



**DANMARKS
SKIBSKREDIT**

DS/17/129
Den 13. december 2017

Politik for samfundsansvar

Indholdsfortegnelse

1	Formål	3
2	Regelgrundlag.....	3
3	Ansvar for CSR.....	4
4	Målsætning	4
5	Fokusområder	5
	5.1 Miljø- og klimahensyn	5
	5.2 Medarbejdere	5
	5.3 Anti-korruption og niveau for gaver	6
6	FN Global Compact.....	6
7	Guiding Principles om Human Rights	6
8	Rapportering	7

1 Formål

Corporate Social Responsibility (CSR) politikken fastlægger retningslinjer for Danmarks Skibskredits håndtering af samfundsansvar. Det vil sige virksomhedens arbejde for menneskerettigheder, sociale, etiske, miljø- og klimamæssige forhold samt bekæmpelse af korrupsion. Derudover angiver politikken de valgte CSR fokusområder og overordnede målsætninger med CSR arbejdet.

Arbejdet med CSR bygger på følgende tre 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.

CSR politikken og Danmarks Skibskredits værdisæt er afstemt i forhold til hinanden.

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.

2 Regelgrundlag

Som udsteder af børsnoterede obligationer skal der redegøres for arbejdet med samfundsansvar i henhold til regnskabsbekendtgørelsen §§ 135-135 a. Redegørelsen indeholder følgende punkter:

- Politik for samfundsansvar, herunder eventuelle standarder, retningslinjer eller principper for samfundsansvar, som selskabet anvender.
- Hvordan politikken for samfundsansvar omsættes til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor.
- Politik for respekt af menneskerettighederne og reduktion af klimapåvirkningen ved selskabets aktivitet.
- En vurdering af, hvad der er opnået som resultat af arbejdet med samfundsansvar i regnskabsåret, samt eventuelle forventninger til arbejdet fremover.
- Status for opfyldelse af det opstillede måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt redegørelse for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Redegørelsen vil blive offentliggjort på hjemmesiden under betegnelsen ”*Corporate Social Responsibility*” på samme tidspunkt som offentliggørelsen af årsrapporten.

Det vil blive oplyst i ledelsesberetningen i årsrapporten, at Danmarks Skibskredit har valgt at offentliggøre den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. Regnskabsbekendtgørelsen § 135 på selskabets hjemmeside under betegnelsen ”*Corporate Social Responsibility*.”

Revisionen skal påse, at ovennævnte rapporteringsforpligtelser overholdes.

3 Ansvar for CSR

Bestyrelsen har vedtaget CSR politikken, som er gældende for hele virksomheden. Direktionen vil tilskynde medarbejderne til at påtale, hvis CSR politikken tilsidesættes i det daglige arbejde.

CSR politikken og arbejdet med CSR i virksomheden vil årligt blive evalueret med henblik på revidering af politikken.

4 Målsætning

Der er identificeret tre overordnede fokusområder, som er identiske med temaerne i FN's Global Compact:

- Miljø og klima,
- Medarbejdere og menneskerettigheder,
- Korruption og usædvanlige gaver.

De tre fokusområder er udvalgt, da det vurderes, at selskabet positivt kan påvirke disse områder gennem det daglige arbejde. Formålet er at skabe merværdi for samfundet i sin helhed og for Danmarks Skibskredit som virksomhed. Dette sikres gennem:

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

Endvidere er der opstillet følgende konkrete mål (Key Performance Indicators – KPI'er):

1. Medarbejdertilfredsheden skal være mindst indeks 75 i den årlige undersøgelse
2. Mindst 75 pct. af medarbejderne skal opleve, at der er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
3. Mindst 75 pct. af medarbejderne skal opleve, at de ikke føler sig negativt stressede i længerevarende perioder
4. Det gennemsnitlige antal af sygedage blandt medarbejderne bør ikke overstige 8 dage.

Der skal hvert år gennemføres en trivselsundersøgelse blandt medarbejderne, og resultatet heraf skal fremgå af den årlige CSR rapport. Hvis et eller flere mål ikke er nået, skal direktion vurdere, hvad der skal gøres for at nå målene i det efterfølgende år.

5 Fokusområder

5.1 Miljø- og klimahensyn

De ressourcer, der benyttes i kontorbygningen og ved transport, påvirker miljøet. Der arbejdes for, at:

- indkøbe produkter produceret under forsvarlige vilkår og sikre, at de genanvendes eller bortskaffes miljømæssigt forsvarligt,
- de af selskabet finansierede skibe lever op til gældende myndighedskrav, herunder retningslinjer udstedt af IMO, FN's organisation vedrørende international søfart,
- reducere selskabets energiforbrug og udledningen af CO₂,
- reducere selskabets papirforbrug samt,
- øge medarbejdernes miljøbevidsthed.

DS bifalder initiativer fra leverandører, der bidrager til at mindske den skadelige påvirkning på miljøet og klimaet.

5.2 Medarbejdere

Danmarks Skibskredits position som en betydende aktør inden for international skibsfinansiering understreger vigtigheden af fortsat at kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere. Det har blandt andet udmøntet sig i tiltag om sundhedsordning, sociale arrangementer og et øget fokus på medarbejdernes arbejdsforhold og faglige udvikling.

Det tilstræbes at skabe en god og alsidig arbejdsplads, hvor medarbejderne kan føle sig motiveret via det daglige ansvar, faglige udfordringer og personalegoder. Samtidig ønskes det ligeledes at imødekomme medarbejdernes behov for balance mellem arbejdsliv og fritidsliv, ligesom det er vigtigt at støtte og være fleksibel, hvis den enkelte medarbejder er i en situation, hvor dette er tiltrængt. DS arbejder for at:

- sikre en sund balance mellem arbejde og fritid i forhold til den enkelte medarbejder,
- understøtte mangfoldighed og sikre lige muligheder for alle, uanset køn, etnisk oprindelse el. lign.,
- sikre at medarbejderne udvikler sig gennem ny viden og nye færdigheder, så de kan udnytte deres potentiale, styrke deres værdi for arbejdsmarkedet og kollegaer med deres personlige engagement og forskellighed samt,
- fremme medarbejdernes sundheds- og helbredsforhold ved at kombinere indsatsen for et bedre arbejdsmiljø med initiativer, der er rettet mod sundere livsstil og øget trivsel.

Medarbejdernes ansættelsesforhold følger Standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om løn og arbejdsvilkår på pengeinstitut- og realkreditområdet.

5.3 Anti-korruption og niveau for gaver

DS arbejder mod korruption i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse. Der er udarbejdet en adfærdskodeks for medarbejderne, som bygger på følgende principper:

- DS accepterer ikke medarbejderes accept af eller anmodning om bestikkelse i nogen form,
- DS accepterer, at medarbejderne accepterer mindre gaver, der anses som sædvanlige i forhold til den konkrete situation,
- DS giver kun selv gaver, der kan anses som sædvanlige i forhold til den konkrete situation.

DS accepterer, at medarbejdere modtager gaver op til kr. 1000. Medarbejderne er pålagt at rådføre sig med nærmeste leder i tilfælde af gaver, der kan anses for at være usædvanlige eller gaver, der repræsenterer en værdi ud over kr. 1000.

6 FN Global Compact

FN har med Global Compact opstillet ti principper for samfundsansvar, som virksomheder opfordres til at følge. Principperne bygger på internationalt anerkendte konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. De ti principper er:

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
2. Virksomheden bør sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne
3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling
4. Virksomheden bør støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde;
5. Virksomheden bør støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde; og
6. Virksomheden bør afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.
7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed
9. Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier
10. Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse

DS opfylder alle ti principper i FN's Global Compact, og har siden udgangen af 2016 rapporteret om indsatsen én gang om året i den obligatoriske såkaldte COP-rapport (communication on progress). COP-rapporten er identisk med CSR rapporten beskrevet i afsnit 2 og 8.

7 Guiding Principles om Human Rights

FN har vedtaget "Guiding Principles on Human Rights" 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.

Retningslinjerne er relevante for både stor og små virksomheder, men forventningerne til indsatsen afhænger af virksomhedens størrelse, aktiviteter mv.

DS skal hvert år i CSR rapporten forholde sig til principperne og angive det, hvis der har været hændelser, som har relevans for arbejdet med principperne.

8 Rapportering

Der vil årligt blive offentliggjort en status på arbejdet med CSR og udviklingen inden for fokusområderne. Rapportering vil ske i form af en årlig CSR rapport.

CSR rapporten skal beskrive:

- CSR aktiviteter, begivenheder og resultater i løbet af året,
- Udvikling i CSR politikken,
- Opgørelse over bidrag til reducere af miljøskadelige handlinger og CO2 udledning samt kundens overholdelse af internationale miljøkrav,
- Opgørelse over medarbejdernes arbejdsforhold og arbejdstilfredshed,
- Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn,
- Tilfælde af bestikkelse eller korruption.