



DANMARKS
SKIBSKREDIT

Code of Conduct

Code of Conduct

For Danmarks Skibskredit er efterlevelse af regler og etiske standarder fundamentalt for virksomhedens integritet. For at sikre at der altid arbejdes ud fra en ønskelig adfærd, har virksomheden udviklet og integreret en række adfærdsregler, som alle medarbejdere er forpligtiget til at gøre sig bekendt med og følge.

Formål

Adfærdsreglernes formål er at vejlede medarbejderne i, hvordan forretningen skal drives, så selskabets omdømme og integritet bevares. Herudover tjener adfærdsreglerne til at hjælpe medarbejderne i at fastholde en etisk adfærd i deres daglige beslutninger.

For at hindre en overtrædelse af retningslinjerne i adfærdskodekset er det vigtigt, at alle medarbejdere er bekendt med adfærdsreglerne.

Er en medarbejder usikker på en bestemt adfærd, er medarbejderen forpligtiget til at rådføre sig med sin afdelingsleder, og afdelingslederne er ansvarlige for, at medarbejderne er bekendt med reglerne.

Medarbejdere

Selskabet tilstræber at skabe en attraktiv arbejdsplads gennem engagement, udvikling og trivsel. Selskabet ønsker at sikre trygge arbejdsforhold med relevante personalegoder og bedst mulig balance mellem arbejdsliv og fritid. Selskabet anerkender forskellighed og ønsker at sikre, at alle kan gøre karriere på lige vilkår.

De bedste resultater skabes ved, at man i teams formår at udnytte hinandens kompetencer, det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere værdsætter og respekterer hinanden. Selskabet accepterer derfor ikke nogen former for hverken mobning eller diskrimination.

I selskabets politik for håndtering af mobning er det fastlagt, at selskabet ønsker at fremme en god omgangstone og et godt arbejdsmiljø ved at fokusere på de menneskelige relationer i virksomheden.

For selskabet er omdrejningspunktet i menneskelige relationer:

- Tillid
- Retfærdighed
- Samarbejde

Korruption og usædvanlige gaver

Danmarks Skibskredit tager afstand fra korruption og har i den forbindelse udarbejdet en intern politik, som alle medarbejdere er forpligtiget til at overholde.

Selskabet har udarbejdet en række retningslinjer for indsatsen mod korruption og usædvanlige gaver:

- Medarbejders accept af eller anmodning om bestikkelse i nogen form accepteres ikke,
- Medarbejderne kan acceptere mindre gaver, der anses som sædvanlige i forhold til den konkrete situation,

- Selskabet giver kun selv gaver, der kan anses som sædvanlige i forhold til den konkrete situation.

Fortrolige oplysninger og intern viden

Alle medarbejdere har tavshedspligt med hensyn til ikke-offentliggjorte oplysninger om selskabets og kunders forhold, som de gennem deres arbejde måtte blive bekendt med. Selskabet har udarbejdet en politik for regler om tavshedspligt og intern viden samt en politik for behandling af persondata. Alle selskabets medarbejdere er forpligtiget til at gøre sig bekendt med og efterleve politikken.

Medarbejdere må ikke være indehaver af danske eller udenlandske rederiaktier eller andre værdipapirer udstedt af rederier. Medarbejdere som er i besiddelse af danske eller udenlandske rederiakter ved ansættelsen er forpligtet til at sælge disse inden for en 18 måneders periode.

Interessekonflikter

Selskabet har interne procedurer, der har til formål at forebygge interessekonflikter mellem selskabet, medlemmer af bestyrelsen og de virksomheder, som bestyrelsesmedlemmerne repræsenterer.

Interessekonflikter kan have negativ påvirkning på selskabets integritet og omdømme samt medarbejdernes kompetencer. Derfor forpligtiger selskabet alle medarbejdere til at gøre sig bekendt med procedurene.

Whistleblowerordning

Selskabet ønsker at bevare et arbejdsmiljø, der fremmer virksomhedens omdømme. For at sikre at medarbejdere ikke tilbageholder oplysninger, der kan påvirke selskabets omdømme, er der oprettet en whistleblowerordning, hvortil medarbejdere anonymt kan indberette om overtrædelser af den finansielle regulering. Der er udarbejdet en politik for behandling af persondata, som skal sikre, at behandling af indberetninger sker i henhold til persondatalovens regler.

Såfremt en medarbejder er i tvivl om, hvorvidt en observation skal indberettes eller ej, opfordrer selskabet til at der indberettes.

Whistleblowerordningen medfører ikke, at de ansatte ikke kan anvende selskabets almindelige kommunikationsveje. Man kan altid gå til sin nærmeste leder eller direktionen, såfremt man bliver opmærksom på overtrædelser eller potentielle overtrædelser af interne og eksterne regler.

Kunder

Selskabet ønsker at fremtræde kompetent og troværdigt over for kunder. Målet er, at kunderne vurderer selskabet som en stabil og pålidelig kilde til optagelse af fremmedkapital. Et godt forhold til kunderne er fundamentalt for selskabet, og der lægges derfor stor vægt på en faglig stærk, ærlig og troværdig kommunikation.

Kommunikation til myndigheder og pressen

Selskabet ønsker at bevare en god relation til myndighederne. Selskabet er åben i kommunikationen og går gerne i dialog om sager, der vedrører vores fagområder. Når det vurderes at kunne have en positiv indvirkning på selskabets forretningsmuligheder, tages der initiativ til dialog.

Kommunikationen med myndighederne og de politiske beslutningstagere varetages af direktionen og kan i konkrete tilfælde uddelegeres til medarbejdere med relevante kompetencer.

Overfor danske og udenlandske medier kan direktionen på opfordring udtale sig om emner i relation til vilkårene for selskabets aktiviteter.

Kontakten til medierne varetages af direktionen eller i særlige tilfælde af bestyrelsens formand.

Analysechefen kan overfor medierne kommentere markedsudviklinger på skibsmarkederne.