



DANMARKS
SKIBSKREDIT

DS/21/57
9. juni 2021

Politik for sustainability

Indholdsfortegnelse

1	Formål.....	3
2	Principper.....	3
3	Regelgrundlag.....	4
4	Ansvar for Sustainability	4
5	Målsætning	4
6	Fokusområder	5
	6.1 Miljø- og klimahensyn.....	5
	6.2 Medarbejdere	6
	6.3 Anti-korruption og niveau for gaver.....	7
7	FN Global Compact.....	7
8	Guiding Principles on Human Rights	8
9	FNs Sustainable Development Goals	8
10	Rapportering	8

1 Formål

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

Ved at drive virksomhed som tager ansvar for miljøet og sociale forhold, har god governance og opfører sig etisk ansvarligt, bidrager DS til en solid og bæredygtig økonomisk udvikling. Politikken for sustainability og DS' vision er afstemt i forhold til hinanden.

Den overordnede målsætning for DS' forretning er at være den foretrukne samarbejdspartner og skabe langsigtet værdi for aktionærer, investorer og kunder. Vi ser integrationen af sustainability i virksomhedens kultur og daglige arbejde som et vigtigt led i at sikre, at der også i fremtiden kan skabes værdi for alle interessenter.

Som finansiel institution har vi en indirekte påvirkning gennem de kunder der ydes finansiering til. Det er målet at støtte bæredygtige forretningsmodeller på langt sigt, og vi tror på, at der gennem fortsat udvikling af egen virksomhed samt tilskyndelse af andres positive udvikling, kan opnås langtidsholdbare resultater. Dette vil være en gradvis proces, da vores kunder i shippingindustrien står over for en omfattende omstilling for at minimere deres klimapåvirkning.

DS opfatter sustainability som en vigtig komponent i det daglige arbejde med at analysere og minimere risiko. Det er af væsentlig betydning for os at være på forkant med samt i stand til at håndtere sustainability risici, da disse i stigende grad kan have forretningsmæssige konsekvenser af finansiel, juridisk og omdømmemæssig karakter.

2 Principper

For DS betyder sustainability, at vi tager ansvar for den påvirkning vores forretning har på omgivelserne. Det omfatter nødvendigheden af at være en troværdig og pålidelig partner for vores kunder og øvrige samarbejdspartnere samt at handle etisk og ansvarligt i forhold til det omkringliggende samfund og vores medarbejdere. Vi inkluderer menneskerettigheder, medarbejderrettigheder, miljø- og klima ansvarlighed og anti-korruption i vores beslutningsprocesser.

- Vi forpligter os til at være en god samfundsborger
- Vi respekterer menneskerettigheder
- Vi er engagerede i lige muligheder, diversitet og medarbejdertrivsel
- Vi forpligter os til ærlighed, troværdighed og etisk ansvarlig opførsel
- Vi er engagerede i at passe på miljø og klima
- Vi forpligter os til at afvise bestikkelse og korruption i enhver form

3 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 sustainability, herunder eventuelle standarder, retningslinjer eller principper for samfundsansvar, som selskabet anvender.
- Hvordan politikken for sustainability 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 sustainability 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 "*Sustainability*" på samme tidspunkt som offentliggørelsen af årsrapporten.

Det vil blive oplyst i ledelsesberetningen i årsrapporten, at DS har valgt at offentliggøre den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. Regnskabsbekendtgørelsen § 135 på selskabets hjemmeside under betegnelsen "*Sustainability*".

Revisionen skal påse, at ovennævnte rapporteringsforpligtelser overholdes.

4 Ansvar for Sustainability

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

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

5 Målsætning

Der er identificeret tre overordnede fokusområder, som er identiske med temaerne i FN's Global Compact, FN's Guiding Principles on Business and Human Rights samt FN's Sustainable Development Goals:

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

Disse fokusområder er valgt, da det vurderes, at de er af væsentlig betydning for DS. Det er indenfor disse områder vi har de største risici for negativ påvirkning på omverdenen gennem

vores egne aktiviteter og kundeforhold. Ligeledes er det dog også på disse områder, at har størst mulighed for at påvirke udviklingen positivt gennem det daglige arbejde med sustainability.

Formålet er at skabe merværdi for samfundet i sin helhed og for DS som virksomhed. Dette sikres gennem:

- Overvågning af og rapportering omkring den finansierede porteføljes klimapåvirkning
- Et godt internt arbejdsmiljø,
- Værdiskabelse baseret på motiverede ansatte,
- Retningslinjer der modvirker korruption og bestikkelse.

Vedrørende overvågning af og rapportering omkring den finansierede porteføljes klimapåvirkning henvises der til Poseidon Principles, som DS har tilsluttet sig og årligt rapporterer i henhold til. Igennem Poseidon Principles er der skabt en ramme for overvågning af porteføljen gennem data indrapporteret fra kunderne, og DS har forpligtet sig til årlig rapportering uanset resultatet.

Vedrørende DS' medarbejdere, er der opstillet følgende konkrete mål:

1. Medarbejdertilfredsheden skal være mindst indeks 80 i den årlige undersøgelse
2. Mindst 80 pct. af medarbejderne skal opleve, at der er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv
3. Mindst 80 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 Sustainability rapport. Hvis et eller flere mål ikke er nået, skal direktion vurdere, hvad der skal gøres for at nå målene i det efterfølgende år, og derefter skal der løbende følges op på udviklingen.

6 Fokusområder

6.1 Miljø- og klimahensyn

Som finansiel institution er vores væsentligste miljøpåvirkning, den indirekte påvirkning vi har på miljø og klima gennem de kunder og de aktiviteter der finansieres. Der er stort fokus på en grøn omstilling af shipping industrien, og vi bestræber os på at bidrage til denne omstilling ved at motivere vores kunder, og i videst muligt omfang forsøge at hjælpe dem undervejs i denne omstilling.

Der arbejdes med sustainability i relation til miljø og klima gennem:

- at vedligeholde konstruktiv dialog med vores kunder, og derigennem fremme deres sustainability indsats,
- at stille krav om, at de af selskabet finansierede skibe til enhver tid lever op til gældende myndighedskrav, herunder retningslinjer udstedt af IMO, FN's organisation vedrørende international søfart

- vores engagement i Poseidon Principles Association som underskriver af Poseidon Principles og deraf følgende årlig rapportering af den finansierede porteføljes CO₂ udledning i forhold til gældende IMO målsætninger.

DS har ligeledes en direkte miljøpåvirkning gennem de ressourcer, der benyttes i kontorbygningen og ved transport. Denne direkte miljøpåvirkning er dog betydeligt mindre end den indirekte påvirkning gennem vores kunder. Uanset, arbejdes der for at reducere selskabets direkte miljøpåvirkning ved at:

- indkøbe produkter produceret under forsvarlige vilkår og sikre, at de genanvendes eller bortskaffes miljømæssigt forsvarligt,
- vælge bæredygtige produkter fra forsyningsselskaber som fx CO₂ neutral strøm eller lignende,
- reducere selskabets energiforbrug og udledningen af CO₂,
- øge medarbejdernes miljøbevidsthed.

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

6.2 Medarbejdere

DS' vision betyder, at vi ønsker at være den foretrukne samarbejdspartner for rederier, der søger skibsfinansiering og understreger vigtigheden af fortsat at kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere. Det udmønter sig blandt andet i tiltag om sundhedsordning, sociale arrangementer og et øget fokus på medarbejdernes arbejdsforhold og faglig udvikling. Dertil er der et grundlæggende fokus på at skabe lige muligheder på tværs af kønnene.

Det tilstræbes at skabe en god og alsidig arbejdsplads, hvor medarbejderne kan føle sig motiveret via det daglige ansvar, faglige udfordringer og dygtige kolleger. 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 eller lignende,
- 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.

Alle medarbejdere har foreningsfrihed, og gennem den indgåede overenskomst sikres medarbejderne gode vilkår. Medarbejdernes ansættelsesforhold følger Standardoverenskomsten

mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om løn og arbejdsvilkår på pengeinstitut- og realkreditområdet.

6.3 Anti-korruption og niveau for gaver

DS arbejder imod korruption i alle dens former, herunder afpresning og bestikkelse. Der er udarbejdet et adfærdskodeks for medarbejderne, Politik for gaver og repræsentation, 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. 1.000. 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. 1.000.

7 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 Sustainability rapporten beskrevet i afsnit 3.

8 Guiding Principles on Human Rights

FN har vedtaget “Guiding Principles on Business and Human Rights”. Retningslinjerne angiver, hvad 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 store og små virksomheder, men forventningerne til indsatsen afhænger af virksomhedens størrelse, aktiviteter mv.

DS forpligter sig til, at forholde sig til principperne og forventer at der ligeledes hos vores kunder er fokus på at sikre at menneskerettigheder overholdes.

9 FNs Sustainable Development Goals

FNs verdensmål for bæredygtig udvikling (SDGs) skal fremme 17 specifikke temaer med det ultimative mål at opnå en bæredygtig udvikling. Temaerne kan opdeles i tre overordnede grupper: Klimaforandringer, miljøbeskyttelse og sociale behov (uddannelse, sundhed, social beskyttelse, jobmuligheder, etc.).

Virksomheder opfordres til at bruge verdensmålene aktivt og til at sætte interne mål for deres indsats ved at udvælge relevante temaer, hvor de kan gøre en indsats for at bidrage til en bæredygtig transformation af verden.

DS forholder sig til verdensmålene som et udgangspunkt for selskabets sustainability indsats, og vil arbejde aktivt med de af målene, der vurderes til at være særligt relevante for vores forretning. Fire af de 17 verdensmål er identificeret, som relevante for DS og arbejdet med sustainability. Det gælder mål nr. 5, 8, 13 og 17. Der redegøres nærmere for indsatsen relateret til de specifikke mål i den årlige sustainability rapportering.

10 Rapportering

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

Sustainability rapporten skal beskrive:

- Sustainability aktiviteter, begivenheder og resultater i løbet af året,
- Udvikling i sustainability politikken,
- Selskabets direkte og indirekte indsats i forhold til reducere af miljøskadelige handlinger og CO2 udledning samt kunders overholdelse af internationale miljøkrav
- Opgørelse over medarbejdernes arbejdsforhold og arbejdstilfredshed,
- Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn,
- Tilfælde af bestikkelse eller korruption.