



DANMARKS
SKIBSKREDIT

CVR NR. 27 49 26 49

CSR RAPPORT 2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

03	Indledning
03	Regelgrundlag
03	CSR arbejde og rapportering
04	Medarbejdere
06	Miljø og klima
09	Korruption og usædvanlige gaver

INDLEDNING

Danmarks Skibskredit har til formål at drive skibsfinansieringsvirksomhed i Danmark samt internationalt, så længe virksomheden i Danmark ikke unødigt begrænses herved. Visionen er at være den mest anerkendte og stabile udbyder af finansiering til velrenommerede rederier.

Danmarks Skibskredit ønsker at drive professionel forretning med fokus på ansvarlig virksomhedsadfærd. Selskabets værdisæt er således følgende:

- At have kundernes behov i fokus,
- At prioritere kreditkvalitet over kortsigtet afkast,
- At være en troværdig og stabil samarbejdspartner,
- At udvikle os overfor vores interessenter,
- At samarbejde for at nå fælles mål.

Værdisættet og CSR-politikken er afstemt i forhold til hinanden. Selskabet forsøger i høj grad at inkorporere værdisættet i hverdagen og i arbejdet med samfundsansvar. Arbejdet med CSR og CSR-politikken bygger på følgende principper:

- Vi vil ligge inden for, hvad der er normen i Danmark,
- Vi vil fokusere på tiltag til brug internt i virksomheden,
- CSR skal være en integreret del af virksomhedskulturen.

REGELGRUNDLAG

Danmarks Skibskredit rapporterer om selskabets samfundsansvar i overensstemmelse med bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter m.fl. § 135. Rapporteringen sker efter princippet følg eller forklar. I rapporten inddrages vejledningen ”Redegørelse for samfundsansvar” som findes på Erhvervsstyrelsens hjemmeside. FN’s Global Compact principper anvendes også som inspiration for arbejdet med samfundsansvar. Selskabet holder sig derudover orienteret om nationale og internationale regler vedrørende samfundsansvar.

Der udarbejdes én gang årligt en rapport om arbejdet med samfundsansvar. CSR rapporten offentliggøres på selskabets hjemmeside i forbindelse med offentliggørelse af årsrapporten. På hjemmesiden forefindes ligeledes selskabets politik for samfundsansvar.

CSR ARBEJDE OG RAPPORTERING

Selskabet påbegyndte arbejdet med samfundsansvar i 2009 og fokuserer på følgende tre kategorier: ”Medarbejdere”, ”Miljø og klima” samt ”Korruption og usædvanlige gaver”. Formålet med arbejdet er at bidrage til en generel merværdi for samfundet i sin helhed og for virksomheden selv. Dette skal sikres gennem:

- Et godt internt arbejdsmiljø,
- Værdiskabelse baseret på motiverede ansatte,
- Minimering af skadelige påvirkninger på miljøet og klimaet,
- Retningslinjer, der modvirker korruption og bestikkelse.

I det følgende angives de tiltag, som selskabet har valgt at koncentrere sig om.

MEDARBEJDERE

Det tilstræbes at skabe en attraktiv arbejdsplads gennem engagement, udvikling og trivsel. Selskabet ønsker at sikre faglig udfordringer og bedst mulig balance mellem arbejdsliv og fritid. Gennem personalepolitikker skabes rammerne for kompetenceudvikling og et fleksibelt karriereforløb.

Der er formuleret en række mål for selskabets indsats i forhold til medarbejdere. Formålet er at skabe et godt arbejdsmiljø samt værdiskabelse baseret på motiverede ansatte. Derudover har selskabet en række politikker og retningslinjer, eksempelvis vedrørende seniorordninger, deltidsordninger, sundhedsordning og flekstid, som tilsammen har til formål at skabe attraktive og fleksible rammer om arbejdet.

Aktiviteter

Nedenfor fremgår aktiviteterne for medarbejderområdet. Aktiviteterne er inddelt i følgende kategorier: "Engagement", "Personaleudvikling" og "Trivsel".

Engagement

Mangfoldighed anses som en styrke, der er med til at sikre selskabet adgang til de bedste medarbejdere. Selskabet anerkender forskellighed og ønsker at sikre, at alle kan gøre karriere på lige vilkår. Dette sker ved at tilbyde fleksible arbejdsvilkår og en personalepolitik, der tager hensyn til forskellige behov hos medarbejderne.

Selskabet arbejder i overensstemmelse med reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, på at styrke fødekæden af kvindelige potentielle bestyrelsesmedlemmer.

Der er i den forbindelse vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets øvrige ledelsesniveauer. Det tilstræbes, at der skal være mulighed for videreuddannelse i overensstemmelse med medarbejdernes ønsker og ambitioner. Adgangen til videreuddannelse er lige for alle og tager afsæt i den enkelte medarbejders situation.

Det er selskabets aktionærer, der udpeger kandidater til bestyrelsen. Bestyrelsen har således ikke direkte indflydelse på, hvilke kandidater, der opstilles. Bestyrelsen vil, i det omfang det er muligt, forsøge at påvirke processen.

Der tages ved opstilling af måltal for det underrepræsenterede køn højde for bestyrelsens størrelse. Bestyrelsen består af ni medlemmer heraf seks generalforsamlingsvalgte medlemmer og tre medarbejdervalgte medlemmer. Af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør medlemmerne to kvinder og fire mænd. Det underrepræsenterede køn udgør således 33,33 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det tilstræbes, at minimum tre af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er repræsentanter for det underrepræsenterede køn.

Det opstillede måltal er således, at minimum 50 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være af det underrepræsenterede køn. Det tilstræbes, at måltallet opfyldes inden 2019.

Da det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. er selskabet fortsat underlagt forpligtigelsen til at fastsætte et måltal for det underrepræsenterede køn.

Personaleudvikling

Selskabet har fokus på personaleudvikling. Udvikling kan både ske inden for faglige og personlige kompetencer. Medarbejderne har mulighed for selv at have stor indflydelse på hvilken udvikling og videreuddannelse, der er relevant. Selskabet tilbyder lejlighedsvis traineestillinger, hvor målet er, at trainee'en får et overblik over selskabets forretningsmodel, struktur og arbejdsgange. Gennem hele trainee-uddannelsen er trainee'en tilknyttet en mentor, der har ansvar for at lave opfølgning på evalueringerne og generelt vejlede den enkelte trainee under hele forløbet.

Selskabets personaleudviklings- og uddannelsespolitik skaber så vide og brede rammer for den enkeltes faglige og personlige udvikling som muligt. Der lægges i politikken op til, at der for alle medarbejdere skal være lige mulighed for videreuddannelse i den udstrækning, den enkelte medarbejder måtte ønske det.

Inden for de begrænsede muligheder, der eksisterer i en lille virksomhed som Danmarks Skibskredit, vil der være mulighed for jobskifte eller trainee ophold i andre afdelinger. Derudover er der fokus på brug af eksterne konsulenter i forbindelse med udvikling af medarbejdernes personlige og faglige kompetencer.

For at styrke den enkelte medarbejders udvikling afholdes medarbejderudviklingssamtaler (MUS), der har til formål at afstemme forventninger til fremtidige arbejdsopgaver og kompetenceudvikling. Medarbejderen kan herudover henvende sig til den til selskabet tilknyttede HR-konsulent med henblik på en samtale om for medarbejderen relevante forhold.

For hele tiden at være opmærksom på medarbejdernes trivsel foretager selskabet én gang årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Hvert andet år foretages der en udvidet undersøgelse af medarbejdertilfredsheden. Der er i 2015 gennemført en udvidet medarbejdertilfredshedsundersøgelse. De stillede spørgsmål vedrører bl.a. den overordnede tilfredshed ved at være ansat hos Danmarks Skibskredit samt arbejdsmiljøet, balancen mellem arbejdsliv og privatliv og hyppigheden af negativ stress. Resultatet af undersøgelsen for 2015 kan ses nedenfor under afsnittet "Målepunkter".

Trivsel

Danmarks Skibskredit ønsker at skabe ordentlige rammer for medarbejderne. Af samme grund er medarbejderne omfattet af en række forsikringer for eksempel en heltidsulykkesforsikring og en sundhedsforsikring. Fra 1. januar 2016 er sundsforsikringen udvidet til også at dække medarbejdernes børn under 24 år. Desuden bliver medarbejderne som minimum hvert andet år tilbudt en sundhedsundersøgelse.

Selskabet ønsker at tilskynde til en sund livsstil. I samarbejde med kantineleverandøren tilstræbes det at servere næringsrig og fedtfattig mad i kantinen. Sund livsstil handler ligeledes om motion og om at bevæge sig dagligt. Selskabet er positivt indstillet overfor motionstiltag fra medarbejdere og yder lejlighedsvis økonomisk bidrag til den aktive livstil.

Forekomst af stress anerkendes som et fælles problem for selskabet og den enkelte medarbejder. Begge parter påvirkes negativt af sygdom. Det er derfor et fælles ansvar at løse problemet. Selskabet har af denne grund vedtaget "Politik for håndtering af stress". Det tilstræbes bl.a. gennem fleksitidsordningen at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid for medarbejderne. Flekstid betyder, at arbejdstiden kan ligge inden for fastsatte intervaller. Den daglige arbejdstid kan således variere efter behov og i forhold til arbejdsopgaver. Det er ligeledes muligt for medarbejderne at have hjemmearbejdsdage i op til tre dage pr. måned. Dette giver medarbejderne øget fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid og fritid.

Mobning kan have negativ indflydelse på arbejdsmiljøet og dermed medarbejdernes trivsel. Selskabet har udarbejdet en mobbepolitik, der søger at fremme et godt arbejdsmiljø ved at fokusere på de menneskelige relationer. I politikken fokuseres på tre nøgleord, der skal hindre mobning: "Tillid", "Retfærdighed" og "Samarbejde". Det er selskabets opfattelse, at et godt tillidsforhold mellem leder og medarbejdere og medarbejdere imellem vil skabe rammerne for et godt samarbejde og derved hindre mobning.

Derudover er der indført en række politikker og retningslinjer, der skal værne om medarbejdernes forhold og arbejdsmiljø. Der er indført en misbrugspolitik, som indeholder en række tilbud, såfremt en medarbejder er havnet i et misbrug af eksempelvis alkohol eller medicin. Der er endvidere nedsat en række udvalg til at varetage medarbejdernes interesser herunder et arbejdsmiljøudvalg, der varetager overholdelse af arbejdsmiljøloven, et pensionsudvalg, der varetager medarbejdernes interesser inden for pensionsområdet og et kompetenceudvalg, der bl.a. forestår uddannelsesforløb og afholdelse af foredrag om aktuelle emner.

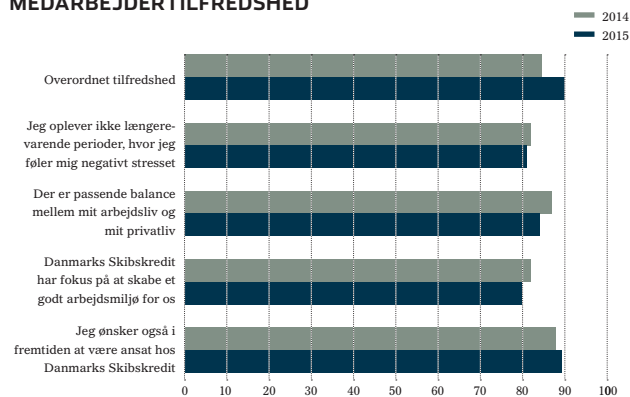
MÅLEPUNKTER

Medarbejdertilfredshed

For at måle effekten af CSR strategier på områderne engagement, personaleudvikling og trivsel foretages der årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Undersøgelsen varetages af en ekstern konsulent. Resultater over indeks 70 betragtes som værende et godt resultat.

Resultatet af undersøgelsen, som blev gennemført ultimo 2015 viste en stigning fra indeks 84 i 2014 til indeks 90 i 2015. Det kan hermed konkluderes, at der fortsat er en meget høj grad af tilfredshed blandt medarbejderne, samt at denne har været stigende i 2015.

MEDARBEJDERTILFREDSHED



80-100	Indekspoint	Meget høj tilfredshed
70-79	Indekspoint	Høj tilfredshed
60-69	Indekspoint	Middel tilfredshed
50-59	Indekspoint	Lav tilfredshed
Under 50	Indekspoint	Meget lav tilfredshed

FREMTIDIGT ARBEJDE VEDRØRENDE MEDARBEJDERE

Der vil fortsat være fokus på arbejdsmiljøet herunder sundhed, motion, trivsel på arbejdspladsen, work-life balance samt medarbejdernes udviklingsmuligheder. I lighed med tidligere år vil der i slutningen af 2016 blive foretaget en undersøgelse af medarbejdertilfredsheden.

MILJØ OG KLIMA

Danmarks Skibskredit er opmærksom på miljøet og de globale klimaforandringer og ønsker at arbejde for et renere miljø og et bedre klima. I det omfang det er muligt, arbejdes der på at reducere forbrug og udledning, der har negativ effekt på miljø og klima. Selskabets kunder er endvidere pålagt at følge myndighedskrav på miljø- og klimaområdet.

Der er formuleret en række mål for indsatsen i forhold til miljøpåvirkning, som tilsammen skal sikre en minimering af skadelige påvirkninger på miljøet og klimaet. Den primære belastning på miljø- og klimaområdet kommer fra brug af flytransport, hvor selskabet medvirker til CO2 udledningen, samt energiforbrug til el og varme.

Ligeledes arbejdes der kontinuerligt for et godt indeklimate for medarbejderne på selskabets adresse på Sankt Annæ Plads.

AKTIVITETER

Nedenfor fremhæves de konkrete aktiviteter, der er foretaget på miljø- og klimaområdet. Aktiviteterne er inddelt i kategorierne: "Miljø" og "Klima".

Miljø

Indsatsen på miljøområdet består af en række konkrete tiltag, som skal bidrage til en reduktion af ressourceforbruget. Tiltagene består af reduktion af affald (minimering af spild og øget genanvendelse) og en forøgelse af grønne indkøb.

Det forsøges at øge omfanget af grønne indkøb. Der er således fokus på indkøb af miljøvenlige produkter - eksempelvis produkter, som er Svanemærket eller mærket med Blomsten. Der tages desuden ved indkøb af maskiner og it-udstyr hensyn til produkternes energimærkning. Herudover er der fokus på, at de indkøbte produkter kan genanvendes eller bortskaffes miljømæssigt korrekt. Dette sker ved brug af ekstern indsamler af affald, som behandler og afsætter affaldet til genanvendelse. Også ved reparationer af maskiner og it-udstyr indtænkes miljømæssige besparelser.

Selskabets låntagere bliver mødt med krav til hvilke klassifikationselskaber, der må benyttes. Derudover er der krav om, at kunderne skal overholde gældende standarder for rederivirksomhed udstedt af nationale eller internationale organer samt overholde regler om menneskerettigheder i overensstemmelse med internationale konventioner. International Maritime Organization (IMO) er en organisation under FN, der varetager internationale forhold, som har med søfart at gøre. Det oprindelige formål var sikkerhed til søs, men siden er også eksempelvis miljøbeskyttelse kommet ind i billedet. IMO's arbejde følges tæt inden for bl.a. sikkerhed og miljøbeskyttelse.

Der er krav om, at låntagerne overholder regler og nye standarder inden for sikkerhed til søs og reduktion af forurening. Der føres løbende tilsyn med de finansierede skibe med hensyn til eventuelle anmærkninger eller tilbageholdelser i forbindelse med Port State Control. Ved Port State Control sker der inspektion af udenlandske skibe i andre nationale havne, hvor lokale inspektører kontrollerer skibet med henblik på at sikre, at skibet og dets udstyr opfylder kravene i henhold til internationale konventioner, samt at skibet er bemannet og drives i overensstemmelse med internationale regler.

Klima

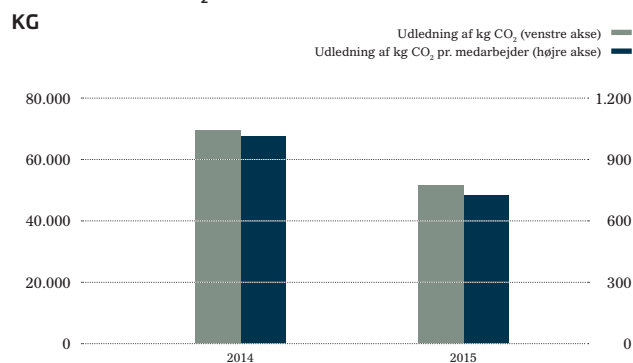
Den primære belastning på miljø- og klimaområdet kommer fra CO₂ udledning ved medarbejdernes flytransport samt energiforbruget til el, vand og varme. Det tilstræbes at planlægge flytransporten således, at CO₂ udledningen begrænses mest muligt. Herudover er der fokus på at minimere energiforbruget i selskabets ejendom. Lyskilder udskiftes til LED pærer, som afgiver mindre varme, og dermed er med til at skabe et bedre indeklima. Samtidig er LED pærer energibesparende. Der er installeret et nyt køleranlæg i serverrummet. Det nye anlæg har fri køling, hvilket vil sige at anlægget udnytter den kolde luft udefra til at køle indenfor, hvorved anlægget sparer energi. Da ejendommen er fredet, er der visse fredningsbestemmelser, der skal overholdes i forbindelse med gennemførelse af energibesparende tiltag.

I relation til at forbedre indeklimaet er der i 2015 blevet foretaget en undersøgelse af indeklimaet, Undersøgelsen konkluderede, at der ikke i bygningen er fundet tegn på allergifremkaldende skimmelsvamp. Undersøgelsen har dog givet anledning til en række mindre tiltag, der skal medvirke til at forbedre indeklimaet.

Da selskabet er en finansiel virksomhed og ikke har aktiviteter af forurenende karakter ud over de ovenfor beskrevne, er der ikke vedtaget yderligere politikker vedrørende klima og miljø. Selskabet har ligeledes ikke fundet det relevant at udarbejde politikker for menneskerettigheder.

MÅLEPUNKTER

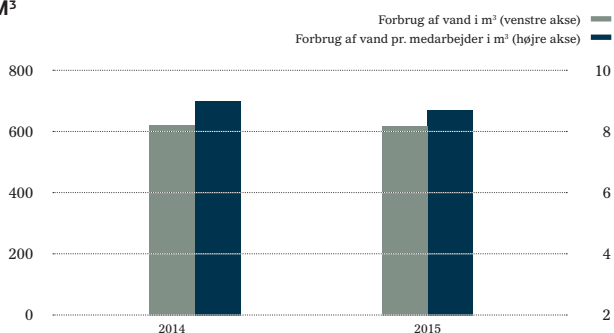
UDLEDNING AF CO₂ VED FLYTRANSPORT



Selskabet har i 2015 udledt 35 pct. mindre CO₂ ved flytransport end i 2014. Faldet skyldes færre flyrejser i 2015.

FORBRUG AF VAND

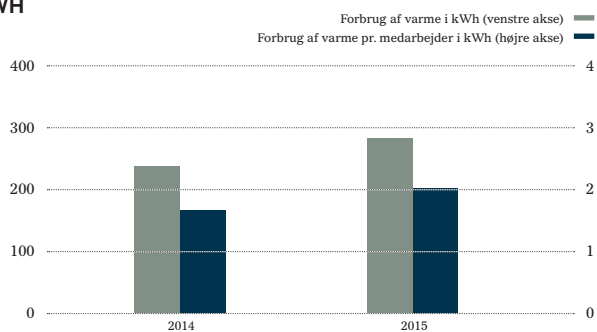
M³



Vandforbruget er fra 2014 til 2015 faldet med 0,5 pct., hvilket må betragtes om et uændret vandforbrug.

FORBRUG AF VARME

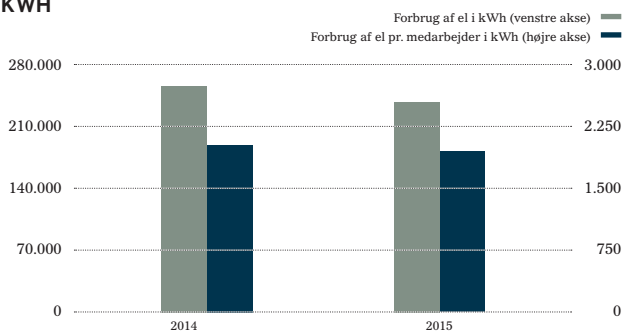
KWH



I 2015 er forbruget af varme steget med 17 pct. Stigningen skyldes flere koldere måneder end i 2014.

FORBRUG AF EL

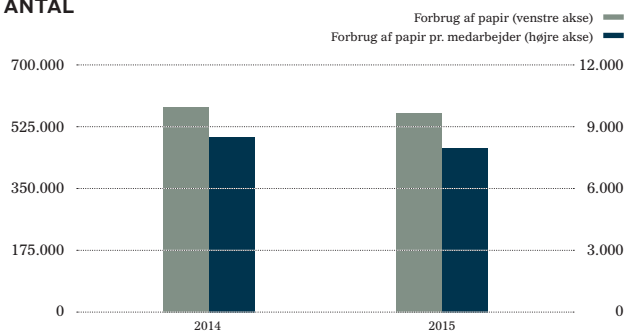
KWH



El forbruget er i 2015 faldet med ca. 4 pct. Faldet skyldes blandt andet udskiftning af halogen pærer ud til LED pærer.

FORBRUG AF PAPIR

ANTAL



Papirforbruget er faldet med 3 pct. i 2015, og målt på papirforbrug pr. medarbejder er der tale om et fald på 6 pct.. Faldet skyldes primært, at selskabet nu benytter sig af en online platform ved udsendelse af bestyrelsesmateriale.

FREMTIDIGT ARBEJDE VEDRØRENDE MILJØ OG KLIMA

Selskabet vil fortsat følge debatten omkring fremtidig regulering af skibes miljømæssige indvirkning og har til hensigt at følge "best practice" og regelsæt vedtaget af IMO.

Energibesparende tiltag vil fortsat være i højsædet, ligesom papirforbrug og afskaffelse af affald fortsat er emner, der vil blive arbejdet med. Der vil i ejendommen på Sankt Annæ Plads også fremadrettet blive arbejdet for at gennemføre flere energibesparende initiativer.

KORRUPTION OG USÆDVANLIGE GAVER

Korruption er en bred betegnelse for forhold, hvor personlige interesser blandes sammen med embedsinteresser eksempelvis bestikkelse, mandatsvig og afpresning. Danmark er blandt de lande i verden, hvor korruption er mindst udbredt.

Danmarks Skibskredit har internationale aktiviteter, og risikoen for at møde korruption, herunder at blive tilbudt usædvanlige gaver, er væsentlig større end ved rent nationale aktiviteter. Der er derfor udarbejdet en intern politik vedrørende afstandtagen fra korruption.

I tråd med den overordnede CSR-strategi er der formuleret en række mål for indsatsen mod korruption og usædvanlige gaver.

CSR-politikken indeholder følgende retningslinjer:

- Medarbejderes 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.

Selskabet accepterer, at medarbejdere modtager gaver op til DKK 1000.

AKTIVITETER

Hvis en medarbejder får tilbudt gaver, der anses for usædvanlige eller repræsenterer en værdi ud over, hvad der må anses for sædvanligt, er medarbejderen pålagt at rådføre sig med sin nærmeste leder.

MÅLEPUNKTER

Danmarks Skibskredit har ikke kendskab til, at der i 2015 har været tilfælde af korruption herunder bestikkelse, usædvanlige gaver eller andet, der kan forbindes hermed.

FREMTIDIGT ARBEJDE VEDRØRENDE KORRUPTION OG USÆDVANLIGE GAVER

Der vil fortsat blive arbejdet for afstandtagen fra korruption og bestikkelse. Selskabet vil ikke på noget tidspunkt acceptere, at dette finder sted.



**DANMARKS
SKIBSKREDIT**

DANMARKS SKIBSKREDIT A/S

SANKT ANNÆ PLADS 3 / DK-1250 KØBENHAVN K

TLF. +45 33 33 93 33 / FAX +45 33 33 96 66 / CVR NR. 27 49 26 49

DANMARKS@SKIBSKREDIT.DK / WWW.SKIBSKREDIT.DK