



# INDHOLDSFORTEGNELSE

- 03** Forord fra direktionen
- 04** Indledning
- 05** Regelgrundlag
- 06** Samfundsansvar i Danmarks Skibskredit
- 07** Medarbejdere
- 16** Menneskerettigheder
- 17** Miljø
- 18** Anti-korruption og usædvanlige gaver
- 19** Forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering
- 20** Global Compact
- 21** Guiding Principles on Human Rights
- 22** Resultater opnået i 2016
- 23** Rapportering
- 24** Vurdering af arbejdet med samfundsansvar i 2016

# FORORD FRA DIREKTIONEN

Som administrerende direktør i Danmarks Skibskredit ser jeg det som en del af vores ansvar at udvise samfundsansvar og bidrage aktivt til at skabe gode vilkår for medarbejderne, at respektere menneskerettighederne, at tage hensyn til miljø og klima samt at bidrage til at bekæmpe korruption. Dette er en integreret del af vores forretning, og det skal det også være fremadrettet.

Det er vigtigt at støtte op om de overordnede principper i internationale standarder og om det store arbejde, som udføres af internationale organisationer. Dette gælder særligt FN's "Global Compact", som vi tilsluttede os i 2016, samt FN's "Guiding Principles on Business and Human Rights".

Ligeledes anerkendes vigtigheden af åbenhed, og derfor er det naturligt at offentliggøre nærværende rapport. Rapporten er en samlet rapportering for hele CSR-området, herunder arbejdet med retningslinjerne fra FN. Rapporten er samtidig vores COP-rapport (Communication on Progress), som sendes til Global Compact.

Erik I. Lassen  
Adm. direktør

# 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.

Det er målet at drive professionel forretning med fokus på ansvarlig virksomhedsadfærd. Værdisættet er 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, og det tilstræbes i høj grad at inkorporere værdisættet i hverdagen og i arbejdet med samfundsansvar. Arbejdet med CSR og CSR-politikken bygger på følgende principper:

- Global Compact
- Guiding Principles on Human Rights
- Branchenormen i Danmark

CSR skal være en integreret del af virksomhedskulturen. Der bliver fokuseret på tiltag internt i virksomheden samt på - hvor relevant - at adressere samfundsansvar i forhold til virksomhedens interessenter.

# REGELGRUNDLAG

## REGULERING OG INTERNATIONALE STANDARDER

Der rapporteres om samfundsansvar i overensstemmelse med bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter m.fl. § 135 og § 135a (herefter ”Regnskabsbekendtgørelsen”). Rapporteringen sker efter princippet følg eller forklar, og der er krav, som det efter en konkret vurdering, ikke er relevant at redegøre for. Ved rapportens udarbejdelse inddrages Erhvervsstyrelsens vejledning ”Redegørelse for samfundsansvar”.

I 2016 blev der foretaget en tilslutning til ”The Ten Principles of the UN Global Compact” og derudover følges ”Guiding Principles on Business and Human Rights”. Der foretages en løbende orientering mod ændringer i nationale og internationale regler vedrørende samfundsansvar.

## INTERNE RETNINGSLINJER

Der er udarbejdet følgende interne retningslinjer vedrørende samfundsansvar:

- Politik for samfundsansvar (er vedtaget af bestyrelsen og tilgængelig på hjemmesiden)
- Forretningsgang for fastsættelse af måltal og politik for det underrepræsenterede køn
- Politik for forebyggelse af stress
- Politik for forebyggelse af mobning
- Personalehåndbogens retningslinjer vedrørende forebyggelse af korruption.

# SAMFUNDSANSVAR I DANMARKS SKIBSKREDIT

Siden 2009 er der arbejdet med samfundsansvar og fokuseret på følgende kategorier:

1. Menneskerettigheder
2. Medarbejdere
3. Miljø og klima
4. Korruption og usædvanlige gaver

Formålet med arbejdet er at bidrage til en generel merværdi for samfundet i sin helhed og for virksomheden selv. Arbejdet tager udgangspunkt i, at det er en finansiel virksomhed, som alene har ansatte i Danmark, og medarbejderne er ansat under branchens overenskomst. Alle har arbejdsplads på selskabets hjemsted på Sankt Annæ Plads i København.

Det merværdiskabende arbejde med samfundsansvar skal sikres gennem:

- Et godt internt arbejdsmiljø
- Motiverede ansatte
- Minimering af skadelige påvirkninger på miljøet og klimaet
- Retningslinjer, der modvirker korruption og bestikkelse
- Forventninger og krav til interessenter.

# MEDARBEJDERE

Dygtige og engagerede medarbejdere er essentielt for en enhver virksomhed, hvorfor medarbejderne og deres trivsel har høj prioritet i forhold til arbejdet med samfundsansvar.

## ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Der er tale om en specialiseret virksomhed med fokus på at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med et højt kompetenceniveau. Det tilstræbes at skabe en attraktiv arbejdsplads gennem engagement, udvikling og trivsel. Det tilstræbes at sikre faglige udfordringer og gode arbejdsforhold med relevante personalegoder 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 gennem motiverede ansatte. Derudover er der 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.

## MANGFOLDIGHED

Mangfoldighed anses som en styrke, der er med til at sikre selskabet adgang til de bedste medarbejdere. Forskellighed anerkendes, og der er et ønske om 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 den enkelte medarbejder.

Personalepolitikken følges op af arrangementer for alle medarbejdere, som har til formål at øge forståelsen for kollegaers forskellige synspunkter, handlemåder, præferencer, arbejdsmetoder og interesser. Det er erfaringen, at disse aktiviteter øger samarbejdet, effektiviteten og ikke mindst arbejdsglæden.

## **MÅLTAL OG POLITIKKER FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN**

### **Bestyrelsen**

Det er aktionærerne, 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. Endvidere vælger medarbejderne tre repræsentanter til bestyrelsen.

Der tages ved opstilling af måltal for det underrepræsenterede køn højde for bestyrelsens størrelse. Bestyrelsen består efter den seneste generalforsamling af ni medlemmer heraf seks generalforsamlingsvalgte medlemmer og tre medarbejdervalgte medlemmer. Fra november 2016 har alle medlemmerne været mænd.

Der er opstillet et nyt måltal, og det vil blive tilstræbt, at der senest ved den ordinære generalforsamling i 2019 er valgt mindst et kvindeligt bestyrelsesmedlem.

### **Selskabet**

Der arbejdes, i overensstemmelse med reglerne om måltal og politikker for den køns-mæssige sammensætning af ledelsen, på at styrke fødekæden af potentielle bestyrelses-medlemmer af det underrepræsenterede køn. Herunder ses også gerne en forøgelse af 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.



## **PERSONALEUDVIKLING**

Personaleudvikling kan både ske inden for faglige og personlige kompetencer. Medarbejderne har mulighed for selv at have indflydelse på hvilken udvikling og videreuddannelse, der er relevant. 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.

Der tilbydes løbende traineestillinger, hvor målet er, at trainee'en får et overblik over forretningsmodellen, struktur og arbejdsgange og derved kan indgå i en fast funktion efter gennemførelse af forløbet. 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.

For at styrke den enkelte medarbejders udvikling afholdes minimum årligt medarbejderudviklingssamtaler, der har til formål at afstemme forventninger til fremtidige arbejdsopgaver og kompetenceudvikling. Medarbejderen kan herudover henvende sig til den eksterne tilknyttede HR-konsulent med henblik på samtaler om for medarbejderen relevante forhold.

## **SUNDHED OG TRIVSEL**

Der ønskes at skabe ordentlige rammer for medarbejderne. Det tilstræbes blandt andet gennem flekstidsordningen at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid for medarbejderne. Alle medarbejdere er omfattet af en række forsikringer for eksempel en heltidsulykkesforsikring og en sundhedsforsikring, og der serveres sund og ernæringsrig mad i kantinen.

Forekomst af stress anerkendes som et fælles problem for selskabet og den enkelte medarbejder. Til forebyggelse heraf er der vedtaget en politik. Tilsvarende har mobning en negativ indflydelse på arbejdsmiljøet og dermed medarbejdernes trivsel, og der er udarbejdet en anti-mobbepolitik.

Endelig afholdes der sociale arrangementer med henblik på at styrke sammenholdet i virksomheden, og der ydes tilskud til en personaleforening, som ligeledes afholder sociale arrangementer.

## **FORENINGSFRIHED**

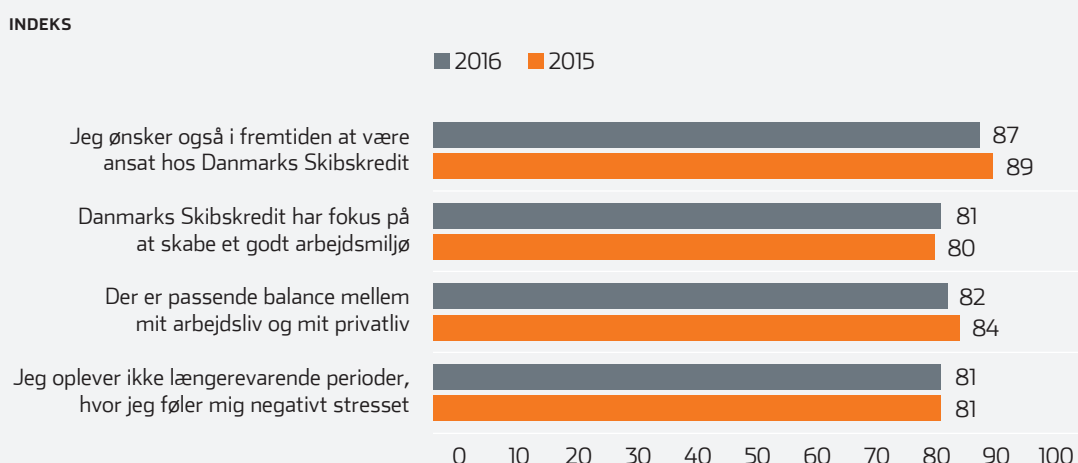
Medarbejderne har ret til at være medlem af en fagforening. Der udarbejdes hverken en statistik over det samlede antal af medarbejdere, som er medlem af en fagforening, eller en oversigt over hvilke fagforeninger de pågældende er medlemmer af. Dette anses for at være en privatsag.

## TRIVSELSUNDERSØGELSE

For kontinuerligt at være opmærksom på medarbejdernes trivsel foretager selskabet én gang årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse med hjælp fra en ekstern konsulent. Hvert andet år foretages der en udvidet undersøgelse af medarbejdertilfredsheden, og dette er senest sket i 2015.

Der spørges først til den overordnede tilfredshed ved at være ansat her. Her svarer over halvdelen i 2016, at man er meget tilfreds. Der er dog en lille tilbagegang i forhold til 2015, men til gengæld er der flere end året før, som svarer, at man er overvejende tilfreds. Og der er færre end året før, som ikke er tilfredse. Den samlede score for medarbejdertilfredshed er i 2016 på indeks 89 mod indeks 90 i 2015. Dette er et højt niveau.

Herefter spørges til fremtiden, arbejdsmiljøet, balancen mellem arbejdsliv og privatliv og hyppigheden af negativ stress. Resultatet for 2016 ser således ud:

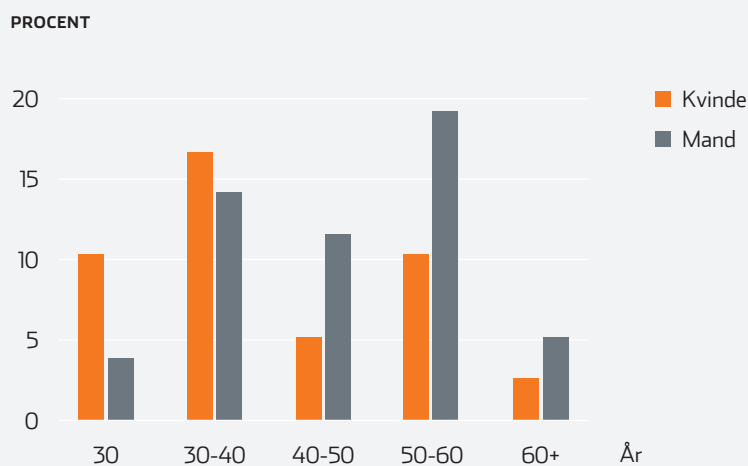


Det kan her konstateres, at resultaterne er stort set uændrede for 2016 i forhold til 2015. Indeks 87 af medarbejderne ønsker også i fremtiden at være ansat i virksomheden. Fire ud af fem medarbejdere mener, at der er fokus på godt arbejdsmiljø, at der er en god work-life-balance, og at man ikke oplever længere perioder med negativ stress. Overordnet må det konkluderes, at der er en høj grad af medarbejdertilfredshed.

### STATISTISKE OPLYSNINGER

Medarbejderantallet omregnet til fuldtidsansatte var 69 personer den 1. januar 2016 og 68 den 31. december 2016. I kalenderåret har det været 13 fratrædelser og 12 ansættelser.

#### ALDERSFORDELING FORDELT PÅ KØN

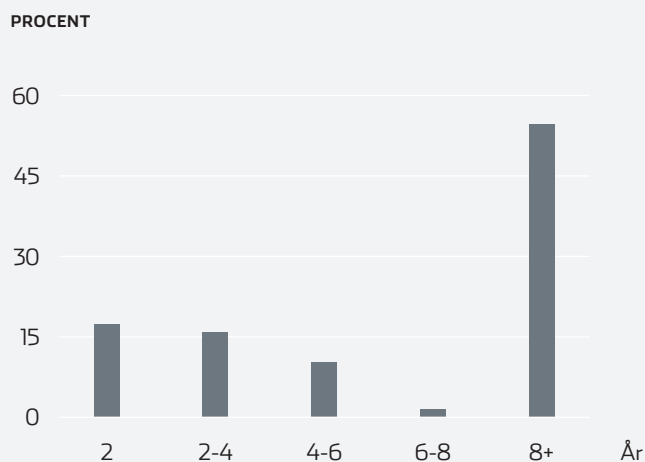


Aldersfordelingen fordelt på køn viser, at de fleste medarbejdere ligger i aldersgruppen 30-40 år og 50-60 år. Generelt er der sket en marginal stigning i aldersgennemsnittet, og gennemsnitsalderen for alle medarbejdere er 44 år.

Ved udgangen af 2016 var der ansat 25 kvinder og 43 mænd, hvilket er 37 pct. kvinder og 63 pct. mænd. Ud over at 2 ud af 3 medarbejdere er mænd, kan det også konstateres, at 28 pct. er mænd over 50 år.

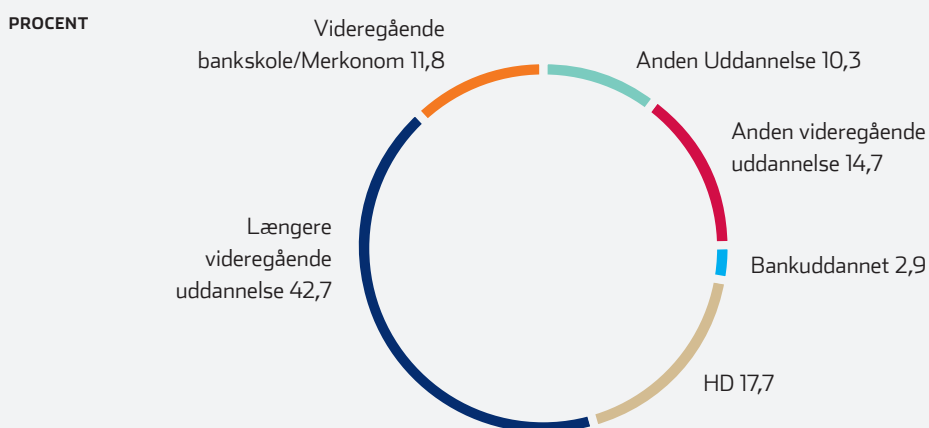
Ved ansættelse af nye medarbejdere lægges der hverken vægt på køn eller alder, der er derfor ikke opstillet nogen målsætninger om aktivt at arbejde for en ændring af den nuværende fordeling.

#### ANCIENNITET



Grafen over anciennitet viser, at 54 pct. af alle medarbejdere har været ansat i virksomheden i mere end 8 år, hvilket er overensstemmende med den høje medarbejdertilfredshed.

## UDDANNELSESFORDELING



Medarbejderne besidder generelt et højt uddannelsesniveau og er specialister inden for deres område. 42,7 pct. af medarbejderne har en længere videregående uddannelse, og dette tal er steget 3 pct. i forhold til året før. Tilsvarende gælder i kategorien ”Anden videregående uddannelse”.

Der er i virksomheden et generelt fokus på at øge medarbejderens kompetence og uddannelsesniveau, og beløbet, der afsættes til kurser og efteruddannelse, ligger over gennemsnit for sammenlignelige virksomheder. Medarbejderne har stor indflydelse på, om ressourcerne skal anvendes til faglig, personlig eller ledelsesmæssig udvikling.

## **WHISTLEBLOWERORDNING**

Virksomheden har etableret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere, som oplever overtrædelser af den finansielle lovgivning, anonymt kan henvende sig til et advokatfirma, som skal undersøge henvendelserne. Advokatfirmaet har oplyst, at der heller ikke i 2016 har været henvendelser fra medarbejderne.

Ordningen kan kun anvendes ved overtrædelser af den finansielle lovgivning. Oplever medarbejderne andre former for overtrædelser, kan der også foretages anmeldelser direkte til Finanstilsynet via deres whistleblowerordning, til Statsadvokaten for særlig Økonomisk og International Kriminalitet eller til politiet.

# MENNESKERETTIGHEDER

## I DANMARKS SKIBSKREDIT

Selvom virksomheden er en finansiel virksomhed, som overholder dansk lovgivning, og alle medarbejdere har arbejdssted i København, er der opmærksomhed på vigtigheden af at fremme respekten for menneskerettigheder ikke bare i egen virksomhed og nationalt men også internationalt.

Respekten for menneskerettighederne er fundamental for vores samfund. I den ligger respekten for individet og anerkendelse af forskellige livssyn, holdninger, religioner, seksualitet, etnisk oprindelse og politiske standpunkter. Det er en anerkendelse af ligestilling mellem kønnene, herunder også en anerkendelse af ligestilling mellem kønnene.

Der bliver ikke foretaget nogen form for diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesvilkår.

## FORVENTNINGER OG KRAV TIL INTERESSETER

Som virksomhed er der et ansvar for at have fokus på respekt af menneskerettigheder i forhold til eksterne relationer. Det gælder både underleverandører og kunder.

Der er ikke foretaget outsourcing af væsentlige opgaver i henhold til den finansielle regulering, og antallet af underleverandører begrænses sig derfor primært til eksempelvis levering af kontorartikler, rengøringsartikler, it-serviceydelser, kantine, vinduespudsning og lignende. Hvis der hos nogle af disse leverandører viser sig tegn på overtrædelse af internationalt anerkendte menneskerettigheder, så vil dette blive påtalt og samarbejdet blive taget op til genovervejelse.

I forhold til vores kunder stilles der krav om, at kunden skal overholde den lovgivning, som den pågældende er underlagt. I nyere låneaftaler stilles der generelt mere specifikke krav til den lovgivning, som forudsættes overholdet.



# MILJØ

Det er målsætningen at yde en aktiv indsats for at forbedre miljøet indenfor de områder, der har relevans for en finansiel virksomhed.

## I DANMARKS SKIBSKREDIT

Som finansiel virksomhed er der naturligt ingen industriel udledning af kemikalier, CO<sub>2</sub>, spildevand, tungmetaller, hormonforstyrrende stoffer eller lignende. Men der er alligevel et kontinuerligt fokus på miljøhensyn ved indkøb af produkter, forbedringer af ejendommen, ved udskiftning af it-udstyr mv. Endvidere skal det indkøbte, i det omfang det er muligt, kunne genanvendes eller bortskaffes på en miljømæssig forsvarlig måde.

Værende en mindre finansiel virksomhed med et i forvejen beskedent forbrug af el, vand, varme mv. vil der ikke kunne opnås mærkbare miljømæssige og klimamæssige forbedringer ved at opstille konkrete måltal for besparelser på de respektive energikilder. På denne baggrund er det besluttet, at der ikke skal udarbejdes en særskilt politik eller opstilles konkrete måltal for reduktion af virksomhedens klimapåvirkende aktiviteter. Der skal i stedet ydes en generel indsats for at reducere negative påvirkninger på miljøet, og dette vil ofte kunne kombineres med en økonomisk besparelse.

Der har ikke i 2016 været foretaget nye miljøbesparende investeringer, installationer, udskiftninger eller lignende, da det ikke har været relevant at foretage større udskiftninger af lamper, varmeanlæg, it-udstyr eller lignende.

## FORVENTNINGER OG KRAV TIL INTERESSETER

I lånedokumentationen stilles der krav om, at kunden overholder den pågældende miljølovgivning, som kunden er underlagt som følge af valg af hjemsted, flag eller regulering af skibsfart generelt. Manglende overholdelse af sådant vilkår vil ultimativt udløse misligholdelsesbeføjelser for Danmarks Skibskredit under låneaftalen.

# ANTI-KORRUPTION OG USÆDVANLIGE GAVER

## I DANMARKS SKIBSKREDIT

Korruption er en bred betegnelse for forhold, hvor personlige interesser blandes sammen med embedsinteresser, eksempelvis bestikkelse, mandatsvig og afpresning. Der arbejdes aktivt mod korruption i alle dens former, og det vil på intet tidspunkt blive accepteret.

Risikoen for at møde korruption, herunder at blive tilbudt usædvanlige gaver, er generelt væsentlig større internationalt end ved rent nationale aktiviteter. Der er udarbejdet retningslinjer vedrørende forebyggelse af korruption som en del af personalehåndbogen.

I tråd med den overordnede CSR-strategi er der formuleret en række mål for indsatsen mod korruption og usædvanlige gaver. Det følger således af politikken for samfundsansvar, at:

- Medarbejderes accept af eller anmodning om bestikkelse i nogen form ikke accepteres,
- 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. Medarbejderne skal dog indhente en forudgående accept fra nærmeste leder, hvis medarbejderen bliver tilbudt en gave, der må anses for usædvanlig eller en gave, der repræsenterer en værdi ud over 1000 kr.

I 2016 har der hverken været tilfælde af korruption eller forsøg herpå. Ligeledes er der ikke kendskab til, at der skulle være gaver, som ikke efterlever retningslinjerne.

## FORVENTNINGER OG KRAV TIL INTERESSENER

I låneaftalerne stilles der krav om, at kunden overholder den lovgivning, som er relevant for den pågældende kunde. Herunder skal forbuddet mod korruption efterleves.

Der har heller ikke i 2016 været tilfælde af korruption eller forsøg herpå.

# FOREBYGGELSE AF HVIDVASK OG TERRORFINANSIERING

Mange virksomheder, herunder finansielle virksomheder, er underlagt lov om forebyggelse af hvidvask og terrorfinansiering. Det er detaljeret regulering, som kræver en omfattende indsats af virksomhederne. Området prioriteres meget højt, og der afsættes tilstrækkelige ressourcer til at indhente påkrævet dokumentation fra kunderne, samt foretage alle relevante vurderinger og kontroller og dokumentere disse.

Endvidere er der etableret politikker, forretningsgange og procedurer, som løbende opdateres, når der kommer ny lovgivning og offentliggøres ny praksis.

Relevant gældende lovgivning på området overholdes. I første halvdel af 2017 skal der ske en implementering af den kommende hvidvasklov, som træder i kraft 26. juni 2017.

# GLOBAL COMPACT

I 2016 er der ansøgt om tilslutning til FN's Global Compact, og der er sket en optagelse som deltager ultimo 2016. Global Compact er et initiativ, der opstiller ti generelle principper for virksomheders arbejde med samfundsansvar. De ti principper er et godt udgangspunkt for virksomheders arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed. Principperne bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

Det er på baggrund af ovenstående rapportering om virksomhedens politikker, principper, arbejde og resultater vurderingen, at alle ti principper overholdes på det niveau, som er relevant og muligt for en finansiel virksomhed med hjemsted i Danmark.

# GUIDING PRINCIPLES ON HUMAN RIGHTS

Ansvar for at menneskerettighederne respekteres er vigtigt, og der er derfor truffet beslutning om også at forholde sig til FN's "Guiding Principles on Business and Human Rights". Disse blev vedtaget af FN's Menneskerettighedsråd i juni 2011.

Retningslinjerne angiver, hvad regeringer og virksomheder skal gøre for i det daglige arbejde og i sin strategiske planlægning at undgå at medvirke til en negativ indflydelse på menneskerettigheder. Der skelnes mellem indsatsen fra regeringer og fra virksomheder. Det understreges, at retningslinjerne er relevante for både små og store virksomheder, og der lægges vægt på, at virksomhederne ikke bare skal fokusere på egen indsats. Det er også væsentligt at stille krav til interessenter.

Det understreges dog, at forventningerne til virksomhederne afhænger af deres størrelse, aktiviteter og den kontekst, som de indgår i. Som dansk finansiel virksomhed er risikoen for intern overtrædelse af menneskerettighederne særdeles begrænset. Medarbejderne bliver, som beskrevet ovenfor, behandlet godt, og der er stor fokus på trivsel.

Der er ikke foretaget outsourcing i henhold til finansiel lovgivning, og de få underleverandører er danske selskaber med hovedsæde i Danmark.

Forud for beslutning om ydelse af en kreditfacilitet til en kunde, er der tilegnet et indgående kendskab til den pågældende kunde og dennes måde at drive virksomhed på. Hvis er i dette forløb slås tvivl om kundens efterlevelse af menneskerettighederne, vil dette være en tungtvejende negativ faktor i beslutningsprocessen.

Der er ved finansiering af nybygning af skibe ikke mulighed for at føre et tæt tilsyn med arbejdernes forhold på det skibsværft, som en kunde vælger at bygge et nyt skib på. Men hvis der måtte være tvivl om et værfts arbejdsforhold, kan der foretages en inspektion forud for afgivelse af et lånetilbud.

## RESULTATER OPNÅET I 2016

Undersøgelsen blandt medarbejderne viser, at der fortsat er en meget høj grad af tilfredshed med ansættelsesforholdet.

Der er ikke i 2016 foretaget nye miljøforbedrende investeringer, og der er derfor heller ingen målbar fremgang på dette område.

Arbejdet med samfundsansvar i forhold til interessenter er uændret.

# RAPPORTERING

Der udarbejdes én gang årligt en rapport om arbejdet med samfundsansvar. CSR rapporten offentliggøres på hjemmesiden samtidig med offentliggørelse af årsrapporten.

## VURDERING AF ARBEJDET MED SAMFUNDSANSVAR I 2016

Arbejdet med samfundsansvar er fortsat i 2016 som en integreret del af virksomhedens aktiviteter. Selvom gældende regulering efterleves og internationale standarder for samfundsansvar og respekt af menneskerettigheder følges, er der bevidsthed om, at det er en on-going proces.

Indsatsen vil blive fortsat i 2017 både internt og i forhold til vores interessenter.





**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](mailto:danmarks@skibskredit.dk) / [www.skibskredit.dk](http://www.skibskredit.dk)