

**Redegørelse om GrønlandsBANKENs
samfundsansvar i 2015**

A large, stylized blue bird logo, possibly a puffin, 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 for samfundsansvar	4
2. Primære aktiviteter og mål i 2015	6
Finansiell forståelse	6
Bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering	9
Socialt og frivilligt engagement	10
Arctic Winter Games 2016	11
Øvrige frivillig-aktiviteter 2015	11
3. UN Global Compact – aktiviteter og -mål 2015	13
3.a. Miljø og bæredygtighed	13
3.b. Menneskerettigheder	16
3.c. Arbejdstagerrettigheder	17
Uddannelse og kompetenceudvikling	17
Arbejds miljø, sikkerhed og sundhed	18
Inklusion	19
3.d. Anti-korruption	19
4. Evaluering af bankens arbejde med samfundsansvar	20
5. Tabel over resultater og mål 2011-2016	22
Feedback er velkommen	23
.....	23

Forord

GrønlandsBANKENS motivation til at arbejde med samfundsansvar udspringer af vores fremtrædende rolle i samfundet, vores indflydelse på den grønlandske økonomi og ikke mindst af overvejelser om, hvad banken kan skabe af merværdi for samfundet som et led i og ud over den daglige drift.

Udgangspunktet for Grønlandsbankens samfundsansvar (CSR indsats) er at skabe fælles værdi for samfundet og virksomheden. Gennem bankens forretningsmæssige aktiviteter og CSR-indsatser vil vi understøtte en bæredygtig udvikling i Grønland og bidrage til, at Grønland når de nye globale udviklingsmål (Sustainable Development Goals) til gavn for både samfundet og for GrønlandsBANKEN.

(Uddrag af GrønlandsBANKENS politik for samfundsansvar).

Med udgangspunkt i vores interessenters krav og forventninger og bankens strategiske mål har vi udvalgt et overordnet fokusområde for vores CSR-indsats, nemlig at skabe finansiell forståelse hos vores kunder og borgere i Grønland.

Finansiell 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 – blandt andet børn og unge og socialt udsatte – for at bidrage positivt til bekæmpelsen af sociale problemer. Målet er, at sikre Grønlands borgere et oplyst levegrundlag og bidrage til økonomisk vækst.

I de tilfælde, hvor det er muligt og relevant, vil vi indgå partnerskaber med det offentlige, virksomheder, organisationer og foreninger med samme interesser. For at understøtte vores indsats med at skabe finansiell forståelse vil vi desuden arbejde med at udvide tilgængeligheden af vores rådgivning og lånefinansiering uden for vores primære markedsområde. Vi ønsker også fortsat at inddrage alle medarbejdere i indsatsen og derudover støtte op om andre CSR-relaterede projekter. Derfor har bankens medarbejdere stadig mulighed for at arbejde med CSR både i og uden for arbejdstiden.

Ved tilslutningen til UN Global Compact i foråret 2013 afgav GrønlandsBANKEN løfte om at implementere FN's ti Global Compact-principper inden for områderne miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og antikorrupsion. Banken støtter fortsat disse ti principper, og vi vil derudover arbejde med frivillige initiativer, der bidrager til at fremme FN's mål om bæredygtig udvikling.

Ud over at rapportere om bankens fremdrift i forhold til UN Global Compacts 10 principper er denne redegørelse også udarbejdet jf. regnskabsbekendtgørelsens § 135 & 135a.

Nuuk, 23. februar 2016

Martin Kviesgaard
Bankdirektør

1. Politik for samfundsansvar

I december 2015 vedtog GrønlandsBANKENS bestyrelse en [ny politik for samfundsansvar](#). Politikken er en videreudvikling af bankens oprindelige CSR-politik fra år 2010 og er blevet til på baggrund af interviews med repræsentanter for bankens væsentlige interessenter:

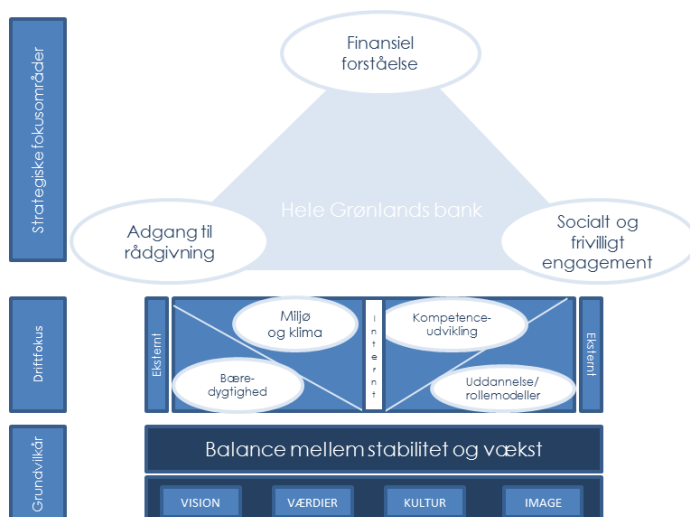
- Medarbejderne
- Kunderne
- Bestyrelsen/aktionærerne
- Det politiske system i Grønland
- Den offentlige administration
- CSR-samarbejdspartnere
- Interesseorganisationer
- Større lokale virksomheder
- Medier i Grønland

Spørgerammen til interviewene har dels bestået af tilbageskuende spørgsmål, der har afdækket interessenternes evaluering af GrønlandsBANKENS CSR-indsatser 2010-2015. Dels har interviewene også bestået af en række spørgsmål, der afdækkede interessenternes vurdering af, hvor banken kan gøre størst gavn for samfundet, hvor vi kan bruge vores kompetencer bedst muligt til at skabe merværdi, og hvad der fremadrettet vil være det mest væsentlige for os at fokusere på i vores CSR-indsats.

Med udgangspunkt i interessenternes forventninger sammenholdt med bankens strategiske mål og medarbejdernes kernekompetencer har banken valgt ét overordnet fokusområde for vores fremtidige CSR-indsats, nemlig at skabe finansiell forståelse.

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 ved at gøre det muligt at arbejde på CSR-projekter i og uden for arbejdstiden med kompensation fra banken.

Det nye fokus for bankens CSR-indsats er endnu ikke udmøntet i konkrete handlingsplaner for 2016 og årene frem. Denne redegørelse vil derfor koncentrere sig om CSR-indsatsen i 2015 med fokus på de daværende tre ligeværdige fokusområder afspejlet i figur 1:

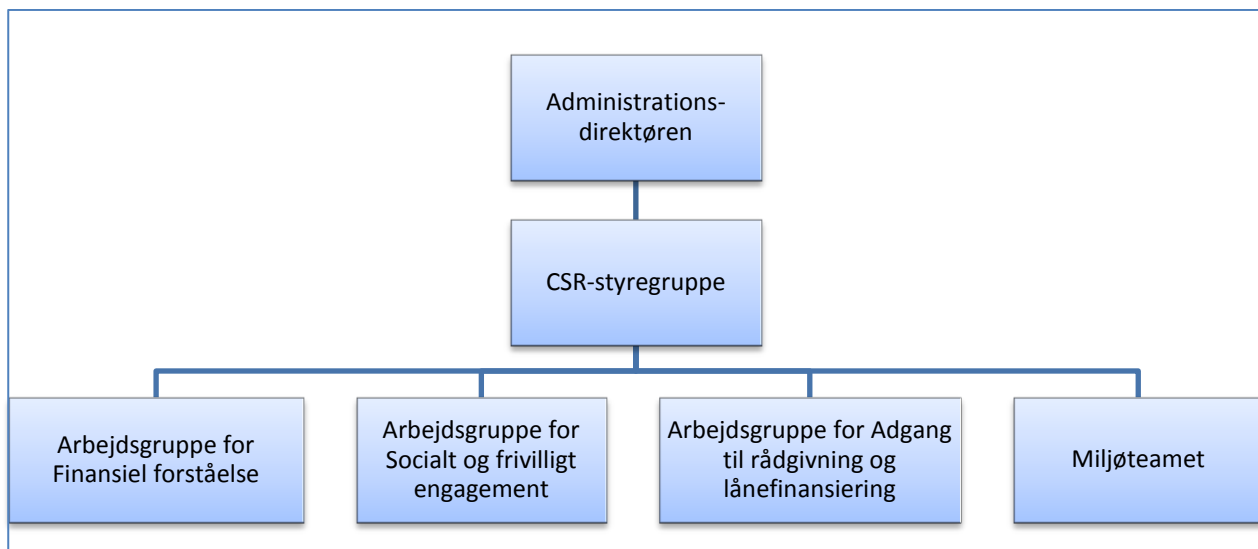


Figur 1: Politik for samfundsansvar.

- At skabe **finansiell forståelse** i befolkningen for at hjælpe flere husholdninger til muligheden for at få en bedre privatøkonomi.
- **At øge tilgængeligheden af rådgivning og lånefinansiering også uden for bankens traditionelle markedsområde.**
- At fremme medarbejdernes **socialle og frivillige engagement** ved at stille arbejdstid til rådighed for lokale foreninger og CSR-projekter.

I perioden 2010-2015 har der været nedsat arbejdsgrupper på tværs af banken for hvert af disse tre strategiske fokusområder. I slutningen af 2014 etablerede vi desuden bankens miljøteam med et fokus på bæredygtighed og energireduktion. Herudover har der løbende været fokus på kompetenceudvikling og uddannelse af medarbejdere i banken - emner, som ikke bliver håndteret særskilt af arbejdsgrupper, men er inkorporeret i den daglige drift.

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, de hovedansvarlige for arbejdsgrupperne og miljøteamet og en medarbejderrepræsentant.



Figur 2: Organisering af arbejdet med samfundsansvar (CSR).

GrønlandsBANKEN er medstifter og medlem af CSR Greenland. I marts 2013 tilsluttede GrønlandsBANKEN sig desuden UN Global Compact, som er FN's program for virksomheder og organisationers sociale ansvar, som banken stadig støtter og forpligter sig på at arbejde med og efterleve. Programmet omfatter 10 principper, der handler om miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. Medlemmer af UN Global Compact skal hvert år foretage en årlig rapportering af fremdriften i deres arbejde med de 10 principper. GrønlandsBANKENs anden afrapportering som medlem skete i marts 2015, og den tredje afrapportering falder i marts 2016.

2. Primære aktiviteter og mål i 2015

Finansiell forståelse

Er du mere børshaj end eleverne i GrønlandsBANKEN og Sermitsiaq.AG? Sådan lød udfordringen og opfordringen til alle landets skoleklasser og elevhold til at deltage i AktieTips 2015. Ud over udsigten til at kunne slå nogle vaskeægte fagnørder, var motivationen til at deltage en samlet præmiesum på 25.000 kroner og en førstepræmie på 10.000 kroner til den skoleklasse eller det elevhold, der vandt. Spillet blev afviklet i marts og april og blev markedsført med blandt andet skoleoplæg om aktier og investering. I AktieTips er finansiell forståelse nemlig guld værd, for spillet handler om at forudse udviklingen på 13 forskellige aktier og vægte de gæst, man er mest sikker på. I hele landet fik mere end 12 forskellige uddannelsesinstitutioner derfor besøg og undervisning af bankens finanselever og investeringseksperter. I alt 20 skoleklasser tilmeldte sig til skolekonkurrencen og deltog i det endelige spil, der havde en varighed på fire uger.

Ud over de mange skoleoplæg i forbindelse med AktieTips-kampagnen fortsatte GrønlandsBANKEN i 2015 sin indsats for at nå ud til skoleklasser, studerende på kompetencegivende uddannelser og elever i lokale virksomheder med undervisning i finansiell forståelse. Hvordan får man overblik over, hvor mange penge man har til rådighed hver måned? Hvordan kan man styre og kontrollere sine udgifter? Og hvordan sparer man op til fremtidige køb? Sådan lyder nogle af de overordnede spørgsmål, som GrønlandsBANKEN forsøger at svare på med undervisning i for eksempel budgetlægning, udregning af rådighedsbeløb og opsparing.

I forlængelse af bankens generelle indsats for at skabe finansiell forståelse ligger bankens arbejde med Qassit.gl, som blev lanceret ultimo 2014. Platformen er målrettet folkeskolens ældste klassetrin (8.-10. klasse) og designet til at supplere matematik- og samfundsfagsundervisningen med et pensum om hverdagsøkonomi. Spillet er derfor bygget op om de tre virkelighedsnære rammefortællinger "Efterskole-drømme", "Alene hjemme" og "En ny by" med dertilhørende opgaver. På den måde bliver økonomisk sans og regnefærdigheder til konkrete kompetencer, som eleverne kan bruge i deres egen hverdag til at realisere drømme og livsmål.

Udviklingen af Qassit.gl er sket i tæt samarbejde med Inerisaavik (Center for pædagogisk udvikling for folkeskolen under Ilisimatusarfiks Institut for Læring), Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og



"Sagt helt ærligt, så var bankens elevhold langt fra at vinde AktieTips 2015. Men vores placering var omvendt et positivt udtryk for, hvor mange dygtige spillere, det lykkedes os at undervise og samle til konkurrencen. Der var rigtig mange børshajer i AktieTips-farvandet i år."

Jacob Munkesø
Finanstraine

Ligestilling, Serious Games Interactive, Deluxus Studio, Voice of Greenland og en konsulent med erfaring fra lignende projekter. Udvalgte lærere og elever fra skoler i Nuuk har desuden spillet en afgørende rolle i udviklingsarbejdet ved at deltage i workshops, ekspertpaneler og brugertest. På den måde er Qassit.gl blevet afprøvet i forhold til den primære målgruppe og deres undervisere inden lanceringen.

Selvstyrets læringsmål for matematik og samfundsfag er understøttet i Qassit.gl, og der følger en lærervejledning, et elevhæfte og et hæfte med supplerende regneopgaver med til platformen. Universet er

udviklet som et browserbaseret onlinespil til pc og tablets, men det er også muligt at bruge det offline ved for eksempel at downloade spillet som en applikation til pc eller ved at dele det via USB-stick.



”Jeg har været med til at udvikle et online spil om matematik og hverdagsøkonomi. Qassit.gl hedder det, og skolelærerne bruger det til at arbejde med elevernes regnefærdigheder og forståelse for finansier.”

Susanne Lyng Rasmussen
Projektleder

I løbet af 2015 har GrønlandsBANKEN blandt andet været i dialog med forskellige interessenter for at fremme anvendelsen af Qassit.gl - blandt andet Inerisaavik, Grønlands Lærerseminarium og Piaraarsarfik (opkvalificeringstilbud for unge uden uddannelse og beskæftigelse) og Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke. Denne dialog fortsætter i 2016, ligesom banken også fortsat vil arbejde for at sætte fokus på Qassit.gl med blandt andet merchandise til skolelærere og de nye årgange af skoleelever på 8.-10. klassetrin.

For andet år i træk har bankens Erhvervsafdeling desuden været med til at afholde en dag med Business Combat i samarbejde med revisionsfirmaet Deloitte og den lokale handelsskole i Nuuk (Niuernermik Ilinniarfik). Business Combat er en venskabelig, faglig konkurrence mellem hold bestående af lokale erhvervsfolk og handelsskoleelever, der hver især skal styre en fiktiv virksomhed. Holdene skal blandt andet træffe beslutninger om for eksempel pris, markedsføring, produktion og rationalisering. Efter en computer har lavet beregninger, får holdene kvartalsrapporter, og undervejs ændrer markedet sig for eksempel på grund af politiske beslutninger. Vinderen er holdet, der skaber det bedste akkumulerede nettoresultat. I 2015 var det som sagt anden gang, at Business

Combat blev afholdt i Grønland, og GrønlandsBANKEN bakker op om flere af den type arrangementer, der kan være med til at give unge handelsskoleelever en realistisk faglig udfordring, kontakt til det lokale erhvervsliv og ikke mindst finansiell forståelse.

GrønlandsBANKENS indsats for at skabe finansiell forståelse fokuserer på, men begrænser sig ikke kun til den yngste generation. Banken har derfor også undervisningskoncepter målrettet mod for eksempel fiskere, fangere og fåreholdere.

Sommeren 2015 varslede boligselskabet INI desuden, at alle huslejebetalinger per 1. oktober skulle tilmeldes Betalingsservice og fremover kun kan betales månedsvist. En stor del af de mennesker, der lejer bolig igennem INI, er imidlertid 14-dagslønnede. For at vejlede og hjælpe denne gruppe lejere bedst muligt over på INI's nye ordning tog GrønlandsBANKEN initiativ til informationsmøder om emner som Betalingsservice, Budgetkonto og forsikring. Møderne fandt sted i august og september i byerne Sisimiut, Qasigiannuit, Ilulissat og Qaqortoq og var åbne for alle interesserede. Som en opfølgning på samarbejdet med INI var banken desuden inviteret til at fortælle om Betalingsservice, da boligselskabet åbnede dørene for befolkningen til Kulturnat januar 2016.

Ultimo 2015 tog GrønlandsBANKEN også hul på et nyt samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq med to økonomikurser for folk på overførselsindkomst. Målet med kurserne er at nå ud til en målgruppe, som vi ikke særligt ofte møder til rådgivning i banken, og derigennem øge den enkelte lediges, enlige forsørgers eller førtidspensionists vidensniveau og økonomiske handlemuligheder. Samarbejdet er indtil videre et forsøg, og skal i løbet af 2016 evalueres og justeres. På sigt er det ambitionen at udvide samarbejdet til også at inkludere individuel gældsrådgivning til visiterede klienter med et særligt behov.

Ultimo 2015 lancerede GrønlandsBANKEN desuden en ny iværksætterkampagne med materialer målrettet folk med et ønske om at starte egen virksomhed. Kampagnen inkluderer blandt andet en online linksamling og redskaber på Banken.gl, der kan hjælpe iværksætteren i gang med at arbejde med emner for eksempel forretningsplan, virksomhedstype, budget og kontrakter, skat, selvfinansiering og sikkerheder.

I forlængelse af denne kampagne har GrønlandsBANKENS erhvervsafdeling i år brugt mere end de planlagte 125 timer på rådgivning af og foredrag for iværksættere. I 2016 planlægger Erhvervsafdelingen flere foredrag på kysten og et tættere samarbejde med de kommunale erhvervsråd. Ambitionen for 2016 er derfor et forbrug på mere end 150 timer til iværksætter- og generationsskifte-rådgivning.

I december og under temaet "Bæredygtig erhvervsudvikling i Grønland – Grønland i den globale markedsøkonomi" var erhvervskundechef Jesper Hansen desuden key note speaker på Polarforskningskonference 2015 på Aalborg Universitet. Her redegjorde han blandt andet for finansieringsmuligheder og -udfordringer, beskrev den makro-økonomiske ramme i Grønland og pegede på de muligheder, hvor



"Med Business Combat får handelsskoleeleverne lov til at prøve at drive virksomhed for en dag. Dvs. de får lejlighed til at bruge noget af det, de har lært i virksomhedsøkonomi og afsætningsøkonomi og afprøve det i nogle realistiske situationer. Derudover får de lov til at møde nogle af os repræsentanter fra det lokale erhvervsliv og se, hvordan vi arbejder og træffer beslutninger ud fra vores forskellige erfaringsgrundlag."

Jesper Hansen
Erhvervskundechef



”Det betaler sig at spare op. Så enkelt er budskabet med GrønlandsBANKENS Studieturskonto. Og vi er meget begejstrede for at kunne belønne skoleelevernes planlægning og rettidige omhu med en favorabel rente.”

Anne Mette Stripp

Kundesupporter

forskningen kan bidrage til at fremme bæredygtig erhvervsudvikling. Der deltog omkring 100 forskere og erhvervsfolk fra både Grønland og Danmark, og konferencens indhold og resultater skal indgå i den kommende strategi for Arktis-forskning.

GrønlandsBANKEN er som bekendt Hele Grønlands BANK. Tilbage i 2014 gav det sig blandt andet udslag i et nyt samarbejde mellem banken og Air Greenland om billigere billetter til studieture, der indtil videre kører som en forsøgsordning til og med år 2016. Initiativet er taget for at støtte unge mennesker i at rejse og opsøge globale input og øge incitamentet til at planlægge turen og spare op til den. GrønlandsBANKENS andel i samarbejdet består i en Studieturskonto, som giver skoleklasser og studiehold en favorabel rente på 1 % over diskontoen.

Bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering

December 2011 åbnede GrønlandsBANKEN en kasseløs filial – appaaraq – i Aasiaat. Dette initiativ gav de cirka 3.257 borgere, der bor i Aasiaat og omegn, en bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering. Der var i første omgang tale om en forsøgs-

ordning med åbent en uge om måneden. I november 2013 åbnede filialen imidlertid på fuld tid, og i foråret 2014 kunne GrønlandsBANKEN flytte ind i sin nye filialbygning på adressen Edvard Johansenip Aqq. 2.

I efteråret 2015 tog vores filialleder i Aasiaat desuden på rundrejse i Diskobugten. Det skete i samarbejde med blandt andre repræsentanter fra Royal Greenland og Kalaallit Forsikring I/F, hvor de stoppede i byer og bygder som for eksempel Qeqertarsuaq, Qasigiannnguit, Akunnaaq, Kangaatsiaq, Niaqornarsuk, Ikersarsuk og Attu. Her holdt filialleder Malene Christensen kundemøder med fokus på blandt andet lån, forsikringer og Netbank, ligesom hun holdt oplæg på arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner og i forsamlingshuse.

Ud over forretningsudvidelsen i Aasiaat og omegn har GrønlandsBANKENS handlingsplan for CSR også betydet en øget aktivitet på østkysten i den største by Tasiilaq med cirka 2.093 indbyggere. Her flyver to rådgivere fra GrønlandsBANKEN nemlig på besøg to gange årligt. Besøgene i Tasiilaq er af cirka en uges varighed, hvor banken tilstræber at holde så mange individuelle rådgivningsmøder som muligt og et oplæg om finansiel forståelse eller selvbetjeningsløsninger på enten Tasiilaq Skole eller i forsamlingshuset.

GrønlandsBANKEN har fortsat aftale med Kommuneqarfik Sermersooq om Tasiilaq-borgernes mulighed for at låne kommunens videokonferenceudstyr, sådan at de kan kontakte deres rådgiver over videomøde og få en mere personlig rådgivning end den, de for eksempel kan få via telefon, e-mail eller brev. Hvor tilbuddet om møder med bankens besøgende rådgivere i stigende grad er populært, bliver tilbuddet om videokonference dog ikke anvendt i nogen væsentlig grad.

I 2015 blev successen med apparaq-besøgene på Østkysten forsøgsvist kopieret og brugt i en tilsvarende indsats for Uummanaq-distriktet i Nordgrønland med cirka 2.179 indbyggere. Også her samarbejder banken nu med kommunen om faciliteter til rådgivningsmøderne, og også her er det ambitionen at besøge den lokale skole eller holde informationsmøde for byens borgere undervejs i besøget. Efter planen evalueres rådgiverturene i 2016.

Årligt – som regel i foråret – besøger to af bankens rådgivere fra Qaqortoq den nærliggende by Narsaq med cirka 1.529 indbyggere. Her besigtiger de ejendomme og holder møder med de borgere, der ikke selv kommer til Qaqortoq på ærinder i årets løb. På disse ture arrangeres der typisk også informationsmøder for hele Narsaq by, senest med fokus på for eksempel miljølån.

For den brede befolkning, som vi ikke løbende har på besøg til for eksempel møder i banken, har vi i 2015 skrevet flere rådgivende artikler i populære magasiner som for eksempel Anu Una og Timi Una, der distribueres i hele landet. Artiklernes emner har kredset om gode råd til for eksempel budgettet, studie-økonomien og juleopsparingen og har blandt andet affødt omtale og interview i landsdækkende radio (KNR).

Socialt og frivilligt engagement

Arbejdsgruppen for socialt og frivilligt engagement har udarbejdet en frivillighedspolitik og retningslinjer for det frivillige arbejde, som medarbejderne udfører på bankens vegne. Politikken bygger på den grundholdning, at GrønlandsBANKENS frivillige og sociale engagement er en investering i Grønlands fremtid og et vigtigt led i at sikre samfundets bæredygtige udvikling.

I 2014 blev bankens frivillighedspolitik udbygget med regler for og skema til registrering af CSR-timer uden for den ordinære arbejdstid. I 2015 supplerede vi desuden disse regler med retningslinjer for brug af CSR-timer som frivillig i forbindelse med Arctic Winter Games 2016.

De primære områder, der er blevet givet timer til i 2015, er Arctic Winter Games-projektet og socialt og frivilligt engagement, der gavner børn og unge, uddannelse, miljø, kultur og sport. Derudover er medarbejdernes arbejde med finansiell forståelse og bankens engagement i CSR Greenland også blevet registreret.

Vi arbejder løbende på at sikre den mest præcise og brugervenlige registrering af CSR-timerne som muligt.



”To gange om året rejser jeg og en kollega til Tasillaq. 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



”Som frivillig i Mælkebøttens børnefolkekøkken er jeg med til at mætte små, sultne maver i Nuuk. Samtidig er jeg med til at lære børnene at lave sund og varieret mad.”

Rosine Buhrkal
Kundesupporter

Arctic Winter Games 2016

I 2014 indgik GrønlandsBANKEN en Nanoq-sponsoraftale med Arctic Winter Games, der finder sted i Nuuk 6.-11. marts 2016, og som bliver det største projekt af sin slags, der nogensinde er afholdt på Grønlandsk jord. Som et led i denne sponsoraftale stiller banken blandt andet arbejdskraft til rådighed for Arctic Winter Games-projektet i årene 2014-2016, ligesom banken også stiller CSR-timer til rådighed for de medarbejdere, der på eget initiativ melder sig som frivillig til de arktiske lege. Det gør vi først og fremmest, fordi Arctic Winter Games motiverer de lokale, unge mennesker til at dyrke sport, sætte personlige, ambitiøse udviklingsmål og arbejde hårdt for at nå dem.

Arctic Winter Games er desuden med til at udvikle de frivilliges kompetencer, etablere nye samarbejder i lokalsamfundet og giver mulighed for at promovere Grønland og GrønlandsBANKEN fra sin bedste side. I 2015 har mere end 20 af bankens medarbejdere i mere end de registrerede 319 timer løst opgaver for Arctic Winter Games-projektet.

Først og fremmest har bankens medarbejdere løst opgaver, der relaterer sig til Arctic Winter Games' styregruppe, fundraising-

komiteen, komiteen for sportsresultater, komiteen for galla og Arctic Winter Games-sekretariatets cashier-funktion. Derudover har bankens medarbejdere hjulpet med undervisning på fysiske og psykiske førstehjælpskurser, reklame-eksponering i det husstandsomdelte Appa News, ophængning af reklamer for Arctic Winter Games i bankens filialbyer og forskellige ad hoc-opgaver.

Ud over arbejdskraft sponsorerer GrønlandsBANKEN også et kontant tilskud til Arctic Winter Games og services som for eksempel gratis valutaveksling og produktionen af den officielle AWG-sparebøsse. Den samlede værdi af Nanoq-sponsoratet er på mere end 1 million kroner.

Øvrige frivillig-aktiviteter 2015

I foråret 2014 lancerede GrønlandsBANKEN kampagnen ”230 hjælpende hænder”, der stadig er meget synlig i bankens seks filialer. Her var budskabet, at alle medarbejdere har mulighed for at udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden, og at banken har afsat over 2.000 mandetimer til at støtte grønlandske foreninger og projekter. Kampagnen affødte 12 nye henvendelser fra organisationer, der alle har fået assistance fra en eller flere af bankens medarbejdere i løbet af 2014 eller 2015 eller har fået tilsagn om fremtidigt samarbejde, når behovet opstår. De 12 organisationer er:

- Nuummi Uumasut (foreningen bag Donnas Dyreklinik)
- 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 (og deres børnefolkekøkken-projekt)
- Neriuffik Kattuffiat i Nuuk
- NSP (langrendsskiklub i Nuuk)

I 2015 bestod hjælpen til disse foreninger blandt andet af assistance i langrendsklubben NSP's kiosk under cup-løb og hjælp til samlingen og pakningen af Det Kriminalpræventive Råd PiSius dialogspil til børnehaver og skoler.

I foråret 2014 indgik GrønlandsBANKEN desuden en CSR-samarbejdsaftale med foreningerne Natteravnene Nuuk og Natteravnene Sisimiut, som i efteråret 2014 og igen i efteråret 2015 blev forlænget. Ud over at stille CSR-timer til rådighed for de medarbejdere, der går ture som Natteravn, stiller GrønlandsBANKEN desuden lokale- og lagerplads til rådighed for Natteravnene. Aftalen rummer også et sponsorat af refleksbrikker, som Natteravnene kan dele ud på sine gåture, og et sponsorat af forplejning under foreningens førstehjælpskurser i både Nuuk og Sisimiut.

Landsindsamlingen til fordel for Stop Kræften mobiliserede i marts 2015 seks frivillige fra banken. Ud over at hjælpe med indtastningen af donationer, kunne de frivillige samtidig selv overrække en donation fra banken på 30.820 kroner fastsat på baggrund af antallet af tilmeldinger til det førnævnte AktieTips 2015. I efteråret 2015 deltog syv medarbejdere desuden under landsindsamlingen til fordel for Red Barnet. Også her bidrog banken med en donation – denne gang på i alt 20.000 kroner.

I juni 2015 tog bankens hjælpende hænder atter arbejdshandskerne på, da op imod tyve medarbejdere meldte sig til CSR Greenlands Saligaatsoq Oprydningsdag. Siden 2011 har Saligaatsoq har været en årligt tilbagevendende begivenhed i Nuuk, som derefter har spredt sig til Sisimiut og Ilulissat. I 2015 var det dog første gang, at der blev arrangeret Saligaatsoq i alle de større grønlandske byer. I år blev derfor samlet affald i alle GrønlandsBANKENS filialbyer i kampen for et renere nærmiljø.

I 2015 har enkelte medarbejdere løbende haft foreningsarbejder som formand eller kasserer for bl.a. Kalaallit Røde Korsiat, Natteravnene og Nuummi Uumasut (foreningen bag Donnas Dyreklinik). Andre af bankens medarbejdere har arbejdet frivilligt med at sortere tøj i Kalaallit Røde Korsiat's genbrugsbutik eller uddanne foreningens nye førstehjælpsinstruktører.



"Det er både sjovt og hyggeligt at være med til at sortere tøj i Kalaallit Røde Korsiat's genbrugsbutik. Jeg møder nye mennesker hver uge, og sammen skaber vi forudsætningen for, at butikken giver økonomisk overskud til foreningens arbejde."

Anne Fog Bondersholt
Kreditkonsulent



"Jeg var frivillig under landsindsamlingen til fordel for Stop Kræften. Jeg har selv mistet min moster til den forfærdelige sygdom, så det er rart at kunne hjælpe ved at samle ind til den gode sag."

Julius Egede Petersen
Finanselev

Andre igen har engageret sig i Foreningen Grønlandske Børns uddannelsesforberedende Sapiik-projekt, hjulpet til i de lokale sportsklubber eller for eksempel været med til at lave mad i Mælkebøttens børnefolkekøkken. Derudover er der brugt timer på aktiviteter og kurser i CSR Greenland-regi, herunder miljøprojektet "Clean Greenland – Green Companies" og uddannelsesprojektet "Virksomhederne ud i skolerne – skolerne ud i virksomhederne".

Målet for 2015 var at bruge mindst 1.135 timer på socialt og frivilligt engagement. Resultatet for 2015 blev et forbrug på 134,5 % af årsmålet (1.527 timer). Til sammenligning var forbruget 114 % i 2014, 67 % i 2013, 24 % i 2012 og 28 % i 2011. Mere end 65 medarbejdere har i 2015 udført frivilligt og socialt arbejde med bankens CSR-timer i ryggen (mod 62 i 2014, 40 i 2013, 30 i 2012 & 34 i 2011). Over hele linjen konstaterer vi derfor igen i år en øget aktivitet.

Det langsigtede mål for bankens sociale og frivillige engagement er fortsat at opnå et forbrug svarende til 1 % af GrønlandsBANKENS samlede timetal. Det konkrete mål for 2016 er et timeforbrug på i alt 1.800 timer for bankens samlede CSR-aktiviteter, hvoraf vi anslår, at mindst 900 timer går til Arctic Winter Games-projektet og cirka 200 timer går til arbejdet med at skabe finansiel forståelse.

3. UN Global Compact – aktiviteter og -mål 2015

I marts 2013 blev GrønlandsBANKEN som det andet grønlandske selskab nogensinde optaget som medlem af UN Global Compact. Et medlemskab af UN Global Compact forpligter i forhold til 10 universelle principper inden for hovedområderne miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption.

I bankens [nye politik for samfundsansvar](#) fra 2015 ekspliciterer og understreger vi derfor vores støtte til UN Global Compact og vores forpligtelse til at drive virksomhed i overensstemmelse principperne for ansvarlig virksomhedsdrift.

3.a. Miljø og bæredygtighed

I 2014 og 2015 intensiverede GrønlandsBANKEN arbejdet med at styrke og udbygge bankens miljøindsats. I

foråret 2014 blev der derfor formuleret og vedtaget [en overordnet miljøpolitik](#) baseret på bankens opbakning til UN Global Compact.

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 2015 fortsatte dette arbejde med at systematisere miljøindsatsen, der skal bidrage til at reducere bankens omkostninger, fastholde og tiltrække medarbejdere, kunder og investorer, og øge samarbejdet med myndigheder og leverandører.

GrønlandsBANKEN arbejder derfor fortsat for at gøre det muligt for sine kunder at foretage bæredygtige investeringer. Det gør vi blandt andet via vores miljølån Nutarsaaneq, hvor kunder efter almindelig kreditvurdering kan låne op til 300.000 kroner på fordelagtige vilkår. Lånet henvender sig både til privat- og

erhvervs-kunder 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 årsafslutning 2015 var der i alt etableret 314 Nutarsaaneq-lån mod 257 i 2014 og 189 i 2013.

Bankens miljubilån Minguiq til anskaffelse af miljøvenlige biler i energiklasse A er også i stigende grad populært med i alt 156 lån etableret ved årsafslutningen 2014 mod 82 lån i 2014 og 31 i 2013. Efterår 2015 sænkede vi renten på de to miljølån, der nu ligger på den historisk lave sats på 2,90 %.

GrønlandsBANKEN går også selv foran som et godt eksempel i forhold til at bruge bæredygtige energiformer. I 2014 installerede vi for eksempel solcelleanlæg på tre af bankens bygninger, og i 2015 har de dækket op imod 7,34 % af bankens elforbrug på hovedkontoret i Nuuk, op imod 27,19 % af bankens elforbrug i Maniitsoq og op imod 49,23 % af bankens elforbrug i Aasiaat. I Maniitsoq og Aasiaat har solcelleanlæggene endda på nogle tidspunkter produceret et overskud af el, der derfor er blevet solgt til Nukissiorfiit til brug i resten af byens el-net. Tallene fra 2015 er overbevisende. På baggrund af disse erfaringer har banken budgetteret med solcelleanlæg på taget af de øvrige bankbygninger i Sisimiut, Ilulissat og Qaqortoq. Efter planen skal de installeres i løbet af 2016.

Bankens bygninger bliver desuden løbende energioptimeret. I 2013 og 2014 blev filialerne i henholdsvis Sisimiut og Ilulissat

totalrenoveret, og i 2015 startede vi på renoveringen af filialen i Qaqortoq. Forår 2016 regner vi derfor med



"I Maniitsoq er miljølånene ekstremt populære. Vores kunder får en væsentligt lavere energi-regning, og samtidig er de med til at skabe nye job til de lokale håndværkere – alt sammen til gavn for miljøet."

Ane Katrine Lyberth
Filialleder i Maniitsoq

at kunne slå dørene op for den nyistandsatte filialbygning i Sydgrønland.

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.

Herudover har GrønlandsBANKEN i Saligaatsoq-regi som før nævnt deltaget i den årlige Oprydningsdag, som i 2015 for første gang 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. Tilbage i 2014 opnåede CSR Greenlands Saligaatsoq-gruppe at blive nomineret til Nordisk Råds Miljøpris – blandt andet på baggrund af det koordinerende arbejde med Oprydningsdagen.

Banken er desuden med i en projektgruppe under CSR Greenland, der har til formål at fremme fokus på hverdagens muligheder for ressourcebesparelser i kontormiljøer. Som en del af initiativet blev der i 2015 fremstillet en plakat med syv gode miljøråd, der fokuserer på den enkeltes muligheder for at spare ressourcer i hverdagen i et kontormiljø. I efteråret 2015 blev plakaten distribueret til virksomheder, offentlige kontorer og skoler i hele Grønland.

Fremdriften i GrønlandsBANKENS daglige miljøindsats sikres af en miljøkoordinator/projektleder og et team bestående af et bredt udvalg af medarbejdere med særlig 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 repræsenterede i miljøteamet, som står for implementeringen af Clean Greenland – Green Companies-projektet og planlægning og koordinering af de øvrige miljøinitiativer 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 2015 har indgået i en detaljeret miljøreddegørelse. Nogle af initiativerne blev allerede iværksat i 2014, herunder installation af solcelleanlæg, print- og papirløsninger og omlægning af lager- og indkøbsstyring. Overgangen fra fælles papiraviser til fælles iPads i bankens kantine er dog et eksempel på et af de nye initiativer, der er taget i løbet af 2015. Ser vi isoleret på bankens print via den såkaldte Papercut-løsning, er ambitionen en reduktion på 20 % i 2016. Herudover er det



“Solceller er en investering, der hurtigt giver overskud. I GrønlandsBANKEN er det ikke bare et godt råd, vi giver til vores kunder – vi efterlever det også selv.”

Jørgen Aarup Jensen
Bygningsansvarlig



"Brugerne af herberget i Nuuk er rigtig glade for den mad, der bliver til overs i banken. Derfor har vi besluttet, at vi bør være ressource-effektive på andre måder end ved at begrænse madforbruget."

Maja Heilmann
Service-supporter

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.

GrønlandsBANKEN stræber efter at indarbejde ressource-effektivitet og cirkulær tænkning i miljøindsatserne. Et eksempel er den daglige donation af overskudsmad fra hovedkontorets kantine, der går til Hjemløseherberget i Nuuk. Herberget har tilkendegivet, at der er stor nytteværdi af maden. Miljøteamet har derfor indstillet til, at der ikke fastsættes et reduktionsmål for bankens madforbrug/madspild, da banken vurderer, at den sociale værdi ved donationen af overskudsmad er mere værdifuld end den potentielle miljøgevinst ved en reduktion af madspildet.

GrønlandsBANKENS samlede CO₂-forbrug var i 2015 286,13 tons mod 334,29 tons i år 2014. Sammenlignet med sidste år har banken derfor udledt 14,4 % færre tons CO₂. Ud over de allerede beskrevne indsatser beror den reducerede udledning af CO₂ ikke mindst på, at vi i 2015 har haft færre flyrejser. Målet for 2016 er at fastholde udledningen af CO₂ på dette lave niveau.

3.b. Menneskerettigheder

GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog i august 2013 "Politik og måltal for det underrepræsenterede køn". Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør ultimo 2015 henholdsvis 16,67 % kvinder og 83,33 % mænd, da det nuværende kvindelige medlem blev valgt ind samtidig med, at et andet kvindeligt medlem trådte ud. Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer senest i 2017 skal øges til 33 %.

På de øvrige ledelsesniveauer er det bankens overordnede mål at tilvejebringe og vedligeholde en lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Andelen af ledere ultimo 2015 er fordelt næsten ligeligt med 45 % kvinder og 55 % mænd. Det er bankens mål, at andelen af ledere med det underrepræsenterede køn til enhver tid skal fastholdes på mindst 40 %.

I 2015 har GrønlandsBANKEN desuden arbejdet på at formulere en politik for sociale medier. Politikken skal først og fremmest sikre medarbejdernes ytringsfrihed og beskyttelse imod digital chikane. Da u hensigtsmæssig adfærd på de sociale medier kan få ansættelsesretlige konsekvenser, skal politikken også eksplicitere gældende retningslinjer og give vejledende råd om god adfærd. GrønlandsBANKEN har ikke fundet nogen lokal best practice at læne sig op ad i formuleringen af denne politik, som derfor stadig er

under udarbejdelse. Politikken bliver præsenteret for bankens Sikkerheds- og Samarbejdsudvalg primo 2016.

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 vil banken tage kontakt til de væsentligste leverandører for at opdatere leverandørforholdene i overensstemmelse med vores forpligtelse over for UN Global Compact.

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 fortsat følger den finansielle uddannelse ved Niuernermik Ilinniarfik i Nuuk. Fire elever har deres daglige gang i Nuuk, de fire resterende elever er tilknyttet bankens filialer på kysten. Eleverne forventes at være færdiguddannede 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 har i 2015 ansat en ny trainee, som forventes at være færdig sommeren 2016.

En overbygning til finansuddannelsen er den videregående 2-årige finansielle akademiuddannelse, hvor 4 af de studerende fra sidste års elevhold deltager. I 2015 bestod to medarbejdere desuden HD-uddannelsen i Regnskab og økonomistyring på Ilimmarfik. Og for at styrke lederudviklingen har vores nye filialleder i Ilulissat 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 vil vi derfor opdatere vores leverandørkontrakter og herigennem sætte fokus på emner som menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og miljø."

Carsten Th. Pedersen
Administrationsdirektør

Herudover benytter banken sig af en række eksterne tilbud om videreuddannelse på højt niveau. I 2014 startede banken for eksempel et toårigt samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter om et specialtilpasset uddannelsesprogram. Over en tredjedel af bankens medarbejdere (op mod 40) og samtlige ledere har som led i dette program modtaget undervisning i kunderådgivning og -service, ligesom der nu i hver filial sidder uddannede coaches, der kan supervisere kollegaer i forhold til faglige problemstillinger, der opstår i det daglige arbejde.

I samtlige medarbejderudviklingssamtaler bliver medarbejderne spurgt om deres sprogbehov (grønlandsk, dansk og/eller engelsk), og interesserede medarbejdere i Erhvervsafdelingen og Nuuk-afdelingen har i 2015 modtaget op til 30 undervisningslektioner i engelsk. Herudover har bankens Call Center og medarbejdere i ekspeditionen været på engelskurser som en opfølgning på de engelskurser, de modtog i 2014. Igennem dette program har de i 2015 modtaget 12 lektioner per medarbejder. Hele Qaqortoq-afdelingen har i 2015 modtaget et tilsvarende antal undervisningslektioner i engelsk.



"På engelskursus har jeg lært de præcise finansielle fagudtryk og fået træning til at kunne servicere for eksempel turister og udenlandske kunder."

Gudrun Rasmussen
Servicesupporter

Tre medarbejdere var i 2015 på kursus i projektledelse (to blev certificeret i basismodulet PRINCE2 Foundation – en blev certificeret i det videregående PRINCE2 Practitioner). I årets løb har adskillige medarbejdere i både Nuuk og Qaqortoq desuden deltaget i forskellige kurser i CSR Greenlands kurser.

Ved udgangen af 2015 var det samlede medarbejderantal 118. Gennemsnitsalderen var knap 47 år, og af den samlede medarbejderstab havde 76 en finansiell eller længerevarende videregående uddannelse.

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. Registreret sygefravær i GrønlandsBANKEN var til gengæld højere i 2015 (786 dage) end i 2014 (655), hvilket skyldes flere

langtidssygemeldinger af fysiske årsager og enkelte som en følge af stress. Til sammenligning var sygefraværet 719 dage i 2013, 603 dage i 2012 og 1.207 dage i 2011. Målet er fortsat at få reduceret antallet af sygefraværsdage til 500 dage, og i 2016 formulerer og implementerer vi derfor en ny politik for sygefravær.

I 2012 og igen i foråret 2015 har banken lavet en arbejdspladsvurdering (APV). I den seneste undersøgelse lavet i 2015 lå svarprocenten på 85,7, hvilket er et tilfredsstillende niveau. I forhold til undersøgelsen fra 2012 kan vi spore en fremgang på alle fem hovedområder "fysiske forhold", "ergonomi", "indeklima", "psykisk arbejdsmiljø" og "tilfredshed alt i alt". Undersøgelsen afslørede dog også enkelte lokale udfordringer, der er typiske for kontorfællesskaber. Udfordringerne går mere konkret på rengøring, temperatur, varme, ventilation og træk, som der vil blive taget hånd om afdelingsvist.

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 dog stadig 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, men med forudgående erfaring inden for administration. I løbet af år 2016 vil dette samarbejde blive evalueret og udbygget.

3.d. Anti-korruption

GrønlandsBANKEN arbejder mod korruption i alle dets former, herunder afpresning og bestikkelse. Derfor har GrønlandsBANKEN 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 blev i 2014 undervist i de nye gave- og anti-korruptionspolitikker. Alle bankens medarbejdere gennemgik ved denne lejlighed cases og dilemma-øvelser, så de er rustede til at handle i overensstemmelse med de to nye politikker eller gå til en leder for eventuel nødvendig sparring. I lighed med [GrønlandsBANKENS overordnede politik for samfundsansvar](#) og [GrønlandsBANKENS miljøpolitik](#)



"I banken ønsker vi glade, tilfrodse og engagerede medarbejdere. Derfor fokuserer vi på at skabe et fysisk og psykisk godt arbejdsmiljø med medarbejderinvolvering, faglige og personlige udviklingsmuligheder og støtte til for eksempel sociale og sportslige aktiviteter.

Patricia Lund Olsen
HR-chef

er [GrønlandsBANKENS antikorrupsionspolitik](#) offentlig tilgængelig på Banken.gl. Politikkerne har indtil videre ikke været udfordret.



”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

I 2014 formulerede GrønlandsBANKEN også klarere klageprocesser for ansatte i banken, der især går på klager over ledere, mobning, diskrimination, vold og chikane af enhver art. Beskrivelserne skal sikre værdighed på vores arbejdsplads og er offentliggjort sammen med den nyeste version af GrønlandsBANKENS personalehåndbog.

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 2015 modtog vi 17 klagesager. Det er ni færre end i 2014 og to færre end i 2013. Af de 17 sager blev tre klager imødekommet helt eller delvist, hvilket er fire færre imødekomne klager end i 2014 og seks færre end i 2013. I 2015 oprettede vi desuden en ny og særskilt klageadgang forbeholdt erhvervs-kunder. Indtil videre har vi ikke modtaget nogen klager ad denne kanal.

I 2015 har banken sponsoreret Transparency International Greenlands deltagelse i Global Corruption Barometer. Det er en international undersøgelse, der efter planen udkommer i

starten af 2016, og som vil give objektive redskaber og ny viden om risikoen for korrupsion og manglende transparens.

Derudover er banken klar til at indføre en whistleblower-ordning på lige fod med danske pengeinstitutter. Desværre giver den grønlandske persondatalovgivning ikke mulighed for sådan en ordning, hvorfor banken fortsat afventer lovgivningsarbejdet i Inatsisartut.

4. Evaluering af bankens arbejde med samfundsansvar

Som Hele Grønlands BANK er det vigtigt for os at bidrage til at skabe værdi og bæredygtig vækst for virksomheden såvel som for samfundet og sikre tilfredse og loyale medarbejdere og kunder.

Et af de vigtigste parametre, vi måler vores fremskridt ud fra, er medarbejdertilfredsheden, som i en årrække har ligget på et højt niveau og over gennemsnittet i finanssektoren. I 2015 er den målt til at være

80 indekspoint ud af 100 mulige – det højeste resultat, vi indtil videre har set. Målet er at fastholde dette høje niveau. I 2015 lykkedes det desuden at holde 98,75 % af stillingerne i banken besat. I 2016 vil vi fortsat arbejde fokuseret på at være en attraktiv arbejdsplads for vores medarbejdere.

Bankens omdømme som en socialt ansvarlig virksomhed, der gør en positiv forskel for lokalsamfundet, er også i vækst. Det har vi senest fået bekræftet kvalitativt i efterårets interesseninterview og kvantitativt i Komparativ Image Analyse i Grønland 2014 og den årlige kundetilfredshedsundersøgelse fra 2015.

I kundetilfredshedsundersøgelsen bliver kunderne spurgt til deres vurdering af GrønlandsBANKEN på en skala fra 1-10. Ud af 100 mulige indekspoint scorede GrønlandsBANKEN i 2015 79 point blandt privatkunder og 76 point blandt erhvervs-kunder. Det giver et samlet indekstal på 77,5, som var målet for år 2015. Målet for 2016 er som minimum at fastholde dette høje niveau og meget gerne højne niveauet blandt erhvervs-kunderne.



“For GrønlandsBANKEN er troværdighed og integritet afgørende i vores forhold til omverdenen. Det betyder bl.a. at vi giver arbejdet med at undgå korruption stor opmærksomhed, uanset om det er interessekonflikter, bedrageri, underslæb, nepotisme eller korruption i forbindelse med gaver.”

Martin B. Kviesgaard
Bankdirektør

5. Tabel over resultater og mål 2011-2016

Nedenfor fremgår i resultater for 2011, 2012, 2013, 2014 og 2015 samt målene for 2016.

			2011	2012	2013	2014	2015	2015	2016
			Resultat	Resultat	Resultat	Resultat	Mål	Resultat	Mål
Socialt og Frivilligt engagement									
CSR Greenland	timer		59 %	36,9 %	120,1 %	31 %	50	87,50	150
CSR for filialer	timer		8 %	8,5 %	26,7 %	40 %	85	38,75	Reg. kode udgår
CSR - Foreningsarbejde	timer		9 %	2,4 %	57,4 %	337 %	Reg.kode udgår	n/a	n/a
CSR – Socialt og frivilligt engagement			-	-	-	-	250	491	450
CSR - Store arrangementer	timer		91 %	3,4 %	217,0 %	85 %	Reg.kode udgår	n/a	n/a
CSR - Arctic Winter Games 2016			-	-	-	-	400	319	900
CSR - Værtsrolle	timer		25 %	51,4 %	0 %	28 %	Reg.kode udgår	n/a	n/a
Diverse CSR-arbejder	timer		36 %	63,7 %	104,2 %	160 %	100	400,17	100
Mentorordningen	timer		34 %	19,3 %	25,0 %	Nedlagt	Nedlagt	Nedlagt	Nedlagt
CSR – Finansiell forståelse	timer		-	-	-	-	100	190	200
	timer i alt		28 %	24,0 %	66,9 %	114 %	1135	1527	1800
Adgang til rådgivning og lånefinansiering							n/a		
Tasiilaq	2 årlige besøg	antal	etableret	100 %	1	2	2	2	2
Uummannaq	2 årlige besøg		-	-	-	-	etableret	2	2
Finansiell forståelse									
Undervisning - skolebesøg			Flere skolebesøg	OK	OK	Opdateret og gennemført	Fortsættelse af besøgs-koncept	Fortsættelse af besøgs-koncept	Min. 50 skolebesøg
Undervisning - pengespil			Projekt igangsat	Ikke afsluttet	Igangsat	Færdiggjort	Færdiggjort	I drift	I drift
Iværksætter- og generationsskifterådgivning	timer			142	123	127	125	> 125	> 150
Interessentia og									
Kunderne	Er en social ansvarlig virksomhed	index mål	73	76	77,5	75,5	77,5	77,5	78
	Kundetilfredshed samlet for privat og erhverv	index mål	71,5	68,5	70	74,5	74,5	72,5	75
	Klagesager	antal	19	16	19	26	n/a	17	n/a
Medarbejdere	Faglig og personlig udvikling	index mål	73,67	73,3	71	72/74	72/74	75/77	≥ 75/77
	Medarbejdertilfredshed	index mål	77	79	79	79	79	80	80
Arbejdsmiljø og sikkerhed									
Sygefravær	dage		1207	602,85	719	655	500	786	500
APV			n/a	Gennemført	n/a	n/a	Foretages i 2015	Gennemført	n/a
Anmeldelser af arbejdsskader	antal		5	4	0 (9)	3	0	0	0
Klima /miljø									
Energiforbrug i banken fra 2014-2016			-	-	-	334,29 t CO2	5 % reduktion af CO2-forbruget i 2014	286,13 t CO2 (reduktion svarende til 14,4 %)	< 250 t CO2
Antal miljølån	antal		68 stk.	138	189 / 31	339 (257/82)	400	470 (314/156)	550

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