

GrønlandsBANKENs samfundsansvar

2016

A large, stylized blue bird logo, possibly a dove, is positioned on the right side of the page. The bird is facing right and has a white circular eye. Its wings are spread, with several curved lines representing feathers. The text 'Pakkussineq' is written in a blue, italicized font across the bird's body.

Pakkussineq

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Politik og strategi for samfundsansvar	4
2. Primære aktiviteter og mål i 2016	7
Finansiell forståelse	7
Tilgængelighed og information	8
En hjælpende hånd til iværksættere	9
Globale indtryk	9
Socialt og frivilligt engagement	10
Arctic Winter Games 2016	10
Øvrige frivillig-aktiviteter 2016	11
3. UN Global Compact – aktiviteter og -mål 2016	12
3.a. Miljø og bæredygtighed	12
3.b. Menneskerettigheder	15
3.c. Arbejdstagerrettigheder	16
Uddannelse og kompetenceudvikling	16
Arbejds miljø, sikkerhed og sundhed	17
Inklusion	18
3.d. Anti-korruption	18
4. Evaluering af bankens arbejde med samfundsansvar	19
5. Bilag Tabel over resultater og mål 2012-2017	21

Forord

”Vi løfter samfundet ved at fremme finansiel forståelse, samarbejde med uddannelsessteder og erhvervslivet samt understøtte bæredygtige lokale initiativer og udvikling.”

(Uddrag af GrønlandsBANKENS mission)

GrønlandsBANKENS samfundsansvar beror på en fremtrædende rolle i samfundet i kraft af indflydelsen på den grønlandske økonomi og overvejelser om, hvad banken kan skabe af merværdi for samfundet ud over den daglige drift. Af dette afstedkommer bankens vision 2020 *”Grønlands bedste virksomhed – til gavn for Grønland”*.

Med udgangspunkt i vores interessenters krav og forventninger og bankens strategiske mål har vi et overordnet fokusområde for vores CSR-indsats: at skabe finansiel forståelse hos kunder og borgere i Grønland. Finansiel forståelse giver handlemuligheder og indsigt til at træffe de bedste økonomiske valg. Dette princip er udgangspunktet for vores virke som bank og vores daglige rådgivning.

Vores CSR-indsats har derudover skærpet fokus på udvalgte målgrupper – især børn og unge og socialt udsatte – for at bidrage til bekæmpelsen af sociale problemer. Målet er at sikre Grønlands borgere et oplyst levestandard og bidrage til økonomisk vækst til gavn for den enkelte og hele samfundet.

Banken har endvidere større fokus på, hvilken direkte impact bankens CSR-indsats har på udvalgte CSR-områder. Dette vil fremgå tydeligere i bankens CSR-rapportering fremadrettet.

Ved tilslutningen til UN Global Compact (UNGC) i foråret 2013 afgav GrønlandsBANKEN løfte om at implementere FN's 10 Global Compact-principper inden for områderne miljø, menneskerettigheder, arbejdstager-retteligheder og anti-korruption.

Ud over at rapportere om bankens fremdrift i forhold til UNGC's 10 principper er denne rapport også udarbejdet jf. regnskabsbekendtgørelsens § 135 & 135a.

Nuuk, 28. februar 2017

Martin Kviesgaard
Bankdirektør

1. Politik og strategi for samfundsansvar

GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog i december 2015 en politik for bankens samfundsansvar. Den er blevet til ved dialog med bankens interessenter og deres evaluering af GrønlandsBANKENS CSR-indsatser 2010-2015. Bankens CSR-arbejde i 2016 bygger på samme politik, hvor den overordnede målsætning for bankens indsats er at bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer og skabe bæredygtig vækst til gavn for Grønland.

Arbejdet med bankens samfundsansvar beror ligeledes på bankens vision 2020: "Grønlands bedste virksomhed- til gavn for Grønland". Endvidere implementeres bankens nye værdisæt (engagerede, ordentlige, kundeorienterede og udviklingsorienterede) i CSR-arbejdet frem mod 2020.

De forretningsmæssige mål med CSR-arbejdet består i at opretholde bankens omdømme som et troværdigt og stabilt pengeinstitut. Et sådant omdømme smitter også af på kundernes og medarbejdernes loyalitet og bidrager derved til at sikre en langsigtet tilfredsstillende økonomisk drift.

Som understøttelse af bankens indsats for at skabe finansiell forståelse vil vi fortsat arbejde med at udvide tilgængeligheden af vores rådgivning og lånefinansiering uden for vores primære markedsområde. Vi ønsker også fortsat at inddrage vores medarbejdere bredt i indsatsen for at skabe finansiell forståelse og støtte op om andre CSR-relaterede projekter.

Denne redegørelse vil koncentrere sig om CSR-indsatsen i 2016, som har haft det primære formål at søge at efterleve den nye strategi på området.



Figur 1 CSR Strategi 2.0

Kernen i strategien er at skabe bæredygtig økonomisk udvikling for vores kunder. Vi ved, at det kræver indsigt at kunne handle på ens økonomiske muligheder. Derfor vil vi gerne være med til at skabe en større finansiell forståelse i hele Grønland.

Bæredygtig økonomisk udvikling kan bruges både i forhold til kunder og medarbejdere, såvel som det bredere samfund – og er i sammenhæng med bankens egne strategiske mål.

'At skabe finansiell forståelse' er en måde at skabe muligheder for det enkelte individ eller familie, så man træffer de rigtige valg. Arbejdet med Finansiell forståelse retter sig både mod vores kunder gennem den almindelige rådgivning og overfor andre målgrupper, der indgår i CSR indsatsen (målgrupper med behov for øget finansiell forståelse, f.eks. børn/unge, socialt udsatte etc.)

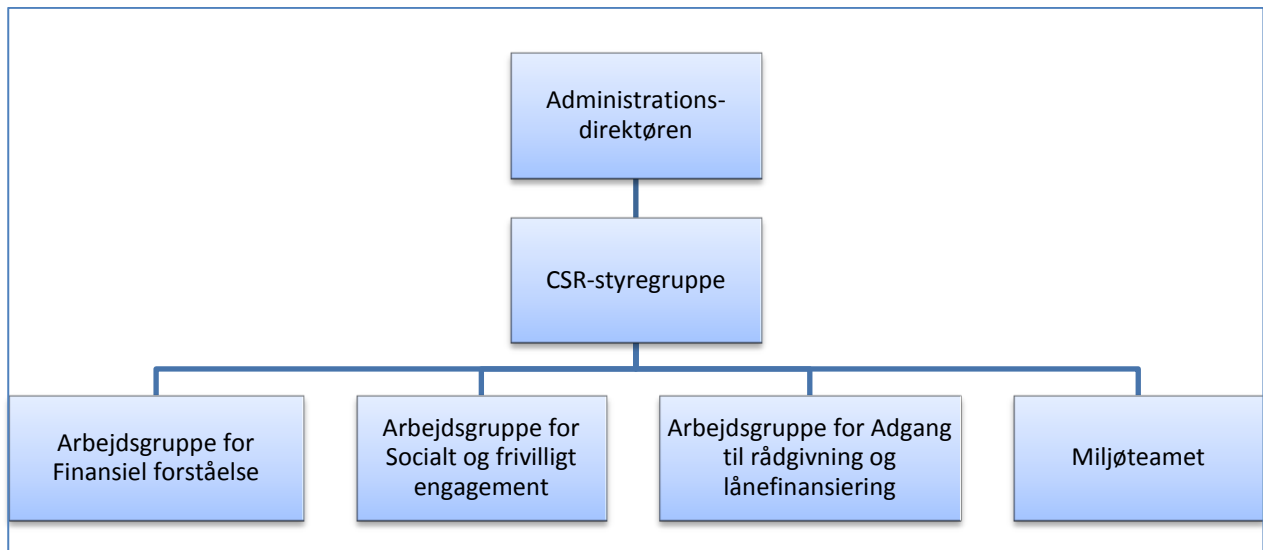
Ved at sætte fokus på bæredygtig økonomisk udvikling gennem at bidrage til en bæredygtig finansiell forståelse adresseres både den enkelte kunde og det bredere grønlandske samfund - hvilket passer til bankens rolle i samfundet. *Finansiell forståelse* beror på bankens kompetenceområde, og der hvor bankens interesser peger på, at banken kan gøre den største forskel.

De to resterende fokusområder - tilgængelighed og frivillighed – er understøttende elementer, som bidrager til finansiell forståelse. Rådgivning uden for bankens normale markedsområde er med til at skabe finansiell forståelse og muligheder der. Den frivillige indsats kobles mere op på finansiell forståelse, hvor medarbejderne i endnu højere grad inddrages i undervisning på skoler, rådgivning af socialt udsatte og lignende (stadig med mulighed for at lave andre CSR aktiviteter).

Organisering af arbejdet

I perioden 2010-2016 har der været nedsat arbejdsgrupper på tværs af banken for de strategiske fokusområder. I slutningen af 2014 etablerede vi eksempelvis bankens miljøteam med fokus på bæredygtighed og energireduktion.

Det overordnede ansvar for bankens samfundsindsats varetages af administrationsdirektøren, som løbende orienterer direktionen om arbejdets fremdrift. Arbejdet med bankens CSR er derudover forankret i en styregruppe bestående af administrationsdirektøren, CSR-sekretæren, HR-chefen, samt de hovedansvarlige for væsentlige områder der afdækker eksisterende strategi.



Figur 2 Organisering af arbejdet med samfundsansvar (CSR).

GrønlandsBANKEN er medstifter af og medlem af CSR Greenland. I marts 2013 tilsluttede GrønlandsBANKEN sig som nævnt UNGC, som er FN's program for virksomheder og organisationers sociale ansvar. Programmet omfatter 10 principper, der handler om miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. Medlemmer af UNGC skal hvert år foretage en årlig rapportering af fremdriften i deres arbejde med de 10 principper. GrønlandsBANKENS tredje afrapportering som medlem var i marts 2016, og den fjerde afrapportering sker i marts 2017 (denne rapport).

2. Primære aktiviteter og mål i 2016

Finansiell forståelse

Der har været stor efterspørgsel efter at kunne lægge et budget og at kunne overskue egen økonomi. Der har særligt været efterspørgsel efter undervisning i finansiell forståelse på skoler og uddannelsessteder rundt omkring i Grønland. For tredje år i træk blev der afholdt Business Combat, og foruden handelsskolen i Nuuk, NI, lagde handelsskolen i Qaqortoq også hus til den store dyst. Business Combat er et virkelighedsnært spil, hvor handelsskolelever dystes mod lokale erhvervsfolk

Henover året har GrønlandsBANKENS rådgivere undervist i finansiell forståelse i blandt andet Brugsen-i, efterskoler, Majoriaq, NI og folkeskoler – dette er sket i alt 60 gange. Her har fokus særligt kredset om budgetlægning, rådighedsbeløb og muligheden for at spare op til større fremtidige køb. I undervisningen på folkeskoler har fokus også været på Qassit, som er et computerspil, der supplerer matematik og samfundsfag. Spillet er udviklet af banken med fokus på hverdagsøkonomi og er målrettet 8.-10. klassetrin.

Qassit er bygget op om tre scenarier, "Efterskole-drømme", "Alene hjemme" og "En ny by", hvor der til hver del er tilhørende opgaver. Alle opgaverne udfordrer elevernes regnefærdigheder via opgaver, der relaterer sig til det virkelige liv. Spillet er udviklet i samarbejde med en række fagfolk, og er afprøvet i forhold til spillets primære målgruppe.

Siden 2015 har banken i samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq udbudt kurser i finansiell forståelse for borgere på overførselsindkomst. Gruppen omfatter bl.a. ledige, enlige forsørgere og førtidspensionister. Flere i denne gruppe har et behov for at øge deres vidensniveau og få et overblik over deres økonomiske muligheder. Samarbejdet var på forsøgsbasis i 2015 og efter evalueringen i 2016, er det vedtaget, at kurserne skal fortsætte. Hvis samarbejdet med Kommuneqarfik Sermersooq fortsat udvikler sig efter planen, skal rådgivningen på sigt også



"Det tætte samarbejde med GrønlandsBANKEN har stor betydning for NI Nuuk. Ikke kun i forhold til Business Combat, men også når de kommer forbi og holder oplæg eller hjælper til som underviser i fagene."

*Bramer Sørensen,
uddannelsesinspektør, NI*



"Business Combat giver eleverne og de studerende en god mulighed for at afprøve deres viden under forhold, der ligner virkeligheden.

De studerende og eleverne kan se, at den teori, som de lærer i timerne, også er relevant uden for klasselokalerne. Ligeledes er det en god måde for eleverne og de studerende at netværke med de lokale erhvervsfolk."

*Jakob Olsen, underviser og
NI1 koordinator*

inkludere individuel gældsrådgivning til visiterede klienter med et særligt behov.

Tilgængelighed og information

I forlængelse af at banken indfører flere digitale selvbetjeningsløsninger, er der blevet arrangeret målrettet Netbank-undervisning for ældre mennesker på plejehjem. Formålet er at gøre de ældre mere selvhjulpne i at håndtere egen økonomi. Der er arrangeret transport fra plejehjem til banken, og herudover står banken til rådighed for borgere i åbningstiden, når de kommer ind fra gaden og ønsker hjælp til Netbank.

Hvert år tager rådgivere til Tasiilaq og Uummannaq for at holde kundemøder med borgere som til hverdag er fysisk afskåret fra at sidde overfor en bankrådgiver. Tasiilaq har cirka 2.000 indbyggere og her besøger to rådgivere byen og holder så mange individuelle møder som muligt. Hertil underviser de i

GrønlandsBANKENs selvbetjeningsløsninger og i finansiel forståelse. På samme vis besøger to rådgivere Uummannaq med cirka 2.179 indbyggere, hvor kundemøderne foregår i kommunens faciliteter. Efterspørgslen efter besøgene er øget og planen er at fortsætte de kommende år og udvide med informationsmøder på byens skoler. Målet er desuden at øge brugen af videokonference. En væsentlig forudsætning er dog, at internetforbindelsen i disse byer forbedres og bliver billigere for borgerne. Foruden Uummannaq og Tasiilaq var banken tilstede i Paamiut for at holde individuelle kundemøder og oplæg om hverdagsøkonomi for byens borgere.

I 2016 gentog GrønlandsBANKEN en række informationsmøder i samarbejde med Nuna Advokater om arv, dødsfald, skilsmisse og testamente i Ilulissat, Aasiaat og Sisimiut. Da interessen for at deltage i møderne er voksende, er planen at udvide møderne til flere byer i 2017.

I Sydgrønland underviser rådgiverne fra Qaqortoq i Finansiell forståelse i Narsaq, som har cirka 1.529 indbyggere.



”To gange om året rejser jeg og en kollega til Tasiilaq. Det gør vi for at fortælle borgerne i Østgrønland om deres økonomiske muligheder og tilbyde dem den personlige og grundige rådgivning, der er behov for, når man skal låne penge til for eksempel hus, båd, bil eller opstart af en enkeltmands-virksomhed.”

Inger Poulsen
Kunderådgiver

En hjælpende hånd til iværksættere

GrønlandsBANKENS Erhvervsfond har i samarbejde med Sermersooq Business Council afsat en pulje på 2 millioner kroner til mindre ansvarlige lån dedikeret til mindre iværksætter-projekter, der kan skabe økonomisk vækst og arbejdspladser i Grønland. For at få del i lånepuljen skal iværksætteren have potentiale til at tage sin virksomhedsdrift til et nyt niveau og blot mangler en kapitalindsprøjtning for at udnytte potentialet. Som en ekstra hjælp tilbyder GrønlandsBANKEN fleksibel tilbagebetaling, hvor iværksætteren efter tre år kan konvertere sit lån til egentlig selskabskapital. Et vigtigt element i iværksætterens produkt er blandt andet, at det skal være kendetegnet ved at være innovativt, kreativt, bæredygtigt, importbegrænsende og/eller eksport-egnet.



”Lånet fra GrønlandsBANKENS Erhvervsfond giver os midler nok til at sikre kickstarten af projektet og skabe momentum for den efterfølgende realisering.”

Jens-Jakob Lennert Sandgreen
Iværksætter og opfinder af
”Balloon projekt”

favorabel rente på 1 % over diskontoen.

Denne håndsækning skal ses i forlængelse af, at banken i 2015 lancerede en iværksætterkampagne, som var rettet mod opstart af virksomheder. Her hjalp banken med emner som forretningsplan, virksomhedstype, budget, kontrakter, skat, selvfinansiering og sikkerheder. I forlængelse med det har vi i 2016 afholdt en informationsaften om ”Den gode forretningsplan”, som blev arrangeret i samarbejde med Deloitte. Deltagerne fik her en indføring i forretningsplaner, budgettering og støttemuligheder gennem Greenland Venture og Greenland Business.

I samarbejde med Erhvervsrådet i Sisimiut deltog repræsentanter for Erhvervsafdelingen desuden i en informationsaften i Grønlands Innovationscenter.

Globale indtryk

GrønlandsBANKEN vil være til gavn for hele Grønland, og det har blandt andet givet sig til udtryk ved et samarbejde med Air Greenland, hvor skoleklasser kan søge om billigere billetter til studieture. Dette initiativ er taget for at støtte unge mennesker i at rejse og opsøge globale indtryk og spare op til turen. GrønlandsBANKENS andel i samarbejdet består i en Studieturskonto, som giver skoleklasser og studiehold en

Socialt og frivilligt engagement

GrønlandsBANKENS frivillighedspolitik er udarbejdet af en intern arbejdsgruppe, som har fremlagt retningslinjer for frivilligt arbejde udført af medarbejdere. GrønlandsBANKENS vision er at være "Grønlands bedste virksomhed - til gavn for Grønland", og det frivillige arbejde er et element i denne vision. Frivilligheden og det sociale engagement skal gavne Grønland ved at bidrage til den samfundsmæssige udvikling.

Timerne bliver brugt på socialt og frivilligt engagement, der gavner børn og unge, uddannelse, miljø, kultur og sport. Herudover arbejder vi med finansiell forståelse, hvor rådgivere kommer ud til virksomheder, skoler, uddannelsesinstitutioner og underviser i økonomi.

Det største frivillighedsarbejde i 2016 blev lagt i forberedelserne og i udførelsen af Arctic Winter Games 2016. Banken lagde i alt 1.473 mandetimer i arrangementet (se bilag).



"(...) både børn og voksne er vældig glade for Rosine, når hun er her nede i Mælkebøttens værested. Det er vældig rart, at hun kan give en hånd ind i mellem, specielt når der er mange børn, der gerne vil spise med i værestedet.

Naja Sarkov Petersen
Daglig leder i Mælkebøtten



"Sponsorerne blev vores vigtigste partnere. Langt størstedelen af sponsorerne var aktivt deltagende i arbejdet med at realisere projektet, både før, under og efter legene. AWG2016 blev en succes, ikke mindst på grund af det store engagement sponsorerne viste. Uden sponsorernes aktive og løbende støtte, var AWG2016 ikke blevet den succes, den var."

AWG2016
Erfaringer for fremtiden
(erfaringsrapport)

Arctic Winter Games 2016

Arctic Winter Games 2016 er Grønlands hidtil største sportsbegivenhed, og det har krævet frivilligt arbejde fra både borgere og virksomheder. Legene foregik fra 6. – 11. marts 2016, og GrønlandsBANKEN indgik en Nanoq-sponsoraftale i 2014, cirka 2 år inden legene blev afholdt. Banken stillede medarbejdere til rådighed for hele projektet samtidig med, at vi betalte medarbejderes løn. Baggrunden for bankens engagement var, at Arctic Winter Games kan være med til at motivere unge til at dyrke sport, forfølge sportslige resultater og udvikle sig personligt.

Kompetenceudvikling har været en grundsten i arbejdet med de frivillige. Det var vigtigt, at de frivillige oplevede at samarbejde fører større resultater med sig. Endvidere var det en bærende motivationsfaktor for GrønlandsBANKEN at bidrage til at promovere Grønland udenfor landets grænser.

Opgaver der blev løst før, under og efter legene spænder lige fra styregruppe-medlemmer til ansatte i fundraising-komiteen, komiteen for sportsresultater, komiteen for galla, Arctic Winter Games-sekretariatets cashier-funktion og vagter på diverse sportspladser.

GrønlandsBANKEN sponsorerede også med et kontant tilskud

til Arctic Winter Games og tilbød gratis valutaveksling under legene. Den samlede værdi af GrønlandsBANKENS Nano-sponsorat var på mere end 1 million kroner.

Øvrige frivillig-aktiviteter 2016

GrønlandsBANKEN kører fortsat med kampagnen "230 hjælpende hænder", som blev lanceret i 2014. Det indebærer, at alle bankens ansatte har mulighed for at udføre frivilligt arbejde i og udenfor arbejdstiden. Banken har afsat 2.000 mandetimer, inkl. bl.a. undervisning i finansiel forståelse samt frivillige timer til AWG2016, og det har affødt faste samarbejder med en række organisationer.



GrønlandsBANKEN har gennem deres mangeårige engagement i bestyrelsen og deltagelse i tværgående CSR-projekter bidraget til at styrke arbejdet med CSR i Grønland. Internt har GrønlandsBANKEN formået at integrere CSR som en naturlig del af deres forretningsmodel (...) med øje for at skabe fælles værdi for mennesker, miljø og forretningen.

Lotte Frank Kirkegaard
Sekretariatschef, CSR
Greenland

Organisationerne er:

- Nuummi Uumasut
- Pisiu (Det Kriminalpræventive Råd)
- Natteravnene
- Røde Kors
- Nuuk Playground/Kommuneqarfik Sermersooq
- Børnerettigheds-organisationen MIO
- Foreningen for grønlandske trommedansere
- Red Barnet/Meeqqat Ikiortigit - Kalaallit Nunaat
- Nanubørn
- Mælkebøtten
- Neriuffik Kattuffiat i Nuuk
- NSP (langrendsskiklub i Nuuk)

GrønlandsBANKEN indgik en samarbejdsaftale med Natteravnene i 2014, hvor ansatte i banken går rundt i Nuuks gader tre aftener om måneden året rundt. De står til rådighed for børn, der har brug for tryghed og selv ønsker at snakke. Herudover sponsorerer banken forplejning til medlemmerne, når der er førstehjælpskurser. Der stilles derudover lagerplads og lokale til rådighed i banken, og banken sponsorerer refleksbrikker, som deles ud til børnene.

Igen i 2016 tog bankens medarbejdere i alle filialbyer en ekstra tørn for miljøet, da de på oprydningsdagen 'Saligaatsoq' ryddede op i filialbyerne. Bankens miljøkoordinator sidder i styregruppen for koordinering af oprydningen, som i 2016 foregik på land og i havneområderne. Initiativet til oprydning blev taget i 2011 i Nuuk i samarbejde med CSR Greenland,

hvorefter initiativet har bredt sig til flere andre byer, heriblandt alle bankens filialbyer, hvor flere af bankens ansatte har været med til at koordinere oprydningen.

I 2016 har ansatte i banken fortsat udført frivilligt arbejde i Kalaallit Røde Korsiat og Nuummi Uumasut (foreningen bag Nuuks Dyreklinik), de har hjulpet til i lokale sportsklubber og lavet mad i Mælkebøttens børnefolkekøkken. En repræsentant fra banken sad som medlem af miljøprojektet "Clean Greenland – Green Companies", hvor et tre-årigt samarbejde blev rundet af i 2016 med en målrettet miljø-handlingsplan for banken samt deltagelse ved CSR Greenlands miljøkonference, hvor udenlandske forskere gæstede konferencen samt de grønlandske virksomheder, som havde deltaget i projektet.

I 2015 overgik banken sit årsmål for frivilligt arbejde med 34 % svarende 392 timer. Der blev i alt brugt 1.527 timer på socialt og frivilligt engagement. I 2016 var målet sat endnu højere, 1.800 timer, særligt på grund af Arctic Winter Games 2016. Der blev registreret 2089 timer, cirka 10 % højere end målet, men stadig under det langsigtede mål på ca. 2200 timer.

3. UN Global Compact – aktiviteter og -mål 2016

I 2013 blev GrønlandsBANKEN, som det andet grønlandske selskab nogensinde, optaget som medlem af UNGC. Et medlemskab som forpligter i forhold til 10 universelle principper inden for hovedområderne miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. I 2016 har banken igangsat udarbejdelsen af en politik for efterlevelse af menneskerettighederne. Politikken forventes vedtaget i 2017, og understreger bankens aktive medlemskab af UNGC Compact. En del af ansvaret banken vedkender sig er, såfremt der sker krænkelse af menneskerettigheder, vil banken i størst muligt omfang få ændret på dette. Dette omfatter handlinger foretaget af medarbejdere, investorer, kunder, samt leverandører og andre samarbejdspartnere.

3.a. Miljø og bæredygtighed

I 2014 blev der formuleret og vedtaget [en overordnet miljøpolitik](#) baseret på bankens opbakning til UNGC. Det overordnede mål for GrønlandsBANKENS miljøansvar er til stadighed at være bevidste om at tænke bæredygtighed og miljøhensyn ind i vores aktiviteter på en forretningsmæssig og samfundsmæssig meningsfuld måde. Det sikrer vi ved at identificere og overvåge vores væsentligste miljøpåvirkninger, iværksætte procedurer til at begrænse ressourceforbruget, dele vores viden og erfaringer og give medarbejdere, leverandører og kunder de bedste muligheder for at agere miljømæssigt ansvarligt. I 2016 fortsatte arbejdet med at systematisere miljøindsatsen, der skal bidrage til at reducere bankens omkostninger, fastholde og tiltrække medarbejdere, kunder og investorer samt øge samarbejdet med myndigheder og leverandører.

GrønlandsBANKEN arbejder for at gøre det muligt for sine kunder at foretage bæredygtige investeringer. Det gør vi blandt andet via vores miljølån Nutarsaaneq, som i første omgang var funded i samarbejdet med NIB (Nordic Investment Bank), hvor kunder kan låne op til 300.000 kroner på fordelagtige rentevilkår. Lånet henvender sig både til privat- og erhvervskunder og kan bruges til energiforbedringer såsom udskiftning af gammelt oliefyr, bedre isolering, udskiftning af døre eller vinduer, nyt tag eller investering i solcelleanlæg m.m. Ved årsafslutningen 2016 var der i alt 360 Nutarsaaneq-lån mod 314 i 2015 og 257 i 2014.

Bankens miljøbillån Minguik til anskaffelse af miljøvenlige biler i energiklasse A var på 312 udlån i 2016. Til sammenligning var der oprettet 156 lån i 2015 mod 82 lån i 2014. I efteråret 2015 sænkede vi renten på de to miljølån, der nu ligger på 2,90 %. Det lave renteniveau er fortsat i 2016.



”Vores miljølån er populære som aldrig før. Det gælder både lån til miljørigtige biler og energirenovering af boliger og bygninger. Vi mærker en stor efterspørgsel på dem her i Nuuk”

Yvonne Kyed
Souschef i Nuuk

GrønlandsBANKEN går også selv foran i forhold til at bruge bæredygtige energiformer. I 2014 installerede vi solcelleanlæg på tre af bankens bygninger, og i 2015 dækkede de 7,34 % af bankens elforbrug på hovedkontoret i Nuuk, 27,19 % i Maniitsoq og 49,23 % i Aasiaat. Tallene er forbedret yderligere i 2016 ved at dække henholdsvis 13 % af elforbruget på hovedkontoret i Nuuk, 33 % af elforbruget i Maniitsoq og hele 82 % af elforbruget i Aasiaat.

I Maniitsoq og Aasiaat har solcelleanlæggene igen i 2016 produceret et overskud af el, der er blevet solgt til Nukissiorfiit til brug for resten af byens el-net. Tallene er overbevisende. Derfor har banken i 2016 installeret solcelleanlæg på taget af bankbygningerne i Ilulissat og Qaqortoq. I 2017 forventes bankens sidste filial i Sisimiut også at få installeret solceller. Ydermere er bankens bygning i Qaqortoq blevet energirenoveret i 2016. Dette skal ses i forlængelse af den løbende energioptimering, banken har iværksat de senere år. I 2013-2014 blev filialerne i Sisimiut og Ilulissat også energirenoveret.

GrønlandsBANKEN har en kantineordning i Nuuk, hvor hjemløseherberget modtager overskudsmaden alle ugens dage. Miljø-teamet har tilbage i 2014 vurderet om der var mulighed for besparelser ved madreduktion, men de har

vurderet at den sociale værdi ved at donere maden til hjemløse er større.

GrønlandsBANKEN er medlem af miljøgruppen Saligaatsoq – Avantangiiserik, som er etableret af CSR Greenland med det formål at samle arbejdsgrupper, der kan koordinere miljøprojekter i Grønland på tværs af sektorer, faglighed mv. Under denne paraplyorganisation deltager GrønlandsBANKEN som én ud af syv virksomheder i et treårigt samarbejde om strategisk miljøledelse. Projektet hedder Clean Greenland – Green Companies og koordineres i et partnerskab mellem CSR Greenland og WWF Verdensnaturfonden og blev afsluttet i 2016.

Herudover har GrønlandsBANKEN i Saligaatsoq-regi som før nævnt deltaget i den årlige oprydningsdag, som igen i 2016 blev afviklet i samtlige af bankens filialbyer. I Nuuk deltog repræsentanter fra banken samtidig i en udendørs udstilling af el- og hybridbiler, der var arrangeret for at sætte fokus på de miljømæssige og økonomiske fordele ved en bil i energiklasse A. Det var andet år i træk, banken kombinerede udstilling af miljørigtige biler med den årlige oprydningsdag.

Banken er desuden med i en projektgruppe under CSR Greenland, der har til formål at fremme fokus på hverdagens muligheder for ressourcebesparelser i kontormiljøer. Fremdriften i GrønlandsBANKENS daglige miljøindsats sikres af en miljøkoordinator/projektleder og et team bestående af et bredt udvalg af medarbejdere med interesse for miljøarbejde.

Den bygningsansvarlige og den indkøbsansvarlige er faste medlemmer af teamet, da deres ansvarsområder er i fokus for miljøindsatsen. Alle bankens filialer er desuden repræsenteret i miljøteamet og koordinerer dele af miljøinitiativerne i banken.

Miljøteamet kortlagde i 2014 bankens samlede miljøaftryk og etablerede registrering og overvågning af ressourceforbruget. Datagrundlaget, en vurdering af de væsentligste miljøpåvirkninger og mulige indsatser og handlingsplan for konkrete reduktionsmål for 2016 har indgået i en detaljeret miljøredegørelse.



”Solceller er en investering, der hurtigt giver overskud. I Aasiaat har vi i oplevet, at solcellerne dækker op imod 82% af filialens samlede elforbrug for året.”

Jørgen Aarup Jensen

Bygningsansvarlig

Ser vi isoleret på bankens print via den såkaldte Papercut-løsning, har banken i 2016 reduceret sin påvirkning af miljøet. Dette bedst illustreret ved boksen nedenfor. Herunder er det værd at nævne, at banken har optimeret brugen af dobbeltsider med næsten 50 %, hvilket har en væsentlig effekt på bankens samlede print- og papirforbrug.

Herudover er det forventningen, at den strammere indkøbs- og lagerstyring og mere miljørigtige indkøb på langt sigt resulterer i et 5-10 % lavere forbrug af papir, kontorartikler mv.

GrønlandsBANKENS samlede CO₂-forbrug var i 2015 286,13 tons mod 334,29 tons i år 2014. Banken har ikke kunnet fastholde resultatet for 2015 og kan konstatere en stigning i CO₂-forbruget. 313,95 tons CO₂ har banken udledt i 2016. Det er en stigning på 9 % og er dels et resultat af, at der i bankens hovedkvarter er taget en etage mere i brug. Derudover har banken haft længere og flere flyrejser. Da banken opererer

under nogle geografiske forhold, hvor andre transportmidler er svært tilgængelige eller ikke eksisterende, vil det betyde, at CO₂-forbruget kan have udsving fra år til år. Det er dog bankens mål kontinuerligt at mindske forbruget, men er klar over, at der vil være udfordringer på vejen mod at efterleve UNGCs mål om "Affordable and Clean Energy" og tage ansvar for klimaet "Climate Change".

Banken har i 2016 formået at reducere sit negative impact på miljøet ved at printe mere effektivt:

2016:

I periode fra 01-01-2016 til 31-12-2016.	
Virksomheder på Miljøet	
Træer forbrugt	7,03 træer
CO ₂ , der produceres	2.545,4 kg
Ækvivalent Pære Timer	160.266,9 timer

2015:

I periode fra 01-01-2015 til 31-12-2015.	
Virksomheder på Miljøet	
Træer forbrugt	7,56 træer
CO ₂ , der produceres	2.740,3 kg
Ækvivalent Pære Timer	172.534,4 timer

3.b. Menneskerettigheder

Det er en fundamental del af UNGCs mål at arbejde for lighed mellem køn, og for GrønlandsBANKEN er det på ledelsesniveauet et overordnet mål at tilvejebringe og vedligeholde en lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog i august 2013 "Politik og måltal" for det underrepræsenterede køn. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Andelen af ledere ultimo 2016 er fordelt ligeligt med 50 % kvinder og 50 % mænd. Det er bankens mål, at andelen af ledere med det underrepræsenterede køn fastholdes på mindst 40 %.

I 2016 har GrønlandsBANKEN desuden udarbejdet en politik for sociale medier. Politikken skal først og fremmest sikre medarbejdernes ytringsfrihed og beskyttelse imod digital chikane. Da uhensigtsmæssig adfærd på de sociale medier kan

få ansættelsesretlige konsekvenser, skal politikken også tydeliggøre gældende retningslinjer og give vejledende råd om god adfærd. Politikken er godkendt af bankens Sikkerheds- og Samarbejdsudvalg.

Et andet element i GrønlandsBANKENS CSR-arbejde er, at der er taget initiativ til at indarbejde FN's menneskerettighedsprincipper i leverandørkontrakterne. Dette arbejde skal fremme kendskabet til og ansvaret for at opretholde FN's menneskerettigheder. I 2016 har banken taget kontakt til de væsentligste underleverandører for at opdatere leverandørforholdene i overensstemmelse med vores forpligtelse over for UNGC. Dette har resulteret i, at 22 underleverandører har underskrevet deres forpligtelser i forhold til FN's menneskerettighedsprincipper. Derudover har 5 leverandører afvist at skrive under på erklæringen. Disse leverandører har banken stadig samarbejde med, da de betragtes som essentielle for bankens drift og virke som finansielt institut. Derudover er banken i dialog med yderligere 21 underleverandører, som der arbejdes videre på at få til at tilslutte sig i 2017.

3.c. Arbejdstagerrettigheder

Uddannelse og kompetenceudvikling

Medarbejderne er GrønlandsBANKENS ansigter udadtil, og det er medarbejderne, der i hverdagen skaber og fastholder det nære forhold til bankens kunder. GrønlandsBANKEN har derfor fortsat fokus på kompetenceudvikling via elevuddannelse, efteruddannelse, lederudvikling og ved "on the job training". Uddannelse skal ses som en del af medarbejderens udvikling og karriereplanlægning og i sammenhæng med bankens behov for at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft og for at bidrage med uddannelsesstillinger i lokalsamfundet.

For GrønlandsBANKEN er det blandt andet meget vigtigt at sikre rekruttering af bankfaglig arbejdskraft, og i 2014 optog banken derfor 8 elever, der har fulgt den finansielle uddannelse ved Niuernermik Ilinniarfik i Nuuk. 4 elever har deres daglige gang i Nuuk, de fire resterende elever er tilknyttet bankens filialer på kysten. Eleverne blev færdiguddannede i sommeren 2016.

Ud over selve elevuddannelsen har banken stor succes med at oprette trainee-stillinger til unge med en uddannelsesbaggrund som finansøkonom. Indtil nu er 4 trainees blevet uddannet til rådgivere igennem dette forløb, og banken tog i 2015 en marketingtrainee ind, der blev færdig i sommeren 2016 med en fastansættelse til følge.

En overbygning til finansuddannelsen er den videregående 2-årige finansielle akademiuddannelse. I 2016 bestod 4 medarbejdere akademiuddannelsen. Og for at styrke lederudviklingen har flere af bankens ledere gennemgået et lederudviklingsprogram.



"En del af forpligtelsen til at drive socialt ansvarlig virksomhed består i, at vi stiller krav til vores leverandører om, at de gør det samme. I 2016 har 22 underleverandører skrevet under på deres forpligtelser overfor FN's menneskerettighedsprincipper."

Carsten Th. Pedersen
Administrationsdirektør

I samtlige medarbejderudviklingsamtaler bliver medarbejderne spurgt om deres sprogbehov (grønlandsk, dansk eller engelsk), og relevante medarbejdere i Erhvervsafdelingen og Nuuk-afdelingen har i 2016 modtaget undervisningslektioner i engelsk. Herudover har 2 medarbejdere fra bankens Call Center været på danskursus. 2 medarbejdere var i 2016 på kursus i projektledelse og blev begge certificeret i modulet PRINCE2.



"Mit lederudviklingsprogram har givet mig værktøjer til at tage ansvar for den daglige drift her i filialen. Jeg har endvidere fået forståelse for, hvor kompleks lederrollen er."

Niels-Anthon Petersen
Filialleder Assisat

Ved udgangen af 2016 var det samlede medarbejderantal 115. Gennemsnitsalderen var 48 år, og af den samlede medarbejderstab havde 79 en finansiel eller længerevarende videregående uddannelse. Der er henholdsvis 81 kvinder og 34 mænd ansat. I GrønlandsBANKEN har vi gjort uddannelse og inklusionsarbejde i samarbejde med Sermersooq Kommune til en forretningsgang, som gavner både banken og den enkelte medarbejder. Et af UNGCs mål er at motivere virksomheder til at uddanne mennesker, Quality Education, til gavn for både det enkelte menneske og virksomheden.

Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed

Et sikkert arbejdsmiljø og en sund dagligdag betyder at både medarbejdere og kunder føler sig godt tilpasse i banken.

Antallet af anmeldelser af arbejdsskader var 5 i 2011, 4 i 2012 og 9 i 2013. Det høje antal i 2013 skyldes primært en skade med skimmelsvamp i en filial – en skade som dog blev udbedret straks, og der synes ikke at være varige mén blandt filialens ansatte. I 2014 blev der kun anmeldt 3 sager, og i 2015 slet ingen. Dette er fulgt op i 2016, hvor ingen skader er anmeldt.

Registreret sygefravær i GrønlandsBANKEN er i 2016 reduceret med 101 dage. Fra 786 (2015) til 685 (2016). Det er dog stadig et

stykke fra bankens mål på 500 dage. Det er bankens ambition, at sygefraværet reduceres yderligere i 2017. For at imødekomme dette påtænkes der iværksat en politik for sygefravær og opfølgende samtaler i forbindelse med højt sygefravær.

Inklusion

Da det kræver en forudgående uddannelse eller en meget specialiseret oplæring at varetage størstedelen af arbejdsopgaverne i GrønlandsBANKEN, er det en udfordring for banken at arbejde med inklusion i den bredeste forstand. Som en socialt ansvarlig virksomhed ser vi det som en vigtig forpligtelse at arbejde med inklusion på de områder, hvor vi har muligheden for det. I 2015 tog vi derfor initiativ til at samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq om jobtræning til unge mennesker, der har svært ved at finde fodfæste med en uddannelse eller på arbejdsmarkedet og til voksne personer med særlige behov med forudgående erfaring inden for administration. I løbet af 2016 er samarbejdet blevet udviklet. Bankens privatkundeafdeling har haft en medarbejder i et 7 måneders inklusionsforløb og derefter ansat vedkommende i et barselsvikariat på 7 måneder. Et forløb der har været givtigt for både, medarbejder, virksomhed og samfund.



"Mit inklusionsforløb har resulteret i en større arbejdsglæde og mere mod på arbejdsmarkedet og de udfordringer, der møder mig i fremtiden."

Marie Brandt Petersen
Kunde-supporter



"Vi har brug for alle hænder på det grønlandske arbejdsmarked, og vi har ikke råd til at lade værdifuld arbejdskraft gå til spilde. Vi har behov for at se, at alle bidrager i det omfang, de kan – også selv om det er på særlige vilkår."

Beate Møller Olsen
HR-supporter

3.d. Anti-korruption

GrønlandsBANKEN arbejder mod korruption i alle dets former, herunder afpresning og bestikkelse. Derfor har banken i 2014 vedtaget en gavepolitik, som fastsætter regler for, hvilke gaver medarbejdere må modtage (og til hvilken værdi). Politikken fastlægger også retningslinjerne for, hvordan man for eksempel skal forholde sig til tjenester, hvor der kan opstå en forventning om en modydelse. I 2014 vedtog banken desuden [en anti-korruptionspolitik](#), som blandt andet foreskriver nultolerance over for interessekonflikter, bestikkelse, afpresning, bedrageri, underslæb, gavemisbrug og nepotisme.

Samtlige af bankens medarbejdere er blevet undervist i gave- og anti-korruptionspolitikker. Alle bankens medarbejdere gennemgik ved den lejlighed cases og dilemma-øvelser, for at være rustede til at handle i overensstemmelse med politikkerne. I lighed med [GrønlandsBANKENS overordnede politik for samfundsansvar](#) og [GrønlandsBANKENS miljøpolitik](#) er [GrønlandsBANKENS antikorrupsionspolitik](#) offentlig tilgængelig på Banken.gl. Politikkerne har ikke været udfordret i 2016.

I GrønlandsBANKEN registrerer og overvåger vi desuden løbende vores kundeklager, så vi bedst muligt kan sikre en afbalanceret og retfærdig sagsbehandling og forbedre vores service og information. Det er i bankens interesse at behandle alle relevante klagesager i henhold til gældende retningslinjer og på en måde, så kunderne forstår bankens begrundelser for afslag på lån og andre lignende dispositioner.

I 2016 modtog vi 18 klagesager. Det er én mere end i 2015, men 8 færre end i 2014. Af de 18 sager blev 5 klager imødekommet helt eller delvist, hvilket er 2 flere imødekomne klager end i 2015, men 2 færre end i 2014. I 2015 oprettede vi en ny og særskilt klageadgang forbeholdt erhvervskunder. Indtil videre har vi ikke modtaget klager ad denne kanal.

Banken sponsorerede i 2014 Transparency International Greenlands deltagelse i Global Corruption Barometer. Undersøgelsen udkom i 2016 og giver objektive redskaber og ny viden om risikoen for korrupsion og manglende transparens.

Derudover har Banken i 2016 indført en whistleblower-ordning på lige fod med andre danske pengeinstitutter. Den skal bevirke, at medarbejdere anonymt kan rapportere, hvis de oplever forhold i banken, der kan være på kant med menneskerettigheder eller lovgivning.

4. Evaluering af bankens arbejde med samfundsansvar

Som beskrevet i indledningen har banken vedtaget en strategi 2020. Den rummer en udvidet vision om at være *”Grønlands bedste virksomhed - til gavn for Grønland”*. Dette indbefatter, at vi som bank bidrager til at skabe bæredygtig vækst for både virksomhed og det grønlandske samfund. Herved har banken udvalgt strategiske områder, hvor banken kan gøre mest gavn.

Et af de vigtigste parametre vi måler vores fremskridt ud fra, er bankens omdømme som en social ansvarlig virksomhed, der gør en positiv forskel for lokalsamfundet. Det har vi senest fået bekræftet i efterårets Komparative Image Analyse i Grønland, hvor GrønlandsBANKEN igen ligger helt i top sammenlignet med virksomheder af tilsvarende størrelse og betydning for Grønland.

I kundetilfredshedsundersøgelsen bliver kunderne spurgt til deres vurdering af GrønlandsBANKEN som en social ansvarlig virksomhed på en skala fra 1-10. Ud af 100 mulige indekspoint



”For GrønlandsBANKEN er troværdighed og integritet afgørende i vores forhold til omverdenen. Vi er glade for at score højt på disse parametre hos vores eksterne interessenter, men er også ydmyg overfor at fastholde positionen og omdømmet som en social ansvarlig virksomhed.”

Martin Kviesgaard
Bankdirektør

scorede GrønlandsBANKEN i 2016 77,5 indekspoint. Dette er samme niveau som i 2015 og opfylder målet for 2016 om at fastholde niveauet.

Bankens medarbejdertilfredshed har i en årrække ligget højt og over gennemsnittet i finanssektoren. I 2016 er den målt til at være 82 indekspoint ud af 100 mulige – det højeste resultat, vi indtil videre har set. Målet er at fastholde dette høje niveau. I 2016 lykkedes det desuden at holde 98,1 % af stillingerne i banken besat. ”Decent Work and Economic Growth” er et af UNGCs værdier, om at skabe gode arbejdsforhold for virksomhedens ansatte. Banken anser medarbejdertilfredshedsundersøgelse som en pejling på, at vi i tilfredsstillende omfang efterlever dette område af UNGC.

5. Bilag

Tabel over resultater og mål 2012-2017

Nedenfor fremgår i resultater for 2012, 2013, 2014 2015 og 2016.

			2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017
			Resultat	Resultat	Resultat	Resultat	Mål	Resultat	Mål
Socialt og Frivilligt engagement									
CSR Greenland	timer		36,9 %	120,1 %	31 %	87,50	150	n/a	200
CSR for filialer	timer		8,5 %	26,7 %	40 %	38,75	Reg. kode udgår	udgået	Udgået
CSR - Foreningsarbejde	timer		2,4 %	57,4 %	337 %	n/a	n/a	n/a	n/a
CSR – Socialt og frivilligt engagement			-	-	-	491	450	525	650
CSR - Store arrangementer	timer		3,4 %	217,0 %	85 %	n/a	n/a	n/a	n/a
CSR - Arctic Winter Games 2016			-	-	-	319	900	1473	Nedlagt
CSR - Værtsrolle	timer		51,4 %	0 %	28 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Diverse CSR-arbejder	timer		63,7 %	104,2 %	160 %	400,17	100	207	250
Mentorordningen	timer		19,3 %	25,0 %	Nedlagt	Nedlagt	Nedlagt	Nedlagt	Nedlagt
CSR – Finansiell forståelse	timer		-	-	-	190	200	90	300
	timer i alt		24,0 %	66,9 %	114 %	1527	1800	2089	1400
Adgang til rådgivning og lånefinansiering									
Tasiilaq	2 årlige besøg	antal	100 %	1	2	2	2	2	2
Uummannaq	2 årlige besøg		-	-	-	2	2	2	2
Finansiell forståelse									
Undervisning - skolebesøg			OK	OK	Opdateret og gennemført	Fortsættelse af besøgs-koncept	Min. 50 skolebesøg	60	40
Undervisning - pengespil			Ikke afsluttet	I gangsat	Færdiggjort	I drift	I drift	I drift	19
Iværksætter- og generationsskifterådgivning	timer		142	123	127	> 125	> 150	150	> 150
Interessentialet og									
Kunderne	Er en social ansvarlig virksomhed	index mål	76	77,5	75,5	77,5	78	76	75
	Kundetilfredshed samlet for privat og erhverv	index mål	68,5	70	74,5	72,5	75	75,2	77
	Klagesager	antal	16	19	26	17	n/a	18	n/a
Medarbejdere	Faglig og personlig udvikling	index mål	73,3	71	72/74	75/77	≥ 75/77	74/77	≥ 75/77
	Medarbejdertilfredshed	index mål	79	79	79	80	80	86	86
Arbejds miljø og sikkerhed									
Sygefravær	dage		602,85	719	655	786	500	685	500
			Gennemført			Gennemført			
APV				n/a	n/a		n/a	n/a	n/a
Anmeldelser af arbejdsskader	antal		4	0 (9)	3	0	0	0	0
Klima / miljø									
Energiforbrug i banken fra 2014-2016			-	-	334,29 t CO2	286,13 t CO2 (reduktion svarende til 14,4 %)	< 250 t CO2	9 % stigning 313,95 t CO2	< 250 t CO2
Antal miljølån	antal		138	189 / 31	339 (257/82)	470 (314/156)	550	672	800

Feedback er velkommen

Har du spørgsmål eller kommentarer til redegørelsen eller GrønlandsBANKENs arbejde med samfundsansvar?

Du er altid velkommen til at kontakte os på csr@banken.gl eller:

GrønlandsBANKEN
Att.: CSR-styregruppen
Imaneq 33
Postboks 1033
3900 Nuuk