

Aktieselskabet Schouw & Co.

Redegørelse for samfundsansvar for regnskabsåret 2018, jævnfør årsregnskabslovens §99a og §99b

Schouw & Co. har udarbejdet en samlet redegørelse for samfundsansvar og den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for regnskabsåret 2018, jævnfør årsregnskabslovens §99a og §99b.

På selskabets hjemmeside: www.schouw.dk/cg2018 - findes yderligere orientering fra de enkelte dattervirksomheder, der dog alene skal ses som supplement til nærværende redegørelse, samt redegørelse om virksomhedsledelse, jævnfør årsregnskabslovens §107b.

Samfundsansvar (§99a)

Redegørelse for samfundsansvar, jævnfør årsregnskabslovens §99a, omfatter beskrivelse af forretningsmodellen i Schouw & Co. i relation til samfundsansvar, politikker for samfundsansvar og risikovurdering, strategi for arbejdet med samfundsansvar samt beskrivelse af handlinger og resultater.

Beskrivelse af forretningsmodellen i Schouw & Co.

Schouw & Co. er et diversificeret industrikonglomerat, der operationelt er struktureret, så der under moderselskabet Schouw & Co. findes et antal 100% ejede porteføljevirksomheder, der hver især er opbygget som fokuserede delkoncerner med egne datterselskaber.

De enkelte porteføljevirksomheder opererer med en høj grad af operationel selvstændighed og har deres egen organisation og ledelse med ansvar for virksomhedens drift. Porteføljevirksomhedernes underliggende datterselskaber driver aktiviteter, som er identiske med eller tæt relateret til porteføljevirksomhedens gennemgående aktiviteter.

Mere end halvdelen af koncernens aktiviteter er placeret i Europa. Koncernen har dog også betydelige aktiviteter uden for Europa, men produktionsenhederne i disse lande er gennemgående sammenlignelige med enhederne i Europa.

Størstedelen af koncernens omsætning hidrører fra automatiseret og avanceret procesproduktion, hvor indkøbte råvarer forarbejdes til produkter, der videresælges til kunder, som fremstiller det endelige slutprodukt. Den resterende del af omsætningen hidrører væsentligst fra teknisk handels- og forarbejdningsvirksomhed, hvor indkøbte komponenter håndteres og/eller forarbejdes inden videresalg til industrielle kunder. Koncernens aktiviteter udføres generelt efter internationalt anerkendte kvalitetsstandarder.

Koncernens indkøb af råvarer er begrænset i antal forskellige typer og omfatter primært marine og vegetabiliske råvarer samt oliebaseerede produkter, der gennemgående indkøbes i store mængder fra anerkendte leverandører internationalt. Koncernens indkøb af komponenter omfatter derimod et meget stort antal produkter, der indkøbes fra mange leverandører over hele verden. Det gennemgående kendetegn for disse produkter er, at de er fremstillet hos anerkendte tekniske producenter med høje kvalitetsstandarder.

Koncernens afsætning er baseret på salg til professionelle kunder, som enten anvender koncernens produkter eller indarbejder disse i et endeligt slutprodukt. Afsætningen fra procesproduktion sker i væsentligt omfang til et begrænset antal kunder, der aftager store mængder. Koncernen har ikke direkte salg til private forbrugere og kun i meget begrænset omfang direkte salg til det offentlige.

Disse karakteristika for koncernens overordnede forretningsmodel betyder, at nogle CR-relaterede forhold er særligt væsentlige. Det gælder især forhold relateret til vores medarbejdere, vores anvendelse af ressourcer i form af bl.a. energi og råvarer samt god forretningsetik.

Politikker for samfundsansvar og risikovurdering

Schouw & Co. har siden 2016 haft et sæt vedtagne politikker for samfundsansvar (Corporate Responsibility) inden for områderne menneskerettigheder, sociale forhold og medarbejderforhold, antikorruption og forretningsetik samt miljø og klima. Koncernens CR-politik udgør rammen for en fælles tilgang blandt vores medarbejdere i forhold til vores værdier og vores målsætning om at agere bæredygtigt og ansvarligt. Politikken beskriver en række retningslinjer samt vores forventninger til hinanden og sammenfatter, hvordan vi bør opføre os som henholdsvis medarbejdere og arbejdsgiver. Politikken tager udgangspunkt i de ti principper i FN's Global Compact.

I forlængelse af vedtagelsen af politikkerne for samfundsansvar har Schouw & Co. endvidere foretaget en samlet risikovurdering af disse samfundsansvarsområder. Koncernen har i 2018 udvidet aktiviteterne, men udvidelserne er sket inden for allerede eksisterende aktivitetsområder, så det overordnede risikobillede ikke er ændret. De vigtigste risici beskrives nedenfor i sammenhæng med politikken for de enkelte samfundsansvarsområder.

Menneskerettigheder

Schouw & Co. har aktiviteter i en lang række lande verden over. Uanset hvilket land vi opererer i, bestræber vi os på at overholde menneskerettighederne og på at behandle vores medarbejdere med værdighed og respekt. Vi støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder som formuleret i FN's menneskerettighedserklæring samt i ILO's konventioner og anbefalinger.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til menneskerettigheder. Koncernen opererer i mange forskellige lande, herunder også lande der kan defineres som højrisikolande. Datterselskabernes produktionsenheder på tværs af alle landegrænser er dog gennemgående helt sammenlignelige, og vi bestræber os på at holde samme høje standard på alle produktionsenhederne – uanset geografisk tilhørsforhold. Sidstnævnte vurderes som medvirkende til at reducere risikoen for negative påvirkninger på menneskerettigheder.

Sociale forhold og medarbejderforhold

I Schouw & Co. mener vi, at resultater skabes gennem mennesker. Vi tilstræber at være en ansvarlig arbejdsgiver, som sikrer ordentlige ansættelsesforhold, sunde og sikre arbejdsforhold og et motiverende arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til sociale forhold og medarbejderforhold. Da Schouw & Co. anser medarbejderne som koncernens vigtigste ressource, vurderes CR-risici i forbindelse med sociale forhold og medarbejderforhold som et område af særdeles væsentlig karakter.

Koncernens høje andel af automatiseret produktion og håndteringen af de mange forskelligartede tekniske produkter stiller imidlertid betydelige krav til medarbejdernes kompetencer. Såvel i Europa som i de øvrige lande beskæftiges der således overvejende veluddannet arbejdskraft og medarbejdere, som efter oplæring og træning har erhvervet de nødvendige kompetencer, der muliggør overholdelse af porteføljevirksohedernes kvalitets- og sikkerhedsstandarder. Det er medvirkende til at sikre, at der kan opretholdes et højt niveau inden for arbejdsmiljø, og der foretages kontinuerligt forbedringer for at minimere risici inden for området.

Anti-korruption og forretningsetik

Schouw & Co. har igennem årene opbygget et omdømme som en virksomhed, der opretholder en høj grad af integritet og etisk adfærd. Vi modarbejder alle former for korruption, herunder bestikkelse og facilitation payments.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til anti-korruption og forretningsetik. Visionen i Schouw & Co. er at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde ved at forpligte os selv og vores virksomheder til at tage ansvar og agere bæredygtigt, uanset hvilket land vi opererer i. Visionen er dybt forankret i den måde, Schouw & Co. driver forretning på, hvilket har medvirket til at opbygge koncernens gode omdømme gennem mange år.

På baggrund af koncernens overordnede forretningsmodel og den mangeårige tradition for at drive ansvarlig virksomhed vurderes det ikke, at dette område udgør en væsentlig CR-risiko, bortset fra den risiko der naturligt er, hvis ikke alle medarbejdere – herunder specielt nye medarbejdere – er opmærksomme på koncernens politik. Det er derfor nødvendigt med god information for at sikre, at den gode standard fastholdes.

Miljø og klima

Virksomhederne i Schouw & Co. arbejder i stor udstrækning med forarbejdning af råmaterialer i stor skala, og vi anerkender den påvirkning, vores produktion har på miljøet. Vores CR-politik i forhold til miljø og klima går hånd i hånd med ordentligt købmandskab. Vi arbejder for at beskytte miljøet og for løbende at nedbringe vores udledninger relativt til output.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til miljø og klima. Som følge af den omfattende anvendelse af oliebaseerede produkter og marine råvarer samt det betragtelige forbrug af energi til procesformål vurderes dette område at udgøre en væsentlig CR-risiko for størstedelen af koncernens virksomheder.

Det er imidlertid en naturlig del af koncernens forretningsmodel at søge at optimere udnyttelsen af råvarerne og minimere mængden af affald, samtidigt med at energiforbruget minimeres – for derved at reducere miljø- og klimapåvirkningen, og nedbringe de relative udledninger. Også fremadrettet vil der i de enkelte virksomheder være fokus på løbende forbedringer inden for miljø og klima.

Strategi for arbejdet med samfundsansvar

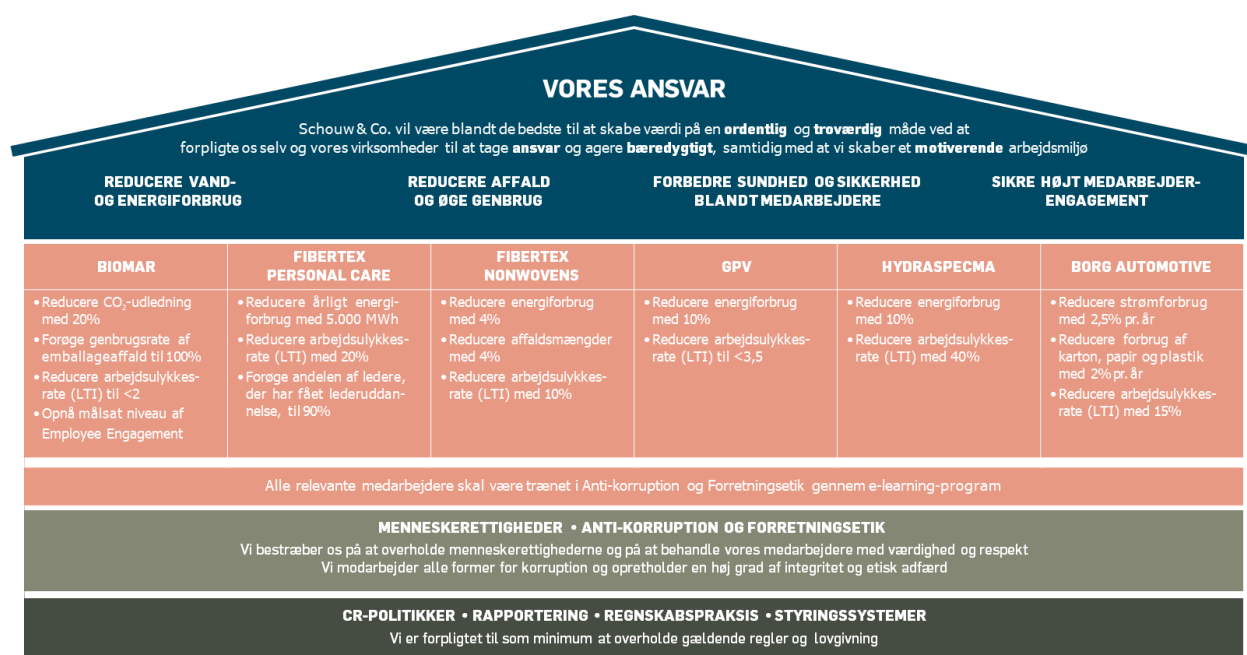
I forlængelse af vedtagelsen af politikkerne for samfundsansvar i 2016 etablerede Schouw & Co. et strategihus som grundlag for koncernens langsigtede arbejde med samfundsansvar frem mod 2020.

Beskrivelse af CR-huset

CR-husets fundament udgøres af koncernens politik for samfundsansvar samt den rapportering, den regnskabspraksis og de managementsystemer, som er etableret. Herudover betragtes specielt to samfundsansvarsområder – menneskerettigheder samt anti-korruption og forretningsetik – som helt grundlæggende for alle koncernens virksomheder.

CR-husets søjler omfatter samfundsansvarsområderne sociale forhold og medarbejderforhold samt miljø og klima. På disse områder har koncernens virksomheder en stor frihedsgrad til at lægge indsatsen der, hvor den er mest relevant for den enkelte virksomhed. Det er dog forventningen, at alle indsatser støtter op om koncernens overordnede målsætninger om løbende at reducere det relative forbrug af energi og vand, at reducere mængden af affald og øge genanvendelse samt at sikre medarbejderne gode arbejdsforhold og et motiverende arbejdsmiljø.

Schouw & Co. ønsker at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde ved at forpligte os selv og vores virksomheder til at tage ansvar og agere bæredygtigt, samtidig med at vi skaber et motiverende arbejdsmiljø. Denne overordnede vision om ansvarlighed udgør CR-husets tag.



De individuelle måltal er gennemgående defineret som 2020-tal målt relativt til aktiviteten med udgangspunkt i en 2016- eller 2017-baseline.

Tværgående samarbejde i koncernen

CR-husets opbygning og strategien for arbejdet med samfundsansvar indebærer, at koncernens virksomheder har en høj grad af frihed til at rette CR-indsatsen mod de områder, som de vurderer, er mest relevante for den enkelte virksomhed på det aktuelle tidspunkt, og virksomhederne opererer med individuelle succeskriterier.

En række indsatsområder har imidlertid interesse for alle koncernens virksomheder, så et tværgående samarbejde i koncernen er relevant som grundlag for virksomhedernes individuelle indsats. Disse tværgående samarbejder er typisk struktureret som koncernfælles workshops med inspiration og erfaringsudveksling kombineret med individuelle forløb i de enkelte virksomheder. Forløbene har været faciliteret af eksterne konsulenter med god indsigt i koncernens forretningsområder.

De tværgående samarbejder i denne sammenhæng blev påbegyndt i 2016 med udarbejdelsen af koncernens **CR-politik** og den efterfølgende **risikovurdering** samt etablering af **CR-huset** og definition af **regnskabspraksis** for områder inden for samfundsansvar. Det er et grundlag, som naturligt skal videreudvikles i forbindelse med udarbejdelse af den kommende strategi for arbejdet ud over 2020.

I 2017 arbejdede Schouw & Co. på tværs af koncernens virksomheder specielt med samfundsansvarsområderne **menneskerettigheder** samt **anti-korruption og forretningsetik**. Arbejdet blev koordineret gennem en række workshops faciliteret af eksterne konsulenter. De enkelte virksomheder identificerede i den forbindelse, hvilke potentielle negative påvirkninger de kunne have på menneskerettigheder – både i forhold til vores egne medarbejdere, men også i forhold til leverandører, kunder og det omgivende samfund. Virksomhederne forholdt sig til, hvordan man monitorerer disse potentielle negative påvirkninger, og hvad man kan gøre for at reducere eksponeringen på de mest risikofyldte områder. Arbejdet identificerede en række områder, hvor procedurer og andet kunne præciseres eller forbedres, men der blev ikke identificeret områder, hvor øjeblikkelig implementering af væsentlige forandringer var påkrævet.

Ved udgangen af 2017 havde koncernens virksomheder endvidere i fællesskab udviklet et e-learning-program med fokus på anti-korruption og forretningsetik bestående af en fælles platform, der var individualiseret til de enkelte virksomheder. E-learning-programmet er opbygget af en virksomhedsspecifik velkomst-video med den adm. direktør fra den pågældende virksomhed, en generel introduktion til koncernens CR-politik, et antal praktiske dilemmaer og endelig 10 test-spørgsmål til afslutning.

I 2018 har Schouw & Co. på tværs af koncernens virksomheder specielt arbejdet med **ansvarlig leverandørstyring** samt **anti-korruption og forretningsetik** med udgangspunkt i den overordnede risikovurdering, som Schouw & Co. har foretaget. Arbejdet er yderligere omtalt under den efterfølgende beskrivelse af handlinger og resultater.

Koncernens virksomheder fortsætter hver for sig indsatsen på alle samfundsansvarsområder i 2019, men herudover vil Schouw & Co. på tværs af koncernen arbejde med, hvordan vi kan forbedre den konsoliderede **rapportering om samfundsansvar**, herunder om den i højere grad kan rettes mod en rapportering om ESG – Environment (E), Social (S) & Governance (G).

Beskrivelse af handlinger og resultater i 2018

I 2018 har Schouw & Co. på tværs af koncernens virksomheder specielt arbejdet med ansvarlig leverandørstyring samt anti-korruption og forretningsetik.

Arbejdet med **ansvarlig leverandørstyring** var baseret på to koncernfælles workshops faciliteret af eksterne konsulenter, suppleret med individuelle forløb i de enkelte virksomheder, som ligeledes var faciliteret af eksterne konsulenter. Arbejdet på den indledende workshop omfattede emner som udfordringer og muligheder ved ansvarlig leverandørstyring, identifikation af risici i leverandørkæden, vurdering af erfaringsgrundlag, processer for ansvarlig leverandørstyring samt vigtige værktøjer som Code of Conduct, Self Assessment Questionnaires, Corrective Action Plans og Audits. De individuelle forløb var tilrettelagt efter den enkelte virksomheds behov og omfattede emner som udvikling af værktøjer, kvalitetssikring af processer samt benchmark-analyser. Forløbet blev afsluttet med en workshop i januar 2019 med erfaringsudveksling på tværs af koncernens virksomheder og yderligere arbejde omkring auditering af leverandørkæden.

I 2018 blev e-learning-programmet med fokus på **anti-korruption og forretningsetik** udrullet til de relevante medarbejdere i de fleste af koncernens virksomheder. I BioMar, HydraSpecma og Borg Automotive har mere end 90% af de udvalgte medarbejdere gennemført forløbet, og i GPV har 77% gennemført. De to Fibertex-virksomheder har i 2018 opdateret deres Code of Conduct til brug for medarbejdere, og det opdaterede materiale vil blive implementeret i 2019.

Koncernens virksomheder har hver for sig i 2018 taget en række initiativer i relation til såvel de ovennævnte områder som til de øvrige samfundsansvarsområder med fokus på de områder, som vurderes at udgøre en særlig CR-mæssig risiko, eller som indeholder et forretningsmæssigt perspektiv. En repræsentativ omtale af handlinger og resultater for de enkelte virksomheder findes herunder.

Som supplement til nærværende redegørelse findes der på hjemmesiden – www.schouw.dk/cg2018 – en yderligere orientering fra de enkelte virksomheder.

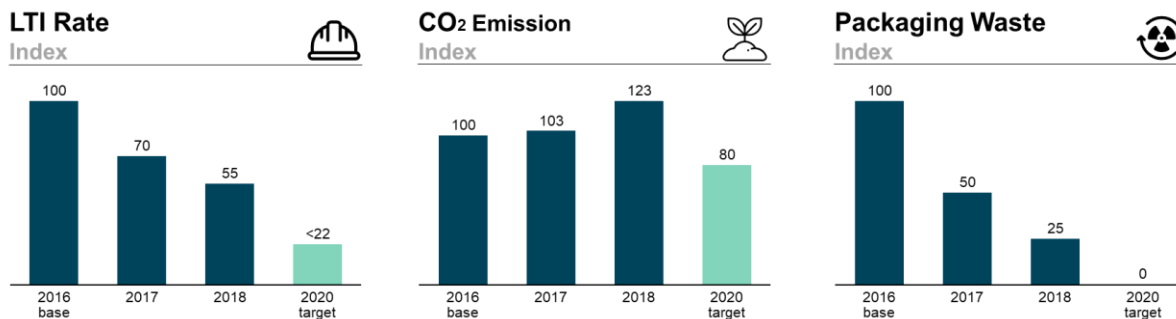
BioMar

Menneskerettigheder: BioMar har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring og har fulgt op på observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017. Der er stort fokus på at sikre en positiv udvikling i "Employee engagement", og virksomheden har i 2018 gennemført måling med ekstern assistance på alle produktionsenheder med undtagelse af den nyligt etablerede joint venture-aktiviteter i Kina. Sammenlignet med andre internationale virksomheder viste målingerne samlet et tilfredsstillende resultat og generel forbedring i forhold til en tilsvarende måling i 2016.

Sociale forhold og medarbejderforhold: BioMar har ambitiøse mål for forbedring af arbejdssikkerheden gennem reduktion af risikofaktorer og udvikling af en god sikkerhedskultur. I 2018 er arbejdsulykkesraten yderligere reduceret, selvom opgørelsen nu inkluderer aktiviteterne i Kina, Tyrkiet og Ecuador. Til gengæld har der været svag stigning i Severity Rate som følge af et mindre antal middellange sygefravær (10-30 dage).

Anti-korruption og forretningsetik: I takt med virksomhedens aktivitetsudvidelser fortsætter BioMar med at fremme integritet og ansvar på alle niveauer i organisationen, med træning i virksomhedens Code of Conduct "The Right Way", der giver en omfattende introduktion til de etiske retningslinjer for alle medarbejdere. "The Right Way" understreger BioMars engagement i internationale menneskerettigheder, sundhed og sikkerhed, miljø, fair konkurrence og anti-korruption. Herudover lancerede BioMar e-learning-programmet om anti-korruption og forretningsetik som obligatorisk træning for alle ledere og kommercielle medarbejdere. Af de udvalgte medarbejdere havde 93% gennemført programmet ved udgangen af 2018.

Miljø og klima: BioMar har opstillet mål relateret til FN's verdensmål for områder som brug af ferskvand, genanvendelse af affald og CO₂-emission. På trods af en række indsatser er det endnu ikke lykkedes at nå det oprindelige mål for CO₂-emission, blandt andet som følge af aktivitetsudvidelser i Kina og Tyrkiet, hvor emission fra elektricitetsfremstilling er højere end ved de traditionelle produktionsbaser i Europa og Sydamerika. BioMar fastholder fokus på energieffektivitet og har reduceret det samlede energiforbrug pr. ton foder produceret med 4% i 2018. BioMar har en målsætning om at opnå 100% genanvendelse af emballagematerialer. BioMar havde et udgangspunkt i 2016 med en genanvendelsesrate på 99,6%, som i 2018 blev yderligere forbedret til 99,9%, og virksomheden er således tæt på at have elimineret alt affald fra emballager. BioMar udsender senere på året Sustainability Report 2018 med mere detaljerede oplysninger om virksomhedens indsats og endelig opgjorte tal.



Fibertex Personal Care

Menneskerettigheder: Fibertex Personal Care har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring og har fulgt op på observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017. Virksomheden har i 2018 arbejdet med en opdatering af Code of Conduct, og i forlængelse heraf er udarbejdet en brochure "Code of Conduct – in Practice", som indeholder vigtige elementer fra politikkerne, som alle medarbejdere skal være ekstra opmærksomme på. I 2019 bliver den opdaterede Code of Conduct udbredt til alle medarbejdere og til omverdenen. Samtidigt implementeres der en klagemekanisme "Report a Concern", hvor medarbejdere og andre interessenter kan rapportere aktiviteter, der er i disharmoni med virksomhedens Code of Conduct.

Sociale forhold og medarbejderforhold: Et godt og sikkert arbejdsmiljø er et fokusområde for Fibertex Personal Care. Der lægges stor vægt på at sikre, at alle sikkerhedsforanstaltninger er i orden, og at medarbejderne er grundigt trænet i brug af maskinerne. For yderligere at reducere antallet af arbejdsulykker har der i 2018 været fokus på kommunikation og på at fremme en god sikkerhedskultur.

Fibertex Personal Care har sat et 2020-mål om at opnå en reduktion i frekvensen af arbejdsulykker med tabt arbejdstid på 20% i forhold til 2016. Dette mål er allerede opnået, og udfordringen er nu at fastholde det opnåede niveau, mens virksomheden vokser – senest med en ny fabrik i USA, som begynder at producere i foråret af 2019. God ledelse er en vigtig faktor i den sammenhæng, og Fibertex Personal Care har gennem en årrække arbejdet på at sikre, at en høj andel af virksomhedens ledere har gennemgået en lederuddannelse.

Anti-korruption og forretningsetik: Fibertex Personal Care stræber efter at drive en transparent forretning og opretholde en høj grad af integritet og etisk adfærd. Virksomheden har i 2018 ikke implementeret koncernens e-learning-program om anti-korruption og forretningsetik, men har i stedet valgt at lægge kræfterne i udviklingen af førnævnte ”Code of Conduct – in Practice”, som implementeres i 2019 samtidigt med klagemekanismen ”Report a Concern”, hvor medarbejdere og andre interessenter kan rapportere aktiviteter, der er i disharmoni med virksomhedens Code of Conduct.

Miljø og klima: Fibertex Personal Care stræber efter at reducere forbruget af ressourcer og den miljø-mæssige påvirkning fra virksomhedens produkter og processer, når det er teknologisk og økonomisk muligt. Fibertex Personal Care har indført certificerede miljøledelsessystemer efter ISO14001 i både Danmark, Malaysia og Tyskland. Gennem de seneste mange år har energiforbruget været i fokus på alle virksomhedens fabrikker, hvoraf fabrikkerne i Danmark og Tyskland er energicertificerede efter ISO50001. Fabrikken i Danmark har i 2018 afsluttet en treårig aftale om energieffektivisering med Energistyrelsen (2015-2018), som har forpligtet virksomheden til at gennemføre identificerede besparelserprojekter med under fem års tilbagebetalingstid. Der er nu indgået en ny aftale med Energistyrelsen, som vil løbe fra 2018 til udgangen af 2020.

I 2018 er der globalt arbejdet med følgende konkrete projekter: isolering af procesudstyr, udskiftning af blæsere, optimering af køleanlæg, udskiftning af belysning, udskiftning af termostater (fjernvarme) samt kortlægning af særligt store energiforbrugere i processen. Virksomheden har sat et mål om at gennemføre energioptimeringer fra 2016 til 2020 svarende til en årlig besparelse på 5.000 MWh. Ved udgangen af 2018 er der foreløbigt opnået en samlet besparelse på virksomhedens fabrikker på 2.600 MWh/år.



Fibertex Nonwovens

Menneskerettigheder: Fibertex Nonwovens har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring og har fulgt op på observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017. Arbejdet med menneskerettigheder er adresseret i den nuværende CR-politik for koncernen. Da Fibertex Nonwovens har aktiviteter i en lang række lande verden over, har et vigtigt element i arbejdet været en kortlægning af de initiativer og forhold, der gør sig gældende for virksomhedens enkelte enheder. Kortlægningen har blandt andet godtgjort, at der i alle enheder eksisterer en veldefineret arbejdsmiljøorganisation, der håndterer sikkerhedsmæssige forhold i forbindelse med arbejdets udførelse og muliggør, at CR-relaterede problemstillinger kan påpeges – uden at den enkelte medarbejder nødvendigvis skal adressere problemstillingen til nærmeste chef.

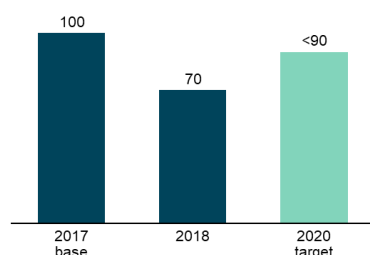
Sociale forhold og medarbejderforhold: Fibertex Nonwovens arbejder kontinuerligt med at forbedre arbejdsmiljøet og gøre virksomheden til en endnu mere attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække, udvikle og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere på alle niveauer. Der implementeres løbende tiltag, som kan forbedre medarbejdernes sundhed og trivsel samt faglige og personlige udvikling. I Fibertex Nonwovens er der siden 2017 blevet fulgt op på et nyt måltal for fravær grundet arbejdsulykker (lost time injury rate) med det formål at have samme måltal for alle sites i koncernen og kunne følge den samlede udvikling. I bestræbelserne på at nedbringe antallet af ulykker har der på fabrikkerne i Danmark og Frankrig været gennemført særlige kampagner med fokus på sikkerhed, hvilket har medvirket til at nedbringe antallet af ulykker. Ambitionen er at gennemføre tilsvarende kampagner på de andre fabrikker i løbet af 2019.

Anti-korruption og forretningsetik: Fibertex Nonwovens ønsker at være en ansvarlig virksomhed, og det er vigtigt for virksomhedens omdømme og succes, at organisationen og dens medarbejdere handler økonomisk, socialt og etisk ansvarligt. Virksomheden har i 2018 ikke implementeret koncernens e-learning-program om anti-korruption og forretningsetik, men har i stedet valgt at lægge kræfterne i opdateringen af virksomhedens Code of Conduct for medarbejderne, som i 2019 vil blive implementeret i organisationen blandt andet gennem e-learning. Som en del af dette arbejde vil relevante medarbejdergrupper blive undervist i koncernens retningslinjer for menneskerettigheder, anti-korruption og forretningsetik. Ambitionen er, at nye relevante medarbejdere skal undervises i forbindelse med ansættelse, og at nøglemedarbejdere skal opdateres hvert andet år.

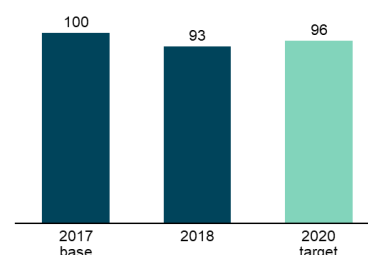
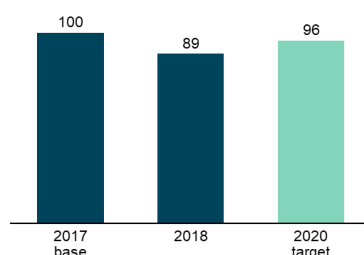
Miljø og klima: Fibertex Nonwovens i Danmark har været miljøcertificeret i henhold til ISO14001 siden 2001. Derudover er fabrikkerne i Brasilien, Frankrig og Tyrkiet ligeledes certificeret i henhold til ISO14001. I 2018 er forberedelser til ISO14001-certificering af fabrikken i Tjekiet blevet gennemført og det forventes, at fabrikken bliver certificeret i 2019. Miljøcertificering betyder, at miljøbelastningen bliver kortlagt i detaljer, og der udarbejdes konkrete handlingsplaner for at reducere miljøbelastningen. Der arbejdes kontinuerligt med konkrete projekter med henblik på at nedsætte det relative energiforbrug og affaldsmængder, ligesom genanvendelse af affald finder sted, hvor det er muligt, og virksomheden har i 2018 opfyldt de forventede mål om reduktion. Der har i 2018 endvidere været iværksat et projekt med fokus på vægtoptimering, hvilket har resulteret i at gennemsnitsvægten på sammenlignelige produkter er reduceret med ca. 1,5%, hvilket svarer til et reduceret årligt råvareforbrug på 141 ton.

Fibertex Nonwovens i Danmark blev energicertificeret i henhold til ISO50001 i 2016. I den forbindelse blev der indgået en energiaftale med Energistyrelsen løbende fra 2016 til 2018, hvor der er udarbejdet handlingsplaner, herunder projekter med henblik på at reducere energiforbruget. Ved opgørelsen i 2018 har dette arbejde resulteret i en samlet reduktion i energiforbruget på fabrikken i Aalborg med 7% i aftaleperioden.

LTI Rate
Index



Energy Consumption
Index



GPV

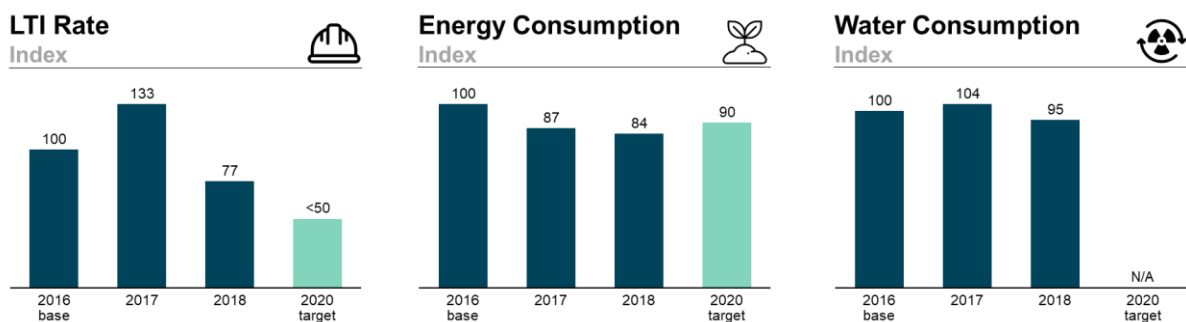
Menneskerettigheder: GPV har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring, og har fulgt op på observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017. Det har medført udarbejdelse af en leverandør-Code of Conduct og en udvidelse af tjeklisten ved leverandør audits for at få yderligere fokus på sociale forhold og arbejdsvilkår. I den forbindelse vil relevante medarbejdere med leverandørkontakt i 2019 blive uddannet til skærpet opmærksomhed om disse elementer ved leverandørvalg og evaluering.

Sociale forhold og medarbejderforhold: Ved opgørelsen af CR-aktiviteterne i 2017 viste det sig, at antallet af arbejdsulykker var steget, først og fremmest foranlediget af aktiviteterne i mekanikproduktionen. For at reducere antallet af arbejdsulykker har der i 2018 været arbejdet med at kortlægge alle nærved-uheld, og i Thailand er sikkerheden blevet styrket gennem månedlige ledelsessikkerhedsmøder og sikkerhedsrevision fra ledelsen. Indsatsen har medført en væsentlig forbedring i retning af det oprindelige mål.

Anti-korruption og forretningsetik: I 2018 lancerede GPV e-learning-programmet om anti-korruption og forretningsetik for de relevante medarbejdere. Af de udvalgte medarbejdere havde 77% gennemført programmet ved udgangen af 2018, og arbejdet med at øge dette niveau fortsætter i 2019. Fremover vil nye medarbejdere med eksterne forbindelser til kunder, leverandører, myndigheder osv. samt nye ledere modtage denne type træning som en del af introduktionsprogrammet.

Miljø og klima: GPV har ingen væsentlige miljømæssige udfordringer. Ved fastlæggelsen af det oprindelige mål for miljøforbedringer var hovedmålet at reducere energiforbruget med 10% relativt til aktiviteterne fra 2016 til 2020, hvilket blev opnået i både 2017 og 2018. Virksomheden fortsætter med at fokusere på energibesparelser og som eksempel på et energibesparende initiativ, er et pilotprojekt til udskiftning af belysning til LED i elektronikfabrikken i Danmark blevet gennemført i 2018. GPV følger endvidere udviklingen i vandforbrug, selvom der ikke oprindeligt var annonceret måltal herfor.

Ved udgangen af 2018 overtog GPV den schweiziske EMS-virksomhed CCS, som fremadrettet skal indgå i CR-rapporteringen.



HydraSpecma

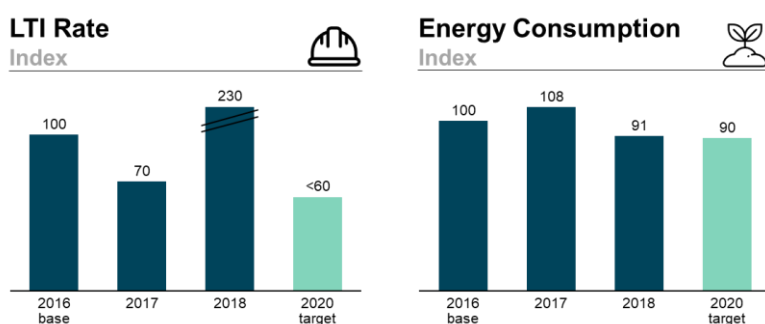
Menneskerettigheder: HydraSpecma har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring med den ambition at udvide det forretningsmæssige ansvar til at betragte hele forsyningskæden. HydraSpecma accepterer ikke nogen form for diskrimination, hverken ud fra religion, race, hudfarve, køn, handicap, alder, seksuel orientering, politisk holdning eller andet, og observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017 har ikke givet anledning til ændringer i 2018.

Sociale forhold og medarbejderforhold: HydraSpecma har traditionelt haft en relativt lav arbejdsulykkesrate, og virksomheden opnåede i 2017 en forbedring i forhold til udgangspunktet i 2016. I 2018 steg

arbejdsulykkesraten imidlertid mærkbart, men det vurderes, at stigningen skyldes særlige omstændigheder i året. Det er naturligvis ambitionen, at det oprindelige 2020-mål skal realiseres, og i 2018 har HydraSpecma iværksat de første tiltag i forhold til at opnå certificering i arbejdsmiljøledelse efter ISO45001. ISO-certificeringen skal medvirke til at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø i samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, og det forventes, at certificeringen kan gennemføres i 2019.

Anti-korruption og forretningsetik: I 2018 gennemførte HydraSpecma e-learning-programmet om anti-korruption og forretningsetik for de relevante medarbejdere. Over 400 medarbejdere, der som led i deres ansættelse har kontakt ud af organisationen, blev udvalgt til at deltage i programmet, og alle har gennemført. Herudover etablerede HydraSpecma i 2018 en whistleblower-ordning, som skal sikre medarbejdere muligheden for at rapportere anonymt om brud på virksomhedens politikker til den øverste ledelse.

Miljø og klima: HydraSpecma har i 2018 iværksat de første tiltag i forhold til at opnå certificering i miljøledelse efter ISO14001. ISO-certificeringen skal støtte HydraSpecmas fortsatte indsats for at reducere forbrug af ressourcer og dermed klimapåvirkning. HydraSpecma forventer at kunne gennemføre certificering i 2019. Ved fortsættelse af et pilotprojekt fra 2017 har HydraSpecma i 2018 gennemført omfattende udskiftninger på lyskilder i hele virksomheden med overgang til LED, hvilket har reduceret energiforbruget med op til 40% i flere enheder og dermed bidraget til reduktion af det samlede energiforbrug. Projektet vil fortsætte ind i 2019.



Borg Automotive

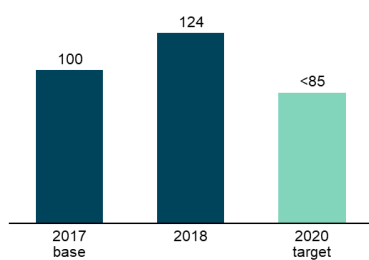
Menneskerettigheder: Borg Automotive har i 2018 deltaget i arbejdet med styrkelse af ansvarlig leverandørstyring. Med udgangspunkt i observationerne fra arbejdet med menneskerettigheder i 2017 havde virksomheden dog allerede tidligere i 2018 iværksat arbejde med at kortlægge leverandører og identificere de mest risikobetonede områder. Kortlægningen, som indikerer størst risiko hos de fjernliggende leverandører, vil i 2019 blive fulgt op med et pilotprojekt med gennemgang af nogle udvalgte leverandører.

Sociale forhold og medarbejderforhold: Produktionen i Borg Automotive er meget arbejdskrævende, og da det er umuligt at automatisere alle processer, tillægges arbejdsmiljø stor opmærksomhed. I 2018 er der foretaget en ekstern analyse af det fysiske arbejdsmiljø i de belgiske og britiske produktionsenheder, som ikke indikerede væsentlige problemer. Samtidigt er Health & Safety-organisationen i alle enheder blevet styrket. På trods af den gode indsats i alle produktionsenheder steg arbejdsulykkesraten fra 2017 til 2018, men på basis af de initiativer, der blev iværksat i 2018, forventes raten reduceret i 2019.

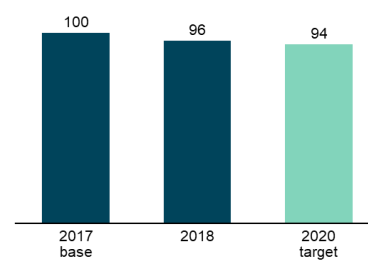
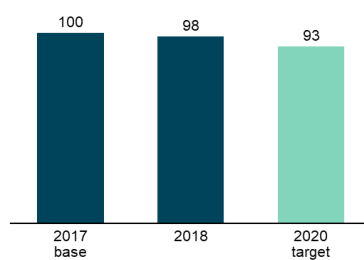
Anti-korruption og forretningsetik: I 2018 gennemførte Borg Automotive e-learning-programmet om anti-korruption og forretningsetik for de relevante medarbejdere. 175 medarbejdere med ekstern kontakt til kunder eller leverandører blev udvalgt til at deltage i programmet, og ved udgangen af 2018 havde 90% af de udvalgte medarbejdere gennemført.

Miljø og klima: Den refabrikation, som Borg Automotive udfører, er af natur en meget bæredygtig forretningsmodel med genanvendelse fremfor fremstilling af nye produkter. Ved refabrikation kan der spares op til 85% af råmaterialerne, 55% af energien og en betydelig del af CO₂-udledningen sammenlignet med fremstilling af nye produkter. 2020-målsætningerne fra CR-strategien omfatter en reduktion af elektricitetsforbruget med 2,5% pr. afsat enhed hvert år samt en reduktion af forbruget af pap, papir og plast med 2% pr. afsat enhed hvert år. Borg Automotive har i 2018 udskiftet en del lyskilder til LED i den polske produktionsenhed, og dette arbejde fortsætter i Belgien og Danmark i 2019. Sammen med andre initiativer har det reduceret elektricitetsforbruget med 1,7% i 2018. Endvidere har en række initiativer omkring emballager og papir reduceret materialeforbruget mere end forventet i 2018.

LTI Rate Index



Electricity Consumption Index



Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen (§99b)

Redegørelsen jævnfør årsregnskabslovens §99b omfatter redegørelse for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.

Måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Bestyrelsen i Schouw & Co. har i 2017 fastsat følgende måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen: *For måleperioden 1. april 2017 til 31. marts 2021 er det målsætningen, at antallet af generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co. skal øges fra nuværende et medlem, svarende til mindst 14%, til mindst to medlemmer, svarende til mindst 28%. Endvidere er det målsætningen for koncernen, at der i alle danske virksomheder i regnskabsklasse store C i samme måleperiode skal opnås en repræsentation på mindst et kvindeligt medlem af bestyrelserne, svarende til mindst 20%. Ved måleperiodens start var der ingen generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af bestyrelserne i disse virksomheder.*

I 2018 er to mandlige medlemmer udtrådt af bestyrelsen i Schouw & Co., mens ét nyvalgt mandligt medlem er indtrådt. Bestyrelsen består dermed aktuelt af seks medlemmer, hvoraf én er kvinde. Det nyvalgte bestyrelsesmedlem repræsenterer selskabets hovedaktionær og erstatter den repræsentant for hovedaktionæren, som udtrådte ved samme generalforsamling.

Koncernen har seks danske koncernselskaber i den relevante regnskabsklasse. Det er BioMar Group A/S med fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, BioMar A/S med tre generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, Fibertex Personal Care A/S med fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, Fibertex Nonwovens A/S og Borg Automotive Holding A/S med hver fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt GPV International A/S og Hydra-Grene A/S med hver fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Ved indgangen til den indeværende måleperiode var der ingen kvindelige generalforsamlingsvalgte medlemmer i disse bestyrelser. Ved generalforsamlingen i 2018 blev der indvalgt et kvindeligt medlem af bestyrelsen i BioMar Group A/S, fordi det blev vurderet, at den pågældende har særlige kompetencer og indsigt, som er relevant for forretningsområdet. Herudover har der ikke i 2018 været nyvalg af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i disse selskaber.

Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer

Bestyrelsen i Schouw & Co. har i januar 2019 vedtaget en politik til sikring af relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, som erstatter den hidtidige politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på koncernens øvrige ledelsesniveauer. Den nye politik, der er tilgængelig på selskabets hjemmeside: www.schouw.dk/cg2018, har blandt andet til formål at motivere en ønskelig udvikling i de tilfælde, hvor sammensætningen af ledende medarbejdere ikke er i balance med den generelle medarbejdersammensætning i virksomheden, og præciserer således:

Schouw & Co. er opmærksom på, at andelen af kvinder blandt de ledende medarbejdere i koncernen generelt er forholdsmæssigt lavere end medarbejdersammensætningen i koncernen i øvrigt. Schouw & Co. koncernens virksomheder skal derfor gøre en særlig indsats for at skabe nogle gode rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling, eksempelvis gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer, der kan styrke den enkeltes ledelseserfaring. Schouw & Co. koncernens virksomheder skal endvidere gøre en målrettet indsats for at sikre den bedst mulige repræsentation af kvinder blandt kandidaterne ved besættelse af lederstillinger.

Stillinger i koncernens ledelsesniveauer ønskes altid besat af de bedst kvalificerede kandidater. Det bærende element ved ansættelser er en kompetencevurdering med afsæt i de opgaver og den kontekst,

den pågældende leder skal indgå i. Herudover lægges der i videst muligt omfang vægt på diversitet, herunder kønsfordeling, ved ansættelse både internt og eksternt. Schouw & Co.'s målsætninger og indsatser omkring mangfoldighed sigter blandt andet mod, at der er et bredt ansøgerfelt til lederstillinger i koncernen, og at der ikke er holdningsmæssige barrierer og (bevidste eller ubevidste) antagelser, som begrænser mangfoldighed eller modvirker lige ansættelses- og karrieremuligheder uanset alder, anciennitet, køn, etnicitet mv.

Blandt de registrerede direktører i koncernens danske virksomheder i regnskabsklasse store C var der ved indgangen til den indeværende måleperiode ingen kvindelige repræsentanter. Der har i 2018 ikke været foretaget nyansættelser, men i Hydra-Grene A/S er en mandlig direktør med mange års anciennitet i virksomheden formelt blevet registreret. Anderledes ser det ud i det bredere ledelseslag i den samlede koncern, hvor andelen af kvindelige repræsentanter blandt de ledende medarbejdere i højere grad afspejler medarbejdersammensætningen generelt. I flere af virksomhederne er andelen af kvinder blandt ledende medarbejdere højere end, eller på niveau med, den generelle medarbejdersammensætning i virksomheden.

De seneste år er der foretaget en mere struktureret måling af andelen af kvinder blandt henholdsvis ledende medarbejdere og alle medarbejdere i koncernen, som i 2017 og 2018 viser følgende fordeling:

	2018	2017	2018	2017
Andel af kvinder blandt medarbejdere	Ledende medarbejdere		Alle medarbejdere	
Schouw & Co.	20%	20%	38%	33%
BioMar	19%	19%	20%	20%
Fibertex Personal Care	31%	29%	15%	15%
Fibertex Nonwovens	25%	27%	24%	23%
GPV	26%	28%	55%	57%
HydraSpecma	18%	16%	23%	21%
Borg Automotive	13%	11%	35%	31%

Fibertex Personal Care og GPV har i 2018 ændret opgørelsesmetode. Sammenligningstal for 2017 er tilrettet tilsvarende.

Koncernens virksomheder er opmærksomme på intentionerne i den overordnede politik og tilstræber at imødekomme dem, i det omfang det kan lade sig gøre uden at være i konflikt med virksomhedernes egne interne politikker, som understreger, at virksomhederne ikke forskelsbehandler.

Af konkrete initiativer i koncernens virksomheder kan nævnes følgende eksempler: BioMar har i 2018 igangsat et talentudviklingsprogram, som er udviklet i samarbejde med INSEAD, og som er åbent for andre virksomheder i Schouw & Co. koncernen. BioMar har selv valgt at dedikere 40% af deres disponible pladser på programmet til kvindelige medarbejdere. Borg Automotive deltager også i programmet med 33% kvindelige medarbejdere, mens moderselskabet Schouw & Co. deltager med en mandlig medarbejder. I Fibertex Nonwovens har en kvindelig medarbejder afsluttet et toårigt MBA-forløb, og virksomheden har ansat en kvindelig kvalitetschef i den tyrkiske produktionsenhed. De øvrige virksomheder tilstræber, at der minimum er en kandidat af hvert køn repræsenteret ved rekrutteringsprocesser, såfremt ansøgerfeltet tillader dette.

Organisationen i moderselskabet Schouw & Co. er af beskeden størrelse (13 fuldtidsmedarbejdere i 2018). Den er i 2018 blevet udvidet med ansættelse af en ny General Counsel (Chief Legal Officer), hvor der i den afsluttende fase var et flertal af kvindelige kandidater. Forløbet blev afsluttet med ansættelse af en kvindelig medarbejder.