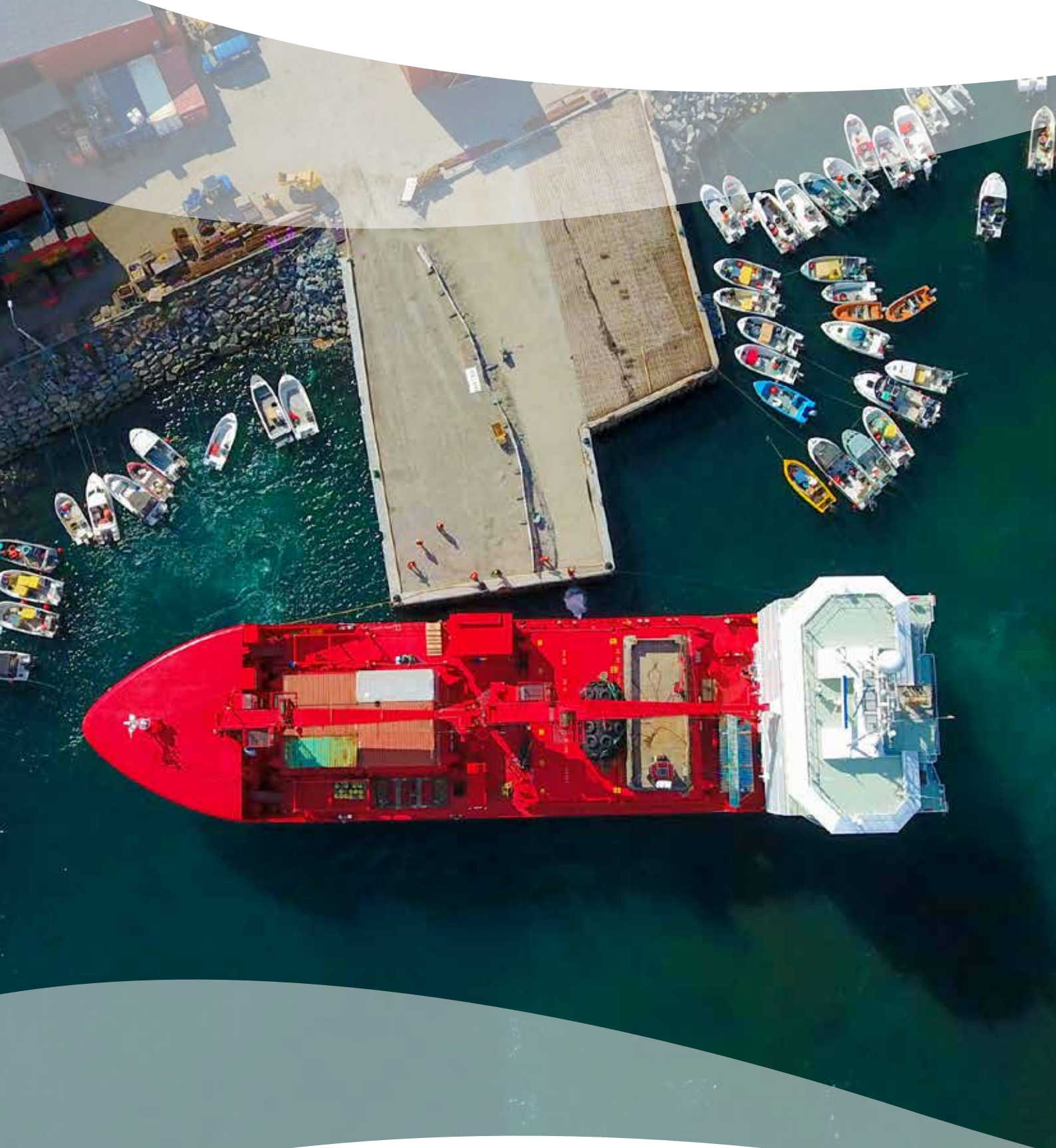


CSR RAPPORT 2021



Om Royal Arctic Line A/S

Grønlands Selvstyre har tildelt Royal Arctic Line A/S enekoncession til søtransport af gods i erhvervsmæssigt øjemed til, fra og i Grønland. Rederiet er således en livsnerve for det grønlandske samfund. Udenfor Grønland anløber Royal Arctic Line: Reykjavik, Reydarfjordur, Torshavn, Aalborg, Aarhus og Helsingborg. Royal Arctic Line driver 13 havneterminaler i Grønland og 1 i Aalborg.

Betingelser om anløbsfrekvens, kapacitet og forsyningsikkerhed for alle byer i både Vest- og Østgrønland følger med koncessionen.

Koncessionen omfatter godstyper som:

- Fødevarer
- Forbrugsvarer, herunder bl.a. møbler, hvidevarer, biler og både
- Materialer til bygge- og anlægssektoren
- Øvrigt gods, herunder transportudstyr og tankcontainere

Rederiets skibe og havne lever op til International Ship and Port Facility Security Code (ISPS).

Royal Arctic Line A/S var tidligere en del af Den Kongelige Grønlandske Handel (KGH) som begyndte besejlingen af Grønland i 1774. Siden 1993 har selskabet haft sit nuværende navn. Selskabet er 100% ejet af Grønlands Selvstyre og dermed ejet af det grønlandske folk.



Royal Arctic Line har siden 2015 været i gang med et omfattende nybygningsprogram, hvilket har omfattet nyanskaffelse af 7 nye skibe til erstatning af forældet tonnage. Der mangler fortsat levering af de sidste 2 bygdeskibe, der grundet Corona pandemien først vil blive leveret i 2022 mod forventet 2021. Udskiftning af størstedelen af flåden har medført, at gennemsnitsalderen på rederiets skibe er gået fra 29 til 7 år i 2022, hvilket betyder mindre vedligehold, mere brændstofs effektive motorer og en øget kapacitet.

Medarbejdertallet repræsenterer gennemsnitlig antal heltidsansatte ved årsafslutning og omfatter alle personalegrupper, herunder landbaserede funktionærer i Grønland og i Danmark, maritimt ansatte i Royal Arctic Line (inkl. maritimt ansatte på Sarfaq Ittuk, der er ansat i Royal Arctic Line og udlånt til Arctic Umiaq Line) samt timelønnede i Grønland og i Danmark. FTE-tallet (Full Time Equivalent) er steget med 94 fra 2020 til 2021. Dette skyldes 1) indfasning af eget skib (Maleraq Arctica) til erstatning for det tidligere indchartrede skib Vestlandia, 2) øget antal timelønnede medarbejdere på Nuuk terminal og pakhus, 3) nybygningsprojekterne i Spanien samt ansættelse til ikke besatte stillinger. Det bør bemærkes, at FTE for timelønnede er beregnet inkl. overtimer, hvorfor det ikke reflekterer antal medarbejdere, men det der svarer til antallet af ansatte baseret på faktisk arbejdstid.

Indhold

5 Forord	18 Kompetenceudvikling og uddannelse
5 Struktur, læring og data	18 Kompetenceudvikling
	18 Uddannelse
6 Bæredygtighed i Royal Arctic Line	19 Samarbejde med uddannelsesinstitutioner
6 FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling	20 Erhvervspraktikanter
	21 Involvering i lokalsamfundet
7 Særlige fokusområder i 2021	24 Governance
7 Struktur, læring og data	24 Menneskerettigheder
– kvaliteten skal være nøjagtig	24 Antikorruption
7 Klimaregnskab	25 Leverandører og samarbejdspartnere
7 Organisatorisk videreudvikling	25 Mangfoldighed
7 Kompetenceløft fra uddannelse og netværk	25 Kønsmæssig sammensætning af ledelsen
7 På forkant	
8 Klima og miljø	26 Bæredygtighed, ESG samt Governance & Compliance i 2022
8 Skibenes brændstofforbrug	
9 Kubikmeter flyttet	
9 Bedre udnyttelse af aktiverne	
11 Ophugning af skibe	
11 Mobilkraner og køretøjer på elkraft	
13 Arbejdsmiljø og sikkerhed	
13 Til søs	
16 I land	
16 Fokus på trivsel	

Royal Arctic Line i tal

		2021	2020	2019	2018
Skibe	Antal	11	12	11	11
Havneterminaler	Antal	14	14	14	14
Medarbejdere (FTE)	Antal	849	755	756	760

Atlantskib	Tukuma Arctica
Feederskibe	Malik Arctica, Mary Arctica, Irena Arctica og Nanoq Arctica
Bygdeskibe	Anguteq Iltuk, Ivalo Arctica, Minik Arctica, Siuana Arctica og Maleraq Arctica
Passagerskib	Sarfaq Iltuk



Om CSR rapporten

Nærværende Corporate Social Responsibility (CSR) rapport skal give et indblik i Royal Arctic Lines CSR aktiviteter i 2021 samt et indblik i vores bestræbelser på at løfte vores samfundskritiske opgave på en bæredygtig måde.

Denne rapport henvender sig til den grønlandske befolkning, vor eneaktionær, vores kunder, leverandører og samarbejdspartnere. Formålet er at inddrage og synliggøre proces og fremskridt i forbindelse med vore bestræbelser på at tage del i den bæredygtige udvikling, der er en fælles global udfordring.

Vi ønsker at være transparente omkring måden vi arbejder på og vi vil gøre brug af internationalt kendte standarder for rapportering.

Det anerkender vi, er en proces og en omstilling, hvilket kræver både uddannelse, læring, træning og øvelse.

Vi ønsker at løfte vores opgave igennem samarbejde og udvikling, hvilket vi håber skinner igennem i vores CSR rapport for 2021.

Forord

Struktur, læring og data

Royal Arctic Line er stolt over at være tildelt ansvaret for hele Grønlands forsyning. Det er et ansvar, som forpligter os i alt hvad vi gør. Det er vigtigt for os at befolkningen i Grønland har tillid til forsyningen, ikke mindst at vi i vores forsyning samtidig gør det på en ordentlig måde med fokus på vort sociale ansvar og hensynet til klima og miljø. I lighed med alle andre brancher skal vi hele tiden bestræbe os på at opsoge de muligheder, der opstår, for at vi kan nedbringe vores klimaftryk. Men, før vi kan sige om vi gør det bedre eller dårligere skal vi vide, hvor vi står.

I forlængelse af vores Taskforce initiativ i 2020 har 2021 budt på et omfattende analysearbejde. Udgangspunktet for analysen var at danne et overblik over, hvad der sker i og uden for Royal Arctic Line, og hvor selskabet i dag befinder sig i forhold til bæredygtighedsagendaen og den grønne omstilling. Formålet med analysen var at undersøge, hvor og hvordan bæredygtige strategiske redskaber kan styrke Royal Arctic Lines Governance.

Et strategisk indsatsområde er organisering samt udarbejdelse af en bæredygtighedsstrategi og et program, der er en integreret del af Royal Arctic Lines 2022 – 2027 strategi – Fælles om stærke leveringer og vækst. Målet er at kunne leve op til ESG-praksis (Environmental, Social & Governance) for vores rapportering, og at vi på vejen derhen skal styrke vores Governance og vores Compliance.

I 2021 indledte vi produktion af et klimaregnskab. Dette for at vi kan måle vort eget klimaaftryk, men også fordi vi qua vort virke er forpligtet til at kunne levere den information som vore kunder efterspørger, nemlig den udledning som transporten af deres gods medfører. Det er en kompleks opgave, der kræver samarbejde og udvikling og processen kommer til at fortsætte ind i 2022. Vi forventer at kunne levere et fuldt klimaregnskab i 2023.

Den 16. december lancerede selskabet dets Whistleblower-ordning. Formålet med whistleblowerordningen er at skabe en platform, hvor Royal Arctic Lines medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer trygt og fortroligt kan foretage indberetninger, hvis der opstår en begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder. Whistleblowerordningen skal bidrage til at understøtte og fremme de værdier og standarder, som kendetegner vores rederi, herunder at indberetninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af alvorlige fejl og ulovligheder.

Dataindsamling viser sig fortsat som en udfordring. Målet for 2021 var at få datagrundlaget for vor CSR rapportering på plads, men der er fortsat plads til forbedringer af måden, vi producerer og indsamler data på, og måden vi strukturerer det på. Det arbejde fortsætter ind i 2022.

Der har været fokus på konkrete initiativer til at øge udnyttelsen af vores kapacitet, særligt på de strækninger hvor sæsonudsving og forholdet mellem eksport og import giver mulighed for det samt i forbindelse med chartring af vor overskydende kapacitet i de perioder, hvor vi ikke selv benytter os af den.

Royal Arctic Line har i 2021 haft fokus på uddannelse, læring og opkvalificering, både i forhold til elever og lærlinge men også i forhold til selskabets ansatte. Der er igangsat en mellemlideruddannelse og relevante medarbejdere er blevet trænet i GDPR og konkurrenceret. Der har ligeledes været fokus på involvering i lokalsamfundet, både i form af besøg på skoler, afholdelse af events til gavn for børn og unge, deltagelse i en bogudgivelse vedr. handicap, sponsorater til enkeltpersoner og foreninger samt deltagelse i relevante udviklingsnetværk.

Ligesom hele verden har Royal Arctic Line fortsat været påvirket af Corona pandemien. Pandemien har medført udsættelse af aktiviteter, men har også givet os læring omkring nye måder at arbejde sammen på og ikke mindst nye måder at lære på. I forlængelse af erfaringerne fra 2020 afskaffede selskabet tidsregistrering for funktionærer i Grønland samt øgede mulighederne for fleksibel arbejdstid og sted.

Medarbejdernes trivsel og udvikling ligger ledelsen stærkt på sinde og en målrettet indsats for at styrke medarbejdernes arbejdsglæde har resulteret i, at der i 2021 igen blev målt en høj arbejdsglæde. Målingen blev for første gang opdelt mellem landbaserede funktioner og maritimt personale, hvilket har højnet deltagelsen samt vist en højere medarbejdertilfredshed ombord på skibene.

Netværksdannelse og deltagelse, i forbindelse med styrkelse af selskabets bæredygtighedsarbejde, har været stærkt bidragene til det videre udviklingsarbejde i styrkelsen af vort fokus på bæredygtighed.

Vi håber, at du ved at læse nærværende CSR rapport kan se at Royal Arctic Line er i konstant udvikling og at selskabet tager sit samfundsansvar alvorligt.

Med dette ønsker vi vore læsere god læselyst.

Nuuk, 3. marts 2022
Royal Arctic Line A/S

Verner Sonny
Daugård Hammeken
Administrerende Direktør



Bæredygtighed i Royal Arctic Line

Omlægningen af besejlingen af Grønland som er sket over de sidste 6 år er historisk.

Siden udflytningen fra København til Aalborg i december 1972, og siden dannelsen af Royal Arctic Line A/S i 1992 og den efterfølgende containerisering, har omlægningerne ikke været så store som nu.

Omlægningen har krævet ledelsens og medarbejdernes fulde fokus på de operationelle og procesmæssige udfordringer samt forandringer, der er opstået undervejs. Selvom selskabets igangværende indsatser omkring samfundsansvar ikke er blevet direkte berørt, har det været nødvendigt at styre udviklingsarbejdet og sikre et kontrolleret og styret tempo. Dette for at give rum til stabilisering af nye processer og forandringer hos Royal Arctic Line.

I 2021 har selskabets CSR aktiviteter været koncentreret omkring uddannelse, læring, træning, netværksdannelse samt et omfattende analysearbejde. Dette har skabt et solidt videns- og kompetencemæssigt løft til brug for den videre udvikling af selskabets bæredygtighedsstrategi og program.

Næste skridt er at udvikle selskabets bæredygtighedsstrategi og i højere grad at inddrage selskabets drift i de strategiske målsætninger, der forventes klarlagt i 2022.

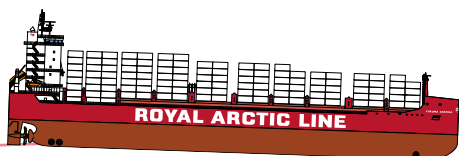
FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling

Royal Arctic Line har i mange år arbejdet for øget involvering i lokalsamfundet, kompetenceudvikling og uddannelse, partnerskaber samt udvikling af infrastruktur.

Dette er i tråd med målsætningerne indenfor FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, som selskabet støtter.

Selskabet havde i 2021 som erklæret målsætning at identificere udvalgte verdensmål som fokusområder i arbejdet med samfundsansvar. Der er valgt at udføre en omfattende analyse af selskabets udgangspunkt og kortlægningen viser, at rederiets arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed er i tråd med verdensmålene, og dermed bidrager til den bæredygtige udvikling.

I 2022 vil vi fortsætte med den igangværende revitalisering af selskabets ansvarlige virksomhedspraksis, der skal formaliseres til en bæredygtighedsstrategi og et bæredygtighedsprogram. Det betyder, at der nu er en proces i gang, der skal belyse, hvad der strategisk er væsentligst for Royal Arctic Lines forretning og vigtigste interessenter.



Kortlægning- og risikoanalyse

Kortlægningen samt risikoanalysen blev hovedsageligt gennemført som en skrivebordsøvelse gennem systematisk og struktureret dataindsamling ved hjælp af en række strategiske redskaber. Der blev foretaget ekstern interessentdialog gennem netværk, som opfølgning på den interne foretaget i 2020, hvorigennem der blev fundet frem til områder, der vurderes vigtige for Royal Arctic Line at arbejde med i en strategisk CSR, ESG, Corporate Governance & Compliance samt bæredygtighedskontekst.

Særlige fokusområder i 2021

Der blev i 2021 gennemført et omfattende analysearbejde, der primært havde til formål at afdække selskabets igangværende aktiviteter og deres evt. negative eller positive konsekvenser samt muligheder for værdiskabelse. Analysearbejdet indbefattede en kritisk gennemgang af datagrundlag samt videns indsamling og stillingtagen til, hvilke rammeværktøjer der fremadrettet skal tages i brug til rapportering. Fokus har været på tilvejebringelse af korrekt, relevant og nøjagtigt data med særligt henblik på at kunne udarbejde et formaliseret klimaregnskab, en bæredygtighedsstrategi og et bæredygtighedsprogram.

Struktur, læring og data – kvaliteten skal være nøjagtig

Analysearbejdet samt optakten til CSR rapporteringen for 2021 viser, at der fortsat er et behov for at højne kvaliteten af data, særligt er der et behov for at trække en række beslutninger omkring, hvilken data der skal frembringes, hvilken afgrænsning disse skal have og så skal der oprettes klare processer for indhentningen af disse. Det er fortsat målet at særligt udvalgte KPI-data fremadrettet skal rapporteres månedligt. Dette for at kunne sikre, at tal og processer løbende bliver forbedret, men også for at kunne se udviklingen hen over året.

Klimaregnskab

En aktivitet der udspringer direkte af analysearbejdet, er initieringen af selskabets klimaregnskab. Scopet var først og fremmest at få afgrænset data. Data skal kunne trækkes automatisk via selskabets nye økonomistyringssystem, der forventes udrullet i april 2022. Dette giver Royal Arctic Line mulighed for at trække data til måling af egne aktiviteter og ikke mindst på fremdriften af disse, i egen værdikæde, men også i hele selskabets værdikæde. Samtidig giver det selskabet mulighed for at levere data til kunder og leverandører, der aktivt efterspørger selskabets CO₂ udledningstal. Sidstnævnte har været en stærk driver til at kickstarte klimaregnskabet i 2021. Der vil i 2022 fortsat være en tæt dialog og et samarbejde med selskabets nærmeste interessenter med ambitionen om at få flere i værdikæden til

at arbejde sammen om målet om et sammenligneligt CO₂-udregningsprincip. Denne ambition og dette mål vil blive implementeret og handlet på gennem netværksgrupper, hvor læring og sparring er fællesnævneren.

Organisatorisk videreudvikling

En forudsætning for at det har været muligt at igangsætte klimaregnskabet har været, at der i 2020, udover en Compliancefunktion, blev oprettet en Business Control funktion, der har kunnet understøtte den formelle rapportering og opbygning af et klimaregnskab på den tekniske del. Der vil blive tilføjet endnu en funktion, Head of Sustainability, ESG & Compliance, til styring og implementering af selskabets bæredygtighedsstrategi, bæredygtighedsprogram samt klimaregnskab og ESG-praksis.

Kompetenceløft fra uddannelse og netværk

Der har i 2021 været allokeret ressourcer til opkvalificering og uddannelse inden for Verdensmål, CSR, bæredygtighed og ESG. En række grønlandske virksomheder har på denne baggrund dannet et klimaregnskabsnetværk. Dette har givet mulighed for, at der på tværs af virksomhederne er en dialog og en enighed om brugen af samme rammeværk, hvilket giver mulighed for, et fælles sprog og metode til deling af data virksomhederne imellem. Værdien opstår ved at den positive (eller negative) påvirkning kan måles og konkrete indsatser kan målrettes, hvilket giver værdi til det grønlandske samfund.

På forkant

Forventninger til Royal Arctic Line, fra selskabets ejer, medarbejdere og samarbejdspartnere samt nye rapporteringskrav, der udvikler sig løbende fra kodificerede forventninger og uskrevne regler til ny lovgivning, kræver at selskabet er på forkant. Klimaregnskabet skal imødekomme den række af initiativer og lovforslag i EU, der har til formål at understøtte den grønne omstilling.

Bæredygtighed

Der er mange måder at tale om, og arbejde med bæredygtighed. I Royal Arctic Line mener vi at de økonomiske, miljømæssige og sociale aspekter er uløseligt forbundet i måden vi tænker og handler på. Kort fortalt, så indebærer bæredygtighed, at økonomiske og operationelle beslutninger tages på baggrund af hvorledes disse påvirker mennesket og samfundet. De beslutninger vi træffer, skal være med til at øge vores positive indvirkning på mennesket og samfundet og i samme ombæring skal vi minimere vores negative indvirkning på samme.

Klima og miljø

Royal Arctic Lines skibe sejler på fossile brændstoffer (HFO), hvilket udleder store mængder CO₂. Dette anser vi som værende en væsentlig risiko for klima og miljø. Royal Arctic Line er derfor yderst bevidst omkring muligheder for at minimere vores miljømæssige aftryk. Dette gør vi bl.a. ved at vælge ny teknologi i forbindelse med vores nybygningsprogram uden at gå på kompromis med forsynings- og driftssikkerheden. Det betyder, at vi skal fokusere på at sejle mest mulig effektivt med mindst muligt brændstofforbrug. Det betyder også, at vi skal være opmærksomme på de nye teknologier der opstår, hvis de kan afhjælpe vores optimering af brændstofforbrug.

Royal Arctic Line er næsten ved at have færdiggjort et omfattende nybygningsprogram, der har sænket flådens gennemsnitsalder fra 29 til 7 år. Derfor forventes det at de næste nybygninger først skal igangsættes om 10-15 år. Royal Arctic Line er et lille rederi i en stor global kontekst, og det er naturligt, at vi følger udviklingen inden for branchen og hæfter os på klima og miljøvenlige teknologier og muligheder, når disse bliver tilgængelige.



Grundet ændret lovgivning pr. 1. januar 2020 må skibe kun udlede 0,5% svovl. Derfor overgik størstedelen af rederiets skibe til lavsvovlsolie (HFO LS). Grunden til at der fortsat indkøbes højsvovlsolie (HFO HS) er at rederiets atlantskib Tukuma Arctica har installeret en scrubber, således at røggassen kan renses, og derved stadig er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Skibenes brændstofforbrug

Den omfattende udskiftning af rederiets flåde har først og fremmest betydet en ny flådesammensætning. Fra at have haft 3 atlantgående skibe i rutefart har vi nu kun 1. Vi har med indsættelse af Maleraq Arctica erstattet det indchartrede skib Vestlandia og nye bygdeskibe har erstattet de meget aldrende bygdeskibe, de såkaldte A-både.

Stigningen i forbrugt HFO HS, reflekterer at Tukuma Arctica har sejlet hele året, mod kun halvdelen af året i 2020. Samtidig har erfaringerne med den installerede scrubber gjort, at der nu i højere grad sejles på HFO HS.

Halveringen af forbruget af HFO LS er derfor også et udtryk for dette, men derudover er den også et udtryk for at der i stedet for 3 skibe nu kun sejler 1 skib over Atlanten.

Mest markant ændring i tallene er faldet i antal sømil sejlet, hvilket reflekterer at der hele året i 2021 er sejlet i VSA-samarbejde på Atlanten. Antal sømil på Atlanten er reduceret med 2/3 idet Atlantservicen nu betjenes af Tukuma Arctica samt to af Eimskips skibe, Dettifoss og Bruarfoss.

Per 1. januar 2023 indføres de nye krav til skibes energieffektivisering. Dette betyder, at verdens handelsskibe skal undergå en række tekniske og operationelle ændringer, så de lever op til de energieffektiviserende krav "EEXI" og "CII", der er besluttet i FN's søfartsorganisation IMO.

Selskabet vil i 2022 gøre klar til at kunne imødekomme disse nye internationale krav.

Kubikmeter flyttet

Der blev i 2020 foretaget forbedringer til opgørelsesprincipperne for kubikmeter flyttet. I forbindelse med indhentning af data til nærværende CSR rapport, er det kommet frem at der tidligere kun er rapporteret på koncessionerede mængder, ikke inkluderet projektgods eller kommercielt gods. Dette betyder, at tidligere angivet kubikmeter flyttet ikke har reflekteret selskabets samlede aktivitet. Fremadrettet vil der blive rapporteret på de samlede mængder, dvs. både koncessioneret gods, projektgods og kommercielt gods. De samlede godsmængder i 2021 er steget med næsten 5% i forhold til 2020. Udviklingen er primært drevet af vækst i de interne godsmængder, der er gået frem med 27% i 2021. Dette sammenholdt med et samlet lavere brændstofforbrug og færre sejlet sømil viser, at brændstofforbruget i forbindelse med flytningen af gods er faldet.

Der er for nuværende ikke konkret definerede måltal for CO₂ udledning pr. kubikmeter flyttet, hvilket forventes fastsat i 2022.

Bedre udnyttelse af aktiverne

Den bedre udnyttelse af aktiverne henviser til de meget store sæsonudsving i det grønlandske containermarked, hvor der typisk er højsæson fra juni til november og lavsæson fra december til maj. Det betyder, at hvis Royal Arctic Line skal have kapacitet nok til at dække højsæsonen, vil der nødvendigvis være overskydende kapacitet i lavsæsonen.

VSA-samarbejdet med Eimskip er nu fuldt implementeret og vor indsats for, sammen med logistikpartnersamarbejdspartnere, at sælge ledig kapacitet er i fokus. Efterspørgslen for anvendelse af Royal Arctic Lines service på de nye markeder er stigende, hvilket er med til at øge udnyttelsesgraden af overskudskapaciteten. Dette bringer øget omsætning til Royal Arctic Line og dermed øget omsætning til Grønland. Indsatsen for at sælge ledig kapacitet for derigennem at øge udnyttelsesgraden af vore skibe, vil blive intensiveret i 2022.

Udover at udnytte overskudskapaciteten på Atlantfarten, har der været et øget fokus på at udnytte vore skibe i lavsæsonen, hvor store områder af Grønland er utilgængelig grundet isforhold. Den ledige skibskapacitet afsættes via charter på andre markeder i verden. I 2021 blev der indgået en aftale med Alfred-Wegener-Institut (AWI) om en forsyningstur i november-februar, hvor den tyske forskningsstation Neumayer III på Sydpolen fik forsyninger af Malik Arctica.

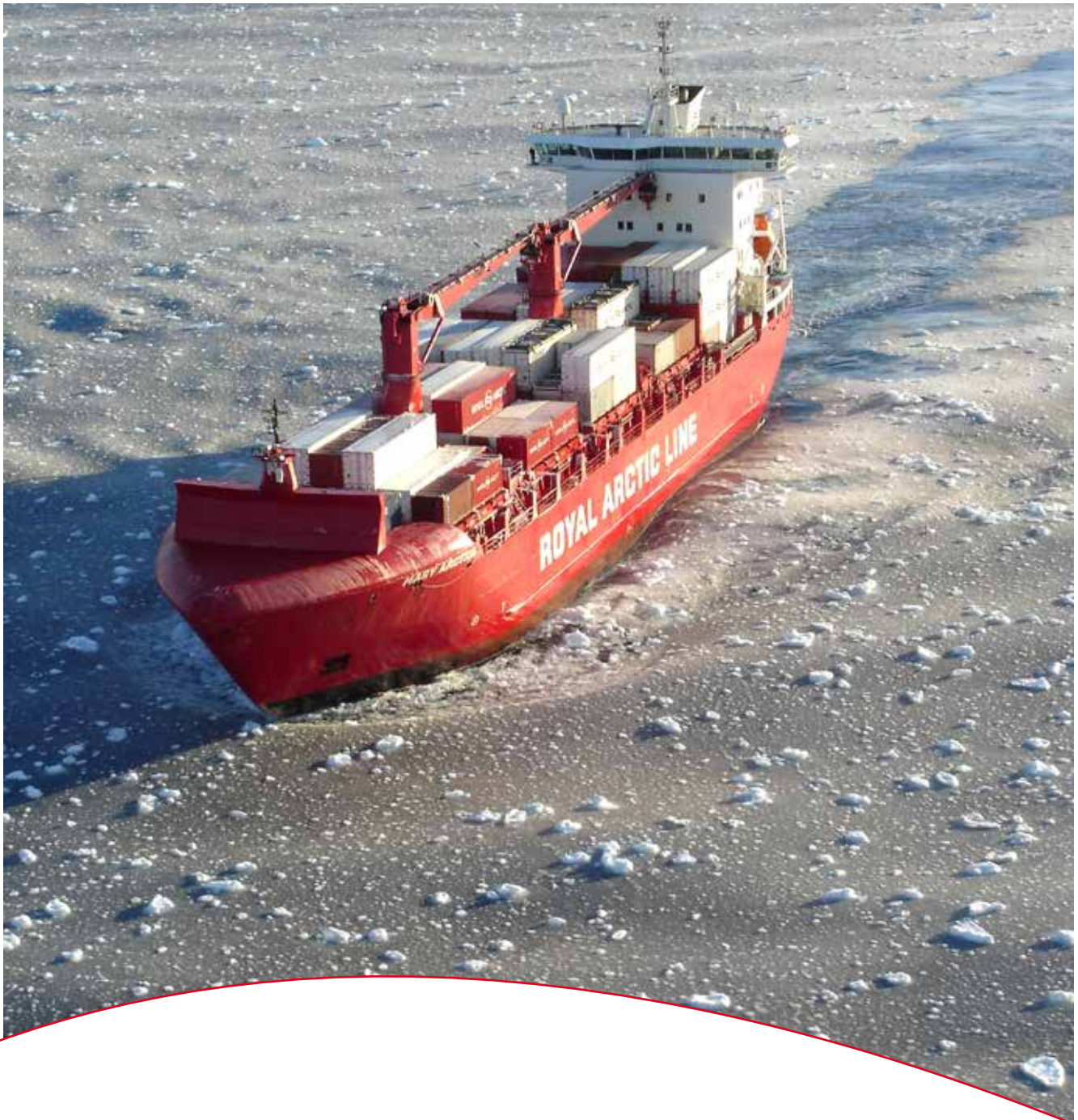
Der er for nuværende ikke konkret definerede måltal for udnyttelsesgraden af selskabets skibe. Udnyttelsesgraden af vor skibe kan fortælle os om vores evne til effektiv planlægning og operation, hvilket kan bruges som værktøj til at sænke selskabets udledning af CO₂. Der vil i 2022 blive set på, hvorledes måltal for udnyttelsesgraden af selskabets skibe kan bidrage til øget fokus på at minimere selskabets CO₂ udledning.

Royal Arctic Line i tal

Skibenes brændstofforbrug		2021	2020	2019	2018
MGO	Tons	9.484,3	8.282,5	4.999	5.171
HFO LS	Tons	7.269,5	14.233,1	4.603	4.919
HFO HS	Tons	10.583,36	6.143,1	16.261	18.597
Kilo brændstof/sømil	Kilo/sømil	64,34	58,89	63,63	68,3
Sømil sejlet	Sømil	424.897	486.683	406.471	419.630
Kubikmeter flyttet	Kubikmeter	991.842	945.895	916.482	915.091

Evalueringsfase på ny teknologi

I 2020 fik Royal Arctic Line sammen med Frugal Technologies og motorleverandøren MAN installeret nyudviklet teknologi om bord på Malik Arctica. Teknologien er et nyt patenteret og klassegodkendt on-top-system til intelligent motorstyring, som kan mindske skibets brændstofforbrug med 10%. Projektet har nu kørt i 2 år, og man har nu påbegyndt evalueringsfasen, der skal vise om der reelt over perioden har været de forventede besparelser på brændstofforbrug ved brug af Frugal Technologies på Malik Arctica. Det skal her efter evalueres, hvorvidt der skal investeres yderligere i teknologien i fremtiden.



EEXI (Energy Efficiency Existing ships Index) er et teknisk krav til eksisterende skibe over 400 GT, som indføres pr. 1. januar 2023. Kravet sikrer, at skibe ikke udleder mere CO₂ per transportarbejde end et bestemt benchmark (referenceværdi), som bestemmes af skibstypen og skibets størrelse. Kravet er den samme der stilles til nybyggede skibe af tilsvarende størrelse i 2023, dvs. alle eksisterende skibe kommer på niveau med nybyggede skibe pr. 2023.

Dette krav vil gælde for skibene: Sarfaq Ittuk, Nanoq Arctica, Siuana Arctica, Maleraq Arctica, Ivalu Arctica og Minik Arctica. Det vil også være gældende for de to sidste skibe Tilioq Artica og Arpaarti Arctica, der forventes leveret i 2022. Som følge af leveringen af de to sidstnævnte, vil Anguteq Ittuk ikke længere indgå i rederiets flåde.

CII (Carbon Intensity Indicator) er det operationelle krav, der indføres for skibe over 5000 GT fra 2023. Kravet gælder for både eksisterende og nye skibe. Skibene skal gradvist frem mod 2030 reducere CO₂ udledningen opgjort pr. sømil og muligt lastindtag, så de samlet set har reduceret den relative udledning med 40% i forhold til 2008. Hvor EEXI'en primært drejer sig om tekniske tiltag på de individuelle skibe, så vil opfyldelsen af CII både kræve tekniske og operationelle tiltag, som rækker ud over det individuelle skib, herunder f.eks. ruteoptimering, minimering af ballastrejser og ventetid samt introduktionen af nye brændstoftyper.

Dette krav vil gælde for skibene: Tukuma Arctica, Mary Arctica, Malik Arctica og Irena Arctica.

Ophugning af skibe

I 2021 har vi sagt farvel og tak til tre af rederiets skibe. Det drejer sig om Pajuttaat fra 1979, Aqqaluk Ittuk fra 1983 og Angaju Ittuk fra 1984. Skibene er solgt til recirkulering hos Jatop Aps i Frederikshavn, der er godkendt til at recirkulere skibe med særlig fokus på reduceret miljøbelastning jf. Hong Kong konventionen om forsvarlig ophugning af skibe. At vi følger Hong konventionen om forsvarlig ophugning af skibe er blevet formuleret i en politik, der angiver, at ved udfasning af Rederiets skibe, vurderes muligheden for salg til fortsat drift eller ophugning. Frasalges et skib til videre drift i andet rederi, foretages der inden salget en omhyggelig vurdering af den potentielle køber samt dennes intentioner med skibet – der indbygges en klausul i salgskontrakten, hvorigennem den nye ejer forpligtes til at sørge for ansvarlig genanvendelse/ophugning i overensstemmelse med Hong Kong-konventionen retningslinjer. Ved frasalget anvendes BIMCO's RECYCLECON – der er en standardkontrakt for salg af skibe til genanvendelse på en sikker og miljørigtig måde.

Mobilkraner og køretøjer på elkraft

Royal Arctic Line operer to store mobilkraner på terminalen Sikuki på Qeqertanut i Nuuk. De betjener alle rederiets skibe, og er en forudsætning for at kunne betjene atlantskibene Tukuma Arctica, Dettifoss og Brúarfoss der ikke har kraner ombord, som ellers er kendetegnet for Royal Arctic Lines øvrige skibe.

I 2020 gik den ene af mobilkranerne, i daglig tale "Sydkranen", over til elkraft. Det var planen, at "Nordkranen" ligeledes skulle overgå til elkraft, men grundet rejserestriktioner i forbindelse med Corona pandemien i 2020 var det ikke været muligt at få en tekniker fra Danmark til Nuuk og installere det nødvendige udstyr. Det er fortsat ikke lykkedes, og begge kraner kører nu på Diesel. Det er forventet, at en overgang til el-drift rundt regnet vil reducere Royal Arctic Lines, og Grønlands, udledning af CO₂ med 169 tons pr. år, per kran, hvilket svarer til 62 tons diesel.

Det er endnu ukendt hvilken effekt en overgang til elkraft vil have på effektiviteten og omkostningerne til el og der er fortsat en mindre operationel udfordring med at selve strømkablet til kranen ligger fremme på kajen og ikke på nuværende tidspunkt er afskærmet. Derudover kan det operationelle personale ikke selv tilslutte strømfunktionen til kranen, da der skal en autoriseret el-installatør til at gøre dette.

Hensigterne er gode men de logistiske og procesmæssige udfordringer har pt. Ikke givet os mulighed for at måle på værdien af dette skift. Reservedel og tekniker forventes at kunne gøre "Nordkranen" klar primo 2022, hvorefter afprøvningen kan gå i gang.

Royal Arctic Lines trucks i pakhuse i Nuuk kører nu også på el og rederiet ser løbende på, hvilket materiel der kan overgå til elkraft. Nyindkøbte personalebiler er hybridbiler, der både kan køre på strøm og benzin, og der er opsat ladere til disse ved Royal Arctic Lines faciliteter i Nuuk.



For at kunne opretholde en effektiv operation er det nødvendigt at have dygtige kranførere. Der er i 2021 blevet uddannet 2 mandlige og 1 kvindelig kranfører i samarbejde med en lokal virksomhed, som også driver mobilkraner. Det er nødvendigt at uddanne så mange kranførere som muligt for at opretholde en effektiv operation, og det er en løbende proces at uddanne eksisterende medarbejdere til at kunne betjene kranerne.



Julie Lilly Fritsen, Navigator

Arbejdsmiljø og sikkerhed

Medarbejderen er den centrale ressource til Royal Arctic Lines succes. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at styrke medarbejdernes sundhed, sikkerhed og trivsel. Et indsatsområde er bl.a. at medarbejderne har den rigtige træning og det rigtige udstyr, hvilket er altafgørende for, at de kan udføre deres arbejde på en tilfredsstillende måde for dem selv, for selskabet og ikke mindst for de kunder vi betjener.

Kerneaktiviteten i Royal Arctic Line er søtransport, operation på land og administrationen af disse. Medarbejdere ombord på skibene er involveret i tungt arbejde, der bl.a. indebærer flytning og sikring af containere ombord, det samme gør sig gældende for havneoperation i både større og mindre byer med varierende fysiske arbejdsforhold. Arbejdet kan være tungt og bliver ofte udført under stort tidsmæssigt pres. Disse arbejdsforhold anses som en væsentlig risikofaktor og kan medføre fysiske skader samt psykisk mistrivsel, hvis ikke der er taget hånd om selskabets sikkerhedsmæssige procedurer og retningslinjer.

De 13 havne som Royal Arctic Line opererer i Grønland er tilknyttet en regionshavn. Det er dog op til den enkelte havn at sikre, at arbejdsforholdene er tilpasset nutidens behov, hvilket vi i 2021 har flere gode eksempler på via de lokale havnes eget initiativ. En rundrejse til samtlige grønlandske havne, har kortlagt at arbejdsforholdene ikke er optimale alle steder. Hvor det indtil nu har været op til den enkelte havn at sikre gode arbejdsforhold for medarbejderne, er der i et samarbejde mellem de enkelte havne og centrale funktioner igangsat en række initiativer for at sikre gode, sunde og motiverende arbejdsforhold for alle medarbejdere, uanset lokation.

Til søs

Arbejdet med sikkerhed tager udgangspunkt i den internationale søfartsorganisation IMO's SOLAS-konvention (International Convention for the Safety of Life at Sea). Fra denne konvention udspringer en række koder, herunder ISM-koden, der dækker området for sikker skibsdrift samt POLAR-koden, der stiller yderligere krav for skibe, der sejler i de polare områder. Ligeledes er rederiets skibe i international fart omfattet af den Maritime Labour Convention (MLC), der skal sikre trygge ansættelsesforhold, både når det gælder et sikkert arbejdsmiljø samt social sikring. De systemer der er regelværker, kræver certificering samt løbende kontrol. Der foretages derfor internt sikkerheds audits på hvert skib årligt samt eksterne verifikationer med cirka 30 måneders mellemrum. På skibene gennemføres der ligeledes løbende risikovurdering af en række arbejdssituationer om bord.

Der er i 2021 indberettet i alt 110 Nearmisses fra rederiets skibe, mod 80 i 2020. Dette reflekterer indfasning af nye skibe, der medfører tilpasning af arbejdsgange ombord. Derudover er der i 2021 indberettet i alt 9 ulykker, mod 4 i 2020 der er kategoriseret som Lost Time Accidents (LTA).



Nearmiss defineres her som uforudsete hændelser, der ikke har resulteret i ulykke, sygdom eller skade – men potentielt kunne have gjort det. Nearmiss indberetningerne skal medvirke til, at man løbende er observant på "usikre tilstande" om bord på de enkelte skibe, således at der er mulighed for at rette op på fejlkilder, før det går galt.

De skriftlige indberetninger tilsikrer, at der er mulighed for vidensdeling, således der i tide kan korrigeres for eventuelt tilsvarende tilstande på rederiets øvrige skibe. En høj indberetningsrate indikerer, at man er observant ombord, hvilket er positivt, når det gælder styrkelse af sikkerhedskulturen på skibet.

Nearmiss

Hver enkelt Nearmiss bliver særskilt vurderet og analyseret til eventuelle fysiske forbedringer eller justeringer af procedure, arbejdspladsvurderinger mv. Nearmisses kan også give en indikation af besætningens bevidsthed om sikkerhedsforbyggende arbejde. Formålet er at Nearmiss rapporteringer kan deles på tværs af flåden, for at øge sikkerhedsbevidstheden eller justering af procedure. For eksempel betyder indkøring af nye skibe også nye arbejdsgange, og nye skibe skal også indkøres, således at procedure bliver tilrettet og justeret over de første par år. Der afholdes lovpligtige sikkerhedsudvalgsmøder, og der arbejdes aktivt og konstruktivt med styrkelsen af sikkerhedstiltag.

LTA defineres her som hændelser, der har resulteret i ulykker, sygdom eller skader – såfremt den tilskadekomne er uarbejdsdygtig i mere end et døgn. Denne indberetning er lovpligtig. Indberetningen tilsikrer, at der er mulighed for vidensdeling, således der kan korrigeres for eventuelt tilsvarende tilstande på rederiets øvrige skibe.

Sikring af overholdelse af ovenstående nævnte regler og retningslinjer ligger hos selskabets ISM-kordinator, som har en direkte funktionel reference til selskabets administrerende direktør.

Royal Arctic Line i tal

Arbejds miljø ombord		2021	2020	2019	2018
Nearmisses på skibe	Antal	110	80	78	73
Lost Time Accidents (LTA)	Antal	9	4	4	7



Antal dage siden seneste LTA pr. 31. december 2021

Sarfaq Iltuk	164 dage	LTA 20.07.2021
Ivalo Arctica	1241 dage	LTA 08.08.2018
Minik Arctica	1947 dage	Fra skibets levering den 01.09.2016
Mary Arctica	583 dage	LTA 27.05.2020
Pajuttaat	1357 dage	LTA 23.12.2017 – Solgt 10.09.2021
Irena Arctica	36 dage	LTA 25.10.2021
Malik Arctica	522 dage	LTA 27.07.2021
Tukuma Arctica	157 dag	LTA 27.07.2021
Nanoq Arctica	220 dage	LTA 25.05.2021
Siuana Arctica	401 dage	Fra skibets levering 25.11.2020
Maleraq Arctica	253 dage	Fra skibets levering 22.04.2021

Bygdeskibet Anguteq ittuk er ikke omfattet af ISM grundet dets størrelse, hvorfor det ikke er medtaget i ovenstående oversigt.

I 2021 er der registreret i alt 9 LTA på rederiets ISM certificerede skibe (skibe over 55 bruttotons). Ulykkerne er fordelt på Sarfaq Iltuk, Irena Arctica, Tukuma Arctica, Nanoq Arctica

I land

Den øverste ledelse var i 2021 på rundrejse hos alle havne (på nær Nanortalik, der grundet vejrlig og Corona ikke blev besøgt. Dette påtænkes gennemført i 2022). Formålet med rundrejsen var at møde kollegaer, høre om deres arbejdsforhold, samarbejder og udfordringer samt at have en dialog omkring Royal Arctic Lines strategi.

Det var en lærerig rundrejse, der affødte en række nødvendige handlinger, både for havnene selv men også for hovedkontoret. På baggrund af erfaringer fra havnene, er stillingen som uddannelseskoordinator blevet genoprettet, hvilket bl.a. skal sikre, at nødvendige sikkerhedskurser bliver gennemført og nødvendige certifikater vedligeholdes. Der er på baggrund af rundrejsen afsat ressourcer til opfølgning og forbedring for flere af havnene med særlig fokus på at højne det fysiske arbejdsmiljø.

I 2021 har der været få mindre arbejdsskader. Der har således været registreret 10 mindre skader, mod 5 i 2020, som potentielt kunne være endt med en større skade, men hvor skaden ikke resulterede i en sygemelding. Derudover har der i 2021 været 4 mindre arbejdsskader, mod 2 i 2020, hvor der har været kortere sygemeldinger til følge. Skaderne har været forårsaget af tabte twistlocks, en truck som har kørt over en fod og fald i glatføre. Der er i lighed med 2020 registreret en større arbejdsskade i 2021, hvor en medarbejder under en skibsoperation er faldet ned fra en container ombord på et skib, og derved har slået skulderen. Episoden resulterede i en længere sygemelding af 6 ugers varighed.

Der lægges stor vægt på at dele oplysninger om arbejdsskader, således at der kan læres af disse fra gang til gang, og derved fremadrettet undgå lignende situationer. Informationen bliver i dag delt med havnene, dog ikke formelt ej heller registreret. En konkret målsætning er fortsat at oprette et formaliseret rapporteringsregister, i lighed med skibenes Nearmiss rapportering, der skal gøre adgangen til information mere synlig, samt sikre at uheldsmæssigheder kan adresseres systematisk.

Et eksempel på tiltag i 2021 er et systematisk og struktureret arbejde med at få indkørt sikkerhedsgrupper på alle havne samt at få formuleret og kommunikeret vigtigheden af arbejdet med arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen. Indsatsen er lykkedes og alle havne afholder regelmæssige møder i deres sikkerhedsgrupper og indrapporterer til selskabets dedikerede HSEQ-funktion.

Fokus på trivsel

Royal Arctic Line har igen i 2021 haft stort fokus på medarbejdertrivsel, og i den anledning har vi kørt den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU), der endte med en samlet svarprocent på 83% i mod 72% i 2020, hvilket er en markant stigning. Arbejdsglæden blev målt til 77 point på en 100-skala, en stigning på 2 point i forhold til 2020.

Som noget nyt, har MTU i 2021 været opdelt for medarbejdere på land og medarbejdere til søs. I udformningen af MTU'en for det maritime personale har sikkerhedsudvalgene på skibene været med til at tilpasse spørgeskemaet, så det i størst muligt omfang kunne indfange de emner der er særligt vigtige for de søfarende og dermed tilpasset til søfolkenes dagligdag og arbejdsplads. Initiativet har betydet en markant højere svarprocent på 63% i 2021 mod 51 i 2020 samt et udtryk for en højere arbejdsglæde på 72 mod 66 i 2020.

For at sikre et kontinuerligt samarbejde på tværs af alle fagkategorier er der i 2021 oprettet et maritimt samarbejdsudvalg, som har til formål at være kommunikationsled mellem talsmænd, repræsentanter, tillidsrepræsentanter som til dels varetager bindeledet mellem fagforening og arbejdsgiver. Men også en kommunikator, som taler på vegne af sine kollegaer om store og små emner. For eksempel i forbindelse med forbedring af arbejdsforhold på nye skibe.

Den daglige indsats for fortsat trivsel blandt vore medarbejdere er lagt ud til den enkelte leder. Der tilstræbes afholdelse af ugentlige leder/medarbejder samtaler, der skal understøtte den enkelte medarbejder til løsningen af egne opgaver samt fortsat trivsel, samtidig med at de skal understøtte lederen til sikring af målopfyldelse jf. de strategiske prioriteringer i selskabet.

I arbejdet med trivsel er der fortsat fokus på at sikre nye medarbejders kendskab til forretningen samt kendskab til, hvad der forventes af dem. I 2021 implementerede selskabet et nyt onboarding-program for nye medarbejdere, hvilket blev udvidet med et særskilt onboarding-program for internt rekrutterede nye ledere. Med fokus på at Onboard nye medarbejdere og ledere, ønsker vi at styrke kommende medarbejders trivsel ved at give dem de bedste forudsætninger for at starte i deres nye job.

Sygefravær blandt medarbejdere i Royal Arctic Line er i 2021 målt til 2,44%. Opgørelsesprincipperne for sygefravær har tidligere ikke inkluderet sygefravær blandt søfolk, hvorfor tallet ikke kan sammenlignes med tidligere år. Den nye opgørelsesmetode er udregnet indenfor samme regnskabspraksis som fremadrettet vil blive benyttet til rapportering af ESG-data.



Corona – tryghed for medarbejderne

I forbindelse med at vi alle blev ramt af Corona pandemien i foråret 2020, udarbejdede Royal Arctic Line en politik vedr. nødpasning af børn, hjemmearbejde, sygdom og karantæne. Hovedprincipperne bag politikken var at skabe tryghed blandt medarbejderne og klarhed over, hvornår selskabet afholdte udgifter forbundet med fravær pga. Corona effekten. Målet med retningslinjerne var, at selskabet kunne opretholde forsyningssikkerheden ved at beskytte medarbejderne bedst muligt, samtidig med at medarbejderne skulle påvirkes mindst muligt økonomisk. Det betød, at medarbejdere der selv blev ramt af Corona fik fuld løn under sygdom, uanset om de var funktionærer eller timelønnet.

Kompetenceudvikling og uddannelse

Royal Arctic Line har fokus på kompetenceudvikling af vores medarbejdere på alle niveauer, og på uddannelse af elever og lærlinge. Vi har et særligt ønske om at styrke uddannelsesniveaet i Grønland, for på den måde at være med til at understøtte den positive udvikling i samfundet. Vi har et mål om i højere grad at være selvforsynende med ledere, der igennem deres kendskab til forretningen kan være med til at styrke rammerne og den kvalitet vi som selskab ønsker at tilbyde vores medarbejdere og ikke mindst vores kunder. Vi har et mål om at skabe muligheder for internationalt rettede uddannelser, herunder udveksling med andre rederier, samtidig ønsker vi at skabe mulighed for at man kan tage sin uddannelse lokalt i Grønland.

Royal Arctic Line er privilegeret ved at have dygtige og engagerede medarbejdere, og fortsat adgang til kvalificeret arbejdskraft er af stor betydning for forretningen. Det er rederiets mål, at vores ansatte har en meningsfyldt arbejdstilværelse med fokus på kvalitet, engagement og motivation, hvilket skal bidrage til fastholdelse af vore dygtige medarbejdere.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en naturlig del af den enkelte medarbejders muligheder. Som en 100% grønlandskejet virksomhed, har Royal Arctic Line et særligt ansvar for at bidrage positivt til beskæftigelsen i Grønland, og arbejder på at øge andelen af grønlandske ledere i selskabet. Dette gøres bl.a. ved at sikre medarbejdernes adgang til efteruddannelse samt ved aktivt engagement i udviklingen af de maritime uddannelser i Grønland.

Hvad der i 2020, grundet Corona pandemien, blev oplevet som en begrænsning for muligheden for at dygtiggøre sig, har i 2021 skabt muligheder for øget online undervisning. Møder og samarbejder fortsætter ufortrødent via online medier, både interne og eksterne møder. Det har i nogle tilfælde styrket deltagelsen, da manglende fysiske tilstedeværelse ikke længere anses som værende en hindring.

Selskabet har i 2021 introduceret flere online kurser og en uddannelse. Kursus i GDPR og konkurrenceret gennemføres nu online og er med til at styrke selskabets Governance. Selskabets nye tilpassede mellemlideruddannelse gennemføres nu delvist via en e-learningplatform, en mellemlideruddannelse som svarer til en akademiledersuddannelse. Indholdet er formaliseret således der optjenes ECTS-point, som kan overføres direkte til anden uddannelse.

Det er fortsat selskabets erklærede målsætning, at der ved hjælp fra bl.a. datadrevet HR skal gøres muligt at identificere talenter samt at identificere medarbejdere der kan avancere i selskabet, også de medarbejdere der i det daglige ikke gør meget væsen af sig, men som data viser har evnen og viljen til at arbejde for og være med til at udvikle selskabet i en positiv retning.

Uddannelse

Royal Arctic Line har en lang tradition for sit engagement i at styrke uddannelsesniveaet i Grønland. Selskabets omfattende elev- og efteruddannelsesprogrammer er både en vigtig del af selskabets personalestrategi og dets ansvar for at uddanne lokal arbejdskraft.

Royal Arctic Line tilbyder mange forskellige uddannelser. En uddannelse hos Royal Arctic Line skal kvalificere til en karriere i rederiet og samtidig give et godt fundament for at søge karrieremuligheder i andre virksomheder.

Royal Arctic Line i tal

		2021	2020	2019	2018
Elever	Antal	60	55	57	63

Royal Arctic Line tilbyder følgende uddannelser

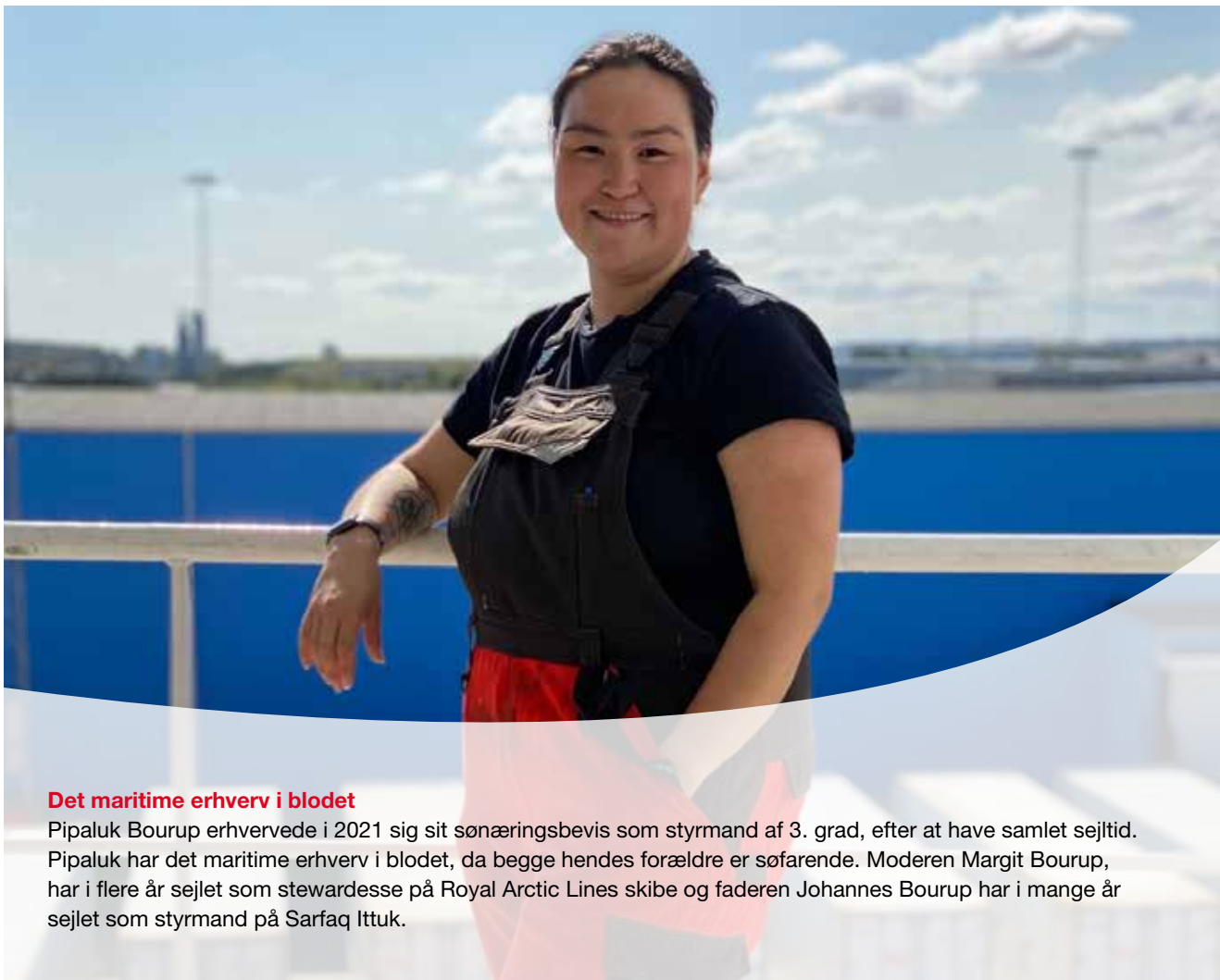
Til søs

- Navigator/Skibsfører (3 år 9 mdr.)
- Maskinmester (3 år 6 mdr.)
- Skibsmontør (Mellem 3-5 år)
- Ubefaren skibsassistent (5 mdr.)
- Befaren skibsassistent (1 år 6 mdr.)

I land

Akademiuddannelsen med speciale indenfor:

- IT-ledelse og teknologi (2 år)
- Transport og Logistik (2 år)
- International handel og markedsføring (2 år)
- Økonomi og ressourcestyring (2 år)
- Datatekniker (3-6 år)
- Entreprenørmaskinmekaniker (4 år 6 mdr.)
- IT-Supporter (3 år)
- Klejnsmed (4 år)
- Shipping Trainee (2 år)
- Terminalarbejder og disponent (3 år)
- TNI Administration (4 år)



Det maritime erhverv i blodet

Pipaluk Bourup erhvervede i 2021 sig sit sønæringsbevis som styrmand af 3. grad, efter at have samlet sejltid. Pipaluk har det maritime erhverv i blodet, da begge hendes forældre er søfarende. Moderen Margit Bourup, har i flere år sejlet som stewardeste på Royal Arctic Lines skibe og faderen Johannes Bourup har i mange år sejlet som styrmand på Sarfaq Ittuk.

Udover de uddannelser der tilbydes i Royal Arctic Line, så har selskabet som ny målsætning at tiltrække unge fra videregående uddannelser i Grønland og udlandet, til at indgå som studentermedhjælpere, praktikanter eller sommerjobbere. Dette vil give de studerende mulighed for at afprøve deres teoretiske viden i praksis og samtidig bidrage positivt til selskabets daglige opgaveløsning.

Selskabet udbyder ikke længere "Lager- og transport medarbejder-uddannelsen" grundet for få ansøgere til uddannelsen. I stedet tilbydes nu akademikeruddannelse i IT-ledelse og teknologi (AU IT-Tek.)

Shipping Trainee hed tidligere Shipping uddannelse og er i dag en del Danish Shipping Academy, der tilbyder flere uddannelsesretninger.

Af landbaserede uddannelser var der i 2021 i alt 47 elever der var i gang med en uddannelse, blandt disse blev 11 færdiguddannet i 2021. Fra vore maritime uddannelser var der i 2021 i alt 13 elever der blev færdiguddannet.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Der er fortsat et godt og konstruktivt samarbejde med Imarsiornermik Ilinniarfik (Center for Maritime Uddannelser i Grønland) samt danske maritime uddannelsesinstitutioner, og der er et ønske om at styrke relationen til den nystartede maskinmesteruddannelse i KTI Sisimiut. I forbindelse med sidstnævnte, vil rederiets maskinchefer blive involveret for at sikre fælles forståelse og formål med rederiets behov og ønsker samt rederiets ønske om at bidrage til de lokale unges uddannelse indenfor de maritime erhverv.

Der er fokus på markedsføring af rederiets uddannelser, og det er med stor stolthed og glæde at selskabet i 2021 har kunnet præsentere dimittender som befarnede skibsassistenter, kystskippere, sætteskippere og skibsførere.



Fremtidens søfolk

"Alle elever på ældste trinnet på Tasiilami Alivarpi fik en introduktion til livet til søs, da Royal Arctic Lines bemandingsafdeling inviterede til uddannelsesdag på folkeskolen i Tasiilaq.

Royal Arctic Line havde inviteret sætteskipper-aspirant Malik Pars Markussen, og hans oplæg gjorde indtryk med billeder fra bl.a. hans ture til Antarktis. Nogle af eleverne udtrykte ønske om at komme ud at sejle, mens andre var mere interesserede i jobs på land. "Vi kan mærke, at eleverne får lyst og energi til et arbejdsliv til søs, mange af dem har fået noget at tænke over, mens andre er helt sikre på, at de skal ud at sejle. Det er godt med sådan et virksomhedsbesøg, og vi kunne da godt ønske, at andre arbejdspladser gjorde det samme", siger de to lærere for eleverne fra 8. til 10. klasse Julia Maratse og Adolf Kristiansen."

Tekst og billeder er fra Royal Arctic Lines Facebook-side.



Erhvervspraktikanter

Restriktioner forbundet med Corona pandemien har medført, at selskabet ikke har taget imod erhvervspraktikanter fra folkeskolerne, de seneste to år. Det er forhåbningen, at dette kan genoptages i 2022, hvor der vil blive tilbudt erhvervspraktik i form af en uge til havs og en uge til lands, på en af de grønlandske havne. Sarfaq Ittuk har gode erfaringer med at tage imod erhvervspraktikanter, hvor praktikanterne har mulighed for at prøve forskellige funktioner ombord og få praktisk indsigt i de opgaver som løses af f.eks. cateringpersonalet, stewardesserne, navigatørerne og skibsassistenterne.

Involvering i lokalsamfundet

Royal Arctic Line har et særligt ansvar for at sikre en positiv udvikling i det samfund, rederiet betjener. Derfor søger vi at understøtte relevante partnerskaber og projekter ved at stille vores kompetencer, ydelser, tid og/eller sponsorater til rådighed.

Fælles kulturnat

Udsigten til en aflyst kulturnat i Nuuk, fik i starten af 2021 Royal Arctic Line til at række ud til Air Greenland, Tusass, Nukissiorfiit og Mittarfeqarfiit, med et forslag om en fælles markering af vort fælles ansvar for infrastrukturen i Grønland samt vor støtte til kunst og kultur. Det blev til et lysshow på fjeldet Ukkusissaaq, der blev til et samarbejde mellem virksomhederne, lystekniker Naleraq Eugenius og grafiker Najaaraq Rosing Petersen, grafiker hos Royal Arctic Line.

Samarbejde med Tilioq

Hvert år vælger Royal Arctic Lines sponsorudvalg at støtte et større projekt i Grønland. Det blev i 2021 til et samarbejde med handicaporganisation Tilioq, der fik støtte til at udgive en dokumentarserie samt udvikle undervisningsmateriale, til at fremme og skabe forståelse for handicappedes hverdagsliv i Grønland.

Klimaregnskabsnetværk

Engagement og lyst til at få flere klimakompetencer i et fællesskab har medført, at der er skabt et Klimaregnskabsnetværk blandt en række grønlandske virksomheder. Klimaregnskabsnetværkets formål er lærings-, videns- og erfaringsudveksling. Udarbejdelse af et klimaregnskab er en ny og udfordrende opgave for virksomhederne, og med netværket er der skabt et forum, hvor udveksling af viden og erfaring kan medvirke til at styrke kvaliteten og nøjagtigheden af data fra Grønlands forsyningskæde til de respektive grønlandske klimaregnskaber.

Royal Arctic Lines Sponsorudvalg mødes én gang om måneden for at behandle indkomne sponsoransøgninger. Selskabet stiller ydelser, kompetencer og sponsorater til rådighed for initiativer der gavner Grønland, og der ydes støtte til børn og unge, kultur og sport, mindre bemedlede samt uddannelse.

Royal Arctic Line sponserer til fragt inden for rederiets fragtområder samt kontantbeløb til arrangementer eller projekter, der har relevans for Grønland. Samtidig er der afsat et beløb til samtlige havne, til understøttelse af lokale aktiviteter.





150 kilo lammekød til Kofoed skole

De seneste 3 år har årets julegave til selskabets medarbejdere været et grønlandsk produkt. I 2020 var det lammekød fra Neqi A/S. Overskydende lammekød fra firmajulegaven til medarbejdere blev doneret til Kofoed Skole i Nuuk til glæde for både personale og brugere.

Dialogmøde med Erhvervsrådet i Tasiilaq

"Administrerende direktør Verner Hammeken, Regionshavnechef i Sydgrønland Efraim Tittussen og Havnechef i Tasiilaq Poul I. Sørensen holdt i formiddag dialogmøde med Erhvervsrådet i Tasiilaq. Mødet blev holdt i en god positiv ånd, hvor Erhvervsrådet udtrykte sin tilfredshed med – for det første – at årets første skib anløb Tasiilaq i maj måned mod normalen i juni, og for det andet, at rådet nu kunne se, at de initiativer til udvikling, som de havde arbejdet på længe, nu ser ud til at kunne blive realiseret med Tasiilaqs nye forbindelse til Island med Nanoq Arctica.

Erhvervsrådet glædede sig også over, at Royal Arctic Line har fokus på at skabe muligheder for udvikling af fiskeriet, nu da en hurtig eksport er mulig på baggrund af rederiets VSA-sejlads til Skandinavien og Europa. Erhvervsrådet ser også frem til at den nye service via Reykjavik stabiliseres og baseres på de fælles erfaringer der blev udvekslet. – Med Nanoq Arctica er der sket noget nyt i infrastrukturen på Østkysten, og nu skal vi sammen finde ud af, hvordan vi bedst kan udnytte alt det nye. Vi talte også om, hvordan vi kan forbedre servicen her i Tasiilaq på baggrund af erfaringerne fra sidste år, så vi kan gøre det lettere for byens erhvervs kunder at drive handel og virksomhed, siger Verner Hammeken.

Fra kommunens side blev der også udtrykt glæde over at Royal Arctic Line igen besøgte Tasiilaq – efter navngivningen af Nanoq Arctica sidste år – nu med uddannelses- og rekrutteringsdage, som kommunen følte var en stor succes."



Orienteringsløb på havnen i Tasiilaq med Royal Arctic Line

"Royal Arctic Line afsluttede sine uddannelses- og rekrutteringsdage i Tasiilaq med et orienteringsløb på havnen sent i eftermiddag.

På trods af en begyndende stærk blæst fra syd mødte 94 børn, unge og voksne op til løbet, og det var da også børnene Inuk Poulsen og Kunnak Korneliussen, der vandt hhv. 1. og 3. præmien, mens teenageren Otto Nathanielsen tog 2. pladsen. Ingen af dem havde besvær med at gætte på, at første skib i år var Mary Arctica, og at det var Nanoq Arctica, der blev navngivet i Tasiilaq sidste år."



Nemo Thomsen

"Det er sundt at tænke og drømme stort, derfor opfordrer jeg mine jævnaldrende til at gribe chancen, når muligheden viser sig. Det er godt at rejse ud og samle erfaring. Med mine ambitioner inden for fodbold ved jeg, hvor vigtigt det er med støtte og opmuntring, også økonomisk, og jeg takker Royal Arctic Line for sponsoratet."

Sponsorater

Der er ydet sponsorater til en række unge sportstalenter, bl.a. det 16-årige fodboldtalent Nemo Thomsen fra Ilulissat, der spiller for Koldings 1. divisionsklub for unge under 17 år. Nemo Thomsen blev i 2020 foreløbigt udtaget til Grønlands fodboldlandshold som bruttotruppens yngste spiller. Et andet sportstalenter er 18-årige Karoline Nielsen, der roede sig til verdens 8.-nde hurtigste i enekajak ved verdensmesterskaberne for unge under 18 år i Portugal. Efter sin deltagelse ved VM for unge i Portugal var hun i september 2021 i Rumænien, hvor der var VM i maraton-distancen.



Karoline Nielsen

"Karoline har været glad for støtten fra Royal Arctic Line, og har bl.a. synliggjort sponsoratet ved at have rederiets logo på sin kajak, som hun bruger til mesterskaberne."

Governance

I 2021 blev Royal Arctic Lines Governance analytisk gennemset for potentielle og mulige risici bl.a. indenfor emnerne: antikorruption og forretningsetik samt menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder. Royal Arctic Lines værdikæde blev kortlagt med fokus på om der er bæredygtighedsrisici, der er koblet til leverandører- og samarbejdspartneres værdikæde. Denne risikoanalyse gav et overblik over relevante bæredygtighedsemner og risikoområder i hele selskabets værdikæde. Værdikædens emner skal bruges senere i processen til de strategisk væsentligste fokusområder og til udarbejdelsen af selskabets bæredygtighedsstrategi og bæredygtighedspolitik. Muligheden for oprettelse af et formaliseret Governance program med menneskerettigheder, antikorruption, leverandører og samarbejdspartnere samt mangfoldighed vil blive undersøgt.

Menneskerettigheder

Royal Arctic Line respekterer de internationale mennesker- og arbejdstagerrettigheder, og arbejder konsekvent for at give medarbejdere samt mulige nye kollegaer lige vilkår og muligheder, f.eks. i relation til lige adgang til job. Ansøgere med de samme kvalifikationer skal have samme muligheder for at blive ansat. Royal Arctic Line har siden 2016 arbejdet systematisk med datadrevet HR, således at mindske risikoen for diskrimination, og give et mere objektivt værktøj til vurdering af bl.a. jobansøgere. Datadrevet HR giver også nogle mere objektive perspektiver til vurdering af eksisterende medarbejdere i forhold til muligheden for udvikling samt advancement i Royal Arctic Line.

Royal Arctic Lines arbejde med menneskerettigheder understøttes af personalepolitikens retningslinjer for, hvordan selskabet forholder sig til emner der omfatter: fokus på medarbejdere og udvikling, fokus på kommunikation, trivsel og sikkerhed, udvikling og uddannelse, sikkerhed og hjælpemidler, personaleboliger, personalegodter og personalepolitikker. Personalehåndbogen er senest opdateret i 2017, og det er målet at denne opdateres og gøres synligt tilgængelig for alle medarbejdere i 2022.

Whistleblowerordning

Royal Arctic Line har i december 2021 indført en whistleblowerordning. Formålet med whistleblowerordningen er at skabe en platform, hvor Royal Arctic Lines medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer trygt og fortroligt kan foretage indberetninger, hvis der opstår en begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder. Whistleblowerordningen skal bidrage til at understøtte og fremme de værdier og standarder, som kendetegner vores virksomhed, herunder at indberetninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af alvorlige fejl og ulovligheder i Royal Arctic Line.

Der er ikke i 2021 observeret brud mod de internationale menneske- og arbejdstagerrettigheder.

Antikorruption

Royal Arctic Line accepterer ikke bestikkelse eller andre former for uetisk forretningsadfærd. Derfor arbejder vi med at styrke vores interne regler, kontroller og revision, for at sikre at Royal Arctic Line, og vores aktiviteter altid overholder gældende lovgivning og principper om etisk forretningsdrift.

I forbindelse med VSA-samarbejdet med det islandske rederi Eimskip, er der grænseflader hvor risikoen for deling af forretningsensitive data kan forekomme. Derfor har selskabet i 2021 uddannet 49 medarbejdere i konkurrenceret, medarbejdere der i løsnung af deres opgaver er i risiko for at bryde med gældende lovgivning og principper om etisk forretningsdrift. Træningsforløbet afsluttes med en prøve, der giver medarbejderen certifikat for et år. Nytilkomne medarbejdere vil løbende få tilbudt træning.

Royal Arctic Line ønsker at operere i et gennemsigtigt og korruptionsfrit marked både nationalt og internationalt. Selvom rederiets hjemmemarkeder i Grønland og Danmark ikke har udprægede problemer på disse områder, omfatter udviklingsstrategien også nye markeder og nye samarbejder med brancher, hvor der potentielt kan forekomme korruption. Royal Arctic Line har vedtaget en antikorrupsionspolitik for at styrke interne regler, kontrolmekanismer og revision for at sikre, at selskabets aktiviteter altid er etisk forsvarlige.

Det er et mål i 2022, at selskabets antikorrupsionspolitik evalueres og opdateres. Risikoanalysen der blev foretaget i 2021 viser, at det kan mindske potentiel mulighed for f.eks. bestikkelse, hvis der udvikles værktøjer til styring af selskabets Governance. Et eksempel er selskabets allerede eksisterende rapporteringsskema for modtagelse af gaver. I samme ombæring skal synliggørelsen af selskabets antikorrupsionspolitik samt selskabets indsatser styrkes, så medarbejderne i Royal Arctic Line bliver bekendt med indhold og forventninger.

Selskabets politik for whistleblowerordningen er tilgængelig for alle i selskabet og kan findes på selskabets intranet. Der vil i forbindelse med bestyrelsens ordinære møder, kvartalsvis, blive rapporteret på anvendelsen af whistleblowerordningen, og der vil jf. bestyrelsens årshjul årligt blive vurderet, hvorvidt selskabets politik for whistleblowerordning overholder gældende lovgivning og menneskerettigheder.

Der er i 2021 ikke registreret indberetninger via selskabets whistleblowerkanal, som varetages af et eksternt advokatfirma.

Med udgangen af 2021 er der dialog med kursusudbydere, der i forvejen tilbyder online træning i GDPR og konkurrenceret til også at omfatte antikorruption. Træning i antikorruption forventes igangsat ultimo Q2 2022.

Der er ikke kendskab til at der i 2021 har været brud på reglerne forbundet med antikorruption.

Leverandører og samarbejdspartnere

Vi forholder os aktivt til vores leverandører og samarbejdspartnere med henblik på at mindske vores miljømæssige påvirkning. Derfor indgår vi aktivt i dialog med og stiller krav til vore leverandører for at fremme bæredygtighed, bl.a. ved at afsøge markedet for miljømæssigt mindre belastende alternativer, f.eks. i forbindelse med ophugning af skibe. Der er nu en formaliseret politik for ophugning af selskabets skibe.

Risikoanalysen der blev gennemført i 2021 viste, at der er et behov for udarbejdelse af selskabets code of conduct til leverandørkæden, som en del af selskabets antikorrupsionspolitik. Samtidig også, at der er et begyndende pres fra vore interessenter, der ønsker at blive forelagt selskabets CO₂ udledning til brug for udarbejdelse af eget.

Der vil være et særskit fokus på dette i forbindelse med styrkelsen af selskabets Governance og i forbindelse med udarbejdelsen af selskabets bæredygtighedsstrategi.

Mangfoldighed

I tråd med Retningslinjer for god selskabsledelse i de Selvstyrejede aktieselskaber, har Royal Arctic Line løbende fokus på mangfoldighed. Dette bl.a. ved at der i 2022 skal opkvalificeres 3 medarbejdere inden for disciplinen "Diversitet og Inklusion."

Det er selskabets holdning, at en kombination af faglige og menneskelige kompetencer er et vigtigt parameter i ansættelsen af ledere. Personaleomsætningen i Royal Arctic Lines ledelseslag er på visse områder meget begrænset, og det er derfor en langstrakt proces at påvirke sammensætningen. Særligt på andet ledelsesniveau (eksempelvis havnechefer, skibsførere, maskinchefer med mere) ligger andelen af kvinder under selskabets samlede statistik for kønssammensætning, og i dette ledelseslag er personaleomsætningen også meget lav.

På ikke-ledelsesniveauer samarbejder rederiet med de respektive kommuner om at skaffe arbejdspladser til personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Som led i Corporate policy program forventes det, at der vil blive udarbejdet en politik, der omfatter: mangfoldighed, diversitet og inklusion herunder også det underrepræsenterede køn.

Kønsmæssig sammensætning af ledelsen

Bestyrelsen består af 6 generalforsamlingsvalgte og 3 medarbejdervalgte medlemmer. De generalforsamlingsvalgte medlemmer består af 3 kvinder og 3 mænd, hvilket opfylder målsætningen om 40/60 fordeling i forhold til det underrepræsenterede køn. De 3 medarbejdervalgte medlemmer er mænd. Den øverste ledelse i Royal Arctic Line udgøres med udgangen af 2021 af direktionen bestående af 2 mænd og 1 kvinde.

Fremover vil kønsdiversiteten for bestyrelsen og den øverste ledelse blive implementeret med % enhed i selskabets ESG-praksis, der er under udarbejdelse.



Royal Arctic Line i tal

Kønsmæssig sammensætning af ledelsen		2021	2020	2019	2018
Bestyrelses kønsdiversitet	Andelen mænd/kvinder	3/3	3/3	3/2	2/3
Kønsdiversitet for øverste ledelse	Andelen mænd/kvinder	2/1	2/1	2/1	2/1
Kønsdiversitet i ledelsen	Andelen mænd/kvinder	4/3	5/2	5/3	7/3

Bæredygtighed, ESG samt Governance & Compliance i 2022

Et konkret resultat af indsatsen i 2021 er, at der som led i udviklingsarbejdet oprettes en ny afdeling, der bliver ansvarlig for selskabets praksis indenfor samfundsansvar, CSR og ESG i tæt samarbejde med Governance, risikohåndtering og Compliance. Disse skal tilsammen være en værdiskabende søjle, der vil skabe merværdi til en bæredygtig udvikling hos Royal Arctic Line.

Der igangsættes processen frem mod en formaliseret bæredygtighedsstrategi og bæredygtighedsprogram på baggrund af det datagrundlag selskabet har i dag i tråd med udrulning af forretningsstrategi 2022-2027 – Fælles om stærke leveringer og vækst. En stor del af processen er beslutning af indsatser, fastlæggelse af centrale indsatsområder med udgangspunkt i, hvor Royal Arctic Line ønsker at være med til at gøre en positiv forskel.

Fokus vil være på en liste over handlinger, hvor Governance, risikohåndtering og due diligence er nøgleordene. Der vil blive arbejdet yderligere med identificerede emner fra skrivebordsarbejdet i samarbejde med driften, herunder med fokus på medarbejderudvikling, arbejdsforhold, klima og miljø.

Der igangsættes i 2022 et Corporate policy program for at styrke selskabets Governance. Der vil blive foretaget en systematisk og struktureret gennemgang af forretningens interne og eksterne politikker med henblik på at sikre, at disse er i overensstemmelse med gældende lovgivning og branchebestemte retningslinjer. Der vil, i samarbejde med relevante afdelinger, blive udarbejdet processer for sikring af at selskabet overholder disse. Dette program vil fortsætte som en løbende due diligence proces i Royal Arctic Line.

Royal Arctic Line er stolt over at være tildelt ansvaret for hele Grønlands forsyning. Det er et ansvar, som forpligter os i alt hvad vi gør også i forhold til vores bidrag til en positiv udvikling af det grønlandske samfund.

Vi vil fortsætte vores involvering i lokalsamfundet og fortsat fokusere på trivslen blandt vore medarbejdere. Medarbejdere der trives er godt for selskabet, det er godt for medarbejderen og dennes familie og i sidste ende er det godt for hele samfundet.



