

CSR

RAPPORT 2020



ADPSC

INDHOLD

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR	3
FORRETNINGSMODEL	3
RISIKOSTYRING OG DUE DILIGENCE-PROCESSER	4
STRATEGISK FORANKRING AF SAMFUNDSANSVAR	4
MILJØ OG KLIMA	4
INDSATS OG RESULTATER FOR ARBEJDET MED STØJ OG FORBRUG AF DIESEL OG EL	6
SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD	7
MEDARBEJDERFORHOLD	7
ARBEJDSMILJØ	8
SENIORPOLITIK	9
SYGDOMSPOLITIK	9
ANTI-KORRUPTION OG BESTIKKELSE	10
MENNESKERETTIGHEDER	10
REDEGØRELSE FOR KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN JF. ÅRL §99B	11
BESTYRELSEN I ADP	11
BESTYRELSERNE FOR DATTERSELSKABERNE FREDERICIA HAVN A/S OG NYBORG HAVN A/S	11
ØVRIGE LEDELSESLAG	11
INDSATS OG RESULTATER FOR ARBEJDET MED DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN	11
KODEKS FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE	12
RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROL VEDRØRENDE REGNSKABS AFLÆGGELSE	12
KONTROLMILJØ	13
RISIKOVURDERING	13
KONTROLAKTIVITETER	14
INFORMATION OG KOMMUNIKATION	14
OVERVÅGNING	14

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

Denne redegørelse for samfundsansvar for ADP er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. §99a, for 2020 og dækker regnskabet perioden 1. januar -31 december 2020.

Forretningsmodel

Som ét af Danmarks største havneselskaber har ADP en forpligtelse over for samfundet. Vi tilstræber i alle forhold at drive en virksomhed, der optræder ansvarligt og fremmer bæredygtighed i overensstemmelse med vores værdier og med hensyntagen til kunder, medarbejdere og aktionærer.

Som koncern med to erhvervshavne og et transportcenter, Taulov Dry Port, som omdrejningspunkt for vores forretning, forbinder vi med vores unikke og strategisk stærke placering Danmark med resten af verden. ADP's havne forsyner virksomheder og offentlige institutioner med det ønskede gods - uanset om det er foder til landbruget, olie til fyret, salt til vejene eller noget helt fjerde.

Gennem en væsentlighedsanalyse har vi identificeret en række områder i vores værdikæde, der har væsentlig betydning - ikke kun for ADP, men også for vores omverden. Eftersom ADP leverer infrastruktur, kraner, mandskab og service til arbejdet på kajerne, har vi fokus på vores påvirkning af nærmiljøet. Dette gælder, når det daglige arbejde planlægges, når havnearealerne udvikles og i de løbende investeringer i nyt og moderne udstyr, hvor der også er fokus på energiforbruget. Endvidere betyder det, at vi i ADP har stort fokus på sociale forhold, medarbejderforhold samt på det eksterne miljø og klimapåvirkningen.



Risikostyring og due diligence-processer

Som tidligere år er risikostyring en integreret del af ADP's forretning. I nedenstående tabel vises de væsentligste CSR-relaterede risici, der er identificeret.

POLITIKOMRÅDER	IDENTIFICEREDE RISICI
MILJØ	ØGET STØJ
KLIMA	ENERGIFORBRUG DIESEL/EL - FORBUNDET MED TRANSPORT, LOSNING, LASTNING
SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD	ARBEJDSULYKKER OG SYGEFRAVÆR
ANTI-KORRUPTION	GAVEPOLITIK I EGEN ORGANISATION OG BESTIKKELSE

Strategisk forankring af samfundsansvar

Ved at integrere CSR i forretningsstrategien og den daglige drift tager vi denne forpligtelse alvorligt. Vores fokusområder, herunder miljø, medarbejdere, forretning og partnere, bidrager alle til den samfundsansvarlige udvikling, som vi efterstræber. Strategien kan læses i hovedtræk her.

Miljø og klima

Det er ADP's målsætning, at vi med vores havne skal være gode naboer over for de lokalsamfund, som vi er en del af. Derfor er vi altid opmærksomme på de miljø- og klimamæssige påvirkninger, som kan opstå, når virksomheden udvikler sig hen imod nye kundesegmenter og produkter. ADP går gerne i dialog med politikere og borgere for at finde de løsninger, som giver mindst mulig gene for omgivelserne.

Når ADP's medarbejdere udfører arbejde på havnene, sker det med mest muligt hensyn til miljøet, og der samarbejdes med virksomhederne på havnen om at tage miljøhensyn ved losning og lastning.

ADP arbejder derfor løbende med implementering af politikken for miljø og klima ved at sikre:

- at miljømæssige påvirkninger minimeres gennem planlægning
- at vi indgår i et konstruktivt samarbejde med havnevirksomhederne og lokalsamfundet for at løse eventuelle miljømæssige påvirkninger
- at vi støtter virksomhedernes miljøaktiviteter gennem konkurrencedygtige funktionsbetingelser
- at vi sikrer, at produktionsapparatet løbende optimeres med henblik på reducerede emissioner af CO2 og reduktion i støjmæssig påvirkning.



Indsats og resultater for arbejdet med støj og forbrug af diesel og el

Støj

Vi er opmærksomme på, at der periodisk genereres støj fra skibe – dette især fra maskinrumsblæsere og fra laste-/losseoperation med mafi-køretøjer samt håndtering af bulk laster.

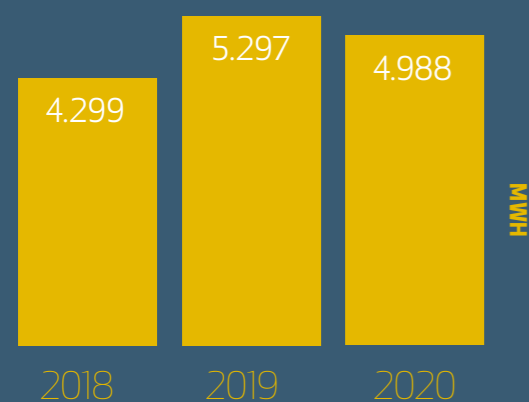
ADP har i 2020 videreudbygget den lokale afskærmning for at imødekomme støj ved håndtering af øgede mængder af recycling-produkter. ADP tilstræber at være gode og ansvarlige naboer over for de lokalsamfund, som vi er en del af, og derfor arbejder ADP løbende med reduktion af støjmæssige påvirkninger. Der har i 2020 været 12 klager. Det tilstræbes, at klager er nede på et absolut minimum inden 2022.

Forbrug af dieselolie og el

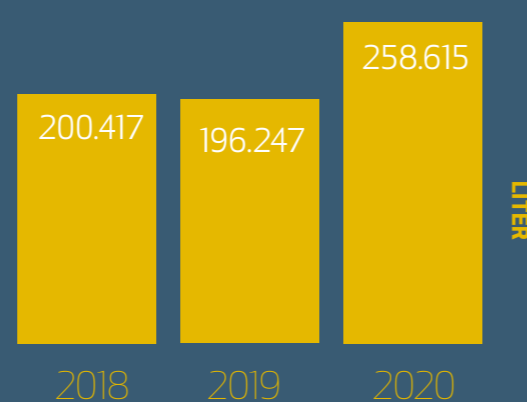
Havnen anvender dieselolie og el til arbejdsmaskiner, køretøjer og havnekraner. Det samlede dieselforbrug fra 2019 til 2020 er steget med 31,8 %. Dette skyldes hovedsageligt øget brug af vores mobilkraner i forhold til øgede mængder af recycling produkter samt håndtering af stål i 2020.

Da anvendelse af el som energikilde medfører færre emissioner, har ADP dels gennem prissætning, dels gennem indkøb af mobile havnekraner og arbejdsmaskiner, fokus på, at maskiner og kraner kan køre på både diesel og strøm fra elnettet. Når kraner kører på elnettet, kan energien genanvendes ved affirring med et deraf lavere energiforbrug til følge. I 2020 er tre driftsbiler udskiftet fra benzin/diesel til el.

EL-FORBRUG



DIESEL-FORBRUG



Sociale forhold og medarbejderforhold

I ADP ønsker vi at være en attraktiv arbejdsplads, der skaber varige relationer i et produktivt, tillidsfuldt og uhøjtideligt arbejdsmiljø præget af overskud og positiv energi. Det er et vigtigt princip, at vi udviser social ansvarlighed inden for de markedsøkonomiske rammer, vi driver forretning under.

Koncernen ønsker at stille relevant viden til rådighed for kunder og omverden og deltager desuden gennem sponsorater aktivt i lokalt erhvervs- og foreningsliv. Vi samarbejder med og inddrager medarbejdernes kollektive repræsentanter i væsentlige medarbejderspørgsmål, både ad hoc og via de formelle samarbejdsorganer, og anerkender fuldt ud medarbejdernes ret til at organisere sig.

ADP har fokus på mangfoldighed og har en særskilt politik for at sikre ligelig repræsentation af de to køn i koncernens ledelsesniveauer.

Medarbejderforhold

I ADP værdsætter vi vores medarbejdere. Det er medarbejderne, der skaber værdien i virksomheden - og skaber værdi for kunderne. Vi ønsker at investere aktivt i vores medarbejders udvikling. Der lægges specielt vægt på trivsel og et godt arbejdsmiljø, og endvidere er sikkerhed højt prioriteret i hele koncernen, idet risikoen for arbejdsulykker anses for betydelig ved arbejde på en havn med høj aktivitet. Derfor er der i 2020 fortsat arbejdet med reduktion af arbejdsulykker gennem instruktion og træning i sikkerhed af personalet, hvilket har bidraget med en væsentlig reduktion i antallet af arbejdsulykker.

Sygdom som følge af arbejdsulykker er faldet med 25 % i forhold til 2019.

I ADP har vi til enhver tid fokus på medarbejdernes sundhed på arbejdspladsen. Koncernen har en sundhedspolitik, som skal fremme sundhed og trivsel både på arbejdspladsen og i fritiden. Således giver koncernen blandt andet tilskud til en række sportsaktiviteter samt kantine- og frugtordning. Endvidere lægges der vægt på et sundt arbejdsmiljø, og der tilbydes rådgivning og behandling fra fysioterapeuter.

Koncernen yder ligeledes tilskud til personaleforeningen, Pullerten, som både samler medarbejderne til motion og fysisk aktivitet uden for arbejdstiden, men også skaber relationer på tværs af organisationen ved at arrangere kulturelle og sociale aktiviteter i form af foredrag, temaevents, koncerter samt teaterforestillinger. I 2020 har covid-19 på mange måder budt på en meget anderledes verden og hverdag for medarbejdere i ADP. Det har betydet, at det stort set har været umuligt for os at gennemføre de aktiviteter, som ellers var planlagt. Nogle af disse er udskudt til 2021, hvor det forhåbentlig bliver muligt at mødes fysisk igen. I ADP ser vi derfor frem til at kunne fortsætte og videreudvikle vores indsatser over for medarbejdere og dermed opretholde et stærkt fællesskab i vores virksomhed.



Arbejds miljø

Koncernen har arbejdsmiljørepræsentanter, der løbende følger op på arbejdsmiljøet i organisationen. Arbejdsmiljørepræsentanter deltager i planlægningen og vurderingen af afdelingernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. De enkelte arbejdsmiljøgrupper holder øje med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdsmiljøgruppen skal håndtere risici i forbindelse med opståede arbejdsmiljømæssige problemer og indberette til formanden for samarbejdsudvalget (SISU) eller virksomhedens ledelse, hvis det vurderes, at der er forhold, der kan føre til risikobetingede situationer.

Arbejdsmiljøgruppen skal desuden påvirke den enkelte medarbejder til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed samt orientere kolleger om sikkerheds- og sundhedsfremmende bestemmelser.

Near-miss hændelser er faldet med 29% i forhold til 2019.

I 2021 vil der også være stort fokus på håndtering af near-miss hændelser, som i sidste ende kan give arbejdsulykker og sygefravær.



Seniorpolitik

ADP har en seniorpolitik, som sikrer medarbejdernes mulighed for i god tid at planlægge deres seniortid i koncernen. Ud over ekstra feriedage kan medarbejderen vælge færre arbejdstimer samt tilpasse arbejdstiden efter eget behov. I 2020 var 7 medarbejdere på seniorordningen (2019: 6 medarbejdere) ADP's seniorpolitik indeholder desuden løbende samtaler med fokus på senkarriere og på at sikre de bedst mulige forhold for medarbejdere over 60 år.

Sygdomspolitik

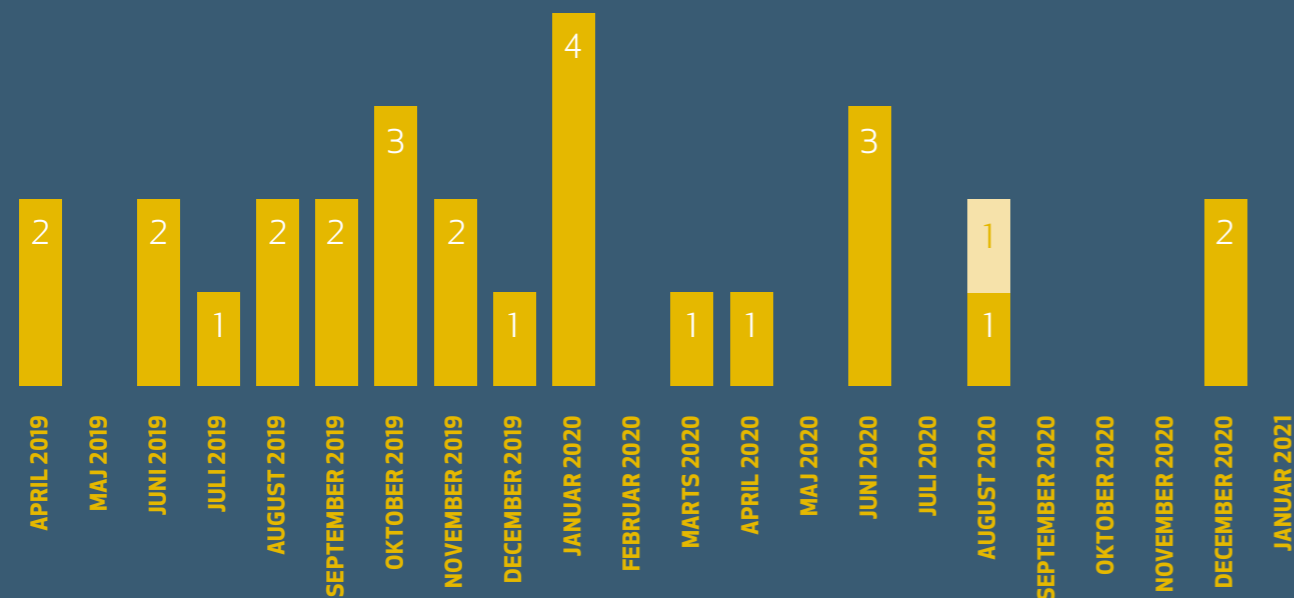
Koncernens sygdomspolitik skal sikre, at medarbejderen har et godt arbejdsliv med lav sygdomsfrekvens og højt velvære. Alt sygefravær bliver registreret, og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb - særligt de langvarige. I disse tilfælde tager HR-afdelingen kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder individuelt tilpassede hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på, at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt er vendt tilbage. Ydermere bliver lederne informeret om stress-forebyggelse og -håndtering. ADP tilbyder desuden sundhedsforsikring til alle medarbejdere.

Sygefraværet opgøres som egen sygdom fratrukket langtidssygdom og børns sygdom.

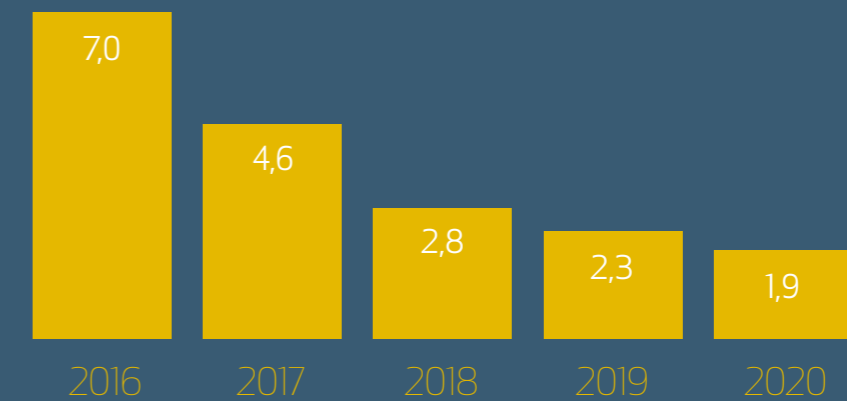
Sygefraværet er i 2020 faldet med 21% i forhold til 2019, og i 2021 vil ADP stræbe efter yderligere at minimere sygefraværet med 0,2 dage.

ANTAL NEAR-MISS HÆNDELSER

■ FREDERICIA HAVN ■ NYBORG HAVN



SYGEFRAVÆR



Anti-korruption og bestikkelse

Danmark er blandt de mindst korrupte lande i verden ifølge Transparency International's Corruption Perceptions Index (TICPI red.). En universel definition af begrebet "korruption" eksisterer ikke, men TICPI definerer begrebet som "misbrug af betroet magt med henblik på selv at opnå en fordel". Denne definition stemmer overens med korruptionskonceptet i den danske straffelov og i de internationale antikorrupsions-konventioner.

ADP har nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse. Derfor må der ikke tilbydes eller modtages ulovlige eller uretmæssige pengegaver eller andre former for betaling eller goder for at opnå forretningsmæssige eller private fordele for ADP eller andre. ADP har

samme holdning i forhold til ADP's samarbejdspartnere, som heller ikke må modtage eller yde eller på anden måde være involveret i bestikkelse eller korruption mv.

I 2020 er der ikke konstateret nogen former for korruption eller bestikkelse.

Der bliver i 2021 etableret en whistleblowerordning. Her kan medarbejdere og samarbejdspartnere anonymt indberette eventuelle overtrædelser af koncernens retningslinjer for etisk adfærd.

Menneskerettigheder

ADP har med udgangspunkt i sin forretningsmodel og det faktum, at virksomhedens væsentligste marked er Danmark vurderet, at risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheder ikke er til stede i en grad, der nødvendiggør politikker herfor.



REDEGØRELSE FOR KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN JF. ÅRL §99B

Bestyrelsen i ADP

Bestyrelsen i ADP sammensættes af kommunalt udpegede repræsentanter for de enkelte ejerkommuner, i alt 3 bestyrelsesmedlemmer. Dertil vælges 3 bestyrelsesmedlemmer uafhængigt på den årlige generalforsamling. Endelig indgår desuden 3 medarbejdervalgte medlemmer i den samlede bestyrelse. De politisk- og medarbejdervalgte repræsentanter indgår ikke i den samlede beregning af kønsfordelingen i bestyrelsen.

De generalforsamlingsvalgte består p.t. alle af samme køn. Det tilstræbes inden 2022, at bestyrelsens sammensætning minimum består af én kvinde. Dertil skal bemærkes, at ADP ingen indflydelse har på den kommunale ejerkreds' valg af repræsentanter. Eftersom der ikke har været ændringer i uafhængigt valgte bestyrelsesmedlemmer i 2020, er måltallet endnu ikke opnået.

Bestyrelserne for datterselskaberne Fredericia Havn A/S og Nyborg Havn A/S

De generalforsamlingsvalgte består alle af samme køn. Det tilstræbes inden 2022, at bestyrelsernes sammensætning minimum består af én kvinde.

Øvrige ledelseslag

Det er virksomhedens overbevisning, at en kønsmæssig balanceret arbejdsstyrke er en konkurrencemæssig fordel og vil gavne samarbejdsklimaet i virksomheden, samt være en sikring af den bredest mulige base for rekruttering af fremtidige medarbejdere. Det er derfor ADP's mål at sikre en mere ligelig fordeling mellem kønnene, blandt ledere såvel som arbejdsstyrken generelt.

Indsats og resultater for arbejdet med det underrepræsenterede køn

Virksomheden tilbyder alle medarbejdere individuelle karriereforløb som en del af den løbende medarbejderudvikling. Med afsæt i den stadig skæve fordeling mellem kønnene har ledelsen i denne forbindelse særligt fokus på potentielle kvindelige ledere. Derudover tilstræber man, at begge køn er repræsenteret blandt ansøgerfeltet, når lederstillinger i virksomheden besættes. Dog skal det nævnes, at vi i ADP altid vælger den bedst egnede kandidat til en stilling, og at vores valg ikke udelukkende baserer sig på køn.

Vores målsætning om flere kvindelige medarbejdere på bestyrelses- og lederniveau understreger, at vi er bevidste om vores ansvar i hht. §99b, og at vi anerkender styrken ved den kønsmæssige diversitet.

Arbejdet med det underrepræsenterede køn i virksomheden gennem 2020 har ført til en, for branchen, tilfredsstillende fordeling mellem kønnene i virksomhedens øvrige ledelse.

KODEKS FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

Bestyrelsen og direktionen i ADP forholder sig løbende til forhold vedrørende god selskabsledelse og samspillet med selskabets interessenter.

RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROL VEDRØRENDE REGSKABS AFLÆGGELSE

ADP's risikostyring og interne kontroller er tilrettelagt med henblik på aflæggelse af et regnskab i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for virksomheder i regnskabsklasse D. Regnskabs- og kontrolsystemer er udviklet med henblik på effektivt at styre risikoen for væsentlige fejl. Der vil dog aldrig kunne gives fuld sikkerhed for, at fejl og uregelmæssigheder i regnskabsaflæggelsesproceduren opdages og korrigeres.

KONTROLMILJØ

Bestyrelsen varetager det overordnede tilsyn med regnskabsaflæggelsen og overvåger, om ADP's interne kontrol- og risikostyringssystemer er effektive. Bestyrelsen har en løbende dialog med direktionen om overvågning af de væsentlige risici og reduktion heraf gennem kontrolaktiviteter, herunder risici knyttet til regnskabsaflæggelsen. De enkelte afdelingslederes ansvar og beføjelser, herunder i relation til regnskabsaflæggelsen, er defineret af direktionen.

RISIKOVURDERING

Den væsentligste identificerede risiko i relation til regnskabsaflæggelsen er værdiansættelsen af arealer, bygninger, bassiner, sejløb, moler, bolværker, veje og spor mv.

Regnskabsmæssige skøn for aktivernes levetider vurderes løbende, og indikationer på nedskrivningsbehov vurderes på baggrund af forventningerne til havnenes aktiviteter og indtjening, herunder havnenes strategiske positioner.



KONTROLAKTIVITETER

ADP har etableret kontrolaktiviteter, der har til formål at forhindre, opdage og korrigere for eventuelle fejl og uregelmæssigheder. Organisationen har en størrelse, der medfører, at ledelsens overordnede kontroller udgør en betydelig andel af kontrolaktiviteterne.

INFORMATION OG KOMMUNIKATION

Der er etableret informations- og rapporteringssystemer for at sikre, at regnskabsaflæggelsen giver et retvisende billede. Systemerne er endvidere grundlag for budgetprocedurer, løbende regnskabsrapportering, anlægsinvesteringer, finansielle investeringer, kreditfaciliteter mv.

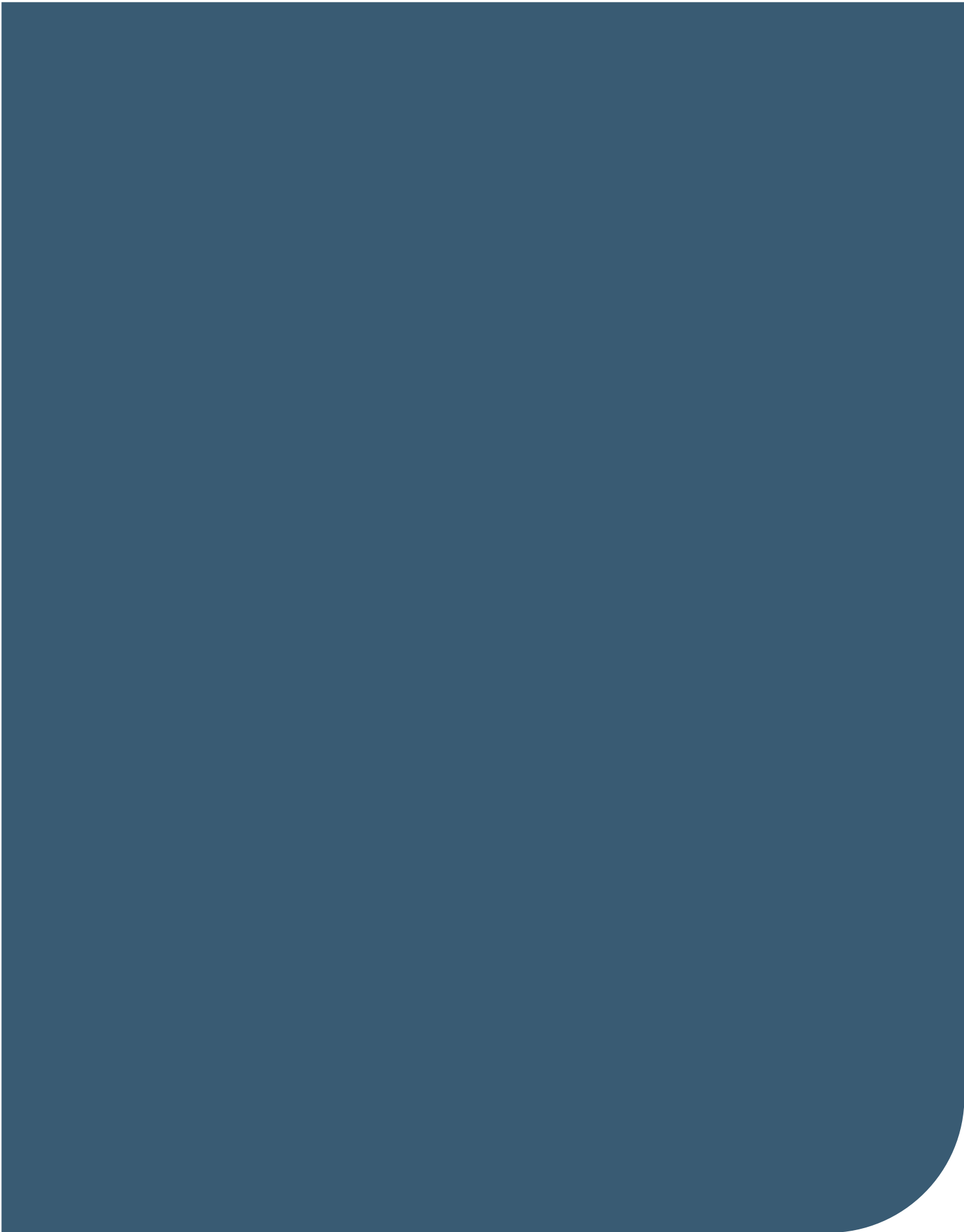
Løbende bestyrelses- og ledelsesrapportering omfatter bl.a.:

- sammenligning mellem budgetterede resultater, resultater fra tidligere år samt faktiske resultater
- budgettering, omkostningsstyring og løbende opfølgning på anlægsinvesteringer og likviditet samt opfølgning på afkast af finansielle investeringer.

OVERVÅGNING

Der gennemføres månedlig og kvartalsvis gennemgang af bestyrelses- og ledelsesrapportering, og i forbindelse med halvårs- og årsregnskabsudarbejdelsen foretages yderligere analyser og kontrolaktiviteter med henblik på at sikre, at regnskabsaflæggelsen sker i overensstemmelse med regnskabsbestemmelserne.





ADP A/S

Vendersgade 74
DK-7000 Fredericia
www.adp-as.dk

Tel. +45 7921 5000
Email post@adp-as.dk