

Policy Book 2023



PORT OF
AALBORG



FNS'S VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

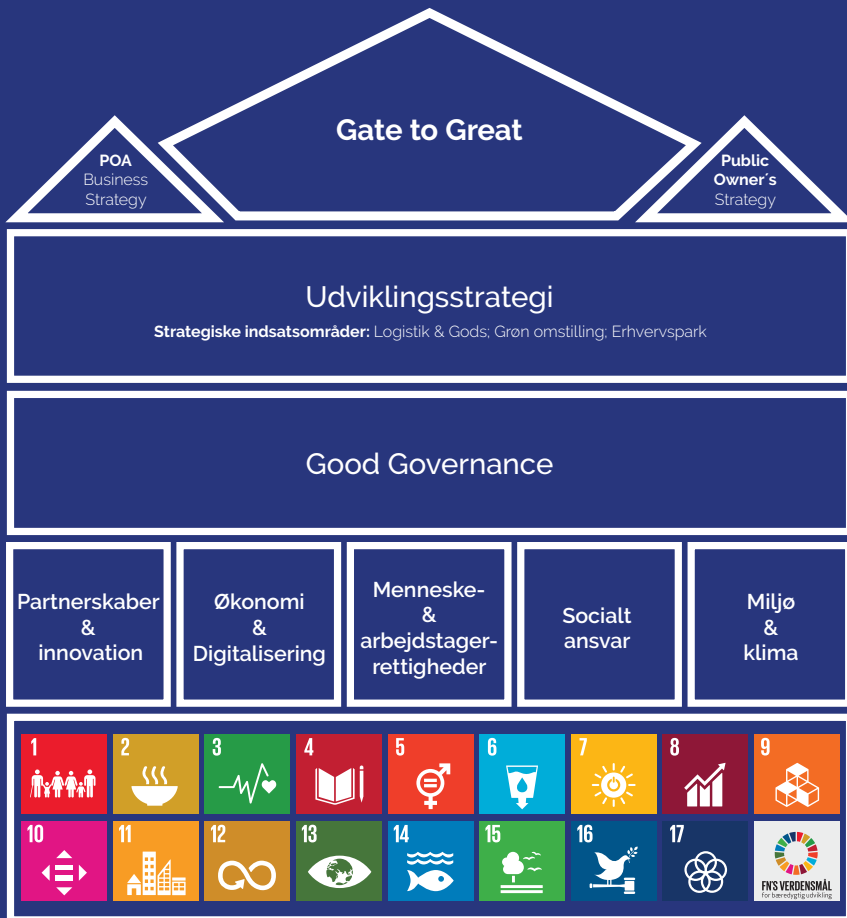
Indhold

Statement: universel bæredygtighed	4
De 5 søjler: grundprincipper	8
Politikkerne: resumé	10
Processerne: kompetence & compliance	29
Policy management: integration & good governance	34

Version 2023

Ansvarlig

Tais Kløgtner
General Counsel



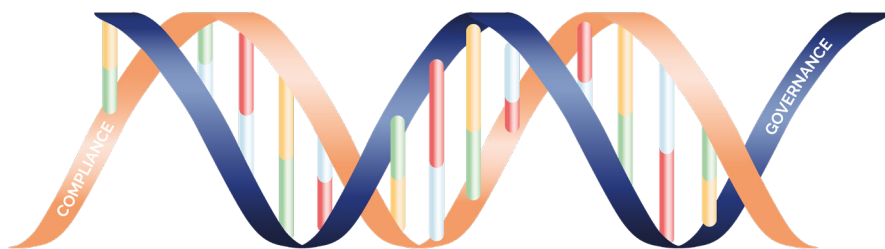
Statement: universel bæredygtighed, Compliance & Governance

Bæredygtig erhvervsudvikling er vores grundfilosofi for eksekveringen af vores mission "Gate to Great" i Quintuple Helix Innovation. Det er drivkraften i udviklingsstrategien, som tager udgangspunkt i 3 indsatsområder: logistik og gods, grøn omstilling og erhvervspark. Strategierne vedrører ikke alene vores egen virksomhed, men skal skabe værdi for den samlede interessentsfære omkring havnen og for samfundet i almindelighed.

Bæredygtig udvikling hos os bygger på 5 søjler, som vores underliggende politikker støtter op om:



Partnerskaber & innovation
Økonomi & digitalisering
Menneske- & arbejdstagerrettigheder
Socialt ansvar
Miljø & klima



Etik & deliberative processer

Integritet

Lederskab & ansvarlighed

Legalitet

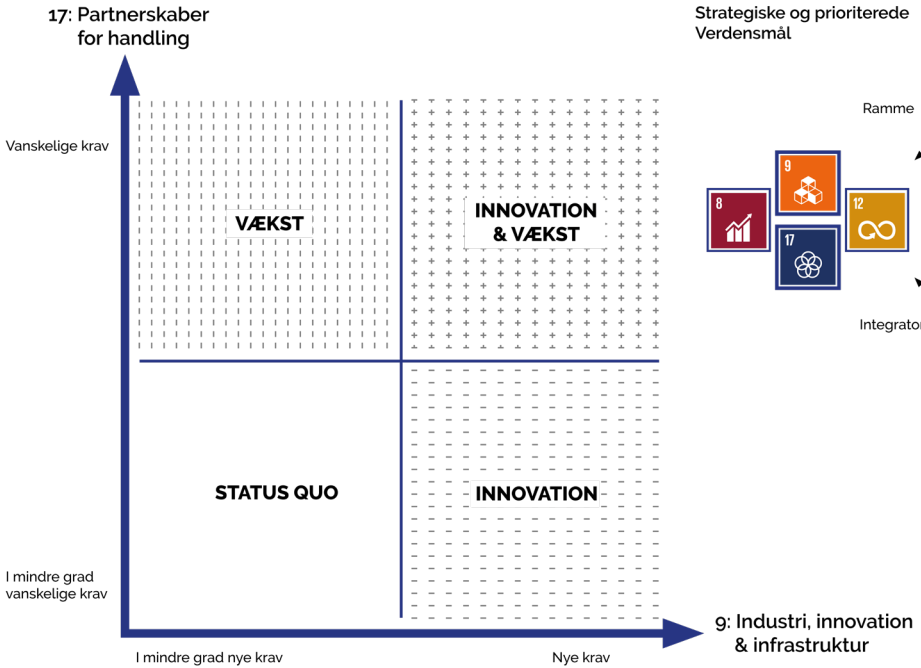
Arbejdet med bæredygtighed på disse områder fordrer, at Port of Aalborg i sin strategi og forretning tager aktivt medansvar for det økosystem, som virksomheden indgår i. Et sådant ansvar kan alene løftes, hvis virksomheden gennem sine compliance- og governancefunktioner opbygger, vedligeholder og udvikler et reservoir af ledelsesmæssig kapital, som er tegnende for virksomhedens legitimitet, troværdighed og omdømme. En sådan ledelsesmæssig kapital er dybereliggende i virksomhedens DNA og skyldes det vedvarende arbejde med legalitet, integritet, etik og lederskab. Disse værdier udgør en transformativ og skabende energi, som er forbundet til selve virksomhedens identitet og drivende for alt strategisk arbejde.

Vi kan ikke klare os, hvis vi ikke er compliant med omverdenens forventninger og krav, eller hvis vi er i splid med os selv eller vores egne værdier, målsætninger og visioner.

Vores politikker skal aktivt understøtte FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. I kraft af de muligheder, som virksomhedsrollen, identiteten og konteksten giver, udviser vi direkte handling inden for 14 af de 17 verdensmål. Vi har særlig mulighed for at aktivere vores kerneforretning i forhold til initiativer i tilknytning til verdensmål 8, 9, 12 og 17, hvor verdensmål nr. 9 og 17 repræsenterer dynamikker i og omkring kerneforretningen. Derfor har disse mål særligt fokus i vores strategiske ledelsesindsatser. De øvrige 9 verdensmål arbejder vi med, når muligheden byder sig.



Verdensmålsstrategi



Slukkede/ fravalgte Verdensmål



Tændte/ tilvalgte Verdensmål, men ikke strategisk prioritet



De 5 søjler: grundprincipper

01

Partnerskaber og innovation

Vores forretningsudvikling sker i erkendelse af, at partnerskaber og innovation er det eneste bæredygtige middel til langsigtet og strategisk værdiskabelse, konkurrencedygtighed og sund udvikling i balance med verden omkring os.



02

Økonomi & digitalisering

Høj integritet, kvalitet, ansvarlighed, transparens og korrekt adfærd er forudsætningen for vores eksistens, og derfor skal disse værdier sikres strategisk og dokumenteres via passende systemer, forholdsregler, certificering og kontrol.



03

Menneske- & arbejdstagerrettigheder

Menneskerettighederne og et sikkert arbejdsmiljø er ophøjet over alle hensyn. Vi beskytter derfor i enhver henseende menneskerettighederne og arbejdsmiljøet gennem etisk ledelse, compliance, inddragelse, aktivt sikkerhedsarbejde, work-life balance, skrevne procedurer, certificering og kontrol.



05

Miljø & klima

Vi passer på klodens ressourcer og beskytter naturen, miljøet og dyre- og plantelivet, så generationen efter os også får gode livsvilkår og stabile rammer. Vi reducerer drivhusgasudledningen, så de samfund og livsformer, som vi kender i dag, bevares. Vi tror på, at denne grundindstilling giver konkurrencemæssige fordele.



04

Socialt ansvar

Vores sociale profil er aktiv og bidrager til at udvikle os selv, vores interessenter og samfundet omkring os. Vores overskud skal ikke kun komme os selv til gode, men skal skabe vækst for både os selv og samfundet.



Politikkerne: resumé

Søjle 01: Partnerskaber og innovation

Partnerskabspolitik

Udmøntningen af vores integratorrolle bygger på værdiskabelse med interesser i Quadro Helix Innovation, som skal sikre vækst, jobskabelse, konkurrencedygtighed, forskning og indfrielse af vores udviklingsstrategi. Det gør os til "gate to great". Se strategirapporten 2020.

Kvalitetspolitik

Udmøntningen af vores virksomhedsrolle bygger på kvalitetssikring og optimering af vores services og ydelser, faciliteter og infrastruktur. Derudover indebærer kvalitet udvikling af nye logistikløsninger. Vi sikrer kvaliteten gennem vores kvalitetsledelsessystem, som er ISO 9001-certificeret. Se improve.

Mobilitets- og arealudviklingspolitik

Vores infrastruktur, arealer og suprastruktur lever op til principper om maksimal ressourceudnyttelse, strategisk dynamik mellem infrastruktur og arealer, god fremkommelighed, grundlæggende sikkerhed, vækstorienteret bæredygtighed, strategisk integration med trafikknudepunkter samt afmålt balance mellem havnen og samfundet. Se improve.



AT 1002-11-000-1
AT 1002-11-000-2
AT 1002-11-000-3
AT 1002-11-000-4
AT 1002-11-000-5
AT 1002-11-000-6
AT 1002-11-000-7
AT 1002-11-000-8
AT 1002-11-000-9
AT 1002-11-000-10
AT 1002-11-000-11
AT 1002-11-000-12
AT 1002-11-000-13
AT 1002-11-000-14
AT 1002-11-000-15
AT 1002-11-000-16
AT 1002-11-000-17
AT 1002-11-000-18
AT 1002-11-000-19
AT 1002-11-000-20



Søjle 02: økonomi & digitalisering

Risikopolitik

Vi prioriterer risici som følger: 1) personrelateret risiko, 2) miljørisiko og 3) kontraktuel risiko. Risikoområder kortlægges løbende i vores risikoregister gennem aktiv rapportering og evaluering fra vores medarbejdere, kunder og leverandører og behandles systemisk gennem risikomanagement i henhold til ISO 31000. Se [improve](#).

Politik om antikorrupsion & bestikkelse

Vi er en ærlig og etisk samarbejdspartner, der afstår fra enhver form for korrupsion og bestikkelse. Adfærdskodekset for vores medarbejdere foreskriver ordetlighed i handel ogandel, samvittighedsfuldhed og loyalitet. Vi har desuden fastsat nærmere regler for habilitet og modtagelse af gaver. Alle former for korrupsion er bortvisningsgrund. Se [personalehåndbogen](#).

Habilitetspolitik

Vores medarbejdere må ikke behandle en sag, hvori de selv eller nærtstående personer har en personlig interesse. Nepotisme, magtfordrejning og usaglighed tolereres ikke. Se [personalehåndbogen](#).

Gavepolitik

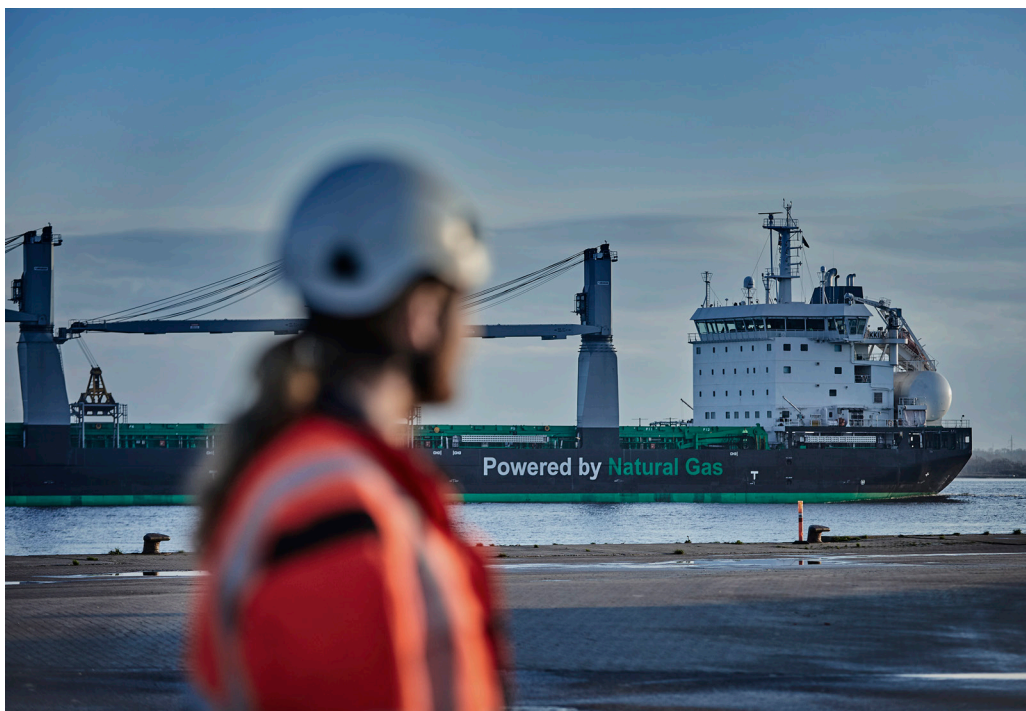
Vores medarbejdere må ikke modtage gaver, som overstiger, hvad der er sædvanligt for mindre, beskedne lejlighedsgaver. Modtagelse af bestikkelse eller lignende tolereres ikke og er bortvisningsgrund. Se [personalehåndbogen](#).

Indkøbs- og udbudspolitik

Vores indkøb lever op til grundlæggende principper om 1) godt købmandskab og ansvarlighed; 2) rekvisitionskompetence og økonomistyring; 3) udbud, åbenhed og gennemsigtighed samt 4) indgåelse af strategiske partnerskaber og skabelse af bæredygtig indkøbsprofil. Se [improve](#).

Politik om tavshedspligt

Medarbejderne må ikke videregive fortrolige oplysninger. Uautoriseret videregivelse eller brug af forretningshemmeligheder, erhvervshemmeligheder, konkurrenceforhold m.v. er bortvisningsgrund og vil blive retsforfulgt. Se [personalehåndbogen](#).



Kreditorpolitik

Vores håndtering af leverandører og kreditorer lever op til grundlæggende principper om 1) kompetence (tillid, brugen af støtte- og stabsfunktioner), 2) controlling (troværdighed, økonomisk validering, risikomønstre, betalingsregler, prøvelse af fakturaer, afstemning og overvågning) og 3) compliance (juridisk og risikofaglig gennemgang, analyse, behandling, evt. overvågning og rådgivning). Se improve.

Offentlighedspolitik

Vi sikrer transparens efter offentlighedsloven inden for rammen for en fuldt ud professionel og kommerciel ageren for at understøtte god administration og ledelse, dokumentere administrativ saglighed og økonomisk forsvarlighed samt bevare og udvikle offentligheden og interessenters tillid og engagement som grundforudsætning for samskabelse. Se improve.

Afgiftsstrukturpolitik

Vores forretningsbetingelser og afgiftsstruktur indebærer som udgangspunkt lige behandling af vores kunder. Der kan differentieres mellem forskellige kategorier af kunder i forhold til vores mål, herunder mål i forretningsstrategien, forretningsudviklingspolitikker og investeringsplaner. Ved differentiering indgår følgende momenter: miljø- og klimamæssige bæredygtighedshensyn, samfunds- og forsyningssikkerhedshensyn samt fremme af effektiv anvendelse af vores infrastruktur og bagland. Der kan indrømmes afgiftsfritagelse for visse skibe. Se forretningsbetingelserne.

Virksomhedsledelsespolitik

Ledelse hos os bygger på vedvarende medarbejder- og lederskab, brugen af strategikompasset og lever op til adfærds- og ledelsesprincipperne. Se desuden vores politikker om personaleledelse nedenfor. Se personalehåndbogen.

Krisehåndteringspolitik

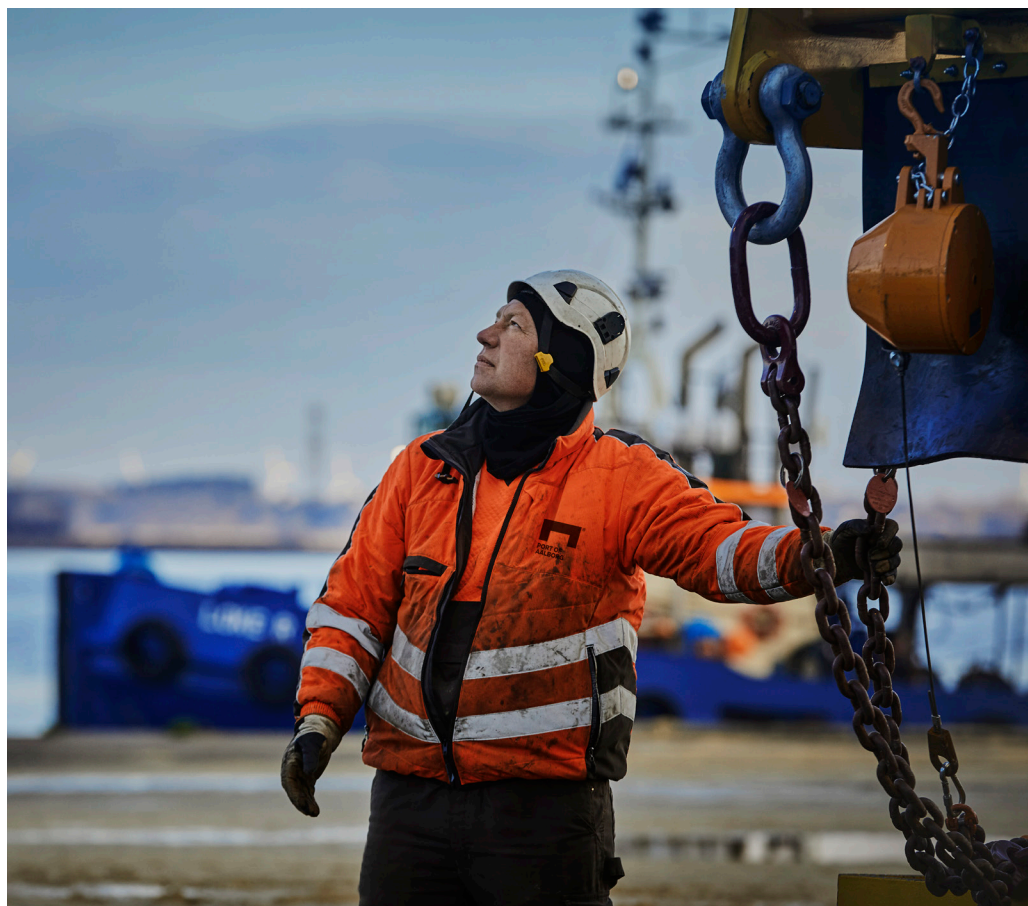
Under særlige vanskelige indre eller ydre omstændigheder forestår alene direktionen virksomhedens kriseledelse udadtil, hvilket betyder call-in på alle omfattede ledelsesområder i forhold til presse og kommunikation. Beredskabsplan for Psykologisk Krisehjælp kan tillige ikraftsættes. Se improve.

Forsikringspolitik

Vi beskytter koncernens aktiver, indtjening og medarbejdere og sørger for, at vi er forsikret, hvis vi er ansvarlige for at have påført tredjemand eller samfundet skade. Koncernens konkrete forsikringsafdækning varetages af forsikringsagenter i samarbejde med interne specialister.

IT-politik

Vi udviser forsigtighed og agtpågivenhed ved brug af Internettet og vores IT-systemer for at undgå uautoriseret adgang eller ondsindede angreb. Sikkerhedsansvaret påhviler den enkelte. Vi har opsat organisatoriske og tekniske systemer med support. Vores retningslinjer omfatter bl.a. brugen af IT, brugeradgange, persondata, systemer, sociale medier, kurser, support, tilbagelevering ved ophør samt lynguide. Se personalehåndbogen.



Whistleblower-politik

Vi er en transparent og ansvarlig virksomhed, der drives på juridiske, etiske og demokratiske værdier, og ingen skal frygte repressalier ved at gøre opmærksom på kritisable forhold. Derfor har vi indført en Whistleblower-ordning.

Whistleblower-ordningen anvendes til at anmelde overtrædelser af gældende regler og ikke almene klager. Ordningen er tilpasset vores virksomhed og dækker et større område end EU-direktivet om Whistleblower-ordninger. Se [Improve](#) og [hjemmeside](#).

Telefonpolitik

Vores brug af mobiltelefoner, tablets m.v. følger forsigtighedsprincippet. Vi anvender alene vores arbejdstelefon til virksomhedsbrug, med mindre der er aftalt fri telefon. Medarbejdere må ikke installere usikre apps på enheder med adgang til vores systemer, og sådanne enheder skal være låst med pin-kode. Se personalehåndbogen.

Søjle 03: menneske- & arbejdstagerrettigheder

Grundlæggende menneskerettigheder

Politik om menneskerettigheder og etik

Vi respekterer menneskerettighederne og forventer, at alle vores interessenter gør det samme. Ledelse og samarbejde skal udspringe af respekten for individet. National og international lovgivning vedr. forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal overholdes, herunder EMRK, ILO-konventioner og grundlæggende rettigheder såsom forbud mod diskrimination, sikkert og sundt arbejdsmiljø, organisationsfrihed, retten til privatliv og familieliv, religionsfrihed m.v. Se personalehåndbogen.

Persondatapolitik

Vi anerkender, at den registrerede har selvbestemmelsesret over sine persondata og ret til indsigt, samtykke og beskyttelse. Derfor har vi overblik over alle vores datastrømme, underretter de registrerede om vores behandling, følger gældende lovgivning og håndhæver de registreredes rettigheder. Dette sikres gennem politikkerne samt specifikke retningslinjer og procedurer. Vi foretager løbende risikovurderinger, kontrol og overvågning af området i henhold til fastsatte manualer for at sikre persondataskyttelsen og den digitale sikkerhed. Vi begrænser logning og overvågning mest muligt. Der er fastsat nærmere GDPR-procedurer. Se improve.

Privatlivspolitik

Vi oplyser besøgende på vores hjemmesider om vores indsamling af data om disse, herunder at vi bruger cookies. Vi passer på besøgendes data. Se improve og hjemmeside.

Dataetikpolitik

Vores dataetik sikrer, at værdikædebetrægtninger samt menneskelige og samfundsmæssige betægtninger inddrages i forbindelse med beslutninger om anvendelse af ny teknologi og datamængder. Dataetikken forholder sig kvalitativt til kritiske dataområder vurderet på baggrund af virksomhedens kerneforretning, interessentinteresser, retsstatsprincipper og risiko- og misbrugsbetægtninger. Dataetikken er sammentænkt med vores persondataområde ift. risikostyring.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøpolitik

Vi arbejder ud fra "Vision Zero" og "Safety First". Vision Zero betyder, at vi tror på, at alle ulykker og skader kan forebygges, og at vi ønsker og gennem aktiv arbejdsmiljøindsats arbejder på at nedbringe risikoen for ulykker og skader med alle tilgængelige midler. Safety First betyder, at medarbejdernes sikkerhed og sundhed er af potentielt uendelig værdi, og derfor kan ingen interesse underkende eller fortrænge dette hensyn, ligesom hensynet altid, når det er relevant, skal indtænkes aktivt i havnens forretningsmæssige dispositioner. Den enkelte medarbejder er forpligtet til at arbejde helhertet for arbejdsmiljøets forbedring. Der er udarbejdet nødvendige procedurer og instrukser på risikoområder. Se improve og personalehåndbogen.



Politik om krænkende handlinger

Vi vil aldrig acceptere mobning, seksuel chikane eller grænseoverskridende adfærd, som overskrider vores medarbejders personlige grænser. Kolleger skal behandles med respekt og værdighed, og der skal være plads til forskellighed. Vi griber ind, når vi opdager forkert adfærd. Se personalehåndbogen.



Stresspolitik

Vi passer på vores medarbejdere, som er vores vigtigste ressource. Vi har fokus på forebyggelse af stress gennem dialog og ledelse. Vi kortlægger løbende trivsel gennem APV'er og udviser aktiv arbejdsmiljøledelse. Vi tilbyder medarbejderne sundheds-, motions-, frugt- og psykologordning. Se personalehåndbogen.

Ryge- og misbrugspolitik

Vi er en røgfri arbejdsplads. Indendørs rygning er forbudt i bygninger og materiel. Vi har nultolerance over for alkohol og narkotika — vores medarbejdere skal altid være ædru i tjenesten. Vi tilbyder vores medarbejdere rygestopkurser og økonomisk støtte til misbrugsbehandling. Se personalehåndbogen.

Velfærdspolitik

Den daglige arbejdsglæde er vigtig for performance og udvikling. Vi investerer i vores medarbejders trivsel gennem sundhedsordning (fysioterapi og sundhedsundersøgelser), motionsordning (pausegymnastik og fitnesscenter), frugt- og kaffeordning, kantineordning, psykologrådgivning og førstehjælps- og hjertestarterkurser. Se personalehåndbogen.

Lige muligheder

Rekrutterings- og integrationspolitik

Intern rekruttering/stillingsudvikling overvejes, før vi nyrekrutterer. Rekruttering i koncernen skal aktivt tilgodese saglighed, ligestilling og mangfoldighed, og der lægges altid vægt på kandidaternes kompetencer og virksomhedens behov ved ansættelse. Vores rekruttering tilgodeser, at vores medarbejderkreds så vidt muligt skal afspejle samfundets mangfoldighed i forhold til køn, etnisk oprindelse, religion, sociale forhold, seksualitet m.v. Der er fastsat nærmere procedure for rekruttering. Se personalehåndbogen og HR-procedure.

Ansættelsespolitik

Nye medarbejdere starter hos os ansættelsen med et introduktionsprogram og et velkomst-arrangement i den respektive afdeling. En god start er nødvendig både fagligt og socialt. Vi er en inkluderende arbejdsplads. Der er fastsat nærmere procedure for ansættelse. Se personalehåndbogen og HR-procedure.

Kompetenceudviklings- og uddannelsespolitik

Vores virksomhed er kompleks, og vores medarbejdere deltager derfor løbende i opkvalificerings- og uddannelsesaktiviteter. Uddannelsesaktiviteter planlægges efter følgende prioritering: 1) Port of Aalborgs strategi, 2) afdelingens udviklingsmål og 3) individuelle, værdiskabende ønsker. Vi afholder LUS og MUS én gang årligt, hvor bl.a. medarbejderens kompetenceudvikling drøftes. Se personalehåndbogen.

Ligestillingspolitik

Vil vil have en afbalanceret og så vidt muligt ligelig kønsfordeling blandt medarbejderne generelt i alle organisatoriske lag, så vi er så agile og konkurrencedygtige som muligt, og så vi arbejder aktivt for ligestilling og lige muligheder. Ved ligelig kønsfordeling menes en vægtning på 40-60 jf. den fagstatistiske kønsfordeling. Se personalehåndbogen.

Lønpolitik

Vi er bevidste om, at lønnen er et grundlæggende parameter. For at motivere og belønne vores medarbejdere arbejder vi desuden med resultatorienterede lønformer, herunder bonusordninger. Medarbejderens løn skal afspejle: 1) jobindhold, kompetencer og ansvar, 2) performance, resultater og udvikling, 3) initiativ, arbejdsomhed og fleksibilitet, 4) erfaring, viden, samarbejdsevne og adfærd. Se personalehåndbogen.

Balance mellem arbejdsliv og familieliv

Arbejdstidspolitik

Vores medarbejdere skal have et godt liv, og det forudsætter balance mellem arbejdsliv og privatliv – særligt for familier med børn. Vi tilbyder mulighed for deltidsansættelse og fleksible arbejdstider for visse stillinger, og vores arbejdsplanlægning tager hensyn til såvel virksomhedens forretningsmæssige drift og medarbejderens privat- og familieliv, arbejdsmiljøet og arbejdstidsreglerne. Se personalehåndbogen.

Politik for ferie og fridage

Vi betragter ferie og fridage som grundlaget for retten til privat- og familieliv. Planlægningen af ferie og fridage sker i gensidig fleksibilitet og tager hensyn til såvel virksomhedens forretningsmæssige drift som medarbejderens privat- og familieliv. Se personalehåndbogen.





Barselspolitik

Vi støtter en mere lige fordeling af orlov ved barns fødsel og har derfor indført betalt løn i 14 uger af forældreorloven for ikke-overenskomstdækkede medarbejdere. Gældende lovgivning regulerer området derudover. Reglerne om orlov ved barns fødsel er afgørende for barnet, forældrene og familien og dermed for medarbejderens base. Se personalehåndbogen.

Orlovspolitik

Vi giver medarbejdere med 3 års forudgående ansættelse ret til orlov i forbindelse med omsorg for døende og syge familiemedlemmer, videreuddannelse eller særlige familiemæssige forhold for at sikre, at medarbejderne har mulighed for at pleje interesser, som er af væsentlig og afgørende betydning for medarbejdernes privatliv og velbefindende. Se personalehåndbogen. forhold. Se personalehåndbogen.

Sygdoms- og fraværspolitik

Vi forebygger sygefravær og hjælper syge medarbejdere tilbage til arbejdet. Vores ikke-overenskomstdækkede medarbejdere har ret til fravær i forbindelse med barns første sygedag og fravær i arbejdstiden af nærmere bestemte personlige grunde. Der er fastsat nærmere procedure ved sygdom og fravær. Se personalehåndbogen og HR-procedure.

Virtuel politik

Vi giver mulighed for at medarbejderne kan præstere arbejdsydelsen virtuelt, da det kan sikre en bedre balance i dagligdagen for medarbejderne, og da det understøtter bæredygtighed.

Sundhedsforsikringspolitik

Vores medarbejdere er som udgangspunkt omfattet af en sundhedsforsikring, som skal sikre hurtig behandling og tilbagevenden til arbejdet ved sygdom eller tilskadekomst. Se personalehåndbogen.

Seniorpolitik

Vi skaber gode muligheder for seniorer på vores arbejdsplads samt mulighed for gradvis retræte til otiummet. Vi tager udgangspunkt i medarbejderens behov og forhold. Se personalehåndbogen.

Pensionspolitik

Vores medarbejdere skal inden det fyldte 30. år være omfattet af en pensionsordning, som yder økonomisk sikkerhed til alderdommen eller ved tab af erhvervsevne, kritisk sygdom eller død. Se personalehåndbogen.

Personaleledelse

Politik om medarbejderinddragelse

Vi leder vores medarbejdere på baggrund af aktiv medarbejderinddragelse og høj etik, så vi skaber de mest optimale rammer for arbejdsglæde og performance. Vi udfolder sammen vores potentiale og efterlever det interne arbejdsredskab Den Intelligente Havn. Grundlæggende respekt for den enkelte medarbejders person er grundlaget for al personaleledelse. Se personalehåndbogen.

Afviklingspolitik

Vi afvikler medarbejdere efter høje etiske standarder og efter nedskrevne principper, hvad enten afvikling sker pga. naturlig afgang, opsigelse fra medarbejderens side eller opsigelse fra virksomhedens side (enten pga. virksomhedens forhold eller medarbejderens forhold). En ordentlig afvikling skal sende medarbejderen godt videre. Der er fastsat nærmere procedure for afvikling. Se personalehåndbogen og HR-procedure.

Politik om samarbejde og trivsel

Involvering, tillid, social integration, samarbejde og tillid hos os skal underbygges gennem organisatoriske fora i form af Samarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøudvalg. Medarbejderne har adgang til medarbejderrepræsentation i bestyrelserne. Desuden afholdes sociale arrangementer, som Personaleforeningen varetager for os for vores regning. Se personalehåndbogen.

Politik om medarbejderkommunikation

Vores kommunikation skal være konstruktiv, målrettet og formålstjenlig til at opnå de mål, som vi vil indfri. Se personalehåndbogen.

Politik om adfærdskodeks for medarbejdere

Respekt, samarbejde, vidensdeling, omsorg og ansvar er grundprincipperne bag vores adfærd. Vi udviser ordentlighed i handel ogandel, samvittighedsfuldhed, værdighed, respekt og passende opførsel over for alle. Se personalehåndbogen.

Søjle 04: socialt ansvar

CSR-politik

Med vores CSR-strategi *Greater Port* forpligter vi os som infrastruktur og forretning til at sikre samfundet en havn med bæredygtighed, beskæftigelsesmuligheder, vækst, læring, innovation og gode muligheder for alle. *Greater Port* er basen for et trygt, rigt og godt samfund og er et stærkt og inkluderende fællesskab, som forstår at nære og udnytte sine potentialer og give mennesker og virksomheder kraft til at gro og indfri sine drømme. Vi skaber *Greater Port* gennem synergier mellem by, industri, forskning og havn, hvor Port of Aalborg® og havnens kerneforretninger er en naturlig ramme. Synergierne får livskraft gennem partnerskaber, konkrete CSR-indsatser og vores CSR-koncepter.

Tre fokusområder

Vi tilrettelægger arbejdet med CSR efter tre fokusområder, som er nøje bestemt efter vores rolle som offentlig ejet infrastruktur og partnerskaber etableret omkring vores kerneforretninger: *Menneskelige Ressourcer; Grøn omstilling og Samfundsmæssige målsætninger.*

Universel bæredygtighed, Compliance & Governance

God CSR hviler på et bæredygtigt og dybereliggende arbejde med virksomhedens compliance- og governanceindsatser, som skaber grundlaget for virksomhedens legitimitet, troværdighed og omdømme. Dette kræver et integreret ledelsessystem, deliberative processer på tværs af organisationen og intere-sentinkluderende designs. På samme vis som CSR udgør et License to Operate på virksomhedens yderside, skaber arbejdet med Bæredygtighed, Compliance og Governance virksomhedens fundament indadtil og i dybden. Vores CSR bygger på bæredygtighed og værdiskabende udvikling og er forbundet direkte med forvaltningen af vores infrastruktur og de partnerskaber, vi etablerer i tilknytning hertil. Vi sikrer bred forankring af vores CSR med udgangspunkt i kerneforretningen, den kommunale ejerstrategi, verdensmålene og kommercielle samarbejder og sikre forankring i dybden til vores arbejde med Compliance og Governance. Vores CSR er certificeret efter DS 49001/ ISO 26000. Se vores hjemmeside.

Verdensmålspolitik

Et aktivt policy-arbejde med udgangspunkt i de 17 verdensmål er for os en naturlig del af vores CSR. Nærværende Policy Book sætter rammerne for dette policy-arbejde, som er retningsgivende for virksomhedens ledelse. Vi betragter policy-arbejdet som en selvfølgelig del af Good Governance. I virksomheden har vi på grund af vores situation særligt fokus på at bidrage til følgende verdensmål:

- 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 9: Industri, innovation og infrastruktur
- 12: Ansvarligt forbrug og produktion
- 17: Partnerskaber for handling

Vores arbejde med verdensmålene er integreret i vores certificerede ledelsessystem, herunder vores certificering inden for CSR efter DS 49001/ ISO 26000.

Søjle 05: miljø & klima

Miljø- og klimapolitik

Vi reducerer via strategiske handleplaner og projekter vores negative aftryk på miljøet og klimaet så meget som muligt og medtænker forebyggelse, best practice, nye energiformer, biodiversitet, beskyttelse og grøn omstilling på alle vores forretningsområder. Vi vil være Danmarks førende havn inden for industrielle symbioser. Vi vil være CO₂- og fossilfri havn. Vi indgår partnerskaber, som gør vores område og området omkring os til Danmarks grønne testområde inden for energi og grøn omstilling. Vi arbejder sammen med vores interessenter på, at Aalborg bliver Europas grønne hovedstad. Se strategirapporten og improve.

Miljøkodeks

Vores interessenter kan forpligte sig til at stå sammen med os i opfyldelsen af miljøforpligtelser og -mål i konkrete projekter – fx projektet om industrielle symbioser. Dette sker gennem ratificering af vores miljøkodeks, som omhandler 1) integration mellem forretningsudvikling og grøn omstilling; 2) vidensdeling om problematikker; 3) reduktion i ressourceforbrug, energiforbrug og affaldsproduktion; 4) deltagelse i aktive miljøberedskaber og 5) inddragelse af forskning. Se Improve.





Processerne: kompetence & compliance

Hvordan bliver vores politikker til?

Vores politikker bliver til ved samarbejde på tværs af organisationen, ansvarsområder og fag. Eksternt rettede politikker skal tillige inddrage aktøren/interessenten. Vores politikker skal understøtte vores statement om universel bæredygtighed og vores 5 søjler. Den policy-ansvarlige medarbejder sørger for at koordinere samarbejdet om politikkerne og udarbejder et green paper, som går videre til chefgruppen og direktionen. Politikker, som har været igennem denne proces, og som er vedtaget, er gyldige og gældende.

01

Der udarbejdes et råudkast til green paper i samarbejde mellem fagspecialister og den policy-ansvarlige medarbejder. Chefgruppen og direktionen besidder Go/No Go Decision. Ved Go Decision videre- og procesbehandler den policy-ansvarlige sagen, ellers skrinlægges sagen.

02

Det færdige green paper tilgår chefgruppen og direktionen til vedtagelse, da ledelsen har endelig beslutningskompetence.

Direktionen har beslutningskompetence i alle sager.

Vedtages politikken, er den gældende.



Hvordan kvalitetssikres og udvikles politikkerne?

Vores policy-ansvarlige formidler politikkerne i organisationen sammen med de respektive fagspecialister efter vedtagelse og overvåger det nye politikområde sammen med det samlede corpus af politikker som et led i den samlede policy/complianceindsats. Vi sikrer os løbende formidling.

Vores policy-ansvarlige medarbejder sikrer controlling og compliance på området. Dette indebærer årlig review af området på baggrund af audits og afvigelser, controlling på det operationelle niveau, sammenholdelse med gældende ret samt alignment og kvalitetssikring med virksomhedsstrategier og selskabsledelser. Se illustration på side 3. Alle gældende politikker findes i Improve.

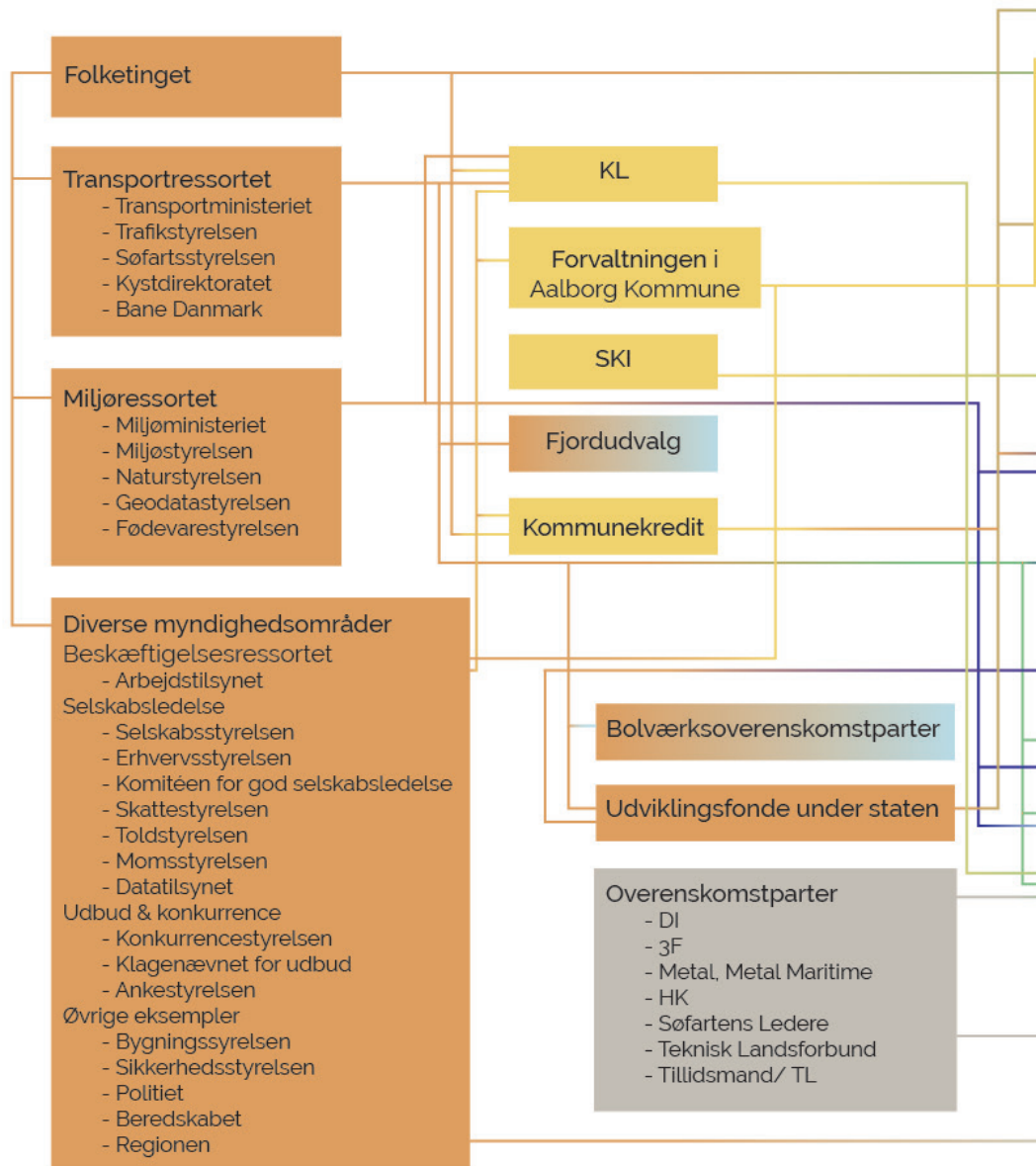


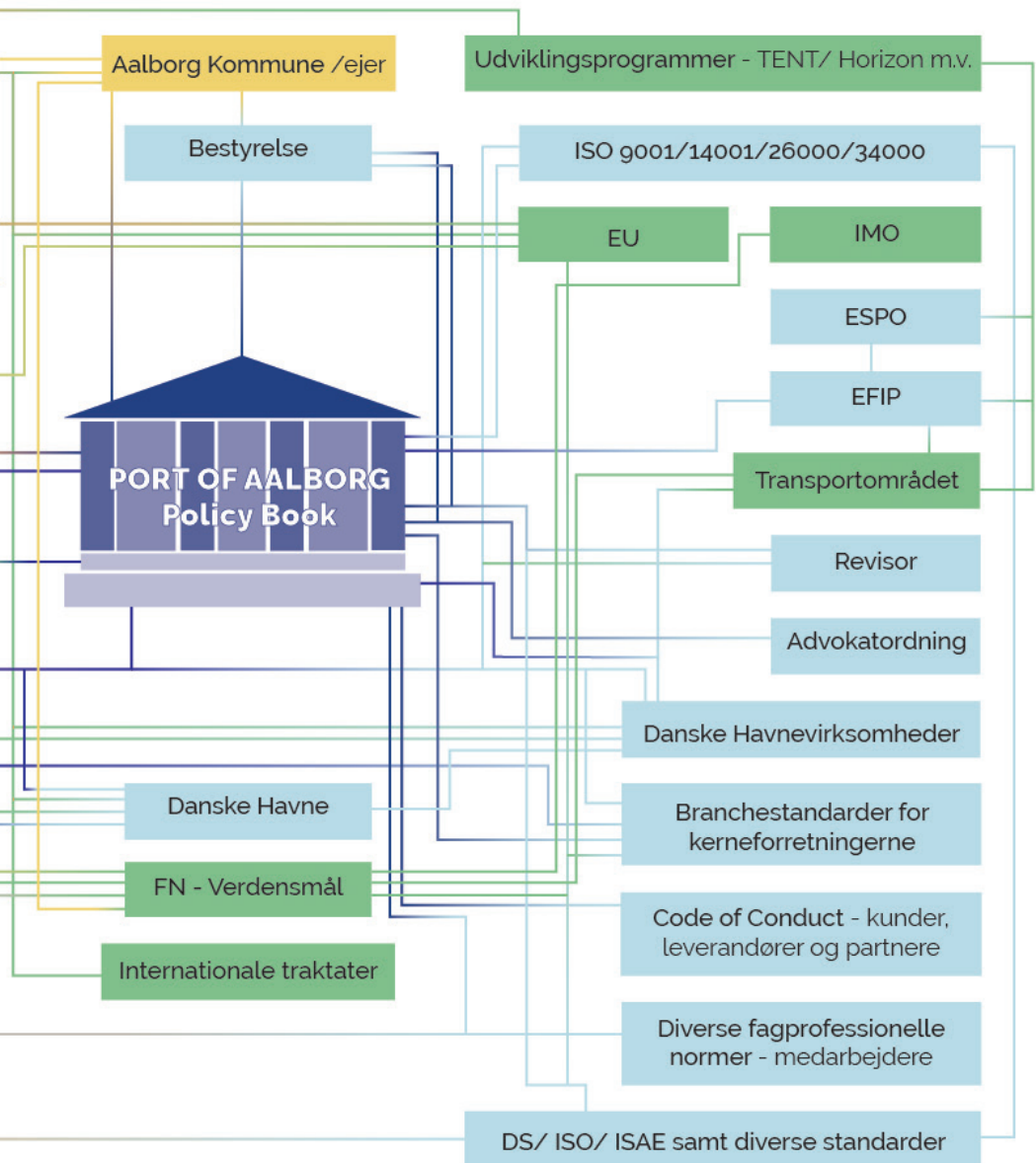
Policy Netværk

Policy netværket formål er at illustrere eksempler på arenaer og væsentlige aktører og institutioner, som har betydning for vores selskabsledelse efter Good Governance-principperne, og som dermed er med til at forme vores Policy Book. Der er alene tale om væsentlige eksempler og alene policy netværket fremgår uden medtagelse af udviklingsnetværket og produktionsnetværket.

Farvekode

- | | |
|--|--|
| ■ international, politisk arena | ■ arbejdsmarkedets parter |
| ■ national, politisk arena | ■ normalinteressenter |
| ■ kommunalpolitisk arena | |

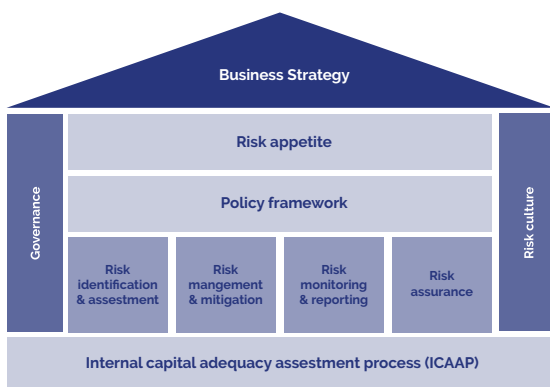




Policy management: integration & Good Governance

Nærværende Policy Book er et styringsmiddel for virksomhedens Policy Management. Vores Policy Management og Risk Management skal være systemisk integrerede og skal dokumentere, kvalitetssikre og udvikle vores governance-struktur under et certificeret complianceprogram. General Counsel er øverst ansvarlig for virksomhedens policy- og complianceområde. Risikochef er øverst ansvarlig for Risk Management, risikostyringsprocesserne og det tilgrundliggende melde- og rapporteringssystem i organisationen.

Den overordnede struktur og integration er gengivet i denne søjlebygning:



Udviklingen af policy-området skal tilsikre strategisk fit og alignment i forhold til virksomhedsstrategier og selskabsledelser, integration til det juridiske område og risikorapporteringssystemet/risiko management samt læring og udvikling af disse områder. Det påhviler den policy-ansvarlige at foretage årligt Policy Review samt gennemførelse af strategiske indsatser og anbefalinger, så dokumentationen for Good Governance og ledelsesstrukturen kan indgå i selskabernes ledelsesberetning i årsregnskabet.



FN'S VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling



**PORT OF
AALBORG**



ADMINISTRATIONEN
Tais Kløgtner, General Counsel

Port of Aalborg A/S
Langerak 19
DK-9220 Aalborg Øst

Tlf. +45 9930 1500
Mail: info@portofaalborg.com

gate to great
portofaalborg.dk