

BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT



"Vi vil forbinde Grønland til en bæredygtig fremtid"

– Royal Arctic Line bæredygtighedsstrategi 2022-2025.

2023

Indhold

	Introduktion
4	Forord
6	Forretningsmodel
8	Interessent relationer
9	Bæredygtighed i Royal Arctic Line

14	(E) Klart ansvar for klima & miljøpåvirkning
14	Vores klima- og miljøambition
15	Skibenes brændstof forbrug
15	Andre klima- og miljøforhold
17	Udvikling i andre klima- og miljøforhold
20	Samarbejde om ny teknologi

21	(S) Ansvar for det hele menneske
21	Vores sociale ambition
22	Menneskerettigheder
24	Medarbejdere og medarbejdertilfredshed
28	Arbejds miljø og sikkerhed
32	Kompetenceudvikling og uddannelse
35	Involvering i lokalsamfundet
36	Mangfoldighed og diversitet

41	(G) Ansvarlig ledelse
41	Vores ambition for ansvarlig ledelse
41	Ledelsesforhold
43	Digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed
44	Dataetik
44	Corporate policy program
45	Antikorruption
46	Compliance due diligence program
47	Leverandører og samarbejdspartnere

48	Data og rapporteringsmetode
50	ESG-nøgletal
56	Noteoplysninger
56	ESG-noter: (E) Klima og miljøforhold nøgletal
58	ESG-noter: (S) Sociale forhold nøgletal
60	ESG-noter: (G) Ledelsesforhold nøgletal
61	Rapportens omfang



Forord

Selvom rapporteringen fylder meget i disse år, er det ikke kun rapporteringen men også handlingerne bag, der er i fokus. Rapporteringen er med til at styrke vores fokus og tiltag, hvor vi med faste skridt nærmer os færdiggørelse af en dobbelt væsentlighedsanalyse, der sammen med automatisering af dataudtræk skal styrke dokumentation af de resultater, som vi ønsker at opnå. Derfor, selvom rapporteringen kan synes omfattende og til tider fylde meget i samtalerne om den bæredygtige indsats, anser vi det som et værktøj til at styrke selskabets evne til at rapportere på de resultater, som vi opnår igennem vores indsatser.

Struktur, læring og data er vores bæredygtighedsprograms omdrejningspunkt. Vores struktur bygger på ESG-principper, hvor vi fortsat udvikler vores medarbejderes kompetencer. I 2023 deltog 51 medarbejdere fra havne, et skib, Danmark og Nuuk i et klimakursus. I 2024 intensiverer vi uddannelsen med et Bæredygtighed & ESG-uddannelse for yderligere 5 af vores nøglemedarbejdere.

ESG-rapportering

Selskabets arbejde med ESG-nøgletal om klima- og miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold giver et detaljeret indblik i vores forretning. ESG-nøgletal er inkluderet ud fra, hvor selskabet har de største risici og væsentligste forhold i forhold til at påvirke den bæredygtige udvikling.

Vores hensigt er at udarbejde en ESG-rapport, der er balanceret og retvisende i forhold til status og fremdrift på ambitioner og mål.

Vores bæredygtighedsstrategi bygger på tre principper:

Klart ansvar for klima-og miljøpåvirkning handler om at være bevidste om og ansvarlige for det aftryk, der efterlades ved at drive kerneforretningen. Selskabet vil være på forkant med viden om nye teknologier, der kan reducere det miljømæssige aftryk.

Ansvar for det hele menneske kommer af at Royal Arctic Line kan spille en meget væsentlig rolle i det grønlandske samfunds udvikling, ved at tage aktiv del i at understøtte befolkningens muligheder for uddannelse og arbejde og ligeledes at styrke familierne, ved at tilbyde en tryk og god arbejdsplads med mulighed for både faglig og menneskelig vækst for vores ansatte.

Ansvarlig ledelse handler om at skabe rammerne for en god og tryk arbejdsplads, med gennemsigtighed og troværdighed som bærende principper. At sikre god og effektiv kommunikation ud i alle led og drive en forretning, der bygger på god governance og compliance er helt fundamentalt.

Vi håber, at du som læser af denne bæredygtighedsrapport, vil finde læsningen relevant, og at du føler, at du får et indblik i selskabets bæredygtighedstiltag.

Hvis du i forbindelse med din læsning af denne rapport, får lyst til at give feedback på det læste og gerne vil indgå i en dialog med os, har vi inkluderet vores kontaktoplysninger sidst i rapporten.

Med dette ønsker vi vores læsere god læselyst.

Nuuk, den 13. marts 2024



Niels Clemensen
Administrerende direktør



Forretningsmodel

Selskabet er 100 % ejet af Grønlands Selvstyre og dermed ejet af det grønlandske folk.

Rederiet er en livsnerve for det grønlandske samfund

Grønlands Selvstyre har tildelt Royal Arctic Line A/S enekoncession til søtransport af gods til, fra og i Grønland. Med eneretten følger en pligt til at forsyne det grønlandske samfund. Betingelser om anløbsfrekvens, kapacitet og forsyningssikkerhed følger med koncessionen.

VISION

”Vi vil forbinde Grønland til en bæredygtig fremtid ”

– Royal Arctic Line bæredygtighedsstrategi 2022-2025.

MISSION

”Vi integrerer bæredygtighed, i måden vi arbejder på for at skabe udviklingsmuligheder for befolkningen som platform for ansvarlig vækst til gavn for hele Grønland.”

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

Passagerskibet, Sarfaq Ittuk er ejet af Arctic Umiaq Line A/S, som er datterselskab og 100 % ejet af Royal Arctic Line A/S.



Klaus Holsting

10

Fragtskibe



1

Passagerskib

742

Medarbejdere



51

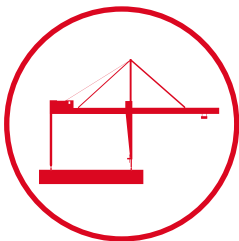
Elever



Driver

13

havneterminaler



Anløber

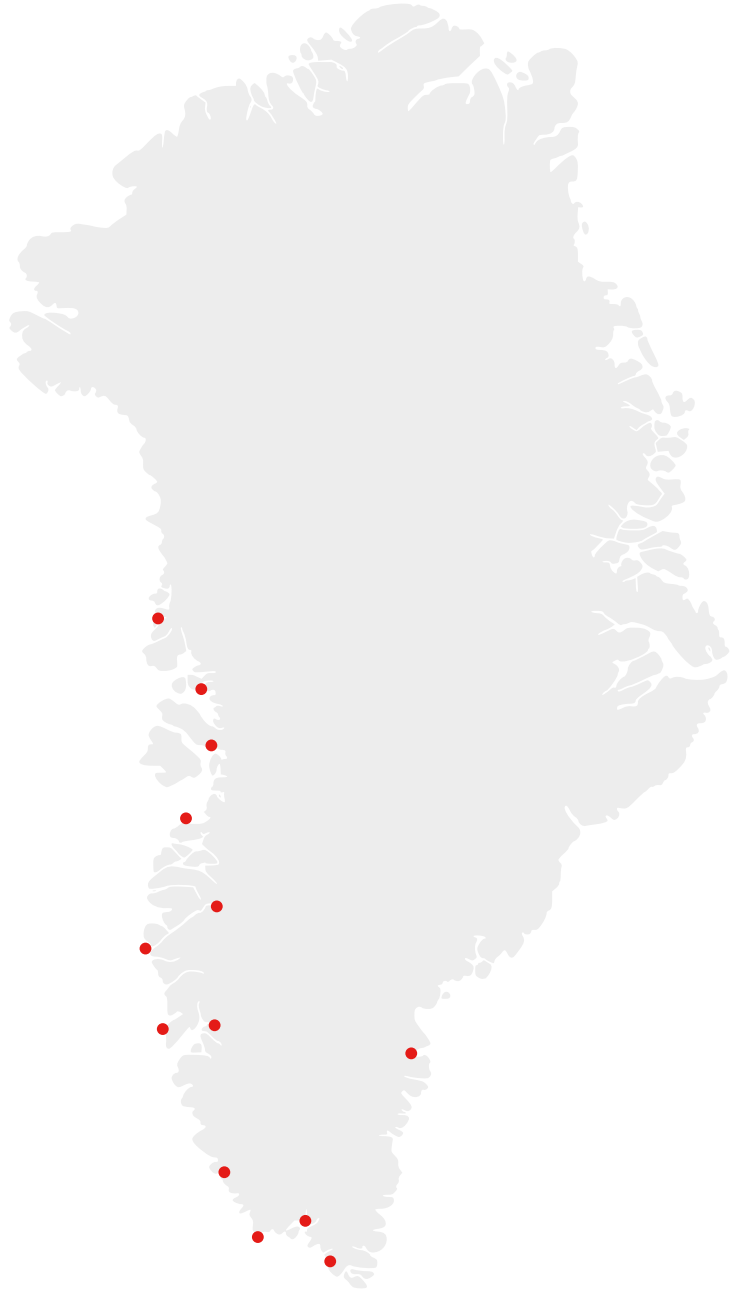
65

lokationer

Anløber

2

miner



Interessentrelationer

Den grønlandske befolkning
Selskabets eneaktionær
Medarbejdere
Kunderrelationer (privat- og erhvervskunder)
Samarbejdspartnere
Leverandører
Banker
Lokalsamfundet



Koncessionen omfatter godstyper som

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

Havneanløb udenfor Grønland

Aarhus
Helsingborg
Tórshavn
Reykjavík
Reyðarfjörður

Interessentrelationer

Royal Arctic Lines interessentrelationer er først og fremmest den grønlandske befolkning, selskabets eneaktionær, medarbejdere, kunderelationer, samarbejdspartnere, leverandører, banker og lokalsamfundet.

Målet i 2023 var løbende genbesøg af væsentlighedsanalysen med input fra forskellige interessentgrupper. Der blev gennemført en kvantitativ interessentanalyse blandt lokalbefolkningen i Nuuk, i forbindelse med Kulturnatten 2023. Analysen gav indblik i, hvad der fandtes væsentligt, at selskabet bør beskæftige med i forhold til bæredygtighedsagendaen. Borgernes interesse for bæredygtighedsspørgsmålene bidrager til selskabets væsentlighedsanalyse og fokusområder.

Vi vil i 2024 fortsætte med netværksmøder vedrørende bæredygtighed og ESG sammen med andre grønlandske virksomheder.

Vi vil fortsat arbejde med vores indvirknings- og væsentlighedsanalyse på baggrund af selskabets igangværende arbejde med værdikæden ud fra en bæredygtighedsdirektiv-metodik. Denne indvirknings- og væsentlighedsvurdering danner fundamentet for selskabets dobbelt væsentlighedsanalyse og gap-analyse, som forventes færdiggjort i 2024.



Klaus Holsting

Bæredygtighed i Royal Arctic Line

Royal Arctic Line har siden september 2022 haft en bæredygtighedsstrategi. Bæredygtighedsstrategien er tæt integreret med forretningsstrategien, hvilket tydeliggør selskabets fokus på bæredygtige initiativer. Bæredygtighedsstrategien følges op med et bæredygtighedsprogram, hvori der arbejdes med udvalgte ESG-fokusområder.

Formålet med selskabets bæredygtighedsstrategi er at bidrage til en positiv og bæredygtig fremtid, først og fremmest for Grønland, men også globalt. Målet er også at efterleve EU-forordninger, standarder og direktiver samt at høste de forretningsmæssige gevinster af indsatserne.

Der var planlagt, at selskabet skulle udarbejde en bæredygtighedspolitik i 2023. Det anses imidlertid på nuværende tidspunkt for tilstrækkeligt at arbejde med selskabets bæredygtighedsstrategi som styrepind. Dette skal ses i forbindelse med en forretningsstrategi, der forventes færdiggjort i første halvår af 2024. I denne vil en bæredygtighedspolitik eller ESG-politik blive en integreret del.

Bæredygtighedsgovernance

Royal Arctic Lines arbejde med bæredygtighed er organiseret med et overordnet ansvar, der varetages af selskabets Vicedirektør, som løbende involverer den øvrige direktion og bestyrelse om selskabets arbejde med bæredygtighed. Arbejdet med bæredygtighed er derudover forankret i afdelingen Sustainability, ESG og Compliance (bæredygtighedsafdelingen), der med to fuldtidsansatte medarbejdere i det daglige har ansvaret for at skabe rammerne for udvikling, igennem styring og implementering af selskabets bæredygtighedsstrategi- og program.

I samarbejde med økonomiafdelingen er der et igangværende arbejde vedrørende udvikling af ESG-rammen til rapportering om selskabets aktiviteter og fremdrift. Der er igangsat et struktureret "På vej mod CSRD-projektforløb" (corporate social reporting directive) med deltagelse fra en række grønlandske virksomheder, faciliteret af eksterne konsulenter.

Dette skal styrke vores forberedelse og sikre effektiv implementering af de nye standarder. Dette projektforløb pågår indtil sommer 2024.

I 2023 blev organisering af et bæredygtighedsboard udskudt, grundet prioritering af andre aktiviteter.

Væsentlighed

Vores bæredygtighedsrapportering tager udgangspunkt i Royal Arctic Lines vurdering af de ESG-faktorer, hvor rederiets påvirkning er størst. Det vil sige de forhold, der er mest afgørende for vores strategi, forretningsmodel, værdikæde, interessenter samt de aktiviteter, der har den største indvirkning på klima- og miljøforhold, sociale forhold samt virksomhedsledelse.

Det er afgørende, at væsentlige oplysninger omfatter både den positive og negative udvikling inden for vores aktiviteter. De valgte områder skal være med til at redegørelsen giver et retvisende billede af vores arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed:

Klima- og miljøpåvirkning:

Certificering indenfor EEXI, CII og SEEMP.

Sociale forhold og medarbejderforhold:

Menneskerettigheder, arbejdsmiljø (trivsel og sikkerhed), medarbejderudvikling, læring og uddannelse, mangfoldighed og diversitet samt involvering i lokalsamfundet.

Ansvarlig forretningsadfærd:

Antikorruption, klagemekaniske, politikker og procedurer samt due diligence praksis, GDPR, dataetik og informations- og cybersikkerhed.

Vores Bæredygtighedsprogram ses her på udvalgte emner

Fokusområder, resultater og mål

ESG-principper	Opnået mål og indsatser 2023	Mål og målsætninger 2024
E Klart ansvar for klima & miljøpåvirkning	Implementere CO ₂ -måling som basis for vores klimaregnskab 2023	
	- Klimaregnskab scope 1 og 2 - Forberedelse til ETS (Emissions Trading System) - Ny sejlplan	- Klimaregnskab scope 3 - Implementering af ETS - Implementering af nyt rutenetværket for at få ny ankomsttid i Nuuk og flere sømil, hvor der sejles langsommere, hvilket kan medføre at CO₂ nedbringes på atlantskibet

ESG-principper	Opnået mål og indsatser 2023	Mål og målsætninger 2024
S Ansvar for det hele menneske	Støtte og tilgodese styrkelsen af familielivet og udviklingsmuligheder for den enkelte i Grønland	
	10 voksenlærlinge har gennemført en uddannelse (fra ufaglært til faglært)	Inklusion på arbejdsmarked: Identifikation af handlinger
	Fremme arbejdsmiljø og sikkerhed	
	Opbygning af 13 arbejdsmiljøorganisationer på selskabets havne	Styrket kendskab til arbejdsmiljø og sikkerhed på skibe, havne og administration
	Strategiske kompetenceudviklingsprogrammer	
	Udviklingen af værktøjer til kompetencegapanalyse	Videreudvikle og implementere kompetencegapanalysen for at skabe personlige udviklingsplaner, styrke successionsplanlægning og talentudvikling med målet om at identificere talenter til ledelse og specialistroller, og fuldende standardiserede uddannelsesprogrammer for ledere og specialister
	Løfte uddannelsesmuligheder	
	Særligt fokus på ufaglærte unge samt engagement i uddannelse på alle niveauer fra folkeskole til voksenuddannelse	Fortsætte det tætte samarbejde med skole- og uddannelsesinstitutioner
	Tage aktivt ansvar for at udvikle og fremme uddannelse i Grønland	
	51 elever igangværende elever derudover 16 antal færdig uddannet, sikret at tomme elevpladser er besat samt foretaget kapacitetsanalyse, som danner grundlag for målene for elevpladser i 2024	89 elever igangværende elever, hvor selskabets uddannelseskoordinator vil igangsætte rekruttering og tiltrækning af elever i foråret 2024
	Understøtte og styrke selskabets sammenhængskraft i en inkluderende kultur	
	- Vores tilgang til mangfoldighed og diversitet er samlet i en ny ligestillingspolitik - Udvikling og implementering af principper for at undgå bias i rekrutteringsprocessen - Automatisering af dataudtræk på kønsdiversitet	- Udrulning af ligestillingspolitikken samt barselspolitik - Implementering af principper for at undgå bias i rekrutteringsprocessen - Fortsætte automatisering af dataudtræk på kønsdiversitet med selskabet øvrige systemer
	Involvering i lokalsamfundet	
	Støtte til hovedsponsoratet for produktionen af en dokumentarfilm om Inuit og Dene games samt engagement i årets kulturnat i forskellige byer. Fortsat støtte til Ivalu og Minik fonden og Katuaq, samt ydelse af fragtsponsorater	Afsætte midler og støtte til arrangementer og projekter med særlig relevans for Grønland, med et øget fokus på de socialt udsatte og uddannelsesrelaterede aktiviteter. Målet er hele den grønlandske kyst ved at have decentrale Sponsorudvalg i hver af rederiets havne, for at sikre en bredere dækning ud over de større byer

Fokusområder, resultater og mål

ESG-principper	Opnået mål og indsatser 2023	Mål og målsætninger 2024
G Ansvarlig ledelse	På forkant med lovmæssige rammer for rapportering	
	Klargøring til kommende lovgivning og direktiver	Fælles proces på vej mod CSRD med andre Grønlandske virksomheder
	Digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed	
	- Udvikling og implementering af træningsmoduler inden for IT-sikkerhed - Kendskabskampagner	- Undersøge mulighederne for at tilføje grønlandsk som et sprogvalg i vores træningssystemer - Medarbejdernes kendskabsniveau måles med en positiv udvikling
	Styrke governance og videreudvikle selskabets compliance	
	- Corporate policy program - Fraud management program - Antikorruption - Dataetik - Compliance due diligence program	- Udarbejdelse af nye påkrævede politikker og soft law politikker - Implementering af dokumentstyringssystem - Due diligence af corporate policy program - Implementere en systematisk tilgang til at identificere og kategorisere risikofaktorer for fuldt ud at forstå selskabets risiko for trusselsbillede for besvigelser - Udvikle specifikke tiltag for hver højrisiko - Udføre kontinuerlig monitorering for at vurdere kontrolmiljøets effektivitet samt rapportere til direktionen - Antikorruptionstræning due diligence - Medarbejderinddragelse, handlingsplaner, kommunikation og kendskabskampagner - Inddrage relevante medarbejdere til udarbejdelse af politik for dataetik - Medarbejderinddragelse, handlingsplaner, kommunikation og kendskabskampagner: - Digital ansvarlighed og dataetik - Whistleblowerordning - Risikovurdering og kortlægge selskabets GDPR-praksis - Træning af medarbejdere (IT-sikkerhed, GDPR, antikorruption og konkurrenceret)

” To ting vi virkelig lærte er, at forankring af bæredygtighed i forretningen sker ved at justere strategisk planlægning og handlinger, der er tilpasset selskabets operationelle drift, og at indsatserne ude i rederiet har sit eget liv og er svære at koordinere, som en samlet enhed.



Peter Jensen

Risiko

Selskabet står over for øgede krav til bæredygtige mål, handlinger og rapportering. Det gør menneskelig kompetenceudvikling og ressourceallokering nødvendigt. Samtidig er der en forventning til Royal Arctic Lines arbejde med bæredygtighed og ESG både internt og eksternt.

Risikostyring i forhold til CSRD-rapportering og bæredygtighedsindsatsen er en relativt ny disciplin i selskabet. Målet er at gøre det til en integreret del af bæredygtighedsindsatsen.

Risici skal løbende identificeres og forebygges. Vores corporate policy program, corporate due diligence program samt et fraud management initiativ understøtter dette.

Derudover er der i stigende grad risiko for både greenwashing og greenhushing i kommunikationen om bæredygtighed og ESG-rapportering. Selskabet må ikke vildlede i sin kommunikation, og selskabet skal kunne dokumentere og underbygge sine indsatser og resultater med data.

I 2024 vil selskabets corporate policy program understøtte fraud management, ved blandt andet, at sikre udarbejdelse af politikker og retningslinjer. Desuden vil selskabets compliance træning i blandt andet antikorruption og GDPR blive gentaget.

Emne	Risici	Handlinger
Klima- & miljøpåvirkning	CO₂-udledning	Ny sejlplan for at imødekomme CII-rating og nedbringe CO₂-udledning
Menneskerettigheder	- Arbejdsbetingelser (unfair eller skadelige arbejdsforhold) - Uddannelse og kompetenceudvikling - Adgang til klagemekanisme	- Etablering af 13 arbejdsmiljøorganisationer for at sikre retfærdige og sikre arbejdsforhold - Uddannelse af elever og voksenlærlinge - Whistleblowerordning på selskabets hjemmeside og interne kommunikationskanaler
Sociale forhold og medarbejderforhold	Manglen på kvalificeret arbejdskraft i Grønland betyder en stigende forventning om at være en meget aktiv del af kompetenceudviklingen og uddannelsen i samfundet generelt	Strategiske kompetenceudviklingsprogrammer med fokus på værktøjer til kompetence gap-analyse, der understøtter medarbejderudviklingssamtaler, talentudvikling og successionsplanlægning
Antikorruption	Selskabet har en spredt organisationsstruktur med flere forskellige havne og skibe, der i hverdagen har en relativ decentral drift og beslutningskompetence. Dette kan medføre en risiko for, at der forekommer korruption, svig og nepotisme i mindre skala, som det vil være svært at opdage fra centralt hold	- Adgang til klagemekanisme - Fraud management program - Træning i antikorruption og kommunikationskampagner
Mangfoldighed og diversitet	Kønsmæssige sammensætning af ledelsen og kønsdiversitet af det underrepræsenterede køn, kvinder	Implementering af ligestillings-, barsels- og rekrutteringspolitikken

Hvad er der sket i årets løb, der har påvirket selskabets bæredygtighedsindsats

Selskabets finansielle årsresultat for 2022, har medført besparelser for samtlige afdelinger i 2023. Samtidig har organisatoriske ændringer samt intern rokade af nøglepersoner forsinket visse processer og indsatser i bæredygtighedsindsatsen.

Til risikostyring af selskabets tiltag i forbindelse med minimering af negativ klimapåvirkning har selskabet i de forgangne år arbejdet med rammeværkerne Science Based Targets initiative (SBTi) og Taskforce on Climate Related Finacial Disclosure (TCFD). Dette arbejde har været med henblik på, at selskabet skulle tilslutte sig disse rammeværker og følge deres mål og anbefalinger. Tilslutning til SBTi og TCFD er dog sat på standby grundet prioritering af økonomiske og menneskelige ressourcer i 2023.

Den internationale maritime organisation (IMO) har per 1. januar 2023 indført, at alle skibe over 5000GT skal være klassificeret i kategoriseringen Carbon Intensity Indicator (CII).

Målet er at give hvert skib en energiklasse på baggrund af de emissioner det enkelte skib udleder. For at kunne bevæge sig fra en gruppe til en anden skal der foretages handlinger på de parametre, der er med til at definere et skibs klassificering. For nuværende ligger alle rederiets relevante skibe på Rate E med en målsætning om at bevæge sig mod C.

I 2023 fik rederiet godkendt en ny sejlplan, der indebærer ændring af atlantruten. Denne ændring medfører, at sømil sejlet er steget for Tukuma Arctica. Det er en ændring, der vil have en positiv effekt på skibets CII-klasse.



(E) Klart ansvar for klima- & miljøpåvirkning

” Vi vil være bevidste om og ansvarlige for det aftryk, der efterlades ved at drive kerneforretningen.

Selskabet vil være på forkant med viden om nye teknologier, der kan reducere det miljømæssige aftryk. På sigt vil det betyde investeringer i grønnere materiel, med henblik på drivhusgas reduktioner og et mindsket miljømæssigt aftryk på den lange bane.

Vi vil kunne fremvise et klimaregnskab for scope 1 + 2, som basis for vores ESG-rapportering i 2024.

Vi har tilføjet målsætningen optimering gennem bedre udnyttelse af fragtkapaciteten, der skal bidrage til bæredygtighedsstrategiens princip:

- ”Klart Ansvar for klima- & miljøpåvirkning”
- Implementere CO₂-måling som basis for vores klimaregnskab 2023
 - Understøtte nye teknologier i fremtidige investeringer i et samarbejde
 - Optimering gennem bedre udnyttelse af fragtkapaciteten

Vores klima- og miljøambition

” Implementere CO₂-måling som basis for vores klimaregnskab 2023.

Vores ambition er at minimere den negative påvirkning og maksimere den positive påvirkning.

Vi følger nationale og internationale gældende love og regler, hvilket afspejles i selskabets klima- og miljøpolitik samt sikkerheds- og miljøbeskyttelsespolitik.

Fokus på klima- og miljøpåvirkninger er en konkurrenceparameter både nu og i fremtiden. Mangel på håndtering af klima- og miljøpåvirkning, kan for eksempel medføre mistede markedssandele, på de konkurrenceudsatte markeder, negativt omdømme og vanskeligere adgang til finansiering. Opfyldelse af lovpligtige standarder, kan risikere at blive omkostningstung, hvis tilpasningerne ikke foretages løbende.

Skibstransport står for en stor andel af de samlede emissioner af klimagasser, hvorfor det er en af de sektorer, der er et særligt fokus på. Selskabet har i 2023 arbejdet med at omlægge sejlplanen, dels for at få ny ankomsttid til Nuuk og dels for at få flere sømil, hvor vi sejler langsommere.

Et omdrejningspunkt i selskabet er udarbejdelse af et klimaregnskab, der vil give selskabet indsigt i, hvor det kan være mest hensigtsmæssigt at optimere den bæredygtige indsats. Dette kan medvirke til en bedre konkurrenceposition også for selskabets kunder, da de også skal rapportere på CO₂-udledning i deres værdikæde.

Set i et internationalt perspektiv er vi et lille rederi. Rederiet anser det derfor ikke for hensigtsmæssigt selv at udforske og udvikle nye teknologier, der skal afhjælpe klima- og miljøpåvirkningen. Rederiet følger i stedet den teknologiske udvikling og indgår relevante samarbejder, hvor det er muligt i tråd med nationale tiltag, særligt med henblik på at kunne understøtte udviklingsinitiativer indenfor klima- og miljøagendaen. I Grønland er der en øget debat vedrørende mulighederne for produktion af alternative brændstoffer, herunder Power2X. Produktion af alternative brændstoffer i Grønland, vil forbedre selskabets muligheder for at nedbringe emission af drivhusgasser.

Grønland og Arktis forbindes ofte med uberørt og ren natur, hvilket grønlandske producenter og grønlandske destinationer aktivt bruger i deres markedsføring. Med aktiviteter der har en negativ effekt på klima og miljø, følger derfor et ansvar til at forholde sig aktivt i forhold til minimering af denne effekt.

Konsekvenserne af et øget fokus på klima og miljø indebærer ændret adfærd, kritisk stillingtagen til leverandører, øget fokus på affaldsminimering og håndtering. Det kræver ressourcer og ændrede arbejdsgange.

Skibenes brændstofforbrug

” Skibenes brændstof udgør den procentvise største udledningskilde i selskabet.

Grundet ændret lovgivning pr. 1. januar 2020 må skibe kun udlede 0,5 % svovl. Derfor er størstedelen af rederiets skibe overgået til lavsvovlsolie (HFO LS). Grunden til at der fortsat indkøbes højsvovlsolie (HFO HS) er, at rederiets atlantskib Tukuma Arctica har installeret en scrubber, så røggassen kan renses, og derved stadig er i overensstemmelse med gældende lovgivning. HFO HS har en bevågenhed i forhold til de miljømæssige konsekvenser både i form af udledning af emissioner men også de alvorlige miljømæssige konsekvenser et evt. HFO-udslip kan have. Derfor er der vedtaget et forbud mod HFO HS i Arktis som træder i kraft den 1. juli 2024. Der er i udkast til bekendtgørelsen lagt op til, at der kan gives en midlertidig dispensation til danske og grønlandske skibe frem til og med den 30. juni 2029, en mulighed Royal Arctic Line for nuværende vil benytte sig af.

Indtil forbuddet mod HFO HS træder i kraft, vil der fortsat blive benyttet HFO HS. Beslutningen er truffet på baggrund af, at man ønsker at beskytte kunderne mod den rateregulering der vil være forbundet med et skift fra HFO HS til HFO LS.

I vintersæsonen søges rederiets ledige skibskapacitet udchartret til operatører udenfor Grønland. Malik Arctica var derfor timecharteret ud til blandt andet Vestafrika, Kap Verde og de Kanariske øer samt det tyske polarinstitut, Alfred Wegner Institute (AWI) på Antarktis i 2023.

Skibets brændstofforbrug og sømil sejlet i forbindelse med disse charters er ikke medregnet i nedenstående opgørelse.

I foråret 2023 blev Mary Arctica solgt til Silver Line. Containerskibet hedder i dag Silver Mary og har været indchartret indtil ultimo 2023, og derfor tælles Silver Mary's brændstof med i årets forbrug.

Skibenes brændstofforbrug har i 2023 generelt været tæt på samme forbrug som året forinden. Grunden hertil er at sejladsmønsteret har været relativt identisk.

ESG-nøgletal 	ESG-note	Enhed	2023	2022/Baseline	2021	2020
(E) Klima og miljøforhold						
Klima og miljøforhold nøgletal						
Skibenes brændstofforbrug						
MGO	E.1	Tons	8.949	8.792	9.484	8.283
HFO LS	E.2	Tons	6.231	6.351	7.270	14.233
HFO HS	E.3	Tons	11.501	11.030	10.583	6.143

ESG-nøgletal: (E) Klima og miljøforhold, se side [50](#) og noteoplysning på side [56](#).

Andre klima- og miljøforhold

Kilobrændstof/sømil

Dette er et udtryk for effektiviteten for skibene målt i kg brændstof per sejlet sømil. Kilobrændstof/sømil er en indikator, der kan bruges til at sammenligne effektiviteten år for år. I arktiske farvande er denne effektivitet afhængig af is, vind og vejrforhold, som naturligvis kan have indflydelse på effektiviteten.

I 2022 blev der brugt 62,5 kilobrændstof/sømil i modsætning til 63,50 i 2023. Stigningen kan skyldes, at rederiets skibe grundet vejr- og operationelle forhold, har været nødsaget til at sejle hurtigere på visse strækninger, for at nå planlagte ankomsttider. I 2024 forventes aktivitetsniveauet kilobrændstof/sømil at være omtrent det samme. Dog, kan det forventes en smule lavere, da der er sket tilpasning af atlantruten og tilføjet et ekstra anløb til Ittoqqortoormiit og Qaanaaq.

Kilobrændstof/sømil
 [E.4](#)




Klaus Høising

Sømil sejlet

Dette er et udtryk for rederiets udførte transport arbejde i løbet af året. Sejlet sømil er en indikator der kan bruges til sammenligning af summen af sømil år for år. Sømil sejlet er udgangspunktet for mange andre beregninger og nøgletal, som beskriver rederiets aktivitet. I 2022 var der 397.842 sømil sejlet i modsætning til 329.700 i 2023. De færre sømil sejlet skyldes at Minik Arctica har været oplagt i hele 2023. Mary Arctica blev solgt i maj 2023, men har været indchartret frem til midten af november. Silver Marys (tidligere Mary Arctica) sømil sejlet medregnes kun i indchartningsperioden.

Sømil sejlet [E.5](#) 

Godsmængder

I forlængelse af brændstofforbruget og den distance der bliver sejlet, er det naturligt at se på, hvor meget gods der bliver flyttet. Mængden af gods, der er flyttet, udgør nemlig basis for rederiets forretning. Det er også en indikator for udnyttelsen af kapaciteten. Da det på de ruter, som Royal Arctic Line opererer er volumen fremfor vægt, der er begrænsningen, så er det kubikmeter, som vi rapporterer i.

Optimering af fragtkapaciteten gennem bedre udnyttelse af kapaciteten har vi gennem de sidste år forsøgt at imødekomme ved at flytte mere og mere overstørrelses gods fra højsæson til lavsæson, dette giver et bedre flow i forsyningskæden og en mindre flaskehals, når lukkevandsbyerne åbner efter vinteren. Herudover undgår vi at skulle ind chartre ekstra tonnage.

Herudover er tiltag for brugen af Non Operating Reefere (NOR) containere forsøgt øget gennem en officiel pris kendt af alle kunder. Dette betyder nu, at det ikke kun er forbeholdt Royal Arctic Line selv og speditorer at benytte denne mulighed, men muligheden er der nu for hele vores værdikæde.

I 2023 var vi i dialog med kunderne om at gøre flere indkøb af frugt og grønt på Island fremfor Danmark, dels fordi transittiden er kortere fra Island til Grønland, men også dels fordi det vil frigøre kapacitet imellem Skandinavien/Tyskland og Island, som så kan sælges til andre kunder på dette marked. Vi kan se en stigende interesse hos detailkunderne på kysten, som sælger til bygderne. Men der er potentiale for at flytte flere kunder til at indkøbe via Island, den begrænsende faktor er prissætningen på fragtraterne ud af Island, en pris som er politisk bestemt.

Vi har igen i 2023 set en stigende vækst i salg af ledig skibskapacitet på ruten mellem Island og Skandinavien (ikke-koncessioneret gods). Dette kommer til udtryk i nøgletallet Kubikmeter flyttet i alt, hvor andelen af ikke-koncessioneret gods udgør differencen mellem Kubikmeter flyttet i alt og Kubikmeter flyttet koncessioneret. I 2022 viser tallet 1.125.257 kubikmeter flyttet i alt og i 2023 er der en stigning på 1.164.471 kubikmeter flyttet i alt.

Den øgede positive fremgang på dette marked har gennem hele højsæsonen gjort, at vi har udnyttet vores kapacitet på vores nordgående rute fuldt ud.

En ændring af sejlplanen i 2024 på atlantruten medfører, at godsmængder til Færøerne vil falde bort, da anløb af Thorshavn for nordgående udgår. Dog kan markedsandele vindes på nyt ben ud af Bremerhaven, hvilket der sættes fokus på. Herudover forventes mængderne for 2024 at være uændret i forhold til 2023 som følge af en forventet stagnerende til faldende aktivitet i Grønland.

Kubikmeter flyttet koncessioneret og Kubikmeter flyttet i alt [E.6](#) 

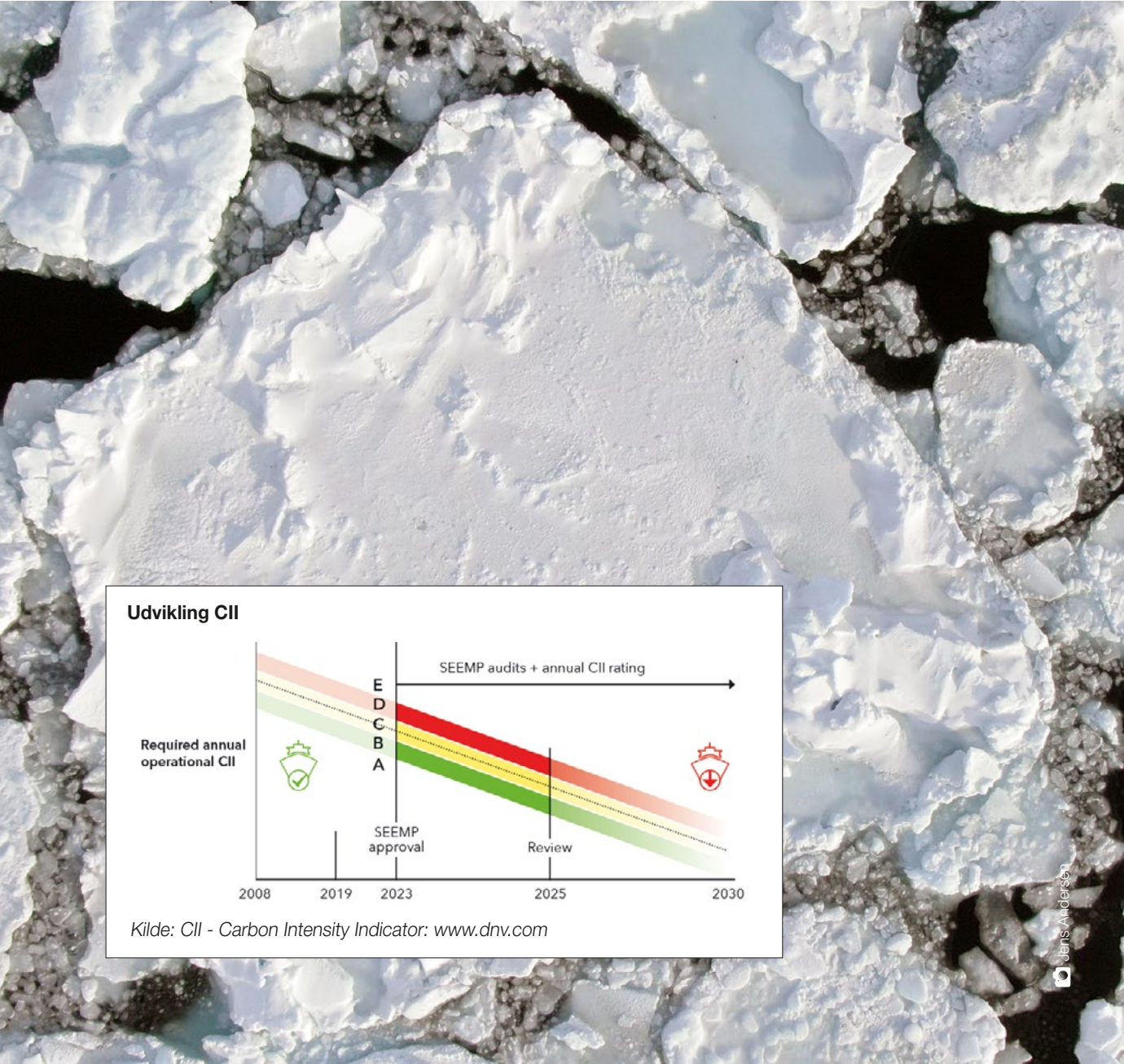
Udvikling i andre klima- og miljøforhold

Den internationale maritime organisation (IMO) har per 1. januar 2023 indført, at alle skibe over 5000GT skal være klassificeret i kategoriseringen Carbon Intensity Indicator (CII).

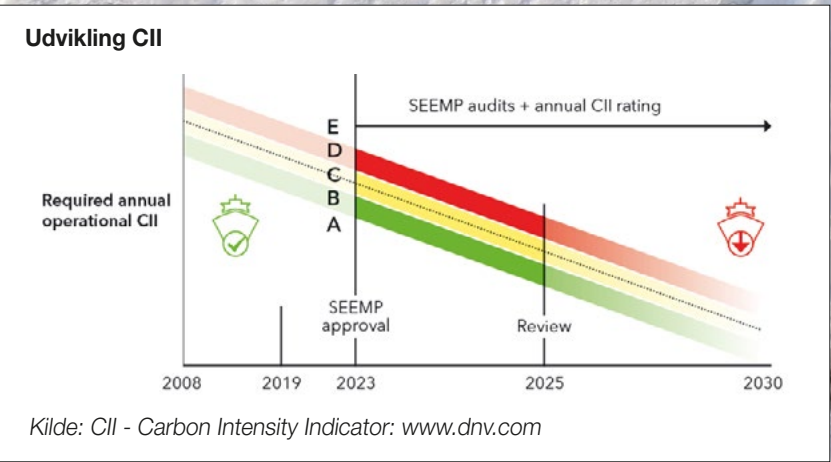
Målet er at give hvert skib en energiklasse på baggrund af de emissioner det enkelte skib udleder. For at kunne bevæge sig fra en gruppe til en anden skal der udarbejdes en handlingsplan, som benævnes som Ship Operational Carbon Intensity Plan (SEMP). Denne beskriver tiltag til at forbedre det enkelte skibs udledninger.

For nuværende ligger alle rederiets relevante skibe i klasse E med en målsætning om at bevæge sig mod klasse C inden 2025.

For operationelt at forbedre CII klassen har rederiet sammen med Eimskip A/S lagt sin sejlroute for atlantruten om, hvilket betyder at atlantskibene Tukuma Arctica, Dettifoss og Brúarfoss, kan nedsætte hastigheden og dermed olieforbruget, når distancen gøres længere. Tiltag som har indflydelse på skibenes CII-klasse.



Jens Andersen



ETS

Fra januar 2024 indføres i EU krav om, at udledning af CO₂ i forbindelse med skibsfart til/fra EU-havne skal registreres.

For at skabe incitament til at reducere udledningen skal der købes CO₂-kvoter (allowances) som betaling for forbruget, med andre ord, jo højere udledning (=forbrug af bunkers) jo højere behov for køb af kvoter. Dette sker gennem ETS (Emissions Trading System), som blev etableret i 2005, hvor CO₂-kvoter kan handles.

Det er den første afgift af sin art, som selskabet er blevet pålagt, og som har en direkte forbindelse til selskabets udledning af CO₂. Idet det er kunderne der bliver pålagt at dække denne afgift, er det endnu engang en skærpelse af vigtigheden af at nedbringe selskabets CO₂-udledning.



Udvikling – mobilkraner på elkraft

Royal Arctic Line driver to mobilkraner på Nuuk-terminalen og har forpligtet sig til at øge anvendelsen af elkraft som primær energikilde. Disse kraner skal servicere rederiets skibe, der bringer forsyninger til og fra Nuuk.

Selskabets ambition og mål er, at fastlægge en klar procedure for overgangen til eldrift i samarbejde med Sikuki Nuuk Harbour A/S. Derefter planlægger selskabet at operere med to elektriske kraner til atlant-anløbene og kombinere én elektrisk og én dieselkran til Nordfeeder-ruterne, mens vi fortsat vil bruge to dieselkraner på Sydfeeder-ruterne.

Denne overgang til eldrift indebærer udvikling af retningslinjer og procedurer for at tilslutte havnekranerne til elektrisk strøm samt beskyttelse af 10Kv kabel til mobilkranerne på elkraft.

Der blev i 2023 afholdt informationsmøde af ekstern specialist med medarbejdere, der arbejder med kraner til korrekt håndtering af 10Kv-stik.

Trods en igangværende udvikling af procedurer for el-tilslutning og beskyttelse af forsyningskabler faldt brugen af elektrisk drift til 77,7 timer, fra 400 timer året før. Dette var primært på grund af uklarheder omkring procedure ved eldrift samt lav regularitet på atlantskibene der gjorde, at tidspres gjorde det nødvendigt at operere på diesel fremfor el for at sikre, at skibene kunne sejle til tiden.

Mobilkraner på elkraft [E.7](#)

Udvikling – greenhouse gas (GHG-protokollen) CO₂-emissioner

Royal Arctic Line har i 2023 arbejdet målrettet på at kunne fremvise et klimaregnskab. Dele af klimaregnskabet er i 2023 automatiseret for eksempel ved dannelse af automatiserede indkøbsordrer på scope 2 forbruget fra Nukissiorfiit. Formålet med automatiseringerne er, at der fremadrettet vil ske en ensartet registrering i regnskabssystemet for videre behandling. Arbejdet med scope 3 forventes færdiggjort i forbindelse med aflægning af klimaregnskabet for 2024.

Der er i 2023 beregnet scope 1 og scope 2 ud fra registreringer i regnskabssystemet og supportsystemer.

Målet er i 2024 i tillæg med scope 3 registreringer at indarbejde dem i regnskabssystemet, så emissionsdata ligger parallelt med finansielle data.

Tallene for scope 1 kan grundet manglende udregning i 2022 ikke sammenlignes med de udregnede udledninger i 2023. Der er dog i forhold til året før forbrugt en større mængde bunkers. Dette blandt andet grundet af forsinkelser, havarier mv. hvilket har gjort at skibene har været nødsaget til at sejle hurtigere for at indhente den tabte tid. Skibene forbruger eksponentielt mere bunkers ved hurtigere sejlads, hvilket er særligt observerbart på atlant- og feeder-skibene. Der er i 2024 udarbejdet ny sejlplan, der efter forventningerne vil give et lavere bunkerforbrug.

Der er for 2023, modtaget reviderede udledningsfaktorer, for udledning på både el og varme, i de grønlandske havne af forsyningsselskabet Nukissiorfiit. Ligeledes er driften af terminalen i Aalborg overgået til Port of Aalborg hvilket ligeledes har medført et fald i forbrug og udledning.

Arbejdet med den dobbelte væsentlighedsanalyse er endnu ikke afsluttet. Denne danner basis for at identificere områder i værdikæden, hvor det er nødvendigt at hente data, som ikke vil blive fanget af scope 3 registreringer. Det kan for eksempel være skaffelse af aktiver og lignende.

Der vil i 2024 arbejdes på månedlige leverancer til ESG-rapporteringen. Dette for at kunne udforme en månedlig rapportering af ESG-nøgletallene. Målet er at disse udgives månedligt, sammen med dens finansielle modpart.

CO₂e, scope 1 [E.8](#)
CO₂e, scope 2 [E.9](#)
CO₂e, scope 3 [E.10](#)
Elforbrug [E.11](#)
Fjernvarmeforbrug [E.12](#)
Vedvarende energiandel [E.13](#)
Vandforbrug [E.14](#)

Udvikling – andre emissioner SOx og NOx

Udledning af SOx og NOx, har både en sundhedsmæssig og miljømæssig påvirkning.

I 2022 var der en udledning af SOx på 556,72 tons og i 2023 var udledningen 238,86 tons. Udledning af NOx i 2022 var på 1686,23 tons og i 2023 var udledningen 1835,58 tons. Tallene fra 2022 har været udregnet og angivet i kilo. Fremover vil disse blive angivet i tons.

Rederiet er på et tidligt stadie i forhold til udregningen af SOx og NOx og er endnu ikke i stand til at analysere tallene, der udspringer af en kombination af forskellige brændstoftyper.

I 2023 har vi fået standardiseret rapporteringen, så vi får en samlet digitaliseret rapportering. Der er sket ændring på atlantruten, og der er tilføjet et ekstra anløb af Qaanaaq og Ittoqqortoormiit, derfor forventes i 2024 en stigning af den samlede udledning.

Der arbejdes på at finde fuel additiver, der skal gøre det muligt at nedsætte udledning af SOx og NOx.

SOx [E.15](#)
NOx [E.16](#)

Affaldsmængder på skibe

På skibene inddeles affald i kategorierne plastik, madaffald, husholdningsaffald og driftsaffald.

I 2023 har der været en indsats for at opgøre mængden af afleveret spildolie, som i 2023 udgør 998,27 m³. Affaldsmængder på skibe er et væsentligt nøgletal, da det giver et udgangspunkt for en målsætning i forhold til reduktion af affaldsmængder og dermed også ressourceforbrug.

Affaldsmængderne på skibene bliver estimeret baseret på om en affaldsbeholder er hel eller halv fyldt. Tallenes udvikling fra 2022 til 2023 er markant, og det er tesen at kvaliteten af data er for usikker til, at det giver mening at sammenligne tallene fra 2022 til 2023. Konklusionen er, at første indsatsområde for 2024 bør være udvikling af en metode til mere korrekt indsamling af data.

Plastik, Madaffald, Husholdningsaffald og Driftsaffald [E.16](#)



Affaldsmængder på land

Igen i år deltog Royal Arctic Line i oprydningsdagen Saligaatsoq, der hvert år arrangeres af CSR Greenland. Denne gang var det en særlig succes, da 12 ud af vores 13 havne deltog i arrangementet.



Samarbejde om ny teknologi

” Vi vil understøtte nye teknologier i fremtidige investeringer sammen med andre partnere.

Royal Arctic Line er et lille rederi i en stor global kontekst, og det er naturligt, at vi følger udviklingen inden for branchen og hægter os på klima- og miljøvenlige teknologier og muligheder, når disse bliver tilgængelige.

Der har i 2023 været dialog med selskabets olieleverandør om muligheden for at benytte additiver i skibenes brændstof, til nedbringelse af skibenes CO₂-udledning. Dialogen er på et fremskredent stadie, og det forventes, at der kan igangsættes test af disse i løbet af 2024.

Ny teknologi kan også bidrage med løsninger, der højner arbejdsglæden.

I forbindelse med medarbejdertrivselsundersøgelsen i 2022 og gennem dialog ved skibsledelsesmøder, blev søfolkenes adgang til internettet identificeret som et særligt indsatsområde. Den eksisterende kvalitet og stabilitet blev ikke anset som værende tilfredsstillende for at kunne opretholde kontakt til venner og familie, hvilket havde indflydelse på fastholdelse af medarbejderne.

For at kunne tilbyde bedre internet ombord, blev der i efteråret 2023 indkøbt to Starlink anlæg til test på hhv. Tukuma Arctica og Malik Arctica. De positive erfaringer har medført, at det nu forventes at Starlink bliver installeret på de fleste af rederiets skibe, på nær en, hvor One Web skal sikre en forbedret internetforbindelse til besætningerne.

(S) Ansvar for det hele menneske

” Vores vigtigste ressource er vores medarbejdere, derfor skal gode rammer og vilkår sikre, at vi kan udvikle os til at blive Grønlands bedste arbejdsplads.

Royal Arctic Line kan spille en væsentlig rolle i det grønlandske samfunds udvikling ved at tage aktiv del i at understøtte befolkningens muligheder for uddannelse og arbejde. Herunder ved at styrke familierne ved at tilbyde en tryk og god arbejdsplads med mulighed og fokus på både faglig og menneskelig udvikling.

Royal Arctic Line arbejder med 6 målsætninger, der alle skal bidrage til bæredygtighedsstrategiens princip:

”Ansvar for det hele menneske”

- Støtte og tilgodese styrkelsen af familielivet og udviklingsmuligheder for den enkelte i Grønland
- Fremme arbejdsmiljø og sikkerhed

- Strategiske kompetenceudviklingsprogrammer
- Løfte uddannelsesmuligheder
- Tage aktivt ansvar for at udvikle og fremme uddannelse i Grønland
- Understøtte og styrke selskabets sammenhængskraft i en inkluderende kultur

Vores sociale ambition

” Støtte og tilgodese styrkelsen af familielivet og udviklingsmuligheder for den enkelte i Grønland.

Sociale forhold og medarbejderforhold er tæt knyttet til menneskerettigheder. Dette forhold er baseret på principperne lighed, respekt og værdighed. Vi respekterer de internationale menneske- og arbejdstagerrettigheder, og arbejder konsekvent for at sikre vores medarbejdere gode og trygge rammer i deres ansættelse under lige vilkår.

En stor udfordring og risiko for det grønlandske erhvervsliv er manglen på arbejdskraft. Derfor er det nødvendigt at investere i fremtidens arbejdsstyrke. Manglende kvalificeret arbejdskraft kan ramme produktiviteten og effektiviteten, og dermed opnåelse af strategiske målsætninger.

Ved at drive målrettede indsatser for at skabe bedre medarbejdertrivsel og mindre sygefravær, er hensigten at skabe tilfredshed og arbejdsglæde hos medarbejdere, der kan måles i medarbejdertilfredshedsundersøgelser, medarbejderomsætning og sygefraværstatistik.

Ved at tilbyde anstændige jobs med fuld og produktiv beskæftigelse, har Royal Arctic Line en positiv indvirkning på samfundet, hvilket kan være med til at fremme bæredygtig økonomisk vækst.

Uddannelse- og kompetenceudviklingsaktiviteter er med til at styrke fagligheden hos den enkelte, med direkte link til opnåelse af selskabets strategiske målsætninger. Målet er at udvikle vores medarbejdere og sikre udvikling af egne ledere og specialister.

Menneskerettigheder

Royal Arctic Line respekterer og overholder FN's og EU's menneskerettighedskonventioner samt ILO's arbejdstagerkonvention. Overholdelse af menneskerettigheder er i selskabet en praksis, der ligger implicit i vores handlemåder.

Selskabet har i 2023 integreret menneskerettighedspolitikken i selskabets øvrige politikker, der udarbejdes og opdateres løbende, så det sikres at de er i overensstemmelse med menneskerettigheds- og arbejdstagerkonventionerne.

Der er blevet udarbejdet en selvstændig menneskerettighedspolitik, hvor det fastslås at selskabet løbende overholder og arbejder med menneskerettigheder både internt i selskabet, men også i de eksterne relationer.

Desuden bliver menneskerettigheder en vigtig del af Royal Arctic Lines business code of conduct og selskabets leverandør code of conduct, hvor forventninger om overholdelse af disse bliver indskrevet.



Klaus Holting

Styrkelse af Menneskerettigheder i vores politikker og i praksis

Selskabets politik for menneskerettigheder skal synliggøres for medarbejderne igennem en kampagne, der skal sikre, at der er kendskab til politikken samt hvad politikken betyder for den enkelte medarbejder.

Menneske- og arbejdstagerrettigheder er også med i selskabets personalehåndbog, som forventes færdiggjort i 2024.

Derudover skal politikken for menneskerettigheder gøres tilgængelig for eksterne interessenter, så disse bliver bekendt med selskabets holdning på området. Menneske- og arbejdstagerrettigheder, særligt i vores værdikæde vil der også være fokus på, dette i forbindelse med klargøring til rapporteringspraksis efter bæredygtighedsdirektivet (CSRD, red.).

Respekt for Menneskerettigheder

Ret til retfærdige og gunstige arbejdsbetingelser

Vi arbejder konstant på at sikre interne processer og regelsæt og løbende vil vi forbedre arbejdsforholdene for vores medarbejdere. Vi bestræber os på, at medarbejdere altid har den rigtige træning, viden og udstyr til at arbejde trygt og sikkert. Vi arbejder på at fremme en Fælles kultur, hvor sundhed, trivsel samt arbejdsmiljø og sikkerhed altid er det rigtige valg.

Nået i 2023

- Medarbejderinddragelse i selskabets Trivselsprogram
- Organisering af 13 arbejdsmiljøorganisationer på vores havne

Det skal vi i 2024

- Fortsætte fokus på selskabets trivselsprogram
- Work/life-balance koncept med udvikling af værktøjer for arbejdstidsplanlægning og overarbejdsstyring
- Implementering af opdateret personalepolitik og personalehåndbog

Ret til uddannelse og personlig udvikling

Vi har fokus på kompetenceudvikling og uddannelse af vores medarbejdere på alle niveauer samt af elever og lærlinge.

Vi har et særligt ønske om at styrke uddannelsesniveaue i Grønland for på den måde at være med til at understøtte en positiv samfundsudvikling.

Vi tager et aktivt ansvar for at løfte uddannelsesniveaue i Grønland, ved at øge antal af elevpladser markant i 2024 i forhold til tidligere år.

Nået 2023

- 51 igangværende elever, derudover 16 har afsluttet deres uddannelse

Det skal vi i 2024

- Målet er at have 89 elever

Adgang til klagemekanismer

Vi vil have, trygge rammer på arbejdspladsen og medarbejdere skal være bekendte med selskabets whistleblowerordning, der blev lanceret i december 2021. Ordningen kan tilgås på selskabets intranet, det maritime personale og skibsadministrations system (MPS) samt selskabets hjemmeside.

Dette skal sikre, at selskabets medarbejdere og eksterne interessenter har mulighed for at indberette uregelmæssigheder, der måtte forekomme indenfor rammerne af whistleblowerordningen.

Nået 2023

- Sikret adgang til whistleblowerordning for eksterne interessenter

Det skal vi i 2024

- Kendskabet til whistleblowerpolitikken skal udbredes blandt både medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere

Medarbejdere og medarbejdertilfredshed

Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE)

Fuldtidsarbejdsstyrken i 2023 var 742, hvilket er et fald fra 813 i 2022. Dette fald skyldes primært opsigelser grundet effektiviseringer blandt funktionærer, ændringer i arbejdsplanlægning for timelønnede samt konsekvenser af salget af Mary Arctica og frasalg af expeditionsforsretningen.

Fremadrettet forventes det at antallet af funktionærer vil forblive stabilt på 2023-niveau. For de fleste havnes vedkommende forventes der generelt ingen ændringer i timeforbrug for timelønnede, dette med undtagelse af et par havne, hvor der forventes en stigning grundet operationelle ændringer. HR-afdelingen vil sammen med de respektive afdelingschefer fortsat fokusere på arbejdstidsplanlægning og overtidstyring, hvilket forventes at reducere overarbejde med cirka 10 % i 2024.

Fuldtidsarbejdsstyrke [S.1](#)



MoT-hastighed

Royal Arctic Lines MoT-hastighed medtager medarbejdere der forlader selskabet, enten frivilligt eller ufrivilligt. Pensioneringer medtages i kategorien ufrivilligt. Der er alene taget udgangspunkt i de funktionæransatte samt det maritime personale. Især er den frivillige medarbejderomsætningshastighed interessant, idet den viser, hvor opmærksomme vi er på at holde på vores medarbejdere og dermed viden og kunnen.

Selskabet har oplevet en forventet positiv udvikling i tallet fra 2022 (14 %) til 2023 (6,69 %) for funktionærerne. Denne positive udvikling skyldes primært selskabets omstrukturering af besejlingen til Grønland. I 2022 indledte rederiet en nødvendig omstrukturering, med tilhørende afskedigelser. I 2023 har vi formået at minimere omfanget af yderligere omstruktureringer, hvilket MoT-hastigheden afspejler. For det maritime personale har vi nu en baseline for MoT-hastighed, som er målt til at være 26,07 % i 2023.

Denne vurderes som værende høj. Maritimt personale skal måles for sig, da der er markant forskelle i MoT-tallet i landorganisationen og på sø, for at analyserne kan foregå hver for sig. Årsagen til den høje MoT skyldes blandt andet frasalget af Mary Arctica. Selskabet har haft fokus på strategisk optimering gennem salg af selskabets expeditionsforsretning og Mary Arctica, som et skridt der yderligere styrker vores kerneforretning og bidrager til en mere bæredygtig fremtid for selskabet.

Fokus i 2024 vil være at fortsætte med implementering og forbedring af vores værktøjer til analyse af potentialetab, hvilket vil styrke vores evne til at identificere og adressere nøgleområder for forbedring af MoT-hastighed.

Medarbejderomsætningshastighed funktionæransatte og maritimeansatte [S.8](#)



Medarbejder-omsætningshastighed (MoT-hastighed)

Medarbejderomsætningshastighed (MoT-hastighed), kan indikere om der mistes viden og erfaring (høj MoT), eller at der ikke sker fornyelse med tilførsel af nye kompetencer og perspektiver (lav MoT). Derudover anvendes MoT-hastighed som en indikator for trivsel og sikkerhed hos medarbejderne.

Selskabet kan også ved analyse, få indsigt i om der tabes potentiale til for eksempel konkurrenter, i forhold til kompetencebasen, og hvor mange der forlader selskabet af naturlige årsager eller ved opsigelse.

Endelig kan MoT-hastighed fungere som et supplement til medarbejdertilfredshedsmålingen (MTU), som ofte ikke er sammenlignelige på tværs af selskaber.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU)

Royal Arctic Line gennemfører årligt en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU), som blandt andet fungerer som en temperaturmåling for arbejdsglæde og motivation. Opfølgning på resultaterne af disse målinger er afgørende og kan identificere handlinger og initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet, engagement og øge arbejdsglæden. Selskabets undersøgelser udføres altid af en tredjepart for at sikre anonymitet.

Vores ambition er at gennemføre MTU hvert år, med en stor undersøgelse i lige år og en mindre undersøgelse eller pulsmålinger i ulige år. Dette giver mere tid til opfølgningsarbejdet med afdelingerne. I 2023 blev der gennemført en pulsmåling som en del af denne strategi.

Sygefravær

Hos Royal Arctic Line prioriterer vi en åben dialogbaseret tilgang til sygefravær, hvor vi vægter både den enkelte medarbejder, fællesskabet og selskabets interesser.

Vi anerkender legitimt sygefravær, men tilstræber også en hurtig tilbagevenden til arbejde efter sygdom. Vores sygefraværspolitik og -principper har til formål at styrke trivsel, kontinuitet og kvalitet i vores selskab.

MTU i 2022 var tilsigtet alle afdelinger, med introduktionen af nye værktøjer som MTU-Arctica. Dette fokus fortsatte i 2023, med løbende opfølgningsarbejde ude i afdelingerne. For at give plads til trivselsarbejde er den næste store MTU planlagt til 2024 med udgangspunkt i Trivselsprogrammet i 2023.

Medarbejdertrivselsresultaterne fra 2022 til 2023 er svære at sammenligne på grund af forskellen i undersøgelsesomfang. I 2023 pulsmåling er der udelukkende målt på engagerement med en samlet svarrate for sø og land på 59 %, fordelt på 51 % til søs og 63 % på land. Generelt forventes der ved en pulsmåling et lavere resultat, da vores erfaring viser, at medarbejderne normalt engagerer sig mere i en stor undersøgelse. Derfor kan tallene ses som en relativ høj svarrate hvilket peger positivt på medarbejdernes engagement, især på søsiden, da tallet fra pulsmålingen er højere end fra sidste års trivselsundersøgelse, hvor svarraten på engagement var på 48 %.

Et unormalt højt sygefravær målt i antal sygedage pr. FTE kan indikere utilfredshed blandt medarbejdere og-/eller problemer med trivsel, sundhed og-/eller arbejdssikkerhed.

En stigende tendens i sygefraværet kan også være et tegn på forværrede arbejdsforhold.

Målet i 2024 er at måle arbejdsglæden op imod niveauet fra 2022. Højere svarprocent ønskes for det maritime personale. Indsatsområderne vil fokusere på trivsel, sygefravær og arbejdstid gennem Trivselsprogrammet.

Indsatsområder og muligheder for at fremme trivsel og arbejdsglæde inkluderer fokusområder identificeret gennem Trivselsprogrammet. Risici omfatter, at hverdagens driftsopgaver har medarbejdernes fokus, hvilket kan påvirke opfølgningsarbejdet fra Trivselsprogrammet.

For Royal Arctic Line er fokus på trivsel vigtigt for motivation, produktivitet og god service for kunder og samarbejdspartnere i og uden for Grønland.

MTU til søs og i land [S.9](#)



I 2023 opdaterede selskabet sin sygefraværspolitik med fokus på sygefraværshåndtering. Vi har iværksat revideret retningslinjer og inkluderet trivselsamtaler mellem alle afdelinger og HR-afdelingen samt afholdt workshops med lederne, skibsledelsen og havnecheferne om nye sygefraværretningslinjer. Sygefraværet i 2023 (3,16 dage pr. FTE) forblev på niveau med 2022 (3,15 dage pr. FTE).

Et initiativ, Trivselsprogrammet var fokuseret på sygefravær og blev lanceret i efteråret 2023. Vi forventer at se effekten af dette i 2024. Vores mål i 2024 er et lavere sygefravær end i 2023.

Sygefravær [S.3](#)



Trivselsprogram

Brug den støtte du har tilgængelig

Stress kan ramme enhver person, uanset køn, stilling, alder og baggrund. Det er en naturlig reaktion på udfordringer, der kan føre til stress i forskellige situationer.

Det er vigtigt at identificere, tale om og håndtere stress på en sund måde.

En oktoberdag blev kundesupportmedarbejder, Najannguaq Møller, ramt af stress. Det var højsæson, afdelingen var ramt af sygdom og feriedage, og Najannguaq kunne mærke presset.

Jeg var kommet på arbejde om morgenen ligesom jeg plejer. Pludselig følte jeg mig dårlig, som om jeg blev dækket til, begyndte at se dobbelt og fik trykken på brystet.

Da hun kom til lægen, fandt Najannguaq ud af, at hun havde fået stress. Hun blev sygemeldt i 2 uger, og sygemeldingen blev senere forlænget med en uge. For Najannguaq's nærmeste chef, konstituerede kommercielle direktør, John Aage Nielsen, kom det som en overraskelse, at hans medarbejder var blevet ramt af stress.

Jeg havde ikke set nogle tegn op mod, heller ikke i WILO, men det er svært med akkumuleret stress. Det kommer over lang tid. Jeg gav hende en vigtig besked da hun fik en sygemelding, jeg bad hende om at give slip og slukke for notifikationer fra arbejdet, så hun kunne slappe ordentligt af.

Under sygemeldingen holdt John Aage kontakt med sin

medarbejder og spurgte til hendes bedring. Sammen aftalte de at deltage i en trivselssamtale hos HR, hvor Najannguaq blandt andet fik tilbudt hjælp fra en stress coach.

Efter min sygemelding på i alt 3 uger har jeg været meget tilfreds med den forståelse, jeg har fået for min situation. Jeg døjer stadig med træthed og lydfølsomhed, så jeg har fået mulighed for at arbejde på halvtid eller mindre, afhængigt af hvordan jeg har det.

Najannguaq er glad for den støtte hun har fået fra sin arbejdsgiver, især med de rammer der blev lavet for hendes tilbagevenden efter sygemeldingen. Udover dette sætter hun pris på støtten fra en kollega.

En kollega fra en anden afdeling tilbød at køre mig kl. 7 om morgenen, så jeg kunne få den første time på kontoret i ro. Den ene time betyder meget for mig, da jeg stadig skal tage den med ro. Vedkommende kører mig også når jeg skal hjem efter en halv dag på arbejdet og har sagt, at jeg bare kan ringe. Desuden har vores Claims afdeling tilbudt at hjælpe mig, hvis jeg har brug for at snakke med en psykolog.

John Aage Nielsen fortæller, at han som leder har lært, at nogle signaler kan være så små, at man ikke opdager dem, og at det ikke er en skam for hverken leder eller medarbejder at blive ramt af stress.

Vi måler temperaturen løbende hos medarbejderne og holder døren åben for folk der har et ønske om at italesætte udfordringer med arbejdsbyrde. Og så er det vigtigt med dialog, dialog og dialog. Der er ikke skam i at være hjemme, der er ikke skam i at give lidt slip. Når man er brændt ud, skal man have tid til at heale og finde gnisten igen.

Efter at have mærket stressens påvirkning på fysisk og mental sundhed har Najannguaq lært meget om forebyggelse af stress.

Lyt til dig selv, også selv om du har travlt. Pas på med ikke at overskride dine egne grænser. Kroppen prøver at fortælle dig noget, hvis du kan mærke noget er anderledes. Gå lange ture og få frisk luft, giv slip på alt og alle og hvil. Og brug den støtte du har tilgængelig, siger Najannguaq.



Arbejds miljø og sikkerhed

Det er vigtigt for Royal Arctic Line konstant at styrke og fremme vores arbejdsmiljø og sikkerhed samt at sikre gode vilkår og udviklingsmuligheder for vores medarbejdere for også at kunne styrke deres familieliv.

Selskabets ambition om et godt arbejdsmiljø og sikkerhed udføres gennem ajourførte og opdaterede personalepolitikker og retningslinjer for forhold og vilkår. For eksempel igennem politikken for fleksibel arbejdsplads og arbejdstider, der bruges flittigt af vores medarbejdere.

Formålet har været at skabe bedre balance mellem privat- og arbejdsliv, for eksempel ved omlægning af arbejdstider eller ved at give medarbejdere mulighed for at flytte deres arbejdsplads tættere på deres familie og samtidig opretholde samme arbejdsfunktion.

Forebyggelse af ulykker

Hos Royal Arctic Line er sikkerhed og forebyggelse af ulykker meget vigtigt, og er opsummeret i vores princip.

” Business first – Safety Always.

Vi tror på, at alle ulykker kan undgås med en veltilrettelagt forebyggelsesindsats. Vores ansvar for medarbejdernes trivsel og sikkerhed er forankret i vores kultur. Medarbejderne er vores største aktiv, og vi skal sikre, at de har en god hverdag således, at vi kan beholde dem i lang tid og bygge på deres viden og erfaring.

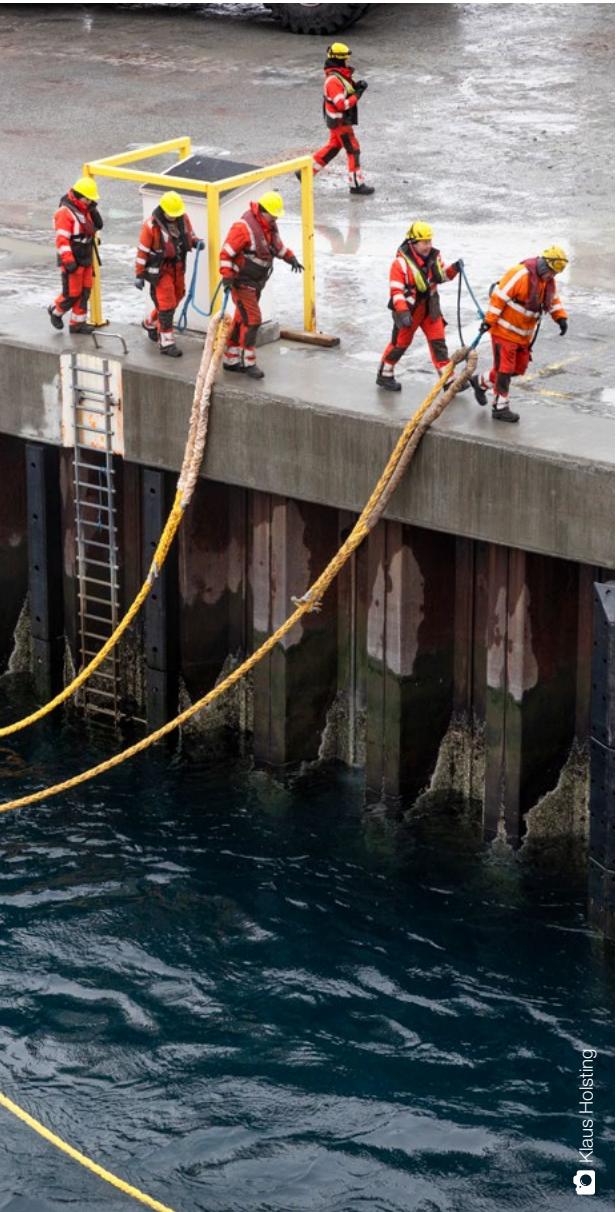
Vi har derfor medarbejdere, der normalt vil være tilknyttet hovedkontorsfunktioner, der bor i andre byer i Grønland eller bor i Danmark, mens deres partnere færdiggør deres uddannelse.

Et andet eksempel er nedbringelse af feriasaldo, med det formål at sikre at medarbejdere får lejlighed til frihed, rekreation og samvær med venner og familie, og derefter kommer tilbage på arbejde og kan skabe gode resultater for selskabet.

Der vil i 2024 være øget fokus i arbejdstidsplanlægning og overarbejdsstyring, som vil være med til at skabe en bedre work/life-balance.

Det er derfor vigtigt at inddrage medarbejderne i det daglige arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed, så de føler medansvar i forhold til at få et godt arbejdsmiljø.

Royal Arctic Lines fokus på forbedret sikkerhed og arbejdsmiljø har bredere samfundsmæssige konsekvenser, især for forsyningen af Grønland. En nedgang i produktivitet på grund af arbejdsskader kan have negativ indflydelse på samfundet. Derfor er vores indsats ikke kun til gavn for medarbejderne og selskabet, men også for det grønlandske samfund, vi betjener.



Klaus Holting

Nearmisses på skibe og havne

I rederiet er der Nearmiss rapporteringsprocedure på både havneterminaler, pakhuse, under skibsoperationer og skibe. På havneterminaler, pakhuse og under skibsoperationer defineres Nearmiss hændelser, som hændelser der potentielt kan resultere i personskader eller arbejdsulykker.

Personarbejdsskader er med kortere varighed, det vil sige, fra første sygedag eller længere sygemelding. Større som mindre arbejdsskader registreres som arbejdsskader.

På skibenene defineres Nearmiss som uforudsete hændelser, der ikke har resulteret i ulykke, sygdom eller skade – men potentielt kunne have gjort det. Der ønskes rapporteret minimum 1 Nearmiss observation om måneden pr. skib. På skibene hjælper Nearmiss rapporteringen med at holde fokus på "usikre tilstande" om bord, så man proaktivt kan håndtere fejlkilder, før de udvikler sig til ulykker.

Rapportering af Nearmiss hændelser er afgørende for at identificere potentielle farer og forhindre arbejdsskader. Vores rapporteringsprocesser sikrer vidensdeling på tværs af selskabet og er et vigtigt led i vores ulykkesforebyggende tiltag.

Vores arbejde for øget sikkerhed

I 2023 arbejdede vores 13 arbejdsmiljøorganisationer på havnene med at sikre, at Nearmiss hændelser og ulykker ikke gentager sig. Gennem kvartalsmøder og uddannelse forbedrede vi forståelsen af, hvad en Nearmiss hændelse er, hvor målet er at skabe en kultur, hvor det er trygt at rapportere, til det videre arbejde med forebyggelse af potentielle ulykker.

På rederiets skibe var der fokus på indberetningsraten, som en indikator for om man er observant ombord. Alle ulykker undersøges af arbejdsmiljøgruppen og behandles på ekstraordinære arbejdsmiljøsudvalgsmøder.

Formålet er at sikre en kontinuerlig forbedring af sikkerheden og arbejdsmiljøet. Målet for 2023 på havnene var flere end 7 indrapporteringer, hvilket blev nået med 26 rapporterede Nearmiss hændelser.

Der blev registreret 22 arbejdsskader i 2023 i modsætning til 20 arbejdsskader i 2022. I 2023 er der 2 flere registreret arbejdsskader, hvilket kan skyldes at øget fokus har medvirket til at folk også får rapporteret mindre skader, frem for at gemme på dem. Registreringen af en arbejdsskade tilsikrer at vore medarbejdere har mulighed for at få erstatning for eventuelle mén fra skaden, der først dukker op senere i livet.

Denne indsigt kan være medvirkende til at der rapporteres flere skader. Derudover er man blevet bedre og mere bevidst om sikkerhed og personarbejdsulykker. Dette kan forklare, at der var flere mindre og kortere varigheds personskades anmeldelser.

Ambitionen er 0 arbejdsskader på havneterminaler og pakhuse, hvilket forudsætter at der hele tiden er fokus på forebyggelse af arbejdsulykker baseret på Nearmiss rapporteringer. På skibene blev der rapporteret i alt 93 Nearmiss hændelser, hvor målet var minimum 100 rapporter på skibene. Forløbet med ind- og udfasning af skibe, samt et oplagt skib, medfører at tallene fra år til år ikke umiddelbart kan sammenholdes statistisk. Denne positive udvikling vidner imidlertid om en stigende bevidsthed om sikkerhed og arbejdsmiljø blandt alle vores medarbejdere.

” Den enkelte ulykke er som oftest helt "unik". Det giver derfor bedst mening at fokusere på ulykkespotentiale frem for at indfører målrettede procedurer for at undgå en specifik ulykke, der under de givende omstændigheder sandsynligvis aldrig kan ske igen.

Intensivering af Nearmiss rapportering og bevidstheden om sikkerhed

I 2024 sigter vi mod at hæve antallet af Nearmiss rapporteringer, med et mål om at indsamle over 40 rapporter fra alle 13 grønlandske havne og mere end 100 rapporter fra selskabets skibe.

Vi planlægger at lancere en kampagne for at fremme tryk Nearmiss rapportering og en bedre forståelse af Nearmiss hændelser blandt alle medarbejdere. Vores fokus vil også være på at opnå dybere indsigt i de ulykker, vi oplever, gennem en grundigere behandling af hændelserne i skibets sikkerhedsorganisation og hos vores 13 arbejdsmiljøorganisationer på havnene.

Vi er opmærksomme på de væsentlige risici for arbejdsskader, især forårsaget af manuelt arbejde med store maskiner under højt arbejdspress. En effektiv måde at minimere disse risici på er gennem klare retningslinjer for arbejdet, dialog samt fokus på forebyggelse af stress og sygefravær. Arbejdsulykker på skibe kan medføre konsekvenser som sygeafmønstring, administration af sygehyre og behovet for oplæring af nyt personale. Lost Time Accidents (LTA) er en afgørende målestok i denne sammenhæng.

Nearmiss på skibe [S.10](#)
Nearmiss på havne [S.11](#)



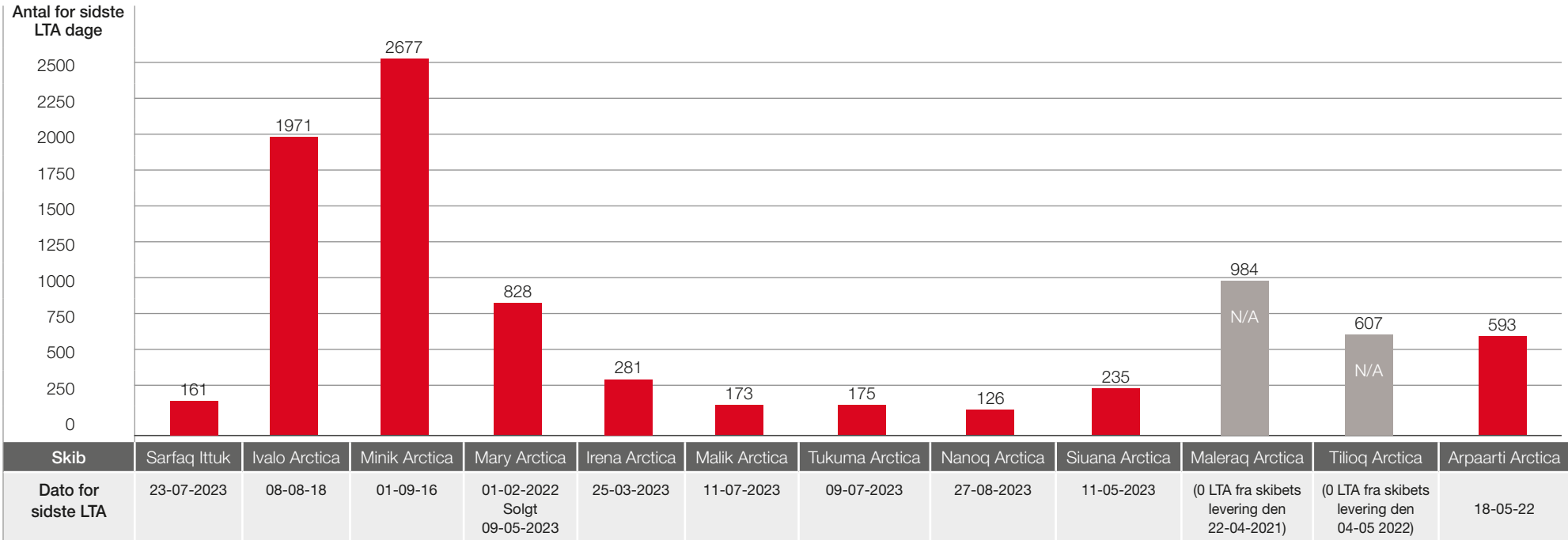
Lost Time Accidents (LTA)

LTA på skibe er en kritisk sikkerhedsmåling, der defineres som en ulykke der har medført uarbejdsdygtighed i én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen. Det er lovpligtigt for rederier at indberette disse hændelser, hvilket muliggør vidensdeling og forebyggende handlinger på tværs af flåden.

I 2023 blev der registreret i alt 7 LTA på Royal Arctic Lines ISM-certificerede skibe (skibe over 500 bruttoton), hvilket er en stigning på 1 ulykke sammenlignet med året før. Disse ulykker var fordelt på skibene Irena Arctica, Siuana Arctica, Tukuma Arctica, Malik Arctica, Sarfaq Ittuk, og Nanoq Arctica.

For 2024 er målet at reducere antallet af LTAs til under 7, og helst ingen ulykke. Dette nøgletal er et vigtigt mål i vores fortsatte arbejde med at forbedre sikkerheden og trivslen om bord på vores skibe.

Lost time accidents (LTA) på skibe [S.12](#)



Denne tabel er et udtryk for, hvor ofte der sker hændelser, hvor personer har en sygedag mere end samme dag som hændelsen/ulykken skete.



Kompetenceudvikling og uddannelse

For at skabe Grønlands bedste arbejdsplads, er det nødvendigt at skabe gode rammer for kompetenceudvikling og uddannelse, hvorigennem vi blandt andet kan udvikle kompetente fremtidige ledere og specialister. Det er godt for det grønlandske samfund og det styrker selskabets kerneydelse og vores fælles kultur.

Et væsentligt fokusområde har været de administrative processer i forbindelse med koordinering af kurser, som er hjemtaget til HR-afdelingen.

Vi har lagt særlig vægt på at forbedre de interne processer omkring afholdelse af lovpligtige kurser og har kunnet publicere et detaljeret kursuskatalog.

Vores uddannelseskoordinator har haft fokus på kurser for timelønnede medarbejdere i operationen. Gennem en række specialiserede kurser som krankursus, reach stacker kursus, truck kursus, og mange flere, har vi kunnet flytte flere af vores medarbejdere fra at være ufaglærte til nu at blive faglærte.

Dette har ikke alene forbedret effektiviteten i skibsoperation og godshåndtering, men sikrer også bedre lønvilkår for vores medarbejdere.

Et særligt fokus i 2023 var kursus afholdelse om usynlige lidelser på arbejdspladsen, hvilket har ført til, at vores ledere har bedre forudsætninger til at lede alle vores forskellige medarbejdere.

En anden betydningsfuld indsats har været udviklingen af værktøjer til kompetencegapanalyse. Disse værktøjer er designet til at understøtte MUS-samtaler, talentudvikling og successionsplanlægning.

Med blikket rettet mod 2024 er vores mål at fortsætte udviklingen og implementeringen af værktøjer til kompetencegapanalyse. Vi stræber efter at udvikle værktøjer, der kan definere en udviklingsplan for den enkelte medarbejder, anvende disse til successionsplanlægning og talentudvikling, udvikle metoder til at identificere talenter inden for specialist- og lederroller, samt at færdigudvikle standardiserede uddannelsesprogrammer til udvikling af både ledere og specialister.

Uddannelse til gavn for hele Grønland

Royal Arctic Line har en lang tradition for sit engagement i at styrke uddannelsesmulighederne i Grønland.

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 dele af samfundet.

Selskabets omfattende elev- og efteruddannelsesprogrammer er en vigtig del af selskabets personalestrategi, hvor der er et særligt fokus på at løfte uddannelsesmuligheder for ufaglærte unge og voksne.

Vi tager aktivt ansvar for Grønlands fremtidige arbejdsstyrke ved at øge vores ambitioner og engagement i uddannelse på alle niveauer fra folkeskole til voksenuddannelse.

Samarbejde med skole- og uddannelsesinstitutioner

Der arrangeres løbende skibsbesøg og besøg på havneterminaler for både børnehavebørn og skoleklasser, i de forskellige byer i Grønland. Besøg på havn og skib koordineres af de respektive havnechefer i de enkelte byer.

Der er løbende kontakt til elever fra både folkeskolen og for eksempel TNI, hvor eleverne bruger Royal Arctic Line som case i deres projektarbejde.

Der gennemføres jævnligt besøg på Imarsionermik Ilinniarfik i både Paamiut og Nuuk, og der er for 2024 aftalt fælles initiativ til gavn for de ubefarne skibsassistenter.

Royal Arctic Line er hvert år repræsenteret på uddannelseskaravanen i Grønland, og i 2023 har det været medarbejdere i de enkelte byer, der har repræsenteret selskabet, i stedet for medarbejdere fra HR-afdelingen i Nuuk. Dette gør kontakten til rederiet mere relaterbar for deltagerne, da de direkte møder vores kollegaer i de enkelte byer, og kan se og høre, hvad de arbejder med til daglig.

Der er et tæt samarbejde med Teknikimik Ilinniarfik (KTI) i Sisimiut, i forbindelse med opstart maskinmesteruddannelsen. Der er pt. en elev fra KTI i Sisimiut tilknyttet rederiet.

Rederiet er desuden repræsenteret i uddannelsesnetværk og uddannelseskaravaner i Danmark, hvor målet er at forbedre adgangen til det grønlandske arbejdsmarked for grønlandske studerende i Danmark. Selskabet deltager i styregruppen for karrieremessen, og er med til at præge de initiativer der skal motivere flere grønlandske studerende til at vende hjem til Grønland efter endt uddannelse.



Nyuddannet i Royal Arctic Line 2023

- 2 befarne skibsassistenter
- 2 sætteskipper
- 6 terminalmedarbejdere
- 2 kontoradministration
- 1 akademi i IT-digitalisering og IT-drift
- 1 akademi uddannelse i økonomi og ressourcestyring
- 2 projektsamarbejde



Elever

” Tage aktivt ansvar for at udvikle og fremme uddannelse i Grønland.

Elever udgør fremtidens arbejdskraft i Grønland, og i Royal Arctic Line prioriterer vi at kunne tilbyde elevpladser til så mange som muligt. Vi gør også gerne en ekstra indsats for, at vores elever fuldfører deres uddannelse.

I 2023 havde vi fokus på at få besat alle tomme elevpladser inden for alle tre faggrupper: timelønnede, det maritime område og funktionærer. Målsætningen var 50 elever, og vi er både stolte og tilfredse med, at vi nåede op på 51. Et andet fokus var på elevernes trivsel og opnåelse af læringsmål gennem trepartssamtaler (Royal Arctic Line, eleven og skolen).

I 2024 er målet at have 21 månedslønnede elever (op fra 10 i 2023), 44 timelønnede elever (op fra 27 i 2023) og 24 maritime elever (op fra 14 i 2023), i alt 89 elever.

Vores indsatsområde er en kapacitetsanalyse for elevpladser, der er foretaget for at maksimere udnyttelsen af disse pladser samt antallet af voksenlærlingepladser. Selskabet kan nu tilbyde elevpladser på alle uddannelsesniveauer – fra folkeskole til videregående uddannelser, med særlig fokus på kvaliteten i forhold til at opfylde læringsmål under praktikperioden.

Selskabets uddannelseskoordinator vil igangsætte rekruttering af elever i foråret 2024.

Vi gør det, fordi vi tager vores ansvar som Selvstyreejet selskab seriøst, og fordi vi ønsker at sikre vores fremtidige rekrutteringsbase.

Royal Arctic Line tilbyder følgende uddannelser

Til søs

- Skibsfører
- Sætteskipper
- Maskinmester
- Skibsmekaniker
- Skibskok
- Faglært skibsassistent (10 ugers afslutningskursus, hvis man har svendebrev)
- Befaren skibsassistent
- Ubefaren skibsassistent

I land

- Akademiuddannelsen med speciale indenfor: Human Ressources
Økonomi og ressourcestyring
International transport og logistik
Digitalisering og IT-drift
- Datatekniker
- It-supporter
- Entreprenørmaskinemekaniker
- Klejnsmed
- TNI-administration
- Terminalarbejder
- Samarbejde med universitetsstuderende (projektsamarbejde, B.A.-projektsamarbejde, Specialesamarbejde eller lignende)

Involvering i lokalsamfundet

Hvert år afsættes der sponsormidler til aktiviteter indenfor sport, kultur og uddannelse. Der er nedsat et Sponsorudvalg, der er sammensat af medarbejdere fra forskellige afdelinger i rederiet.

Der udvælges årligt et hovedsponsorat, hvor der gives et større beløb til en enkelt aktivitet. I 2023 valgte sponsorudvalget at hovedsponsoratet skulle gå til produktionen af en dokumentarfilm om Inuit og Dene games, traditionelle arktiske sportsgrene. Med dette ønskede sponsorudvalget, at bidrage til bevarelse af vores kulturarv samt at øge interessen for sporten i Grønland.

Grundet besparelser i 2023 var det ikke muligt for sponsorudvalget at tildele yderligere økonomisk støtte og måtte derfor afvise indkomne ansøgninger. Selskabet fortsatte med at støtte Ivalu og Minik fonden og Katuaq, begge indenfor den årlige løbende rammeaftale. Derudover blev der ydet 9 fragtsponsorater.

I 2024 er der igen afsat midler til sponsorater, og udvalget vil fortsat støtte arrangementer og projekter, der har relevans for Grønland, meget gerne med et større fokus på socialt udsatte og uddannelse. Det tilstræbes, at der sponseres til arrangementer eller projekter langs hele den grønlandske kyst og ikke kun i de større byer, dette gøres ved også at have decentrale Sponsorudvalg i hver af rederiets havne i Grønland.

Royal Arctic Line engagerede sig aktivt i årets kulturnat i Nuuk, Ilulissat, Qasigiannguit, Narsaq og Paamiut.

Vores deltagelse åbnede dørene op for borgerne som fik mulighed for skibsbesøg, se nærmere på containere, trucks, og medarbejdernes forskellige arbejdsopgaver. Med omkring 1.800 besøgende på hovedkontoret i Nuuk og omkring 1.000 gæster på skibet Maleraq Arctica blev kulturnatten en vellykket begivenhed, der styrkede båndene mellem Royal Arctic Line og lokalsamfundet.

Mangfoldighed og diversitet

” Understøtte og styrke selskabets sammenhængskraft i en inkluderende kultur.

I Royal Arctic Line er mangfoldighed og diversitet en styrke. Flere perspektiver, forskellige erfaringer og baggrunde giver bedre beslutningsprocesser og bedre slutresultater.

Der skal være plads til alle uanset køn, baggrund, etnicitet, religion, alder, handicap mv. Derfor er selskabets HR-processer datadrevne, hvilket er med til at højne objektivitet ved

ansættelser og forfremmelser. Ved ansættelsen vægtes kombinationen af menneskelige og faglige kompetencer, hvilket giver afdelingerne mulighed for at rumme en større mangfoldighed og diversitet af medarbejdere.



Rekrutteringsprincipper for mangfoldighed og undgåelse af bias

Rekrutteringsprocessen har været et fokus i 2023. Der er udviklet principper for, hvordan rekruttering skal håndteres, med særligt fokus på at undgå bias i forhold til baggrund, køn og religion.

Målet er at sikre, at ingen mindretalsgrupper udelukkes. Disse principper er fastlagt, og næste skridt er at disse implementeres i forbindelse med rekrutteringsprocessen. Derudover har det vist sig, at der er et behov for at adressere inklusion på arbejdsmarkedet herunder voksenuddannelser, især for personer, der kan have vanskeligheder med at få adgang til job.

Ligestillingspolitik

Vores tilgang til mangfoldighed og diversitet er samlet i en ny ligestillingspolitik, der forventes udrullet i 2024.

Royal Arctic Line vedkender sig sit ansvar for at sikre lige muligheder for advancement og ansættelse for alle potentielle kandidater uanset køn. Målet er, at sammensætningen af køn på de forskellige organisatoriske niveauer mindst afspejler sammensætningen i det relevante rekrutteringslag.

Det skal dog altid være de specifikke kvalifikationer, erfaringer og den enkeltes personlighed, der afgør hvilken kandidat, der ansættes i en given stilling.

I bestyrelsen og direktionen skal det tilstræbes, at der er mindst 40/60 fordeling imellem kønnene. Dette er også målet i de øvrige ledelsesslag. Der er dog en erkendelse af at rekrutteringslaget især indenfor de maritime uddannelser kan give udfordringer i at nå målet indenfor den nærmeste fremtid.

Kønsdiversitet

” Dataudtræk fra manuel til automatisk proces.

Målsætningen om at automatisere dataudtræk på kønsdiversitet blev nået i 2023. For selskabets funktionærer (inkl. ledere og direktører) er kønsdiversiteten stort set uændret fra 2022 (32,95 %) til 2023 (32,24 %). Det er lykkedes at udvikle datatræk, der inkluderer de maritimeansatte (inkl. skibsledelsen), hvilket viser et samlet tal for 2023 på 22,04 % kvinder i selskabet for de omtalte personalegrupper.

Datagrundlaget tillader på nuværende tidspunkt ikke at beregne kønsdiversitet for timelønnede medarbejdere. Men denne optimering er næste målsætning i vores arbejde med dataudtræk fra manuel til automatisk proces.

Kønsdiversitet [S.4](#)

Lønforinkel mellem kønnene

Lønforinkel mellem kønnene viser, at der i 2022 var 1,09 gange og i 2023 var tallet 1,13 gange. Tallet er steget en lille smule, hvilket kunne forventes, da der er sket et lille fald i kønsdiversitet.

Lønforinkel mellem køn [S.5](#)



Kønsdiversitet i den udvidede daglige ledelse

Kønsdiversiteten i den udvidede daglige ledelse, omfatter direktionen samt dækker funktionærerne som for eksempel havnechefer, skibsførere og maskinchefer, der ikke har direkte reference til selskabets direktion. Kønsdiversiteten i den udvidede daglige ledelse er lavere end vores generelle kønsbalance. Desuden er personaleomsætningen inden for den udvidede daglige ledelse også lav med et fald fra 28,71 % i 2022 til 24,21 % i 2023.

Dette understreger betydningen af fokus på mangfoldighed og diversitet og indikerer, at ligestillingspolitikken og dens udarbejdelse samt handlingsplaner til implementering er sket på et vigtigt tidspunkt.

Kønsdiversitet i den udvidede daglige ledelse [S.6](#) 

Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag på direktørniveau

Målet med "Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag på direktørniveau" er at garantere en minimumsrepræsentation på 40 % for begge køn, en målsætning som selskabet opfylder. I 2023 var kønsfordelingen 50 %.

Skiftet af CEO'en i efteråret 2023 resulterede i, at der ved årets udgang var en direktion bestående af 6 medlemmer, hvoraf 3 er kvinder og 3 er mænd.

Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag direktørniveau [S.7](#) 

Royal Arctic Line A/S	Enhed	2023	2024	2025	2026	2027
Øverste ledelsesorgan						
Samlet antal medlemmer	Antal	9				
Underrepræsenterede køn i procent	%	44				
Måltal i procent	%					
Årstal for opfyldelse af måltal						
Øvrige ledelsesniveauer						
Samlet antal medlemmer	Antal	25				
Underrepræsenterede køn i procent	%	36				
Måltal i procent	%	40				
Årstal for opfyldelse af måltal	Årstal	2027				

Denne tabel er et udtryk for kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan bestyrelsen samt øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsens kønsdiversitet

Royal Arctic Line har pt. ikke en politik for at øge mangfoldigheden i selskabets ledelse. Strukturerne på det grønlandske arbejdsmarked, hvor kvalificeret arbejdskraft er en begrænset ressource, medvirker til en høj mangfoldighed, hvad angår køn, alder, nationalitet og uddannelsesbaggrund.

Dertil kommer, at selskabets HR-processer er datadrevne. Det er med til at højne objektivitet ved ansættelser og forfremmelser. Ved ansættelsen vægtes kombinationen af menneskelige og faglige kompetencer.

Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer

Ved udgangen af 2022 var andelen af det underrepræsenterede køn 33 %. En række tiltag for eksempel at HR som led i den datadrevne rekrutteringsproces gennemgår jobopslag, så de formuleres uden kønbias, har medvirket til, at andelen ultimo 2023 var 36 %, det vil sige tæt på målsætningen på 40 %.

Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, øverste ledelsesorgan består fortsat af tre kvinder og tre mænd. Der blev udskiftet et bestyrelsesmedlem til generalforsamlingen i 2023. Medarbejdervalgte medlemmer består af en kvinde og to mænd. Disse blev valgt i 2022 for en 4-årig periode. Den samlede bestyrelse består af ni personer, sammensat af fire kvinder og fem mænd. Målsætningen på diversiteten i bestyrelse er, at der er mindst 40 % af hvert køn. Således er måltal på 44 % opnået på bestyrelsens 40/60 fordeling for både de generalforsamlingsvalgte og den samlede bestyrelse.

Bestyrelsens kønsdiversitet [G.1](#) 

Dertil kommer, at der er igangsat en analyse, der skal belyse kønsdiversitet mellem forskellige faggrupper.

Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer [S.7](#) 

Royal Arctic Lines bestyrelse



Páviaraq Heilmann
Formand



Erik Jørgen Østergaard
Næstformand



Barbara Agersnap



Erik Sivertsen



Julia K. Olsen



Minannguaq Hilda
Zeeb



Eyður Simonsen



Laust Lindskov
Vestergaard



Tina Lange Olsen

Royal Arctic Lines medarbejdervalgte medlemmer

Den kønsmæssige sammensætning i ledelsen

Personaleomsætningen i vores ledelseslag er på visse områder meget begrænset, og det er derfor en langstrakt proces at påvirke sammensætningen.

Inklusion på arbejdsmarked: Identifikation af handlinger

Mangfoldighed og diversitet giver flere perspektiver på holdninger og beslutninger, hvilket i høj grad bidrager til selskabets succes. Ved at styrke mangfoldighed og diversitet samt forståelsen for forskelligheder i og udenfor Royal Arctic Line, har selskabet bedre forudsætning for at rumme forskelligheder.

En ulige kønsfordeling kan indikere en risiko for mere generel ulighed på arbejdspladsen, som kan medføre udfordringer med at tiltrække for eksempel kvindeligt talent. Der er imidlertid et stort potentiale ved at målrette diverse initiativer og kampagner for at få flere kvinder i shipping

både til søs og i land. Der er en igangværende fokus på personaleomsætning i ledelseslag og øvrige medarbejdere. Målet er at identificere flere handlinger, der over tid kan påvirke kønssammensætningen i Royal Arctic Line.

Et andet indsatsområde er personer der kan have vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Derfor vil det i 2024 blive undersøgt, hvilke indsatser der skal til for at tiltrække personer, der kan have vanskeligheder ved at komme ind på arbejdsmarkedet (for eksempel voksenuddannelser).



(G) Ansvarlig ledelse

” God governance og compliance er grundlaget for en sund forretning.

Royal Arctic Line ønsker at skabe en arbejdsplads præget af trygge rammer med et stærkt fundament af gennemsigtighed og troværdighed.

Vores bæredygtighedsstrategi er centreret omkring 3 målsætninger, der alle understøtter vores bæredygtighedsprincip

”Ansvarlig ledelse”:

- På forkant med lovmæssige rammer for rapportering
- Styrke governance og videreudvikle selskabets compliance
- Digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed



Vores ambition for ansvarlig ledelse

” På forkant med lovmæssige rammer for rapportering.

For at opretholde og styrke selskabets troværdighed er det vigtigt, at der er gennemsigtighed i selskabets tilgang til governance og compliance.

Politikker og retningslinjer, der ligger indenfor corporate policy programmet er med til at understøtte fraud management, da klare politikker og retningslinjer opstiller kendte rammer for medarbejderne og selskabets interessenter.

Tidligere var politikker og retningslinjer afdelingsspecifikke, hvorimod der nu er en koordineret tilgang med fokus på strømlinet praksis i forretningen, med en dedikeret ressource til koordinering og opfølgning. Styrkelse af ansvarlig ledelse i Royal Arctic Line fører til ændrede arbejdsgange med øgede interne krav og nye rutiner. Dette inkluderer implementering af og løbende formalisering af nye politikker, retningslinjer og arbejdsgange indenfor alle områder.

Ledelsesforhold

Ledelsesforhold omhandler de forhold, der gør sig gældende for selskabets øverste ledelsesorgan, bestyrelsen, og topledelsen, selskabets direktion.

Rapporteringen af tilstedeværelse på bestyrelsesmøder og lønforskellen mellem CEO og medarbejdere er en central indikator for Royal Arctic Lines ledelsesforhold. Disse nøgletal giver vigtig indsigt i selskabets ledelsesengagement, samfundsansvar, bæredygtighed og etik.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

Formålet med at rapportere på tilstedeværelse på bestyrelsesmøder er at måle aktivitetsniveauet for selskabets bestyrelsesmedlemmer og er vigtigt for at reflektere bestyrelsesmedlemmernes engagement og interesse i selskabets drift.

Nøgletallet G.2 for bestyrelsesmedlemmers tilstedeværelse blev første gang rapporteret på i 2022. I 2022 lå dette tal på 94,7 %. I 2023 er deltagelsesniveauet steget til 97,53 %. Tallene indikerer en aktiv og tilstedeværende bestyrelse, der igennem deres deltagelse varetager selskabets interesser.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder
 [G.2](#)


Lønforskel mellem CEO og medarbejdere

Formålet med rapportering om lønforskellen mellem CEO og medarbejdere er, at give et indblik i selskabets sociale lighed. Denne forskel udtrykt som hvor mange gange CEO's kompensation kan dække medarbejdernes medianløn, afspejler selskabets værdisætning af CEO'ens ansvar og arbejdsbyrde i forhold til den almindelige medarbejder.

I 2022 var tallet 6,7 gange og 6,4 gange i 2023. Dette var forventet efter lønregulering af de lave løngrupper i forbindelse med den årlige gageregulering.

Lønforskel mellem CEO og medarbejdere
 [G.3](#)




Digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed

En klar bevidsthed om IT-sikkerhed er afgørende for at beskytte Royal Arctic Line mod digitale trusler. En stærk bevidsthed om IT-sikkerhed sikrer, at alle medarbejdere kan genkende og reagere på potentielle sikkerhedstrusler, hvilket beskytter både vores data og vores operation.

Sådan arbejder vi med informations- og cybersikkerhed

Som en del af vores informationssikkerhedspolitik har vi forpligtet os til at træne vores medarbejdere i IT-sikkerhed. Med dette ønsker vi at styrke medarbejdernes kendskab til informations- og cybersikkerhed, til fordel for selskabet men også medarbejdernes private anliggender. Dette forventes at smitte af på medarbejdernes familier og dermed også samfundet.

Vores mål for 2023 var at sikre, at mindst 90 % af medarbejderne gennemførte IT-sikkerhedstræning, og at mindst 70 % bestod denne træning.

Der er igangsat udvikling af træningsmoduler inden for: phishing, fysisk data-sikkerhed, adgangsbekendtgørelse og password management.

Over 90 % af medarbejderne har gennemført mindst ét træningsmodul. Krav om bestået er fjernet og i stedet anvendes interaktive elementer, hvor medarbejdere modtager feedback baseret på deres svar. Dette har til formål at øge medarbejdernes engagement og forståelse af IT-sikkerhed, snarere end en bestået score.

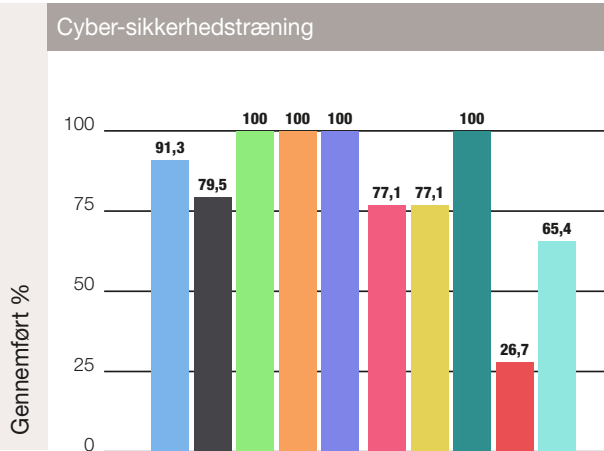
Royal Arctic Lines indsats mod phishing er forstærket med kampagner, og der er implementeret hjælpeværktøjer som for eksempel en "mistænkelig mail" -knap i vores daglige mailprogram. Selskabet har arbejdet med implementering af dets IT-beredskabsplan, blandt andet ved at gennemføre en simulation af et cyberangreb sammen med selskabets bestyrelse og direktion. Formålet var at få afprøvet, hvorledes den øverste ledelse skulle agere og fordele ansvarsområder i forbindelse med et cyberangreb. Simulationen har ført til opdatering af selskabets IT-beredskabsplan.

Der har været fokus på observationerne fra IT-revisionen, og der er iværksat flere tiltag for at nedbringe antallet af disse. Da flere projekter løb frem til årets afslutning, forventer vi først at se det fulde omfang af disse tiltag i 2024.

Vores mål med digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed

Som et første skridt i optimering af træningsprocessen vil vi undersøge mulighederne for at tilføje grønlandsk som et sprogvalg i vores træningssystemer, for at sikre en høj deltagelse og forståelsesgrad af træningsmaterialet.

Fremadrettet vil selskabet evaluere medarbejdernes sikkerhedsniveau med en "Risk-score" i vores træningssessioner. Dette vil måle forståelsen og håndteringen af cybersikkerhedsrisici, hvilket hjælper selskabet med løbende at tilpasse vores træningsstrategi. Vi forventer at basismåling i 2024 skal afspejle et markedsniveau, og at medarbejdernes kendskabsniveau kan måles med en positiv udvikling.



Denne tabel er et udtryk for, gennemført % pr. lokation.

Dataetik

For at sikre, at alle Royal Arctic Lines data bliver behandlet ansvarligt og på en reflekteret og respektfuld måde, skal dataetik indtænkes i selskabets behandlinger af data.

Begrebet dataetik viste sig at være bredere dækkende end først antaget, hvorfor færdiggørelsen af politik for dataetik rækker ind i 2024, idet der ønskes inddragelse af relevante medarbejdere med forskellige fagligheder, der sammen kan bidrage med deres viden og faglighed til politikkens indhold. Herved kan politikken, og de afledte retningslinjer, blive mere præcise i forhold til alle de afdelinger og fagområder i Royal Arctic Line, som arbejder med dataetiske problemstillinger.

Corporate policy program

Formålet med selskabets corporate policy program er at sikre at vi som selskab lever op til gældende lovgivning og internationale standarder. Det skal sikre, at vores medarbejdere og interessenter har kendskab til de rammer vi opererer med, med henblik på gennemsigtighed i måden vi driver vores forrentning på. Under vores corporate policy program, vil politikker og retningslinjer blive samlet i et internt dokumentstyringssystem for at sikre overblik, nem adgang og løbende opdatering af disse dokumenter.

For at sikre at data bliver brugt til at skabe muligheder for medarbejdere og bedre service til kunderne er det vigtigt, der hele tiden er øje for det etiske aspekt i databehandlingen.

Fokus på dataetik vil kræve ændringer af arbejdsgange. Det kan for eksempel være at der oftere skal stilles spørgsmål til nødvendigheden af indsamling af data.

Vores politikker og retningslinjer er med til at strømline beslutninger, handlinger og arbejdsgange i selskabet. Ved at sikre at disse er kendte og synlige, kan selskabets beslutningsprocesser styrkes. Det kan ligeledes være med til at sikre, at der sker en bedre overdragelse af arbejdsopgaver i forbindelse med udskiftning af personale, da flere processer vil blive formaliseret og nedskrevet. Det vil også sikre, at de eksterne krav der er til Royal Arctic Line bedre kan indarbejdes i de daglige arbejdsgange.

I 2023 har fokus været på udviklingen af politikker i overensstemmelse med lovgivningen, hvilket har resulteret i, at væsentlige politikker enten er blevet udarbejdet, eksisterende politikker er blevet opdateret eller der er udarbejdet en plan for deres tilblivelse. Dette gælder også andre vigtige dokumenter for corporate policy programmet, herunder business code of conduct, der ikke som forventet blev udarbejdet i år. Kommunikationen af disse politikker er blevet formidlet gennem interne kommunikationskanaler.



I 2024 er målet, at alle lovpligtige politikker er opdaterede, og at disse årligt forelægges for bestyrelsen til godkendelse. Yderligere er målet for 2024 at implementeringen af dokumentstyringssystemet for politikker og retningslinjer færdiggøres og at medarbejdere har kendskab til og adgang til systemet og dets indhold. Dette vil blive eksekveret igennem en kommunikationskampagne samt træning i corporate policy programmet for at sikre fuld forståelse af de nye systemer og procedurer.

Corporate policy program [G.4](#) 

Antikorruption

” Styrke governance og videreudvikle selskabets compliance.

Royal Arctic Line har i stigende grad øget sit samarbejde med andre virksomheder, i og uden for Grønland. Derfor er det vigtigt at have fokus på antikorruption. Selskabet ønsker at sikre, at alle vores aktiviteter overholder lovgivning og etiske principper, for at beskytte selskabet og medarbejdere mod korruption, svig, og nepotisme.

Royal Arctic Lines antikorrupsionspolitik udviser nultolerance overfor bestikkelse, svig og nepotisme. Dette inkluderer forpligtelsen til at overholde lovgivning i alle de lande, selskabet opererer i.

Enhver form for korruption kan føre til sanktioner og mistillid, hvilket kan skade Royal Arctic Lines omdømme. Vi er dedikerede til at opretholde en høj etisk standard for at beskytte vores selskabs eksistensgrundlag og tilliden til vort virke.

Det er væsentligt, at korruption eller forsøg på korruption bliver aktivt mitigeret og modarbejdet.



Styrket indsats for bekæmpelse af korruption i 2023

- Opdateret antikorrupsionspolitik
- Risikoanalyse for antikorruption
- Compliancetræning i antikorruption gennemført med deltagelse og score
- Kommunikationskampagne
- Udarbejdelse af en leverandør code of conduct

Antikorruptionstræning af medarbejdere

Royal Arctic Line har effektivt gennemført den første online antikorruptionstræning. 94 % af de inviterede medarbejdere på land svarende til 125 medarbejdere og 73 % på skibene svarende til 45 besætningsmedlemmer har gennemført træningen med en samlet gennemsnitsscore på over 93 %. Træningen er ved årsskiftet fortsat i gang på skibene, idet der tages hensyn til besætningernes påmønstringsrotation. Det forventes, at der blandt besætningen også vil være over 80 % deltagelse. Effekten af træning og kommunikationskampagne vil blive evalueret når træningen er gennemført.

Antikorruptionstræning af medarbejdere [G.5](#) 

Fortsat fokus på antikorruption

I 2024 skal alle medarbejdere i relevante stillinger gennemgå og bestå den årlige antikorruptionstræning. Dette skal være med til at understøtte vores engagement i at opretholde en kultur af integritet og ansvarlighed. Vores mål inkluderer ligeledes et genbesøg af tidligere kommunikationskampagne.

Denne vil fokusere på at øge bevidstheden om vores antikorrupsionspolitik, vigtigheden af medarbejdertræning, og den enkelte medarbejders ansvar. Kampagnen sigter mod at styrke forståelsen og engagementet på tværs af rederiet. Derudover vil vi foretage en due diligence gennemgang af vores antikorrupsionspolitik. Denne gennemgang vil sikre, at vores politikker fortsat er i tråd med de bedste praksisser og lovmæssige krav.

Compliance due diligence program

” I et nutidigt selskab er due diligence et vigtigt værktøj, for at kunne sikre at vi overholder lovgivningen.

Compliance due diligence programmet er et indsatsområde der skal sikre, at Royal Arctic Line opfylder sine forpligtelser. Programmet indeholder Whistleblowerordning, GDPR og træning af medarbejdere.

Whistleblowerordning

Royal Arctic Lines whistleblowerpolitik og -ordning er tilgængelig via flere kanaler, blandt andet selskabets hjemmeside. Her kan medarbejdere, samarbejdspartnere og andre trygt og fortroligt indberette alvorlige og kritisable forhold i selskabet, hvis de har en begrundet mistanke om dette.

Indberetninger modtages af en ekstern samarbejdspartner, der løbende vurderer indkomne indberetninger. Det kan for eksempel være økonomiske forhold, forurening, arbejdsmiljø, særligt krænkende adfærd mv. For at sikre at ordningen fungerer efter hensigten og for at få noget læring om processen med at behandle indberetninger, blev der i 2023 gennemført 3 testindberetninger, som blev behandlet af hhv. den nedsatte kontaktgruppe i direktionen og den nedsatte kontaktgruppe i selskabets bestyrelse.

Disse testindberetninger har givet anledning til mindre justeringer, som vil blive implementeret i 2024. Udover de 3 testindberetninger har der i 2023 været 5 indberetninger til Whistleblowerportalen, af dem har en været indenfor rammen af ordningen.

Med 5 indberetninger, er det vurderingen at kendskabet til ordningen er nået ud i forretningen, men der vil forsat blive arbejdet med at udbrede kendskabet til Whistleblowerordningen blandt selskabets medarbejdere, herunder med fokus på havnene og skibene. Hvis der er anledning til det, vil der blive gennemført yderligere testindberetninger i 2024.

GDPR

Selskabets GDPR-politikker (persondatapolitik for kunder og samarbejdspartnere samt persondatapolitik om håndtering af persondata vedrørende medarbejdere) er i 2023 blevet opdateret og nøglemedarbejdere har været på et GDPR-kursus. I foråret 2024 tilbydes samme kursusforløb for selskabets medarbejdere. Der skal i 2024 igangsættes et program for at sikre at selskabet lever op til kravene indenfor GDPR.

Træning af medarbejdere

I Royal Arctic Line er der fokus på træning af vores medarbejdere med henblik på at styrke selskabets governance og compliance. Der tilbydes online træning inden for GDPR, antikorruption samt IT-sikkerhed.

Det var forventet, at der blev afholdt træning i konkurrenceret i 2023, men dette blev ikke nået på grund af opbygning af erfaring med træningsplatformen. Næste skridt er en risikovurdering af hvilke jobfunktioner, der skal gennemføre træning i konkurrenceret. Det forventes at være cirka 50 medarbejdere baseret på træningen gennemført i 2021.

I forbindelse med at der er lavet en ny risikovurdering af selskabets jobfunktioner vedrørende GDPR, er der identificeret cirka 200 medarbejdere, der skal gennemføre træning indenfor GDPR. Dette er væsentligt højere end det antal, der gennemførte i 2021, da sidste træning i GDPR blev afholdt.

I dag vurderes det, at alle medarbejdere, der har berøring med persondata, bør have træning i GDPR. Det var forventet, at træningen var blevet afholdt i løbet af 2023, men da det tog længere tid end forventet at opnå den nødvendige erfaring med træningsplatformen, er GDPR-træningen først igangsat ved årets udgang. Der blev ikke afholdt GDPR-træning i 2022.

Antikorruptions- og IT-træning er beskrevet i de respektive afsnit om Antikorruption og Digitalisering med fokus på informations- og cybersikkerhed.

Konkurrenceret træning af medarbejdere [G.6](#)
GDPR-træning [G.7](#)



Leverandører og samarbejdspartnere

” Dialog med leverandører og samarbejdspartnere er essentiel for at vi alle kan arbejde værdiskabende med bæredygtighed.

Leverandør code of conduct

Royal Arctic Lines leverandør code of conduct blev udarbejdet i slutningen af 2023, i forbindelse med oprettelsen af en indkøbsafdeling. Leverandørpolitikken er stadig under udarbejdelse, men forventes færdig i 2024.

Målet er at mindst 70 % af de relevante leverandører skal have underskrevet leverandør code of conduct. Derudover skal der udarbejdes retningslinjer og procesvejledninger, der skal sikre at leverandørstyringen bliver en fast rutine.

Data og rapporteringsmetode

I dette kapitel er ESG-nøgletals oversigten og vi vil redegøre for brug af rammeværker, baggrunden for regnskabsmetoden og valg af ESG-nøgletal.

Anvendte rammeværk der danner grundlag for ESG-nøgletallene

Afreporteringen baserer sig på velkendte og sammenlignelige rammeværker for måden at arbejde med bæredygtighed og datakvalitet til en ESG-rapportering. Vi har valgt at læne os op ad udvalgte internationale standarder, rammer og principper som følger: Danmarks Skibskredit A/S standard, ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten fra Finansforeningen / CFA Society Denmark, FSR danske revisorer og Nasdaq Copenhagen, januar 2022 og Greenhouse Gas protokollen (GHG-protokollen).

Regnskabspraksis for udviklingsdata nøgletal til ESG-rapportering

Der er anvendt en regnskabspraksis, som er i et udviklingsstadiet inden for ESG-rapportering. Beskrivelse af anvendt regnskabspraksis for specifikke nøgletal er anført i de relevante noter i en 4-årig oversigt. I ESG-noterne er der en forklaring, definition og beskrivelse af beregningsmetoden for nøgletallene. I 2024 vil der blive rapporteret i en 5-årig periode.

Der er foretaget væsentlige regnskabsmæssige skøn, da der er usikkerhed forbundet med data relateret til dette års ESG-oversigt. Dette skyldes dataindsamlingen er i en overgangsfase fra manuel til automatisk datatræk.

I Finansforeningens, FSR - danske revisorer seneste retningslinjer for rapportering er der afgrænset til at der ikke er inkluderet nøgletallet "Fastholdelse af kunder", da selskabet på nuværende tidspunkt ikke har identificeret dette nøgletal som et væsentligt datapunkt grundet selskabets forretningsmodel.

ESG-data opgøres for hele regnskabsperioden, medmindre andet angives.

Valg af ESG-nøgletal

Selskabets ESG-data er udvalgt på baggrund af deres væsentlighed og er i overensstemmelse med Danmarks Skibskredit A/S standard, ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten fra Finansforeningen / CFA Society Denmark, FSR danske revisorer og Nasdaq Copenhagen, januar 2022 og Greenhouse Gas protokollen (GHG-protokollen).

Royal Arctic Line arbejder på at inkludere flere af de nøgletal, der anbefales af disse faglige organer, når dataenes modenhed og den forbedrede datakvalitet tillader det. Derudover arbejdes der med en væsentligheds- og indvirkningsanalyse og den dobbeltvæsentlighed i forberedelserne til selskabets rapportering på Bæredygtighedsdirektivet (CSRD, red.).

I 2023 var målet at videreudvikle etablering af interne processer til indsamling, kontrol og dokumentation af de bagvedliggende opgørelser af nøgletallene. Dette mål fortsætter ind i 2024 med en forventning om at selskabet kan arbejde videre med datagrundlaget til ESG-rapportering.



ESG-nøgletal

E

G

S

I processen frem mod en ESG-rapportering har vi udvidet vores tidligere rapportering af nøgletal, som i nærværende dækker flere relevante aspekter i ESG. Disse tilføjede punkter kaldes udviklingsdata nøgletal.

ESG-nøgletal	ESG-note	Enhed	2023	2022/Baseline	2021	2020	Kommentarer til datatransitionen
(E) Klima og miljøforhold							
Klima- og miljøforhold nøgletal							
Skibenes brændstofforbrug							
MGO	E.1	Tons	8.949	8.792	9.484	8.283	
HFO LS	E.2	Tons	6.231	6.351	7.270	14.233	
HFO HS	E.3	Tons	11.501	11.030	10.583	6.143	
Andre klima- og miljøforhold							
Kilobrændstof/sømil	E.4	Kilo/sømil	63,50	62,50	64,34	58,89	
Sømil sejlet	E.5	Sømil	329.700	397.842	424.897	486.683	
Kubikmeter flyttet koncessioneret	E.6	Kubikmeter	1.006.597	1.000.801 ⁽¹⁾	991.842	945.895	⁽¹⁾ Berigtigelse i 2022 af "Kubikmeter flyttet koncessioneret". Tallet 1.010.810 kbm som reelt burde være omtrent 10.000 kbm. Ændringen skyldes oprydning i data.
Kubikmeter flyttet i alt	E.6	Kubikmeter	1.164.471	1.125.257	1.067.320	986.943	
Udviklingsdata nøgletal indenfor klima- og miljøforhold							
Udvikling i andre klima- og miljøforhold							
Mobilkraner på elkraft	E.7	Timer	77,7	400	-	-	
Greenhouse gas (GHG) CO ₂ -emisioner							
CO ₂ e, scope 1	E.8	Tons	92.181,63	-	-	-	
CO ₂ e, scope 2	E.9	Tons	945,55	1240,276 ⁽²⁾	-	-	⁽²⁾ 1.240.265 tons er rettet til 1.240,276 tons grundet trykfejl.
CO ₂ e, scope 3	E.10	Tons	-	-	-	-	
Energiforbrug på land							
Elforbrug	E.11	kWh	8.051.403,51	11.769.570	-	-	
Fjernvarmeforbrug	E.12	kWh	987.320,46	1.083.429	-	-	
Vedvarende energiandel	E.13	%	-	-	-	-	
Vandforbrug	E.14	Kubikmeter	12.423,09	12.894	-	-	
Andre emisioner							
SOx	E.15	Tons	238,86	556,72 ⁽³⁾	-	-	Enhed revideret fra "Kilo" til "Tons."
NOx	E.15	Tons	1835,58	1686,23 ⁽⁴⁾	-	-	⁽³⁾ Berigtigelse til 2022: fra 4.369 kilo til 557 tons. Ændring skyldes oprydning i data. ⁽⁴⁾ Berigtigelse til 2022: fra 1.500 kilo til 1.686 tons. Ændring skyldes oprydning i data.
Affaldsmængder skibe							
Plastik	E.16	Kubikmeter	156,6	335	-	-	
Madaffald	E.16	Kubikmeter	189,7	376	-	-	
Husholdningsaffald	E.16	Kubikmeter	199,5	2,33	-	-	
Driftsaffald	E.16	Kubikmeter	78,6	223	-	-	

ESG-nøgletal



I processen frem mod en ESG-rapportering har vi udvidet vores tidligere rapportering af nøgletal, som i nærværende dækker flere relevante aspekter i ESG. Disse tilføjede punkter kaldes udviklingsdata nøgletal.

ESG-nøgletal	ESG-note	Enhed	2023	2022/Baseline	2021	2020	Kommentarer til datatransitionen
(S) Sociale forhold							
Sociale forhold nøgletal							
Fuldtidsarbejdsstyrke	S.1	FTE	742	813 ⁽⁶⁾	849	794	⁽⁶⁾ Rettelse til 2022 fra 787 til 813. Rettelse er sket efter ny opgørelse af timelønnede. Maritime elever er tilrettet for overtallige ubefarne skibsassistenter. Juniormestre er trukket ud af ansatte og tæller som elever da de optjener sejltid for at kunne få sønæringsbevis.
Elever	S.2	FTE	51	42	55	57	
Sygefravær	S.3	Dage/FTE	3,16	3,15	2,44	4,90 ⁽⁶⁾	
Udviklingsdata nøgletal indenfor sociale forhold							
Diversitet							
Kønsdiversitet	S.4	%	22,04	32,95 ⁽⁷⁾	-	-	⁽⁷⁾ Opgørelsesprincipperne for kønsdiversitet inkluderer ikke, de maritimeansatte (inkl. skibsledelsen) i 2022, hvorfor tallet ikke kan sammenlignes med tallene i 2022-2023.
Lønforstel mellem køn	S.5	Gange	1,13	1,09	-	-	
Kønsmæssig sammensætning i ledelsen							
Kønsdiversitet i den udvidede daglige ledelse ⁽⁸⁾	S.6	%	24,21	28,71	26,76	25	⁽⁸⁾ Rettelse i navnet fra 2022 "Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag" til 2023 "Kønsdiversitet i den udvidede daglige ledelse". Dette har ingen betydning for sammenlignigstallet.
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	S.7	%	36	33	-	-	
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag på direktorniveau	S.7	%	50	42,86 ⁽⁹⁾	33,33	33,33	⁽⁹⁾ Direktionen blev udvidet fra 3 medlemmer til 7 medlemmer i 2022. Derfor kan tallene fra tidligere ikke sammenlignes. Udskiftning af CEO i efteråret 2023 resulterer i, at der ved årets udgang i 2023 er en direktion bestående af 6 medlemmer, hvoraf 3 er kvinder og 3 er mænd. Det betyder, at tallene ikke kan sammenlignes med tidligere opgørelser.
Medarbejdere og medarbejdertilfredshed							
Medarbejderomsætningshastighed funktionæransatte	S.8	%	6,69	14 ⁽¹⁰⁾	-	-	⁽¹⁰⁾ I 2022 har det ikke været muligt at trække data for maritimt personale, hvorfor baseline er funktionæransatte. Maritimt personale skal måles for sig, da der er markant forskelle i MoT-tallet i landorganisationen og på sø, for at analyserne kan foregå hver for sig.
Medarbejderomsætningshastighed maritimeansatte	S.8	%	26,07	-	-	-	
MTU til søs og i land							
Svarprocent / engagement	S.9	%	59	70	76 ⁽¹¹⁾	72 ⁽¹²⁾	⁽¹¹⁾ I 2021 blev der ikke rapporteret på MTU svarprocent for sø og i land samlet i rapporteringen, men oplyst svarprocent på land 83 %. ⁽¹²⁾ I 2021 blev et nyt tiltag lanceret, hvor MTU'en er delt op imellem faggrupperne til søs og i land. Tallene i 2020 afspejler derfor udelukkende et samlet billede af hele selskabet.
Trivsel / arbejdsglæde	S.9	Point	-	75	75	75	
Til søs							
Svarprocent / engagement	S.9	%	51	48	63	51	
Trivsel / arbejdsglæde	S.9	Point	-	65	72	66	
I land							
Svarprocent / engagement	S.9	%	63	84	83	81	
Trivsel / arbejdsglæde	S.9	Point	-	79	77	77	
Forebyggelse af ulykker							
Nearmiss på skibe	S.10	Antal	93	98	110	80	Enhed revideret fra "Personer" til "Antal."
Nearmiss på havne	S.11	Antal	26	7	10	5	
Lost time accidents (LTA) på skibe	S.12	Antal	7	6 ⁽¹³⁾	9	4	⁽¹³⁾ Rettelse til 2022 fra 5 til 6. Ændring skyldes oprydning i data.

ESG-nøgletal



I processen frem mod en ESG-rapportering har vi udvidet vores tidligere rapportering af nøgletal, som i nærværende dækker flere relevante aspekter i ESG. Disse tilføjede punkter kaldes udviklingsdata nøgletal.

ESG-nøgletal	ESG-note	Enhed	2023	2022/Baseline	2021	2020	Kommentarer til datatransitionen
(G) Ledelsesforhold							
Ledelsesforhold nøgletal							
Bestyrelsens kønsdiversitet	G.1	%	44	50 ⁽¹⁴⁾	50	50	⁽¹⁴⁾ Opgørelsesprincipperne for "Bestyrelsens kønsdiversitet" har ikke haft medarbejdervalgt medlemmer inkluderet, hvorfor tallene ikke kan sammenlignes i 2022-2023.
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	G.2	%	97,53	94,7	-	-	
Udviklingsdata nøgletal indenfor ledelsesforhold							
Lønforstel mellem CEO og medarbejdere	G.3	Gange	6,4	6,7	-	-	
Corporate policy program							
Antikorruptionspolitik	G.4	Ja/nej	Ja	Ja	-	-	Opdateret fra "Corporate policy program Politikker og due diligence" til "Corporate policy program." Enhed = Ja/nej betyder udarbejdet eller due diligence i løbet af året.
Business code of conduct	G.4	Ja/nej	Nej	Nej	-	-	
Leverandør code og conduct	G.4	Ja/nej	ja	Nej	-	-	
Menneskerettighedspolitik	G.4	Ja/nej	Ja	Ja	-	-	
Ligestillingspolitik	G.4	Ja/nej	Ja	Ja	-	-	
Compliance due diligence program							
Antikorruptionstræning af medarbejdere	G.5	Antal bestået	170	-	-	-	
Konkurrenceret træning af medarbejdere	G.6	Antal bestået	0	6	44	-	
GDPR træning	G.7	Antal bestået	25	8	53	-	

Forklaring: Bindestreg (-) betyder det ikke har været muligt datadrevet at trække et tal. Eller at beregningsmetoden er ændret på sammenlignelighedsgrund.

*Visse forklaringer, definitioner, beregninger og sammenligningstal for 2023 er blevet justeret på grund af opdaterede data og ændrede opgørelsesmetoder. Begrundelse for ESG-nøgletallet henvises der til nøgletallets afsnit i nærværende rapport.

Noteoplysninger

I vores ESG-noter er formålet en konsistent regnskabspraksis, hvorfor der er en forklaring, definition og beskrivelse af beregningsmetoden for de relevante nøgletal. Begrundelse for nøgletallets relevans er beskrevet i det respektive afsnit, der fortæller om nøgletallet.

ESG-noter: (E) Klima og miljøforhold nøgletal		
ESG-note	Nøgletal / enhed	Forklaring, definition og beregning af nøgletallet
E.1	MGO / Tons	Sarfaq Ittuk, Nanoq Arctica, Siuana Arctica, Maleraq Arctica, Ivalo Arctica, Minik Arctica, Arpaarti Arctica og Tilioq Arctica bruger MGO (Marine Gasolie) til fremdrivning. Derudover bruges MGO også i stort omfang til rederiets øvrige skibes hjælpemaskiner til produktion af elektricitet ombord. MGO er dieselolie beregnet til skibe. Beregning: Månedlig måling af væskestand som omregnet til volume dermed udgør forbruget målt omregnet til tons.
E.2	HFO LS / Tons	Irena Arctica, Malik Arctica og Silver Mary sejler på HFO LS (lavsvovls olie). Da disse skibe ikke har installeret scrubber skal de bruge olie som overholder grænseværdien 0,5 %. Beregning: Månedlig måling af væskestand som omregnet til volume dermed udgør forbruget målt omregnet til tons.
E.3	HFO HS / Tons	Tukuma Arctica som har scrubber installeret kan sejle på HFO HS, og kan vaske røggassen til at minimere sine udledning til under kravet på 0,5 % svovl. Beregning: Månedlig måling af væskestand som omregnet til volume dermed udgør forbruget målt omregnet til tons.
E.4	Kilobrændstof/sømil / Kilo/sømil	Udtryk for realiseret målt i kg brændstof per sejlet sømil. Beregning: kg/nm – Antal tons forbrugt brændstof mod sum af sejlet antal sømil.
E.5	Sømil sejlet / Sømil	Udtryk for skibenes aktiviteter i løbet af året. Det er skibe i drift. Når et skib er udchartret er det ikke med i beregningen. Sejlads fra skibsværft og sejlads til ophugning er ligeledes ikke medregnet. Beregning: Sum af månedlig rapportering af realiseret sejlet distance.
E.6	Kubikmeter flyttet / Kubikmeter	Tidligere år har der kun været rapporteret på den del af godset, der lå indenfor den del af driften, der er drevet jf. koncessionsaftalen. I 2022 bliver der rapporteret på samlet fragt inklusive projektgods og gods fragtet udenfor de koncessionerede ruter (mellem Island, Færøerne, Danmark og Sverige). Beregning: Tallene er trukket fra Royal Arctic Lines fragtrapport-system. *ESG-nøgletallet E.6. Kubikmeter inkl. projektgods indeholder fremadrettet mængden af projektgods og alt kommercielt salg. Der vil derfor ikke være difference mellem de to (E.6. Kubikmeter flyttet i alt og E.6. Kubikmeter inkl. projektgods) dette for ikke at afdække markedsandel mellem Island, Skandinavien og Tyskland, samt udchartring af tonnage til eksterne. Derfor er E.6 Kubikmeter inkl. projektgods ikke med i rapporteringen 2023.
E.7	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Mobilkraner på elkraft / Timer	Der er siden start 2017 kørt 10.000 timer på diesel på hver kran (to kraner i Nuuk) og 1.000 timer på el på hver kran. Tallet er fordelt over de 5 år, der er kørt med kranerne og udgangspunkt er 2.000 timer på diesel og 200 timer på el. Det vil sige der for de to kraner er kørt 400 timer på el i 2022. Beregning: Tallene er defineret ved at aflæse, hvor mange timer kranerne har kørt på hhv. diesel og el i løbet af de år, hvor de har været aktive.
E.8	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	CO ₂ e, scope 1 / Metriske tons / CO ₂ e	Scope 1 emissioner er direkte emissioner, som stammer fra selskabets eget forbrug af brændsler. Der er i 2023 udregnet emissioner på bunkerforbrug på skibene samt på forbrugt brændstof på køretøjer. Beregning: Der henvises til fodnote 1. *Denne noteoplysning er revideret i 2023.
E.9	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	CO ₂ e, scope 2 / Metriske tons / CO ₂ e	Scope 2 emissioner er indirekte emissioner, der stammer fra den energi, der bliver brugt til at producere elektricitet, fjernvarme og fjernkøling, som selskabet har købt af 3. part til selskabets eget brug. Beregning: I Grønland bliver det beregnet ud fra de oplysninger Nukissiorfiit udleverer for uledt CO ₂ i forbindelse med el- og vameproduktionen på de enkelte lokationer i 2023. *Denne noteoplysning er revideret i 2023.

ESG-noter: (E) Klima og miljøforhold nøgletal		
ESG-note	Nøgletal / enhed	Forklaring, definition og beregning af nøgletallet
E.10	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	CO ₂ e, scope 3 / Metriske tons / CO ₂ e	Scope 3 emissioner er selskabets indirekte udledninger, der er opdelt i 15 kategorier. Datafangst for scope 3 er under udvikling, og det forventes, at der bliver rapporteret på dette senest i 2024. Beregning: Der henvises til fodnote 1.
E.11	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Energiforbrug / kWh	Den forbrugte elektricitet er indkøbt fra lokale forsyningsselskaber. Opgørelse inkluderer forbruget til kontorer samt havne, der er drevet af Royal Arctic Line. Beregning: Opgørelse ud fra de månedlige opgørelser fra forsyningsselskaberne. Der henvises til fodnote 1.
E.12	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Fjernvarmeforbrug / kWh	Den forbrugte fjernvarme er indkøbt fra lokale forsyningsselskaber. Opgørelse inkluderer forbruget til kontorer samt havne, der er drevet af Royal Arctic Line. Der henvises til fodnote 1. Beregning: Opgørelse ud fra de månedlige opgørelser fra forsyningsselskaberne. *Denne noteoplysning er revideret i 2023.
E.13	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Vedvarende energiandel / %	På nuværende tidspunkt er det ikke muligt at oplyse, hvor meget af den totale forbrugte energi, der stammer fra vedvarende energikilder. Opgørelse i % er afhængig af data fra leverandører. Beregning: (vedvarende energi/totalt energiforbrug) *100.
E.14	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Vandforbrug / m³	Summen af alt vand indkøbt fra forsyningsselskaber. Beregning: Opgørelse ud fra de månedlige opgørelser fra forsyningsselskaberne. Der henvises til fodnote 1.
E.15	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Andre emissioner SOx, NOx / Tons	Disse emissioner er første gang medtaget i 2022. Beregning: Nøgletal er trukket igennem det Norske Veritas (DNV).
E.16	Udvidet scope med ufuldstændig ESG-rapporteringsnoter.	
	Affaldsmængder skibe / Tons	Affaldsmængder er afgrænset til selskabet skibe og omfatter plastik, madaffald, husholdningsaffald og driftsaffald. Beregning: Estimeret volumen afleveret til kommunal affaldshåndtering, ud fra fyldte containere. Opdeling er jf. MARPOL.

Noteoplysninger

I vores ESG-noter er formålet en konsistent regnskabspraksis, hvorfor der er en forklaring, definition og beskrivelse af beregningsmetoden for de relevante nøgletal. Begrundelse for nøgletallets relevans er beskrevet i det respektive afsnit, der fortæller om nøgletallet.

ESG-noter: (S) Sociale forhold nøgletal		
ESG-note	Nøgletal / enhed	Forklaring, definition og beregning af nøgletallet
S.1	Fuldtidsarbejdsstyrke / Full Time Equivalenter (FTE'er)	FTE'er opgøres for at være i stand til at måle den nødvendige fuldtidsarbejdsstyrke, der skal til for at drive selskabet. Dette kræver både den lovmæssige opgørelse af gennemsnitligt antal medarbejdere (FTE'er) (det vil sige fuldtidsansatte + omregnede hyreansatte + omregnede timeansatte) tillagt midlertidigt ansatte/vikarer omregnet til fuldtidsækvivalenter. Beregning: FTE-tallet er for hele organisationen uden bestyrelsen. a. FTE CREW RAL b. FTE CREW AUL c. FTE Elever CREW d. FTE FUNK e. FTE Elever på Land f. FTE TIME a. + b. scannes på baggrund af samlede antal registrerede døgn (hyre+fridøgn) divideret med månedens dage. Årgennemsnittet indberettes. C dannes på baggrund af samlede antal registrerede døgn (hyre +fridøgn) divideret med månedens dage (ubefarne skibsassistenten og juniormestre tæller som elever) d. dannes på baggrund ansættelsesforhold pr. måned og årgennemsnittet indberettes. e. dannes på baggrund af tilknytningsforhold pr. måned og årgennemsnittet indberettes. f. dannes på baggrund af den samlede udgift pr. måned (lønninger) og årgennemsnittet indberettes.
S.2	Elever / Full Time Equivalenter (FTE'er)	Landbaserede elever tæles i antal personer, hvor det ikke omregnes til FTE med fraregnet periode for skoleopholdet, da eleverne stadig er tilknyttet Royal Arctic Line og modtager elevløn. Maritime elever har samme beregningsmetode som øvrige maritimeansattes FTE. Beregning: FTE Elever CREW FTE Elever landbaserede a. dannes på baggrund af samlede antal registrerede døgn (hyre+fridøgn) divideret med månedens dage. Årgennemsnittet indberettes. b. dannes på baggrund ansættelsesforhold pr. måned og årgennemsnittet indberettes.
S.3	Sygefravær / Dage/FTE	Samlet sygefravær for elever kan på nuværende tidspunkt ikke oplyses, da elever også har fravær under deres skoleophold. Selskabet har ikke det samlede antal fravær fra deres skoler. Opgørelsesprincipperne for sygefravær inkluderer søfolk, hvorfor tallet ikke kan sammenlignes med tallet i 2020. Beregning: (antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden)/(total FTE'er). a. Sygefravær CREW b. Sygefravær FUNK + TIME c. Elever FUNK + TIME a. + b. Summen for sygefravær er alene beregnet på egen sygdom, her er barns første sygedag ikke medregnet som sygefravær. c. Den samlede sygefravær for elever kan desværre ikke oplyses, da elever også har fravær under deres skoleophold, vi har ikke den samlede antal fra deres skoler. Så disse tal undlades af den samlede sygefravær. * Denne noteoplysning er revideret i 2023. Dette har ikke betydning for sammenlignelighed.
S.4	Kønsdiversitet / %	For tallene til beregning af kønsdiversiteten er udgangspunktet funktionærerne (inkl. ledere og direktører). I 2023 blev der udviklet datatræk, så der også er et samlet tal det vil sige både funktionærerne og de maritimeansatte (inkl. Skibsledelsen). FTE-tallet er tilsvarende tilpasset til kun at inkludere denne gruppe. Datagrundlaget tillader på nuværende tidspunkt ikke at beregne kønsdiversitet for timelønnede medarbejdere. Beregning: Kønsdiversitet = ((kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere) / (Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 100. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret. Opgørelsesprincipperne for kønsdiversitet inkluderer ikke, de maritimeansatte (inkl. skibsledelsen) i 2022, hvorfor tallet ikke kan sammenlignes med tallene i 2022-2023.
S.5	Lønforstel mellem køn / Gange	Lønforstel mellem køn er alene beregnet med udgangspunkt i de funktionæransatte. Medarbejdere ansat på søsiden (CREW), timelønnede og elever er ansatte på hver deres overenskomst og ikke medregnet. Lønnen for disse grupper er fastsat via overenskomst, og overenskomsterne skelner ikke på en medarbejders køn. Beregning: Lønforstel mellem køn = Median mandlig løn/Median kvindelig løn.

ESG-noter: (S) Sociale forhold nøgletal		
ESG-note	Nøgletal / enhed	Forklaring, definition og beregning af nøgletallet
S.6	Kønsdiversitet i den udvidede daglige ledelse / %	Den udvidede daglige ledelse omfatter direktionen samt dækker funktionærer som for eksempel havnechefer, skibsførere, maskinchefer med personaleansvar og-/eller fagligt ansvar, som ikke har direkte reference til vores direktion. Beregning: ((kvindelige ledere)/(alle ledere)) * 100. Opgøres i FTE'er. *Forklaring og definition af nøgletallet for 2023 er konkretiseret til funktionærer, hvorimod i 2022 var definitionen medarbejdere. Dette har ingen betydning for sammenligningstallet.
S.7	Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer / %	Efter Selskabslovens § 139 c stk. 4 er virksomhedens øvrige ledelsesniveau defineret som de to ledelsesorganer under det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen) som værende: • Det første ledelsesniveau vil sædvanligvis omfatte direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. • Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som referer direkte til det første ledelsesniveau. Fordelingen på kønsdiversitet er opgjort som antal ved årets udgang. Beregning: Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveau = ((kvindelige ledere)/(alle ledere)) * 100.
S.7	Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag på direktørniveau / %	Direktionen blev udvidet fra 3 medlemmer til 7 medlemmer den 1. januar 2022. Derfor kan tallene fra 2021 og 2022 ikke sammenlignes. Udskiftning af CEO i efteråret 2023 resulterer i, at der ved årets udgang i 2023 er en direktion bestående af 6 medlemmer, hvoraf 3 er kvinder og 3 er mænd. Det betyder, at tallene ikke kan sammenlignes med tidligere opgørelser. Fordelingen på kønsdiversitet er opgjort som antal ved årets udgang. Beregning: Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag = ((kvindelige ledere)/(alle ledere)) * 100. *Denne noteoplysning er revideret i 2023.
S.8	Medarbejder-omsætningshastighed / %	Der er taget udgangspunkt i de funktionæransatte og maritimt ansatte. 5 % af fratrådte er typisk af naturlig afgang eller sygdom. Mens 2,5 % af fratrådte er typisk ansatte, der selv vælger at stoppe i Royal Arctic Line. Dermed er maksimum 7,5 % MoT-hastighed accepteret af selskabet. Hvis MoT er lavere end 7,5 % vil det betyde en stagnerende forretning (ingen tilførsel af ny viden, nye måder at gøre tingene på, og der kan være risiko for at talentmassen ikke kan forfølge en karriere, hvis der ikke er udskiftning i ledelseslagene. Beregning: (landorganisation og maritimt personale) = ((frivillige + ufrivillige forladende FTE'er)/FTE'er) * 100. *Forklaring, definition og beregning af nøgletallet er revideret i 2023.
S.9	MTU til søs og i land / % og point	Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) er en temperaturmåling af engagement, arbejdsglæde og trivsel. I 2023 blev det besluttet at MTU gennemføres hvert andet år, og at der gennemføres en pulsmåling i det mellemliggende år. Pulsmålingen foregår via en tredje part og medarbejderdeltagelsen er anonym. Der rapporteres på svarprocent i %. Pulsmålingens resultater kan ikke sammenlignes med MTU's resultater på trivsel/arbejdsglæde, hvorfor tallet ikke er angivet. Beregning: I den 3-årige periode 2020-2022 er det samme opgørelsesmetode. Undersøgelsen foregår via en tredje part og medarbejderdeltagelsen er anonym. Der rapporteres på svarprocent/engagement i %. *Forklaring, definition og beregning af nøgletallet er revideret i 2023.
S.10	Nearmiss på skibe / Antal	Definition af uforudsete hændelser, der ikke har resulteret i ulykke, sygdom eller skade – men potentielt kunne have gjort det. Der ønskes rapporteret minimum en Nearmiss-observation om måneden pr. skib. Beregning: Opgørelse af indberetninger i løbet af året. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret i 2023. Dette har ikke betydning for sammenlignelighed.
S.11	Nearmiss på havne / Antal	Nearmiss hændelser på havneterminaler, pakhuse samt under skibsoperationer er hændelser som var lige ved at resultere i personarbejdsskade eller arbejdsulykke. Personarbejdsskader er med kortere varighed det vil sige fra første sygedag eller længere sygemelding. Større som mindre arbejdsskader registreres som arbejdsskader. Beregning: Opgørelse af indberetninger i løbet af året. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret i 2023, hvorfor 2022 og 2023 tallene ikke er sammenlignelige.
S.12	Lost time accidents (LTA) på skibe / Antal	Defineres som en ulykke der har medført uarbejdsdygtighed i én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen. Ulykker ønskes minimeret, men altid undersøgt og rapporteret. Dette både af forsikringsmæssige årsager, ligesom der om muligt skal iværksættes forbyggende tiltag for at undgå gentagelser, hvilket kræver indsigt i forholdende omkring ulykken – ulykker der kan defineres som LTA er rapporteringspligtige jf. lov om sikkerhed til søs (skal rapporteres til Sofartsstyrelsen). Beregning: Opgørelse af indberetninger i løbet af året. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret i 2023. Dette har ikke betydning for sammenlignelighed.

Noteoplysninger

I vores ESG-noter er formålet en konsistent regnskabspraksis, hvorfor der er en forklaring, definition og beskrivelse af beregningsmetoden for de relevante nøgletal. Begrundelse for nøgletallets relevans er beskrevet i det respektive afsnit, der fortæller om nøgletallet.

ESG-noter: (G) Ledelsesforhold nøgletal		
ESG-note	Nøgletal / enhed	Forklaring, definition og beregning af nøgletallet
G.1	Bestyrelsens kønsdiversitet / %	Kønsdiversitet for den generalforsamlingsvalgte bestyrelse opgjort på balancedagen. Medtaget medarbejdervalgte medlemmer i opgørelsen. Beregning: ((kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret i 2023. Dette har betydning for sammenlignelighed.
G.2	Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder / %	Der har i perioden 01.01.2023-31.12.2023 været en udskiftning i bestyrelsen. Udregningen er dog baseret på de aktive bestyrelsesmedlemmers deltagelse. Medarbejdervalgte medlemmer er medregnet, da dette giver et samlet billede af den samlede bestyrelses aktivitetsniveau. Beregning: Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder = ((Σantal bestyrelsesmøder, hvor man har været til stede) pr. bestyrelsesmedlem/(antal bestyrelsesmøder * antal bestyrelsesmedlemmer)) * 100. *Forklaring og definition af nøgletallet er revideret i 2023. Dette har ingen betydning for sammenligneligheden.
G.3	Lønforskel mellem CEO og medarbejdere / Gange	Der henvises til fodnote 1. Beregning: Lønforskel mellem CEO og medarbejdere = CEO kompensation/ Median medarbejderløn. *Organisatorisk ændring af CEO-stilling i løbet af året har ingen væsentlig betydning for tallet 2023.
G.4	Politikker og due diligence / Ja/nej	De relevante politikker er udarbejdet, opdateret/revideret og behandlet af bestyrelsen i løbet af året. Beregning: Ja / nej
G.5	Antikorruptionstræning / Antal bestået	Relevante medarbejdere skal have bestået antikorruptionstræning. Fremadrettet skal medarbejdere jævnligt have genopfrisket deres træning, disse vil også indgå i opgørelsen. Beregning: Antal relevante medarbejdere, der i løbet af året har bestået antikorruptionstræning. *Beregningsmetode er tilpasset så den bedre afspejler den faktiske opgørelse. Da opgørelserne over beståede medarbejdere i de andre træninger også opgør det absolutte antal beståede medarbejdere, så vil det også være mest retvisende at gøre dette for antikorruptionstræningen. Det har ingen påvirkning på sammenligningstal, da det er første gang i 2023, der er afholdt antikorruptionstræning.
G.6	Træning i konkurrenceret / Antal bestået	Relevante medarbejdere skal have bestået træning i konkurrenceret. Fremadrettet skal medarbejdere jævnligt have genopfrisket deres træning, disse vil også indgå i opgørelsen. Beregning: Antal relevante medarbejdere, der i løbet af året har bestået træning i konkurrenceret.
G.7	Træning i GDPR / Antal bestået	Relevante medarbejdere skal have bestået GDPR-træning. Fremadrettet skal medarbejdere jævnligt have genopfrisket deres træning, disse vil også indgå i opgørelsen. Beregning: Antal relevante medarbejdere, der i løbet af året har bestået GDPR-træning.

Fodnote 1: Henvises til publikationen: "ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten udgivet af Finansforeningen/CFA Society Denmark, FSR – danske revisorer og Nasdaq Copenhagen, januar 2022."

*Visse forklaringer, definitioner, beregninger og sammenligningstal for 2023 er blevet justeret på grund af opdaterede data og ændrede opgørelsesmetoder.

Begrundelse for ESG-nøgletallet henvises der til nøgletallets afsnit i nærværende rapport.

Rapportens omfang

Denne rapport henvender sig til vores ejere, medarbejdere, kunderelationer, samarbejdspartnere, leverandørkæde, banker og lokalsamfundet.

I rapporten præsenteres Royal Arctic Lines strategi og giver et øjebliksbillede af, hvor selskabet står og hvor vi vil hen. Vi forklarer og diskuterer nogle af de udfordringer, selskabet står over for i forbindelse med vores arbejde med bæredygtighedsindsatser. Vores strategi bygger på tre principper: (E) Klart ansvar for klima & miljøpåvirkning, (S) Ansvar for det hele menneske og (G) Ansvarlig ledelse i årene 2022 - 2025.

Bæredygtighedsrapporten for Royal Arctic Line er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven for virksomheder i regnskabsklasse D.

Det er redegørelse for samfundsansvar jf. § 99 a, som sat i kraft for Grønland ved kongelig anordning.

Den lovmæssige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99 b behandles separat i årsrapporten og kan ses på Royal Arctic Lines hjemmeside www.ral.dk/regnskaber.

Rapporten inkluderer endvidere en redegørelse for overholdelse af bestemmelserne vedrørende dataetik samt for mangfoldighedspolitikken i ledelsen, jf. § 99 d og § 107 d i årsregnskabsloven.

Vi vil gerne høre jeres kommentarer, forslag eller spørgsmål til vores rapport, strategi og resultater. I er meget velkomne til at sende jeres input til vores Bæredygtighedsafdeling til: sesgc@ral.gl





[Find vores politikker her](#)

© Royal Arctic Line A/S, Maj 2024
Ansvarshavende: Aviâja Lyberth Lennert
Fotos: Royal Arctic Line, Klaus Holsting, Peter Jensen, Hans Jensen
Layout: Royal Arctic Line