

CSR rapport 2020





Om Royal Arctic Line A/S

Grønlands Selvstyre har tildelt Royal Arctic Line A/S enekoncession til al søtransport af gods til og fra Grønland og mellem de grønlandske byer og bygder. Rederiet er således en livsnerve for det grønlandske samfund. Royal Arctic Line driver 13 havne i Grønland og en havn i Aalborg.

Virksomhedens 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.

Indhold

5 Stabilisering og styrkelse af fundamentet

7 Samfundsansvar i Royal Arctic Line

- 7 FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling
- 7 Struktur – vi vil godt fra start

8 Særlige fokusområder i 2020

- 8 Corporate governance
- 9 CSR Taskforce

10 Klima og miljø

- 10 Skibenes brændstofforbrug
- 10 Royal Arctic Line har i 2020 fokuseret på to områder for at nedbringe selskabets CO₂-aftryk.
- 11 Kubikmeter flyttet
- 11 Bedre udnyttelse af aktiverne
- 12 Ny teknologi
- 12 Ophugning af skibe
- 12 Mobilkraner og køretøjer på eldrift

14 Arbejdsmiljø og sikkerhed

- 14 Til søs
- 16 I land
- 16 Fokus på trivsel

18 Kompetenceudvikling og uddannelse

- 19 Kompetenceudvikling
- 20 Uddannelse

22 Governance

- 22 Menneskerettigheder
- 22 Antikorruption
- 23 Leverandører og samarbejdspartnere
- 23 Mangfoldighed
- 23 Kønsmæssig sammensætning af ledelsen

24 Bæredygtig udvikling i 2021

Royal Arctic Line i tal

		2020	2019	2018
Skibe	Antal	12	11	11
Havneterminaler	Antal	14	14	14
Medarbejdere	Antal	755	756	760

Stigningen i antal skibe skyldes, at vi fra 2020 har valgt at medregne Sarfaq Ittuk, hørende under Arctic Umiaq Line, datterselskab af Royal Arctic Line. Dette for at få et helt billede af rederiets brændstofforbrug. Medarbejdertallet repræsenterer gennemsnitlig antal heltidsansatte ved årsafslutning og omfatter alle personalegrupper.

Nærværende Corporate Social Responsibility (CSR) rapport skal give et indblik i de initiativer og aktiviteter, der har fundet sted i 2020, og som direkte understøtter selskabets målsætning om at revitalisere selskabets arbejde omkring miljø- og samfundsmæssige ansvar, herunder status på de indsatser, der understøtter selskabets arbejde for at bidrage til FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling.

Denne rapport henvender sig til vores ejere, vores kunder og samarbejdspartnere. Formålet er at inddrage og synliggøre status på den videre proces omkring vort arbejde med samfundsansvar og bæredygtig udvikling.



I Royal Arctic Line tager vi vort samfunds- og miljømæssige ansvar alvorligt.

Stabilisering og styrkelse af fundamentet

Som udbyder af livskritisk infrastruktur i Grønland spiller Royal Arctic Line en vigtig rolle i samfundet. Vi er bevidste om vores rolle som samarbejdspartner, leverandør, indkøber og arbejdsgiver og ikke mindst den betydning vi har for vores ejer, Grønlands Selvstyre, dermed det grønlandske folk.

Vores prioriteter, valg og handlinger har stor indflydelse på dem vi servicerer, dem vi samarbejder med, vores medarbejdere og ikke mindst det omgivende samfund og miljø.

I 2020 kulminerede vores mangeårige strategi om at skabe de bedste betingelser for handel med Grønland, idet samsejlingen med Eimskip og dermed vores nye rutestruktur med anløb af flere havne blev implementeret. Der mangler nu blot levering af 3 skibe i vores omfattende flådefornyelse, hvor vi har budt velkommen til en række nye skibe, men også vinket farvel til nogle af de skibe der i mange år har sikret leveringen af forsyninger til, og fra og i Grønland.

I 2020 havde vi som målsætning at skabe fundamentet for et øget fokus på vort samfunds- og miljømæssige ansvar. For at kunne eksekvere på vores evne til at sætte værdiskabende målsætninger og samtidig måle på disse, er der oprettet en række funktioner i selskabet, der skal understøtte vores evne til at indsamle data og måle på vores indsatser.

Det var planen at arbejdet skulle påbegyndes i første halvår, men grundet forsinkelser på levering af skibe og dermed opstarten af vor nye rutestruktur blev arbejdet udsat til udgangen af året.

Der blev oprettet et CSR Taskforce til kortlægning af vores positive og negative indvirkning på vores forretning og samfundet, dette for at sikre at vores indsatser giver størst mulig værdi i vores indsats for at understøtte FN's verdensmål. Anbefalinger fra dette Taskforce tages med ind i 2021, hvor den videre proces med udvælgelse af

verdensmål samt konkrete indsatser og målsætninger vil blive identificeret.

Der er taget helt 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. Der er indgået et samarbejde med DHL Global Forwarding, der som agent på Island forestår salg på vegne af Royal Arctic Line, og dermed skaber mulighed for øget indtjening samt udnyttelse af kapaciteten over Atlanten.

Der er i 2020 opstået en række muligheder, der har gjort os i stand til at afprøve indsatser, der skal mindske vores negative indvirkning på miljøet. Disse muligheder er opstået i samarbejde med forskningsinstitutioner med fokus på at nedbringe vores CO₂-aftryk. Vi har store forhåbninger til disse forskningsprojekter og ser frem til også fremadrettet at indgå i partnerskaber, der bidrager med ny viden og forskning i vores bestræbelser på at løfte vores samfunds- og miljømæssige ansvar.

Ligesom hele verden har Royal Arctic Line været påvirket af coronapandemien. Pandemien har medført udsættelse af aktiviteter, men har også givet os læring omkring nye måder at arbejde sammen på. Vi har fået værdifuld indsigt i de muligheder, der ligger i hjemmearbejde og fleksible arbejdstider, hvilket har ført til konkrete initiativer, der vil påvirke vores mulighed for at øge trivslen blandt vores medarbejdere.

Medarbejdernes trivsel ligger ledelsen stærkt på sinde, og en målrettet indsats for at styrke medarbejdernes arbejdsglæde har resulteret i, at der i 2020 blev målt den højeste arbejdsglæde samlet set i organisationen, siden disse målinger blev indført for 10 år siden.

Med dette ønsker vi vore læsere god læselyst.

Royal Arctic Line A/S

Verner Hammeken
CEO

Aviäja Lyberth Lennert
Deputy CEO

Peter Christoffersen
CFO



Samfundsansvar i Royal Arctic Line

Siden 2015 har Royal Arctic Line arbejdet målrettet på at gøre det let at handle med Grønland. Denne forandringsproces har medført store ændringer for selskabet og den måde, selskabets medarbejdere i dag arbejder på. Det har været en stormfuld rejse, der har krævet medarbejdernes fulde fokus på de operationelle og procesmæssige udfordringer, der er opstået undervejs.

Selskabets igangværende indsatser omkring samfundsansvar har ikke været berørt, men det har været nødvendigt at udsætte udviklingsarbejdet på området. Målet var at igangsætte udviklingsarbejdet i starten af 2020, men grundet forsinkelser i opstarten af den nye rutestruktur blev det besluttet at dele af dette arbejde, herunder kortlægningen af selskabets positive og negative påvirkning af klima, miljø og samfund blev udsat til udgangen af året.

FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling

I september 2015 vedtog verdens stats- og regeringsledere en række ambitiøse mål i FN regi, i dag kendt som FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, som forpligter alle FN's 193 medlemslande til helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig økonomisk vækst.

De fokuserer ligeledes på at fremme fred og sikkerhed og stærke institutioner samt på at styrke internationale partnerskaber.

Den nye dagsorden anerkender således, at social, økonomisk og miljømæssig udvikling, fred, sikkerhed og internationalt samarbejde er tæt forbundne, og at det kræver en struktureret og integreret indsats at opnå holdbare udviklingsresultater.

Struktur – vi vil godt fra start

Royal Arctic Line ønsker at støtte op om FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. I 2020 igangsattes der derfor en struktureret proces til afdækning af selskabets nuværende indsatser samt selskabets positive og negative aftryk på forretning, miljø og samfund. Dette forarbejde var fortsat i gang ved udgangen af 2020 og arbejdet med afdækning fortsætter i 2021.

Organisatorisk er der oprettet en række funktioner, herunder Business Control og Compliance funktioner, der skal understøtte den formelle rapportering fremadrettet, hvorfor de organisatoriske strukturer er på plads til det videre arbejde.

Målet er klart, Royal Arctic Line ønsker at bidrage positivt til FN's 17 verdensmål. Desuden ønsker vi, at sikre at de initiativer og indsatser, der bliver identificeret i afdækningsforløbet er de initiativer og indsatser, der giver størst mulig værdi for vores forretning, miljø og samfund.

Særlige fokusområder i 2020

Målet for 2020 var at styrke organisationen til at kunne understøtte revitaliseringen af selskabets CSR arbejde. Målet var klare målsætninger, der understøtter FN's 17 verdensmål om bæredygtig udvikling og et organisatorisk og procesmæssigt setup, der kunne understøtte en struktureret og formaliseret tilgang til produktion og indhentning af data. Der var særligt fokus på to initiativer.

Corporate governance

Som besluttet i 2019 er der i 2020 blevet oprettet en Business Control funktion, der understøtter nuværende og nye initiativer. Hermed har vi det seneste år styrket vores interne regler, kontroller og revision. Der arbejdes på yderligere at formalisere det interne kontrolmiljø med tilpasning til internationale standarder og godkendte principper, herunder "three lines of defense".

Samtidig er der oprettet en compliance funktion, som skal sikre, at selskabet får styrket og løbende udviklet dets evne til at drive god selskabsledelse. Vores Vessel Sharing Agreement (VSA) med Eimskip, samt den hertil hørende godkendelse fra den islandske konkurrencemyndighed (ICA) har ført til et behov for intern træning og øget kontrol, hvilket har været et fokusområde. Derudover har compliance funktionen haft fokus på efterlevelse af de bestemmelser, standarder og etiske normer, som Royal Arctic Line skal overholde eller har valgt at følge. Dette for at sikre sig, at der ikke sker overtrædelser, men også for at imødegå risikoen for negativ påvirkning af virksomhedens forretningsmæssige mål eller omdømme.



CSR Taskforce

I november blev der formelt oprettet en Taskforce gruppe bestående af medarbejdere fra forskellige afdelinger med det formål at styrke den strategiske indsats for selskabets bæredygtighedsprofil. Taskforce gruppens arbejde blev igangsat ved deltagelse på et acceleratorforløb om bæredygtighed og FN's 17 verdensmål arrangeret af CSR Greenland.

Acceleratorforløbets omdrejningspunkt var at få gjort bæredygtighed og verdensmålsindsatsen konkret i en virksomhedskontekst. Dette ved at få ny viden og erfaring om, hvordan og hvor selskabet kan minimere de negative effekter, som rederiet har på klimaet og samfundet. Endvidere skal det kortlægges, hvor der er den største positive effekt og indvirkning, der kan skabe merværdi hos Royal Arctic Line og samfundet. Der blev indhentet viden og analyseværktøjer til, brug for udvælgelse af verdensmålene i

samspil med den nuværende forretningsmodel. Der blev indhentet værktøjer til hvorledes man struktureret og systematisk kan kortlægge "mål" på målene og identificering af aktiviteter, der er tilknyttet de både negative og positive effekter, der er væsentlige at håndtere.

Den indledende proces i arbejdet med verdensmålene og bæredygtighed mandede ud i en dataindsamling og kortlægning af, hvilke samfundsansvarlige tiltag rederiet allerede gør i dag. Processen vil blive fulgt op af, hvordan man kan angribe allerede igangværende tiltag og udvælge verdensmål tilknyttet forretningsmodellen mere direkte.

Denne igangværende proces er en nødvendig rejse for at få gjort selskabets bæredygtighedsprofil, set i lyset af verdensmålene, mere konkret og med det ultimative mål om at skabe merværdi for Royal Arctic Line, samfundet og vores omverden.



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 vores klima og miljø. Derfor arbejder Royal Arctic Line løbende på at minimere dets miljømæssige fodaftryk. Dette gør vi bl.a. ved at vælge ny teknologi i forbindelse med vores nybygningsprogram, hvor der er muligheder for at benytte sig af mere miljøvenlig teknologi, uden at gå på kompromis med forsynings- og driftssikkerheden, som er en del af vores beslutningsgrundlag. Det betyder, at vi på baggrund af afprøvede grønnere teknologier kontinuerligt søger at optimere vores drift og processer, hvor det kan lade sig gøre. Vi søger at finde de bedst mulige løsninger på de miljømæssige udfordringer, som rederiet og vores branche har.

Skibenes brændstofforbrug

	2020	2019	2018
MGO (tons)	8.282,5	4.999	5.171
HFO LS (tons)	14.233,1	4.603	4.919
HFO HS (tons)	6.143,1	16.261	18.597
Kilo brændstof/sømil	44,8	67,9	68,3
Sømil sejlet	486.683	406.471	419.630
Kubikmeter flyttet	945.895	916.482	915.091

Der er i 2020 truffet en række beslutninger om ændring af opgørelsesprincipper i selskabet, der har indflydelse på muligheden for at sammenligne rapporterede tal fra tidligere CSR rapporter. De nye opgørelsesprincipper har ført til mere retvisende data af bedre kvalitet. Til formålet har der været oprettet et dedikeret Data Quality team, der i samarbejde med Business Control enheden har haft fokus på at styrke vores datakvalitet samt løbende rapportering. Der vil fremadrettet blive rapporteret på baggrund af disse nye opgørelsesprincipper.

Skibenes brændstofforbrug

Stigningen i de rapporterede mængder på brændstofforbrug (MGO og HFO LS) afspejler, at vi fra 2020 har valgt at medtage brændstofforbrug for samtlige af rederiets skibe, herunder også skibet Sarfaq Ittuk tilhørende datterselskabet Arctic Umiaq Line. De tre bygdeskibe Aqqaluk Ittuk, Angaju Ittuk og Anguteq Ittuk har tidligere heller ikke været medregnet, da de har hørt under Royal Arctic Byggeservice, som nu ikke længere eksisterer. De medregnes nu også i den samlede udregning. Dertil er dette års samlede brændstofforbrug inkl. indchartret tonnage (Wes Gesa og Vestlandia).

Ovenstående får som konsekvens, at vi nulstiller sammenligningsgrundlaget i 2020, og dermed får 2020 som basisår for måling af fremtidig udviklingstendens.



Royal Arctic Line har i 2020 fokuseret på to områder for at nedbringe selskabets CO₂-aftryk.

Grundet ændret lovgivning pr. 1. januar 2020 må skibe kun udlede 0,5 % svovl. Derfor overgik størstedelen af rederiets skibe til lavsvovlsolie (HFO LS), hvilket i tallet ses som en markant stigning. Grunden til at der fortsat indkøbes højsvovlsolie (HFO HS) er, at rederiets nyeste atlantiskib Tukumma Arctica har installeret en scrubber således, at røggasen kan renses og derved stadig er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Der har i 2020 ikke været konkrete målsætninger for nedbringelse af rederiets brændstofforbrug. Der har imidlertid været igangsat konkrete initiativer, der på forsøgsbasis på Malik Arctica har resulteret i nedsat brændstofforbrug. I forbindelse med det videre afklaringsforløb omkring selskabets indsatser på klima og miljøområdet er det hensigten, at der i 2021 vil blive identificeret konkrete målsætninger i overensstemmelse med en plan for, hvordan dette implementeres i de relevante afdelinger.

Kubikmeter flyttet

Der er i 2020 foretaget forbedringer i opgørelsesprincipperne for kubikmeter flyttet. Derfor kan tallet fra 2020 ikke direkte sammenlignes med tidligere rapporterede tal for 2018 og 2019. Tallene for 2018 og 2019 i ovenstående tabel er udarbejdet på baggrund af de nye opgørelsesprincipper.

Det er nærliggende at konkludere at de øgede mængder resulterer i en bedre udnyttelse af vore aktiver. Der er dog ikke udarbejdet et decideret sammenligningsgrundlag endnu i forhold til, hvorledes de flyttede mængder forholder sig i

relation til sømil sejlet og forbrug af brændstof. Det kompliceres bl.a., af at vi nu også har ændret på sammensætningen af flåden i forbindelse med opgørelse af brændstofforbrug. Det er oplagt at se nærmere på dette i forbindelsen med målfastsættelse i løbet af 2021.

Bedre udnyttelse af aktiverne

Den bedre udnyttelse af aktiverne relaterer sig især 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 for at Royal Arctic Line skal have kapacitet nok til at dække højsæsonen, vil der nødvendigvis være åben kapacitet i lavsæsonen. Indtil 2020 har det ikke været muligt direkte at adressere dette problem, men ved indførslen af vor VSA samarbejde med Eimskip, er der åbnet op for helt nye muligheder. For det første havde selve VSA samarbejdets start en positiv effekt på CO₂/TEU da færre større skibe nu bliver benyttet til at løfte de samme containere, der før blev håndteret af flere mindre skibe. Da der er stordriftsfordele i udledningen af CO₂/TEU, giver selve opstarten en direkte forbedring ved netværkets opstart i forhold til det forrige netværk.

Denne effekt var den primære forbedring for 2020, men VSA samarbejdet giver samtidig mulighed for yderligere forbedringer i 2021, grundet direkte adgang til de nye internationale markeder, der ikke indgik i det tidligere Grønland-Danmark netværk. Disse markeder giver Royal Arctic Line mulighed for direkte at adressere den lavere



udnyttelsesgrad i lavsæsonen, hvilket igen har en positiv effekt på CO₂/TEU. Royal Arctic Line har i 2020 indgået samarbejde med DHL Global Forwarding med den fælles målsætning at forbedre udnyttelsen af overskudskapacitet. Det forventes allerede i 2021, at den fælles indsats vil levere signifikante forbedringer i udnyttelsesgraden med yderligere muligheder i 2021, når samarbejdet er kørt helt ind.

Ny teknologi

Royal Arctic Line har haft fokus på, at når den eksisterende kapacitet er blevet maksimalt udnyttet, skal lasten transporteres med mindst mulig olieforbrug ved at implementere den nyeste teknologi der er tilgængelig på området. Dette ses ved projektet, som Royal Arctic Line har fået installeret i form af ny teknologi ombord på Malik Arctica sammen med Frugal Technologies og motorleverandøren MAN. Teknologien er et nyt patenteret og klassegodkendt on-top-system til intelligent motorstyring som kan minimere 10 % af skibets brændstofforbrug.

Den gennemsnitlige besparelse i brændstofforbrug ligger på 10-15 %, hvilket for Malik Arctica svarer til 3-4 tons brændstof i døgnet på den lange strækning mellem Danmark og Grønland og dermed nedbringer udledningen af CO₂ og øvrige emissioner.

Frugal Propulsion er et intelligent, lærende kontrolsystem, der integreres med skibets eksisterende PCS. Ved hjælp af sensorer, Big Data og avancerede algoritmer sørger systemet for, at maskinen konstant er optimeret i forhold til dybgang, last, bølger og vind.

Da systemet virker uanset brændstoftype, ser Royal Arctic Line et potentiale til at kunne udvide brugen af denne teknologi til øvrige skibe i flåden. Det er en teknologi, som her og nu kan være med til at skubbe udviklingen i den rigtige retning, og dermed bidrage til at shippingbranchen skal nå sit mål om en CO₂-reduktion på 70 % pr. fragtet ton inden 2050.

Ophugning af skibe

I 2020 har vi sagt farvel og tak til to af rederiets atlantiskibe. Det drejer sig om Naja Arctica og Nuka Arctica, der er fra henholdsvis 1994 og 1995. Skibene blev 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 op-hugning af skibe. At vi følger Hong konventionen om forsvarlig ophugning af skibe er ikke en formaliseret politik, dog en aktiv beslutning. Formaliseringen af en konkret politik for ophugning af skibe forventes at følge det videre udviklingsarbejde.

Mobilkraner og køretøjer på eldrift

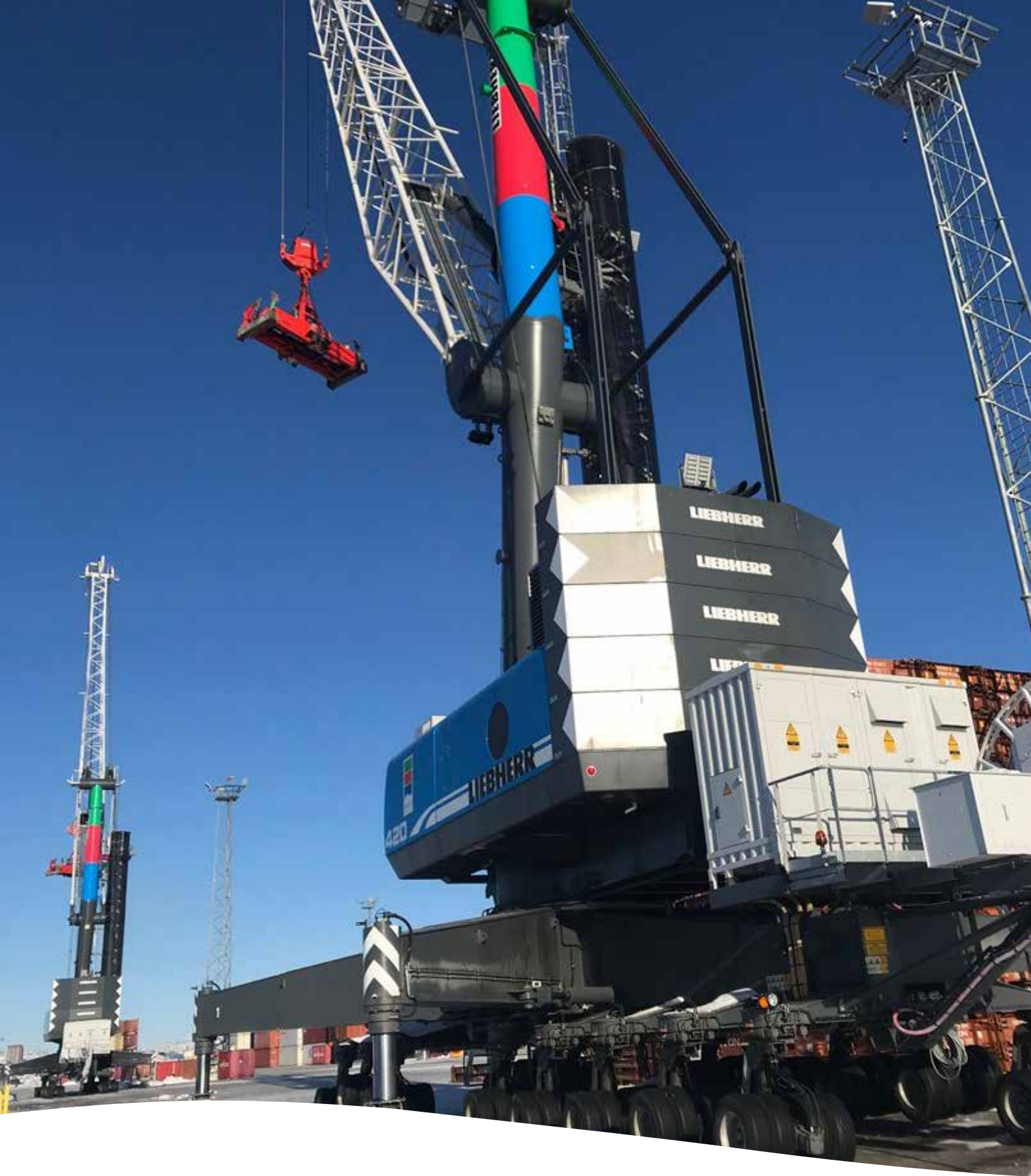
Royal Arctic Line har to store mobilkraner på havnen i Qeqertanut i Nuuk. De bruges dagligt og er en forudsætning for at kunne betjene atlantiskibene Tukuma Arctica, Dettifoss og Brúarfoss, der ikke har kraner ombord, som vi ellers kender det fra Royal Arctic Lines øvrige skibe.

I 2020 gik den ene af mobilkranerne, i daglig tale "Syd-kranen", over til eldrift. Det reducerer Royal Arctic Lines, og Grønlands, udledning af CO₂ med 169 tons pr. år. Det var ellers planen at "Nordkranen" ligeledes skulle overgå til eldrift, men grundet rejserestriktioner i forbindelse med coronapandemien har det ikke været muligt at få en tekniker fra Danmark til Nuuk at installere det nødvendige udstyr. Dette forventes gennemført, når det igen er muligt.

Ud over de miljømæssige fordele er der også funktionelle fordele ved eldrift af kranerne. Kranerne starter hurtigere op på eldrift end på dieseldrift, og så spares der ressourcer på reservedele til dieselmotoren.

Royal Arctic Lines trucks i pakhusene i Nuuk kører nu også på el og rederiet ser løbende på, hvilket materiel der kan overgå til eldrift.

12 **NAJA ARCTICA**



Arbejdsmiljø og sikkerhed

Kerneaktiviteten i Royal Arctic Line er søtransport, operation på land og administration 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.

Medarbejderen er den centrale ressource til virksomhedens succes. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at styrke medarbejdernes sundhed, sikkerhed og trivsel. At medarbejderne har den rigtige træning og det rigtige udstyr er altafgørende for, at de kan udføre deres arbejde på en tilfredsstillende måde for dem selv, for virksomheden og ikke mindst for de kunder vi betjener.

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. For at fastholde fokus på at minimere risikoen for ulykker, opfordres alle rederiets ISM-certificerede skibe til at rapportere mindst én Near miss om måneden. Der er i 2020 indberettet i alt 80 Near misses fra rederiets skibe, mens der i 2020 er indberettet i alt 4 ulykker, der er kategoriseret som Lost Time Accidents (LTA).



Arbejds miljø ombord i tal

		2020	2019	2018
Near misses på skibe	Antal	80	78	73
Lost Time Accidents (LTA)	Antal	4	4	7

Near miss defineres her som uforudsete hændelser, der ikke har resulteret i ulykke, sygdom eller skade – men potentielt kunne have gjort det. Near miss indberetningerne skal medvirke til, at man løbende er observant på "usikrer 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.

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 koordinator, som har en direkte funktionel reference til selskabets administrerende direktør.

I 2020 er der registreret i alt 4 LTA på rederiets ISM certificerede skibe (skibe over 55 bruttotonns). Ulykkerne er fordelt på Nuka Arctica 1, Mary Arctica 1, Malik Arctica 1 og Tukuma Arctica 1.

Antal dage siden seneste LTA pr. 31. december 2020

Pajuttaat		1.104
Naja Arctica	(Skibet blev solgt i dec. 2020)	412
Mary Arctica		218
Nuka Arctica	(Skibet blev solgt i dec. 2020)	266
Irena Arctica		1.085
Ivalo Arctica		876
Minik Arctica	(ingen LTA siden levering d. 1/8-2016)	1.582
Malik Arctica		157
Sarfaq Ittuk		1.861
Tukuma Arctica		35
Nanoq Arctica	(ingen LTA siden levering d. 17/6-2020)	197

De tre bygdeskibe Aqqaluk ittuk, Angaju Ittuk og Anguteq ittuk er ikke omfattet af ISM grundet deres størrelse, hvorfor de ikke er medtaget.



I land

I 2020 har der været meget få mindre arbejdsskader, således er der registreret 5 arbejdsskader, som potentielt kunne være endt med en større skade, men hvor skaden ikke har resulteret i sygemelding. Derudover har der været 2 mindre arbejdsskader, hvor der har været sygemeldinger af 1 uges varighed og 1 større skade, hvor skadelidte i forbindelse med skibsoperation har fået klemt benet mellem skib og container, og efterfølgende været sygemeldt 1 måned.

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 for 2021 er at oprette et formaliseret rapporteringsregister, der skal gøre adgangen til information mere synlig samt sikre at uhenigtsmæssigheder kan adresseres systematisk.

Fokus på trivsel

Royal Arctic Line har igen i 2020 haft stor fokus på medarbejdertrivsel, og i den anledning har vi kørt den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU), hvor arbejdsglæden blev målt til 75 point på en 100-skala, hvor tallet i 2019 var 74. I 2020 var sygefraværet samlet set på 4,9 %, det er en stigning på 0,4 % sammenlignet med 2019. Stigningen er påvirket af et par langtidssygemeldinger, der trækker gennemsnittet op. Data omkring sygemeldinger følges på afdelings- og individniveau, og der tages løbende hånd om sager, der kræver opmærksomhed fra ledelsens side. Denne tilgang vil fortsætte fremover.

På trods af den rekordhøje arbejdsglæde for den samlede organisation ser vi, at arbejdsglæden på skibene er faldet til 66 point, et fald på 3 point fra 2019. Historisk set har arbejdsglæden på skibene altid være lavere end resten af selskabet, og det skal her fremhæves, at flådeforsyningen

Tryghed for medarbejderne

I forbindelse med at vi alle blev ramt af coronapandemien i foråret 2020, udarbejdede Royal Arctic Line en politik vedr. nødpassing af børn, hjemmearbejde, sygdom og karantæne. Hovedprincipperne bag politikken var at skabe klarhed over, hvornår selskabet afholdte udgifter forbundet med fravær pga. coroneffekten. Målet med retningslinjerne var, at selskabet kunne opretholde forsyningssikkerheden ved at beskytte medarbejderne bedst muligt samtidig med at følge retningslinjerne fra sundhedsvæsenet. Det betød blandt andet at medarbejdere der valgte at rejse fik fuld løn under karantæneperioden, hvad enten de var funktionærer eller timelønnede.

Dette var vigtigt for at sikre medarbejdernes tryghed, hvis de af f.eks. af familiemæssige årsager skulle være nødsaget til at rejse.

med ind- og udfasning af skibe har skabt en del usikkerhed blandt rederiets besætningsmedlemmer. Der kan sættes spørgsmålstegn ved, om den nuværende metode til måling er hensigtsmæssig, når der er tale om to vidt forskellige arbejdsituationer, nemlig på land og til søs. I forbindelse med planlægningen af MTU undersøgelsen for 2021, vil det blive vurderet, hvorvidt der skal gennemføres en alternativ måling målrettet skibsbesætningerne. Det er ligeledes besluttet, at der i 2021 skal gennemføres en række virtuelle samlinger for skibsledelserne, idet et ellers planlagt fysisk møde ikke kunne gennemføres grundet coronapandemien.

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 MTU'en spørges der ind til om ens leder afholder ugentlige samtaler. Tallet i 2020 er faldet en smule i forhold til 2019, hvilket forventes at skyldes den ustabilitet der er forårsaget af coronapandemien, og at der i samtaleøjemed ikke er taget virtuelle værktøjer i brug.

I arbejdet med trivsel har der været fokus på at sikre nye medarbejders kendskab til forretningen samt kendskab til hvad der forventes af dem. Derfor er der i 2020 påbegyndt implementering af en nutidig Onboarding platform. 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. Implementeringen samt den videre udvikling af platformen fortsætter i 2021.



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 uddannelsesniveauet 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 der arbejdes på at øge andelen af grønlandske ledere i virksomheden. Dette gøres blandt andet ved at sikre medarbejdernes adgang til efteruddannelse, samt ved aktivt engagement i udviklingen af de maritime uddannelser i Grønland.

Grundet coronapandemien er der i 2020 sket en forskydning i medarbejdernes muligheder for at dygtiggøre sig via kurser, bl.a. grundet rejserestriktioner, og mange planlagte forløb er blevet udskudt til 2021. Til gengæld er der også

kommet noget positivt ud af rejserestriktionerne, idet medarbejdere i selskabet i højere grad end før gennemfører møder og samarbejder via virtuelle medier. Dette har medført en mærkbar reduktion i flyrejser og rejseudgifter.

Nedlukningen af samfundet i foråret medførte også at de medarbejdere, der jf. deres funktion kan arbejde hjemmefra, lærte at arbejde hjemmefra. Læringen var at ikke alle behøver at sidde på kontoret for at udføre deres arbejde, hvilket har medført klargøring til fleksibel arbejdsplads samt afskaffelse af arbejdstidsregistrering for nogle funktioner. Dette forventes implementeret i marts 2021.

Involvering i lokalsamfundet

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

Royal Arctic Lines Sponsorudvalg mødes én gang om måneden for at behandle indkomne ansøgninger. Selskabet stiller ydelser, kompetencer og sponsorater til rådighed for initiativer, der gavner Grønland, og der ydes støtte til Børn & Unge, Kultur & Sport, Socialt udsatte samt Uddannelse. Royal Arctic Line sponsorerer 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.



Uddannelse

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

Royal Arctic Line tilbyder 13 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. Der er ikke dags dato sat mål på det ønskede antal uddannelsesmuligheder, men 13 forskellige muligheder er rederiets nuværende baseline. Hvorvidt udvalget af mulige uddannelser skal udvides vil i tråd med taskforce gruppens kortlægning samt det efterfølgende arbejde omkring målsætninger blive identificeret i løbet af 2021.

Der er indledt dialog med Danske Rederier omkring muligheder for at udveksle praktikpladser med andre rederier. Dette vil styrke Royal Arctic Lines mulighed for at uddanne lærlinge ombord på skibe, der kan tilbyde læring inden for områder, som de i dag får via hotelbranchen. Samarbejdet blev grundet coronapandemien sat på hold i 2020, men det er hensigten, at den indledes igen, så snart omstændighederne gør det muligt.

I forbindelse med uddannelse af ubefarne skibsassistenter er der indledt et samarbejde med Grønlands Maritime Skole og Jern og Metal skolen i Nuuk. Dette samarbejde har medført, at det i dag er muligt at tilbyde uddannelsen ubefaren skibsassistent lokalt, i stedet for at eleverne skal til Danmark for at gennemføre en del af deres uddannelsesforløb, hvilket er vigtigt for de elever, der ikke trives ved at være uden for Grønland.





Antal elever i Royal Arctic Line

	2020	2019	2018
Elever	55	57	63

Royal Arctic Line tilbyder følgende uddannelser

- Terminalarbejder
- Terminal disponent
- Lager- og transport medarbejder
- Kleinsmed
- Entreprenørmaskinmekaniker
- IT-supporter
- Datatekniker
- Akademiuddannelsen med speciale inden for
 - Transport og Logistik
 - International handel og markedsføring
 - Økonomi og ressourcestyring
- Navigator
- Maskinmester
- Skibsmekaniker
- Skibsassistent* Shippinguddannelse

Governance

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, og derfor opfordrer virksomheden alle interesserede til at søge opslåede stillinger, uanset baggrund. Royal Arctic Line har siden 2016 arbejdet systematisk med datadrevet HR. For på denne måde at mindske risikoen for diskrimination, og at give et mere objektive værktøj til vurdering af bl.a. ansøgere samt nogle mere objektive perspektiver til vurdering af eksisterende medarbejdere i forhold til muligheden for udvikling samt advancement i virksomheden.

Royal Arctic Lines arbejde med menneskerettigheder understøttes af personalepolitikens retningslinjer for, hvordan virksomheden forholder sig til ligestilling og bekæmper diskrimination, mobning, chikane og vold på arbejdspladsen.

Der er ikke i 2020 observeret brud mod de internationale mennesker- og arbejdstagerrettigheder.

Antikorrupption

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.

For eksempel i forbindelse med samsejlingen med det islandske rederi Eimskip er der grænseflader hvor risikoen for deling af forretningssensitiv data kan forekomme. Der er derfor i Royal Arctic Line gennemført en række træningsforløb for medarbejdere, der skal sikre, at disse grænseflader forbliver overholdt. Træningsforløb vil løbende blive gennemført for relevante medarbejdere.

Royal Arctic Line ønsker at operere i et gennemsigtigt og korrupsionsfrit marked både nationalt og internationalt. Derfor accepterer selskabet ikke bestikkelse eller andre former for uetisk forretningsadfærd. 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 korrupption. Royal Arctic Line har vedtaget en antikorrupsionspolitik for at styrke interne



regler, kontrolmekanismer og revision for at sikre, at virksomhedens aktiviteter altid er etisk forsvarlige. Alle medarbejdere kan tilgå politikken, samt et rapporteringsskema for blandt andet modtagelse og udlevering af gaver. Politikken har taget udgangspunkt i en best practice udgave, som herefter er tilpasset virksomheden efter en række medarbejderworkshops.

Der er ikke kendskab til, at der i 2020 har været brud på reglerne forbundet med antikorrupcion.

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.

Tidligere har vi bedt leverandører om at underskrive virksomhedens indkøbsbetingelser om at overholde FN's konventioner om børnearbejde, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, korruptionsbekæmpelse samt Rio-konventionen om bæredygtighed og miljøbeskyttelse. Målet var at opnå underskrift fra 88 % af leverandørerne. Et mål der blev nået i 2016. Med stort set alle indkøb foretaget i Grønland og Danmark, hvor transparens i de miljømæssige, sociale og etiske forhold er relativt højt for den enkelte leverandør, og derfor er denne praksis ophørt.

Med henvisning til at initiativer og processer skal have en direkte nytteværdi for selskabet og dets interessenter, skal det vurderes, hvorvidt genindførelse af denne praksis skal genoptages. Afklaringsprocessen vil være en del af de øvrige afklarings tiltag, der er planlagt gennemført i 2021.

Mangfoldighed

I tråd med retningslinjer for god selskabsledelse i de selvstyrejede aktieselskaber, har Royal Arctic Line løbende fokus på arbejdet med mangfoldighed.

Der er udviklet retningslinjer for ansættelsesprocedurer, som støtter op om ønsket om at sikre mangfoldigheden, og 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 ændre 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.

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 af direktionen bestående af 2 mænd og 1 kvinde samt en ledelsesgruppe bestående af afdelingschefer, der tæller 2 kvinder og 5 mænd (inklusive direktionen).

Andelen af mænd/kvinder i Royal Arctic Line

	2020	2019	2018
Bestyrelses kønsdiversitet	3/3	3/2	2/3
Kønsdiversitet for øverste ledelse	2/1	2/1	2/1
Kønsdiversitet i ledelsen	5/2	5/3	7/3

Bæredygtig udvikling i 2021

Selskabets mål for 2021 er at opnå styrke og stabilitet efter implementeringen af samsejlingen med Eimskip i 2020. Denne strategi understøtter ønsket om at skabe et solidt fundament til at arbejde videre med selskabets engagement i FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. De allerede implementerede organisatoriske og procesmæssige forandringer vil blive udviklet i takt med, at der arbejdes videre med den indledende kortlægning udført af Royal Arctic Lines CSR Taskforce.

Målsætninger og konkrete initiativer vil blive identificeret for alle afdelinger i selskabet, og fundamentet skal sikre at der udarbejdes konkrete processer til dokumentation samt muligheder for opfølgning på fremdrift som et led i rederiets politik og strategi for bæredygtighed.

Muligheden for oprettelse af et formaliseret CO₂ regnskab vil blive undersøgt. Udover at give selskabet øget data til måling af egne initiativer vil det også give øvrige aktører i samfundet mulighed for at benytte sig af data til måling af egen impact.

Overskriften for 2021 er derfor yderligere formalisering af systematisk kortlægning. Desuden er det at øge evnen til at tilvejebringe korrekt data samt kortlægning og identificering af konkrete mål og indsatser, som kan bidrage til FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling og Royal Arctic Line.

