orientering og politisk eller religiøs overbevisning, køn eller alder er lige.
- Give et rimelig vederlag og sikre den gældende nationale lovbestemte mindsteløn.
- Overholder det maksimale antal arbejdstimer, der er fastsat i den lokale lovgivning.
- Forbyder børnearbejde og ansætter ikke arbejdere under alderskravet af lokal lovgivning.

- Respekterer rettighederne for de ansatte, og respekterer personlig værdighed og privatliv.
- Tager ansvar for sundhed og sikkerhed for medarbejderne.
- Overholder koncernens politik for sundhed og sikkerhed.
- Sikrer at arbejdsmiljøprogrammet følges og er vedligeholdt i henhold til OHSAS 18001 krav.
- Tolererer og opfordrer ikke til nogen form for korrupsion eller bestikkelse.
- Udnytter ikke regeringsstøtte med det formål at bryde loven.
- Reducerer indvirkningen på miljøet og klimaet ved at sikre en optimal udnyttelse af ressourcerne gennem reduktion af energiforbrug, affald og emissioner til miljøet.
- Fremme medarbejdernes bevidsthed og ansvarsfølelse over for miljøet ved uddannelse og engagement i miljøarbejdet.
- Udvælger og godkender nye leverandører omhyggeligt og sigter mod at få alle leverandører til
- at efter komme denne CSR-politik.

Menneskerettigheder.

Væsentlige risici og politik.

De væsentligste risici for East Metal på området omfatter risici for manglende efterlevelse af vores værdier inden for koncernen såvel som hos underleverandører. For begge vedkommende er risici således knyttet til overholdelse af menneskerettigheder.

Det er koncernens politik, at alle medarbejdere skal arbejde under ordentlige arbejdsforhold og i henhold til gældende lovgivning, ligesom koncernen støtter op om og respekterer de internationale anerkendte arbejdstagerrettigheder, som specificeret i den internationale arbejderorganisation kernekonventioner.

Handlinger og resultater.

I 2019 har East Metal fortsat med efterlevelse af værdierne. Medarbejderne er i bredt flertal blevet opdateret på værdier og politikker.

Gennemførte aktiviteter og resultater heraf:

Kvalitets og arbejdsmiljø.

Koncernen har en målsætning for kvalitet og arbejdsmiljø og tilstræber certificering efter gældende standarder. De gældende og planlagte certificeringer for East Metal koncernen omfatter:

	SIA East Metal	SIA East Metal	East Metal	East Metal
ISO Certificeringer:	Dobeles	Daugavpils	Nakskov A/S	Trade A/S
EN/ISO 9001:2008	Ja	Ja	Ja	Ja
EN/ISO 3834-2:2006	Ja	Ja	Ja	N/A
EN 1090-1	Ja	Ja	Ja	N/A
EN/OHSAS18001	Ja	Ja	Ja	Ja
EN/ISO 14001:2015	Ja	Ja	Ja	Ja
Øvrige godkendelser:				
Achilles leverandøroptagelse				Ja
Work Place Condition Assesment		Ja		

Sikkerhed.

Koncernen registrerer en række forhold vedrørende sikkerhed og arbejdsmiljø. Registreringerne omfatter:

► Personuheld, i kategorierne

- Uheld, dvs. uheld hvor der konstateres personskade med mere end 24 timer fravær efterfølgende.
- Hændelser, dvs. uheld, hvor der ikke registreres fravær eller fraværet er mindre end 24 timer.
- Nærved uheld, dvs. konstatering af forhold eller tilstande, der kan forårsage et personuheld.

Det er koncernens målsætning, at der ikke sker personuheld med fravær i mere end 24 timer. I 2019 er der i alt registreret 17 uheld mod 15 uheld i 2018 med fravær i mere end 24 timer.

► Brand

Det er koncernens politik, at sikkerheden omkring arbejdet ikke resultere i brand. Der i 2019 registreret 2 tilfælde af mindre brande i produktionen, mod 4 tilfælde i 2018.

► Miljøuheld, dvs. forurening af jord, vand og luft.

Det er koncernens politik, at der ikke indtræffer miljøuheld. Der er i 2019 registreret 1 miljøuheld mod 4 registreret i 2018. Koncernen er i 2016 blevet certificeret i henhold til EN/ISO 14001:2015. Der arbejdes løbende med miljøforbedrende tiltag med henblik på dels at undgå miljøuheld og dels at minimere koncernens miljøpåvirkning.

Indsatsen for 2020 er fortsat at undgå alvorlige ulykker. East Metal koncernen arbejder proaktivt med nærved uheld registreringer og risikovurderinger som forebyggende aktiviteter. Alle medarbejdere deltager i sikkerhedsarbejdet og er forpligtet til at sikre egen og kollegaers sikkerhed.

► Klima

Det er koncernens politik, at reducere klimapåvirkninger, herunder energiforbrug ved koncernens aktiviteter. Koncernen har i 2019 fortsat det gode arbejde med klimaforbedrende tiltag gennem optimering af ressourceudnyttelsen.

For 2020 er der planlagt fortsat optimering af koncernens ressourceudnyttelse.

Sygdom og trivsel

Koncernen har stor fokus på medarbejdernes sygdom og trivsel. Koncernens målsætning for 2019 er fortsat, at fravær som følge af sygdom ikke må overstige 1,5 % for funktionærer og 3,0 % for timelønnede medarbejdere.

For 2019 viser registreringerne:

Timelønnede 2,33% (2018 2,7%), målsætning <3,0 %

Funktionærer 0,9% (2018 1,2%), målsætning <1,5 %

I 2020 vil der fortsat være fokus på sygdom og trivsel. Koncernen har løbende gennemført medarbejderudviklingssamtaler i funktionærstaben & timelønsområdet med positiv indvirkning, og i 2020 fortsættes udviklingssamtalerne, så de bliver en fast del af hverdagen i koncernen.

Antikorruption.

Væsentlige risici og politik.

Risici forbundet med antikorruption anses i det væsentligste at knytte sig til koncernens kontakt med underleverandører, kunder og myndigheder i koncernens udenlandske virksomheder.

Koncernen tolerer ingen form for korrupsion eller bestikkelse. Koncernens politik tilsiger ligeledes, at alle love og regler skal overholdes såvel lokalt som internationalt.

For at sikre, at alle medarbejdere efterlever koncernens politik, bliver alle medarbejdere i udsatte positioner, hvor der samarbejdes med udenlandske virksomheder, løbende mindet om koncernens politikker.”

Der blev i 2019 ikke registreret tilfælde af korrupsion eller anden uetisk adfærd.

Forventninger til samfundsansvar i fremtiden

Koncernen arbejder løbende med forbedringer, målinger og registreringer af effekten vores førte politikker vedrørende koncernens sociale ansvar.

Kønsmæssig repræsentation i ledelsen

Koncernen arbejder målrettet på at efterleve lovgivningens bestemmelser for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og de øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen består i dag udelukkende af mænd, da der ikke har været for koncernen kvalificerede forslag til kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Det er koncernens mål, at der, forudsat er relevant kompetence er mindst 1 kvinde i bestyrelsen ved aflæggelse af årsrapporten i 2021.

I koncernens øvrige ledelse er den procentuelle kønsfordeling mellem mænd og kvinder fortsat 66/33.

Det er koncernens politik, at såvel mænd som kvinder opfordres til at søge om ledige stillinger i koncernen, ligesom mænd og kvinder sikres samme rettigheder og vilkår ved og under deres ansættelse. Der er koncernens forventning, at den her angivne politik vil medføre en forøgelse af det underrepræsenterede køn. Koncernen bestræber sig på at have begge køn repræsenteret i forbindelse med rekrutteringsprocessen ved nyansættelser.