



Til gavn for Grønland

# Redegørelse for samfundsansvar 2024

## Forord

Som Grønlands største bank spiller GrønlandsBANKEN en central rolle i samfundet – ikke kun som finansiel aktør, men som en drivkraft for udvikling. Banken finansierer bl.a. boliger, virksomheder og infrastruktur, og er en vigtig samarbejdspartner for både borgere, erhvervsliv og myndigheder.

Det medfører at vi har helt et særligt ansvar. Banken skal medvirke til at sikre stabilitet i den grønlandske økonomi og samtidig tage aktivt del i den bæredygtige omstilling og understøtte en bæredygtig vækst – socialt, miljømæssigt og økonomisk.

Mennesker og miljøet omkring os hænger uløseligt sammen. Økosystemer og klima påvirker ikke kun biodiversitet og ressourcer, men også mennesker og samfunds levevilkår, sundhed og økonomiske muligheder. Det gælder overalt, men i Grønland er sammenhængen særlig tydelig. I årtusinder har mennesker her levet på naturens præmisser under meget barske forhold. Evnen til at tilpasse sig i Arktis, respekten for naturens cyklus og en bæredygtig udnyttelse af ressourcer har været en forudsætning for overlevelse.

I dag er livsbetingelserne forandrede, men afhængigheden består. Klimaforandringer, økosystemernes sårbarhed og

økonomiske strukturer spiller direkte ind på vores hverdag, vores muligheder og de valg, vi står overfor som samfund.

Som bank kan vi ikke styre naturens kræfter, men vi kan tage ansvar for, hvordan vi påvirker dem. Vi arbejder derfor med klima og miljø i bankens forretning, fordi vi ved, at bæredygtige løsninger er nødvendige for at sikre en attraktiv fremtid. Vi prioriterer sociale forhold, fordi mennesker er kernen i ethvert samfund, og fordi trivsel, lighed og gode arbejdsvilkår skaber stærkere fællesskaber og bedre liv. Vi har fokus på god forretningsskik, fordi økonomisk ansvarlighed, gennemsigtighed og etik er fundamentet for tillid – både i finansverdenen og i samfundet generelt. Kort sagt har vi et stærkt fokus på at være en samfundsansvarlig aktør, og derfor støtter GrønlandsBANKEN fortsat FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift.

Denne redegørelse viser, hvor vi står, og hvordan vi arbejder for at gøre en forskel. Vi har naturligvis ikke alle svarene, men vi ved, at bæredygtig udvikling ikke sker af sig selv. Den kræver bevidste valg, langsigtede løsninger og samarbejde på tværs af sektorer. Det ansvar tager vi på os – og vi ser frem til at tage næste skridt sammen med vores kunder, partnere og hele Grønland.

**Martin Kviesgaard**  
Bankdirektør



**Som bank kan vi ikke styre naturens kræfter, men vi kan tage ansvar for, hvordan vi påvirker dem**



## Prolog

GrønlandsBANKEN tager et stort skridt med årets rapport om samfundsansvar. Den er væsentligt anderledes end tidligere, fordi banken, med denne rapport, tager de første skridt med arbejdet for at integrere EU's kommende krav til bæredygtighedsrapportering, CSRD. Fra regnskabsåret 2025 er det et lovkrav, at rapporten bliver en del af bankens årsrapport, der er underlagt ekstern revision. I år tager vi dog allerede de første skridt og har valgt at fokusere på tre af de standarder, vi har identificeret som væsentlige for vores bæredygtighedsindsats.

Vi ved, at rapporten er anderledes for vores læsere. Den er mere detaljeret og struktureret på grund af de krav banken omfattes af. Vi har forsøgt at lægge vægt på klarhed og dokumentation og at gøre den så læsevenlig som muligt med forklaringer og visualiseringer, så vores arbejde er let at forstå. For et hurtigt overblik anbefaler vi at starte med forordet og de afsnit, der beskriver vores politikker, handlinger og mål.

## Revision og frivillige oplysninger

Denne redegørelse er udarbejdet i overensstemmelse med §§ 135 og 135a i bekendtgørelsen om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. (redegørelse for samfundsansvar). Revisionen af redegørelsen er alene foretaget i henhold til denne bekendtgørelse.

Redegørelsen indeholder desuden frivillige oplysninger baseret på CSRD og European Sustainability Repor-

ting Standards (ESRS), som ikke har været genstand for revision. De frivillige oplysninger vedrører GrønlandsBANKENs identificerede indvirkninger inden for de specifikke standarder ESRS E1 (klimaforandringer), ESRS S1 (egen arbejdskraft) og ESRS G1 (god forretningskik). Disse oplysninger er medtaget for at give et mere nuanceret billede af bankens bæredygtighedsarbejde. Samtidig vil disse oplysninger følge den struktur og retningslinjer som banken vil være omfattet af fra 2025.

FN's Verdensmål træder ikke helt så tydeligt frem som tidligere, men de udgør fortsat en vigtig ramme for bankens indsats og de mange initiativer, der understøtter bæredygtighed og samfundsansvar.

De kommende krav til bæredygtighedsrapportering - CSRD - er en mulighed for at gøre endnu mere og sikre transparens og en sammenlignelig rapportering. Metodikken i CSRD hjælper os med at finde områder, hvor vi kan forbedre os og hvor effekten har størst betydning. Det passer godt til vores ambition om at være en drivkraft for en bæredygtig udvikling i Grønland.

Vi har ambitionen om at gå forrest med løsninger, der gavner både nu og i fremtiden. Gennem frivillige aktiviteter og stærke partnerskaber har vi i 2024 søgt at gøre en forskel lokalt, og det arbejde ser vi frem til at fortsætte.

## Indhold

| Kapitel  | Emne  | Indhold   | Side      |
|----------|---|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Generelle oplysninger (ESRS 2)</b>           | <b>Bankens ledelse og arbejde med dobbelt væsentlighed</b>                              | <b>7</b>  |
|          | 1.0 Introduktion                                | Formål, afgrænsninger og værdier  | 8         |
|          | 1.1 Ledelse                                     | Bankens governance-struktur, herunder risikostyring, bæredygtighedsledelse og ESG-board | 9         |
|          | 1.2 Strategi og forretningsmodel                | Hvordan bæredygtighed er integreret i bankens strategi og forretningsmodel              | 14        |
|          | 1.3 Indvirkninger, risici og muligheder         | Processen til vurdering af de vigtigste bæredygtighedsemner                             | 18        |
|          | 1.4 Resultat af dobbelt væsentligheds-vurdering | Identificerede væsentlige bæredygtighedsemner baseret på dobbelt væsentlighedsanalyse   | 20        |
| <b>2</b> | <b>Miljøoplysninger (ESRS E1)</b>               | <b>Bankens indsats for at håndtere klimaforandringer og miljøpåvirkning</b>             | <b>23</b> |
|          | 2.1 Klimaforandringer og klimatilpasning        | Bankens klimaaftryk, klimarisici og finansiering af grøn omstilling                     | 24        |
|          | 2.2 Politikker                                  | Bankens miljøpolitik og målsætninger for en mere bæredygtig drift                       | 24        |
|          | 2.3 Klimahandlinger                             | Afviklede og planlagte bæredygtighedstiltag på klimaområdet                             | 24        |
|          | 2.4 Parametre og klimaregnskab                  | Opgørelse over bankens direkte og indirekte CO <sub>2</sub> -udledninger                | 26        |
|          | 2.5 Målsætninger                                | Bankens klimamål og strategi for emissionsreduktion                                     | 28        |
|          | 2.6 Omstillingsplan                             | Langsigtede initiativer til at reducere bankens klimaaftryk                             | 28        |
|          | 2.7 Finansielle effekter                        | Vurdering af økonomiske risici og muligheder ved den grønne omstilling                  | 30        |
| <b>3</b> | <b>Sociale oplysninger (ESRS S1)</b>            | <b>Bankens arbejde med medarbejderforhold og sociale initiativer</b>                    | <b>31</b> |
|          | 3.1 Egen arbejdsstyrke                          | Medarbejdertrivsel, diversitet og inklusion   | 32        |
|          | 3.2 Politikker                                  | Bankens politikker for ligestilling, arbejdsvilkår og sund virksomhedskultur            | 32        |
|          | 3.3 Parametre og indikatorer                    | Karakteristika for bankens ansatte  | 34        |
|          | 3.4 Målsætninger                                | Strategiske mål for sociale forhold og medarbejderudvikling                             | 35        |
|          | 3.5 Handlinger                                  | Indsatser for at styrke medarbejdernes trivsel, kompetencer og arbejdsmiljø             | 36        |
| <b>4</b> | <b>Ledelsesoplysninger (ESRS G1)</b>            | <b>Bankens governance-struktur og forretningsetik</b>                                   | <b>37</b> |
|          | 4.1 Ledelsens ansvar                            | Overblik over ledelsens opgaver inden for ESG, governance og risikostyring              | 38        |
|          | 4.2 Væsentlige emner                            | Bankens indsats for at sikre ansvarlig virksomhedsadfærd                                | 38        |
|          | 4.3 Politikker                                  | Bankens anti-korruptionspolitik, hvidvaskforebyggelse og whistleblowerordning           | 39        |
|          | 4.4 Parametre og indikatorer                    | Data / Oversigt over eventuelle overtrædelser af bankens etiske retningslinjer          | 40        |
|          | 4.5 Målsætninger                                | Bankens mål for at sikre transparens og etisk forretningspraksis                        | 41        |
|          | 4.6 Handlinger                                  | Konkrete indsatser for at styrke god ledelsesskik                                       | 41        |
|          | 4.7 Politisk lobbyarbejde                       | Bankens engagement i regulering og bæredygtige erhvervspolitiske tiltag                 | 42        |
| <b>5</b> | <b>Øvrige indsatser for samfundsansvar</b>      | <b>Bankens samfundsansvarlige initiativer og partnerskaber</b>                          | <b>43</b> |
|          | <b>Bilag og referencer</b>                      |   | <b>45</b> |
|          | Bilag 1   | Oversigt over oplysningskrav  | 46        |
|          | Bilag 2   | Anvendt regnskabspraksis  | 48        |
|          | Bilag 3   | Anvendte væsentlighedskriterier   | 54        |
|          | Bilag 4   | Resultat af dobbelt væsentlighedsanalyse  | 56        |
|          | Bilag 5   | Interessentoversigt   | 58        |
|          | Bilag 6   | Anvendte standarder og rammeværk  | 59        |



Kapitel 1  
**Generelle oplysninger**

## 1.0 Introduktion De første skridt mod CSRD - Bæredygtighedsrapporteringsdirektivet

### Rapportens formål og afgrænsning BP-1

Som børsnoteret selskab med færre end 750 ansatte er GrønlandsBANKEN omfattet af EU's nye rapporteringskrav fra og med regnskabsåret 2025. Det er en omfattende opgave, og derfor har vi valgt at tage hul på arbejdet allerede nu ved at udarbejde denne bæredygtighedsrapport som en ny version af vores redegørelse for samfundsansvar 2024.

Bæredygtighedserklæringen omfatter GrønlandsBANKEN A/S og er baseret på aktiviteter i vores værdikæde, hvor vi, gennem en dobbelt væsentlighedsvurdering, har identificeret væsentlige negative og positive indvirkninger.

Den er afgrænset til kun at dække udvalgte emner, da GrønlandsBANKEN endnu ikke er forpligtet af de nye rapporteringskrav. Målet er at opbygge kompetencer og interne processer, så vi er klar til fuld rapportering i 2026. Derudover kobler vi bæredygtighed med vores forretningsstrategi og fremhæver særlige indsatser fra de seneste år.

Erklæringen beskriver, hvordan vi har vurderet og udvalgt de vigtigste emner inden for bæredygtighed, samt ledelsens rolle og ansvar på området. Fokus er på vores påvirkning af klima, arbejdsvilkår og god virksomhedsskik, hvor vi forklarer vores politikker, mål, handlinger og resultater.

Rapporten er udarbejdet sideløbende med årsrapporten for at skabe et samlet billede af vores økonomiske og bæredygtige resultater. For detaljer om vores finansielle resultater henvises til [årsrapporten for 2024](#)

### Vores værdier

Som hele Grønlands bank er vi forpligtet til at skabe værdi på en måde, der balancerer økonomisk vækst med social og miljømæssig ansvarlighed. Vi arbejder med udgangspunkt i vores værdier ved at være engagerede, ordentlige, kundeorienterede og udviklingsorienterede. Disse værdier fungerer som rettesnor for, hvordan vi ønsker at blive opfattet i og uden for banken.

Samtidig understøtter de vores vision om at være "Til gavn for Grønland", som ikke blot en ledestjerne for bankens strategiske beslutninger, men en kerneværdi, der gennemsyrrer alle aspekter af vores aktiviteter. Vores mission er at bidrage til en bæredygtig udvikling af Grønlands samfund og økonomi ved at tilbyde finansielle løsninger, der styrker både privatpersoner, virksomheder og lokalsamfund.

Vores engagement og vores arbejde har til hensigt at fremme økonomisk stabilitet, støtte lokale initiativer, og efter bedste evne at bidrage til FN's verdensmål for bæredygtig udvikling.

Dette princip er grundlaget for GrønlandsBANKENS identitet og fortsatte vækst, og det udgør fundamentet for vores redegørelse, hvor vi ønsker at synliggøre vores bidrag til en bæredygtig fremtid for Grønland.

## 1.1 Ledelse GOV-1

Ledelsesansvaret i banken følger af lov om finansiell virksomhed og er blandt andet udmøntet i bekendtgørelse for Grønland om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

Bekendtgørelsen stiller krav til bankens indretning indenfor en række områder: kredit, likviditet, marked, operationelle, IT, tilrettelæggelsen af arbejdet i bestyrelsen, risikostyringsfunktion og gearing.

Fælles for alle områder er, at bankens ledelse er forankret i bestyrelsen, der beslutter de overordnede politikker og rammer.

Ligeledes er det fælles for alle væsentlige risikoområder i banken, at direktionen sikrer, at bankens politikker implementeres og overholdes.

GrønlandsBANKENS ledelse er organiseret med en bestyrelse og bl.a. et revisionsudvalg, et risikoudvalg og derudover en direktion, der alle har en central rolle i bankens strategiske udvikling, risikostyring og overordnede forretningsdrift.

### Bestyrelse

**Gunnar í Liða**  
Formand

**Kristian Frederik Lennert**  
Næstformand

**Maliina Bitsch Abelsen**

**Peter Wistoft**

**Lars Holst**, udtrådt 27. januar 2025

**Pilunguaq Kristiansen** medarbejdervalgt

**Tulliaq Angutimmarik Olsen** medarbejdervalgt

**Peter Fleischer Rex** medarbejdervalgt

### Bestyrelse

Bestyrelsen forholder sig til bankens økonomiske, sociale og miljømæssige ansvar og vurderer de risici og muligheder, der følger af bankens placering i det grønlandske marked. Bestyrelsesmedlemmerne vælges af generalforsamlingen, dog med undtagelse af de medarbejdervalgte repræsentanter.

### Revisionsudvalg

Revisionsudvalget består af den samlede bestyrelse, og formanden for bestyrelsen fungerer også som formand for dette udvalg. Udvalget har ansvaret for at overvåge regnskabsafslæggelses-processen og sikre, at bankens interne kontrolsystemer og risikostyring fungerer. Som en del af dette arbejde vurderer udvalget også de finansielle implikationer af bankens bæredygtighedsarbejde.

### Risikoudvalg

Ligesom revisionsudvalget består risikoudvalget af den samlede bestyrelse med bestyrelsesformanden som formand. Udvalget har til opgave at rådgive om bankens risikoprofil og strategi samt sikre, at den valgte risikostyring implementeres i organisationen. Udvalget vurderer, hvordan bæredygtighedsrelaterede risici, herunder klima- og samfundsmæssige faktorer, kan påvirke bankens forretningsmodel og stabilitet.

### Direktion

Bankens direktion varetages af Martin Kviesgaard, bankdirektør siden 1. marts 2006. Direktionen har det daglige ansvar for bankens drift og eksekvering af bestyrelsens strategiske beslutninger, herunder implementeringen af bæredygtighedsinitiativer i bankens forretningsgange. Direktionen sikrer, at bankens politikker, herunder politikker relateret til ESG, efterleves, og at bæredygtighed indgår i relevante dele af bankens kreditgivning, investeringer og øvrige aktiviteter.

### Forankring af bæredygtighed GOV-1

Vores nuværende governance struktur på bæredygtighedsområdet medvirker til at sikre forankring af bæredygtighed på tværs af bankens aktiviteter. Bankens daglige bæredygtighedsarbejde er organiseret med et beslutningsorgan, 'ESG Board', bestående af bankens ledelse (direktion og fagdirektører) og en 'ESG Action Group' bestående af fagchefer, der arbejder med at sikre fremdrift i bankens arbejde med bæredygtighed. Strategiske bæredygtighedsspørgsmål drøftes med bestyrelsen, som modtager rapportering på området.

Sideløbende hermed er vores CSR-arbejde, der har fokus på blandt andet sponsorater og frivilligt arbejde (Se Kapitel 5), organiseret i en CSR-Styregruppe, der er forankret i bankens ledelse.

### Overblik over fagområdenes bæredygtighedsansvar

Banken integrerer og fordeler ansvar for overvågningen af indvirkninger, risici og muligheder (IRO) i nedenstående afdelinger.

#### Økonomi – data, rapportering og transparens

Økonomiafdelingen vil fremover være central i indsamling og validering af ESG-data. Gennem rapportering sikrer den, at vores bæredygtighedsarbejde bliver synligt og efterprøvet, både internt og eksternt.

#### Forretningsudvikling – styring og forankring af bæredygtighed

Forretningsudvikling arbejder med at sikre, at vores governance-struktur understøtter bankens bæredygtighedsstrategi, og at bæredygtighed er forankret i hele organisationen. Gennem arbejdsgange og ansvarsfordelinger skal afdelingen sikre strømlinede processer og overvågning af fremdrift med bæredygtighed.

#### HR – medarbejdertrivsel, mangfoldighed og udvikling

Vores medarbejdere er kernen i banken, og HR arbejder med at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor trivsel, mangfoldighed og udvikling er i fokus.

#### Kredit & Markets – ESG i lån og kapitalforvaltning

Kredit & Markets arbejder på, at ESG-risici bliver en integreret del af kreditvurderinger og investeringsbeslutninger. Afdelingerne arbejder med at fremme ansvarlige udlån og investeringer og sikre, at vores udlån understøtter en bæredygtig udvikling, både lokalt og globalt.

#### Organisationsafdelingen

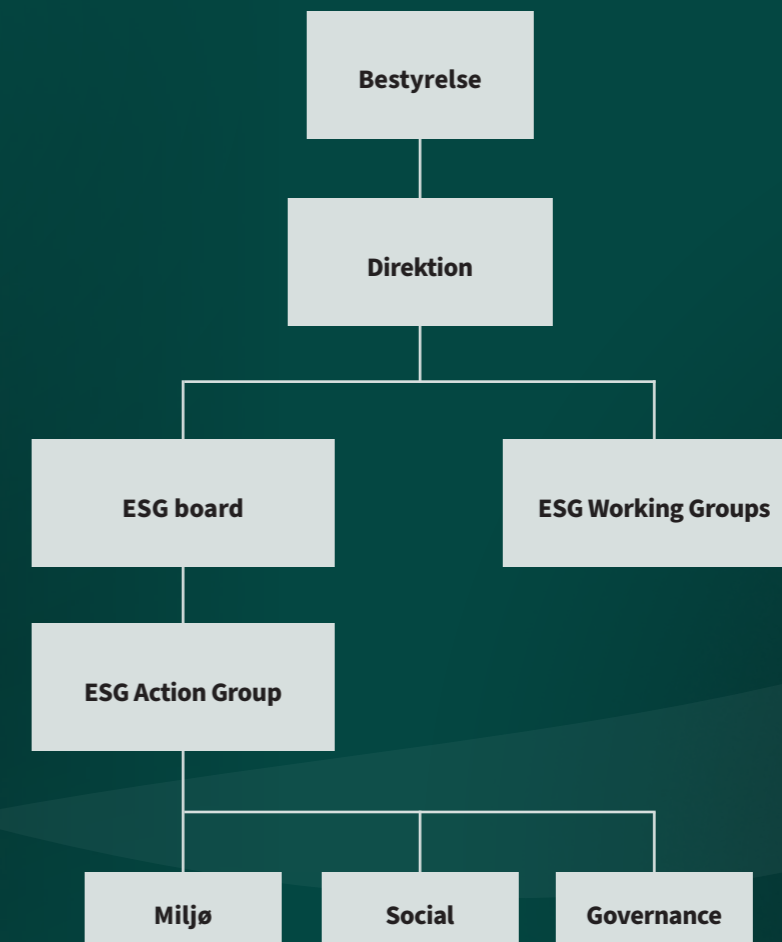
Vores kontraktklausuler og leverandørkrav er forankret i organisationsafdelingen, som også varetager bankens interesser i at fremme bæredygtige indkøb, bæredygtigt byggeri og øvrige CSR-aktiviteter.

#### Compliance – lovgivning og regulatorisk efterlevelse

Compliance sikrer, at vi efterlever gældende lovgivning og regulering, både nationalt og internationalt. Afdelingen overvåger, at vi lever op til kravene om god forretningsskik, herunder anti-korruption og hvidvaskforebyggelse.

#### Risikostyring – ESG i risikovurderinger og finansielle beslutninger

Risikostyring vurderer de finansielle og forretningsmæssige risici, der er forbundet med bæredygtighed og sikrer, at vi er rustet til fremtidens udfordringer. Gennem scenarieanalyser og risikovurderinger hjælper afdelingen med at identificere, hvordan bæredygtighed kan påvirke bankens langsigtede stabilitet.



### Udvikling af politik for bæredygtighedsledelse

Banken vil i 2025 udarbejde en ny politik for bæredygtighedsledelse, der beskriver ansvarsområder og roller for de forskellige governance-niveauer, herunder hvordan bestyrelsen, risikoudvalg og ledelse overvåger fremskridt og træffer strategiske beslutninger på baggrund af relevante ESG-data og analyser.

Målet er at styrke vores evne til at overvåge og evaluere vores indvirkninger, risici og muligheder og sikre konsistens i arbejdet med ESG og rapporteringsforpligtelser under CSRD. Derudover er det væsentligt at sikre fremdrift i strategiske bæredygtighedstiltag uanset om disse er forankret i CSRD-krav.

### Due diligence i bæredygtighedsrapportering GOV-4

| Kerneelementer i due diligence  | Afsnit i redegørelsen  |
|---|--|
| Indarbejdelse af bæredygtigheds-due diligence i governance, strategi og forretningsmodel (GOV-1, GOV-2, GOV-3, SBM-3) | 1.1 Ledelse: Governance-struktur og ESG Board.<br>1.1 Udvikling af politik for bæredygtighedsledelse planlagt i 2025.<br>1.2 Strategi og forretningsmodel: Integration af bæredygtighed i forretningsmodellen 2025-2028.<br>1.3 Indvirkninger, risici og muligheder: Dobbelt væsentlighedsanalyse og risikostyring.<br>1.4 Governance-integration: Forankring af bæredygtigheds-mål i bankens governance-struktur. |
| Inddragelse af berørte interessenter i alle nøgletrin af bæredygtigheds-due diligence (GOV-2, IRO-1, MDR-P)           | 1.2 Interessentinddragelse: Kundetilfredshedsundersøgelser, investordialog, civilsamfundssamarbejder.<br>4.5 Leverandørstyring og due diligence: ESG-dialog med leverandører og forretningspartnere.<br>1.6 Udvikling af due diligence-processer: Planlagt opdatering i 2025.  |
| Identifikation og vurdering af negative påvirkninger (SBM-3, IRO-1)   | 1.3 Indvirkninger, risici og muligheder: Dobbelt væsentlighedsanalyse.<br>2.7 ESG-risikovurderinger: ESG-faktorer i kredit- og investeringsbeslutninger.<br>4.6 Compliance og risikostyring: Planlagt opdatering af due diligence-processer i 2025 i overensstemmelse med OECD's retningslinjer.   |
| Iværksættelse af tiltag for at håndtere negative påvirkninger (E1-3, E3-2, E5-2, S1-4, S4-4)                          | 2.3 Klimahandlinger: Låneprodukter, investeringsmuligheder, byggeri mv.<br>3.4 Sociale initiativer: Fokus på arbejdsmiljø, ligestilling og menneskerettigheder.<br>4.6 Compliance og risikostyring: Træning i antikorruption og hvidvaskforebyggelse.  |

### Incitamentsordninger relateret til bæredygtigheds-spørgsmål for ledelse og valgte organer GOV-3

Der er ikke etableret incitamentsstrukturer for bankens ledelse i forhold til bæredygtighed. Vi vil i 2025 undersøge mulighederne for et relevant incitamentsprogram.

Fokus har i stedet været at indarbejde incitamenter i bankens politikker. I forhold til CSR er der incitamenter for at opnå et antal oplæg om Finansiell Forståelse på skolerne, samt fokus på finansiering af f.eks. energioptimering af boliger og køb af el-biler. Et nyt mål er at holde et vist antal oplæg som forebyggelse af financial crime, hvor målgruppen er gymnasier og handelsskole.



### Risikohåndtering og interne kontrolsystemer GOV-5

GrønlandsBANKEN har etableret rammer for risikostyring, som understøtter bankens arbejde med finansielle risici. Bankens risikostyring tager udgangspunkt i ledelsesbekendtgørelsen for pengeinstitutter, som senest er opdateret i Grønland den 27. februar 2024.

Bankens risikostyring og interne kontrolsystemer består af 3 forsvarslinjer:

1. Linje udgør de risikopådragende afdelinger.
2. Linje udgør banken compliance- og risikofunktion.
3. Linje udgøres af bankens interne revision.

Fælles for alle forsvarslinjer er, at der udføres interne kontroller og overvågning af bankens risikohåndtering.

Bankens risikoafdeling udarbejder årligt en risikovurdering, som opdateres minimum en gang årligt og forelægges samt

godkendes af bankens risikoudvalg. Dertil udarbejdes temarapporter om emner, udvalgt ud fra en aktuel risikovurdering.

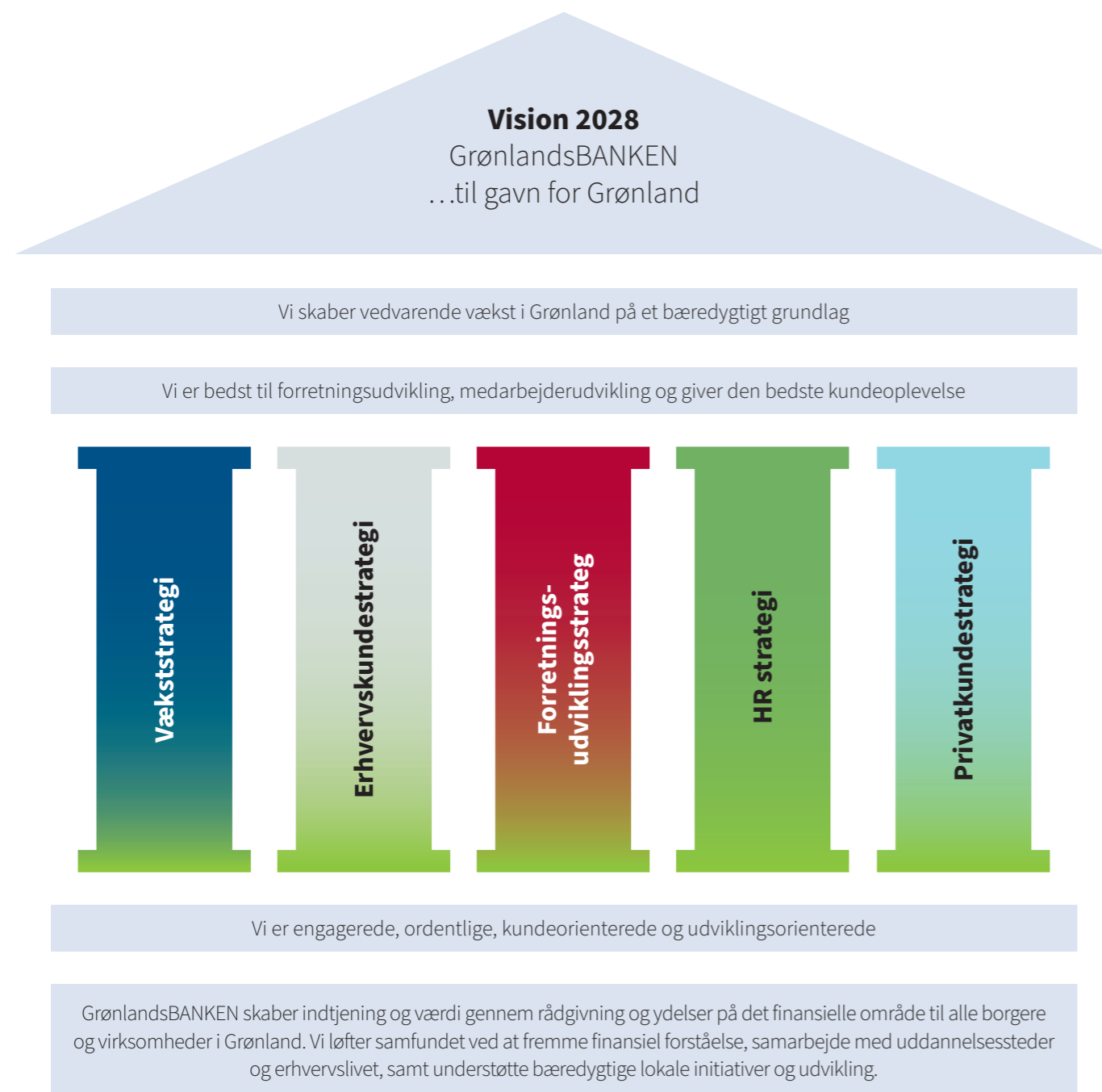
I 2024 blev der udarbejdet og forelagt 5 temarapporter for bankens risikoudvalg. Udgangspunktet for styring af bankens risici og mål for indsatser i det kommende år, fastsættes årligt af bankens risikodirektør og risikoansvarlige. Dette godkendes af risikoudvalget.

Bankens bæredygtighedsrisici bygger på disse risikoprocedurer og støttes af en CSRD-tilpasset tilgang til at identificere vores væsentlige positive og negative indvirkninger, jf. beskrivelsen af procedurer og væsentlighedskriterier for vores dobbelt væsentlighedsanalyse. Procedurene for vores handlinger på bæredygtighedsrisici skal i det kommende år formaliseres gennem opdaterede politikker, så de er i tråd med FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhverv samt OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder.

## 1.2 Strategi og forretningsmodel SBM-1

GrønlandsBANKEN har vedtaget en ny forretningsstrategi for 2025-2028, og bankens forretningsmodel 2025 har i væsentlig grad fået indarbejdet bæredygtighed som et drivende parameter for forretningen. De 12 anbefalinger fra Forum for Bæredygtig Finans er rammen for at sikre en solid forankring af bæredygtighed i alle grene af for-

retningen og er udgangspunktet for den rapportering om fremdrift, der skal ske til bankens bestyrelse. Dette er et direkte udslag af lovgivningsmæssige krav, samt bestyrelsens beslutning om at gøre banken "purpose-driven" og et foregangseksempel i Grønland på tiltag der fremmer bæredygtig udvikling.



Vi fokuserer primært på at understøtte det grønlandske samfund ved at tilbyde standardbank-produkter såsom lån, opsparing og rådgivning. Ud over filialerne er der i mange bygder mulighed for kontooprettelse, kontante ind- og udbetalinger og kontooverførsler i KNIs bygdebutikker (Pilersuisoq) under det såkaldte By-Bygd-Bank-system.

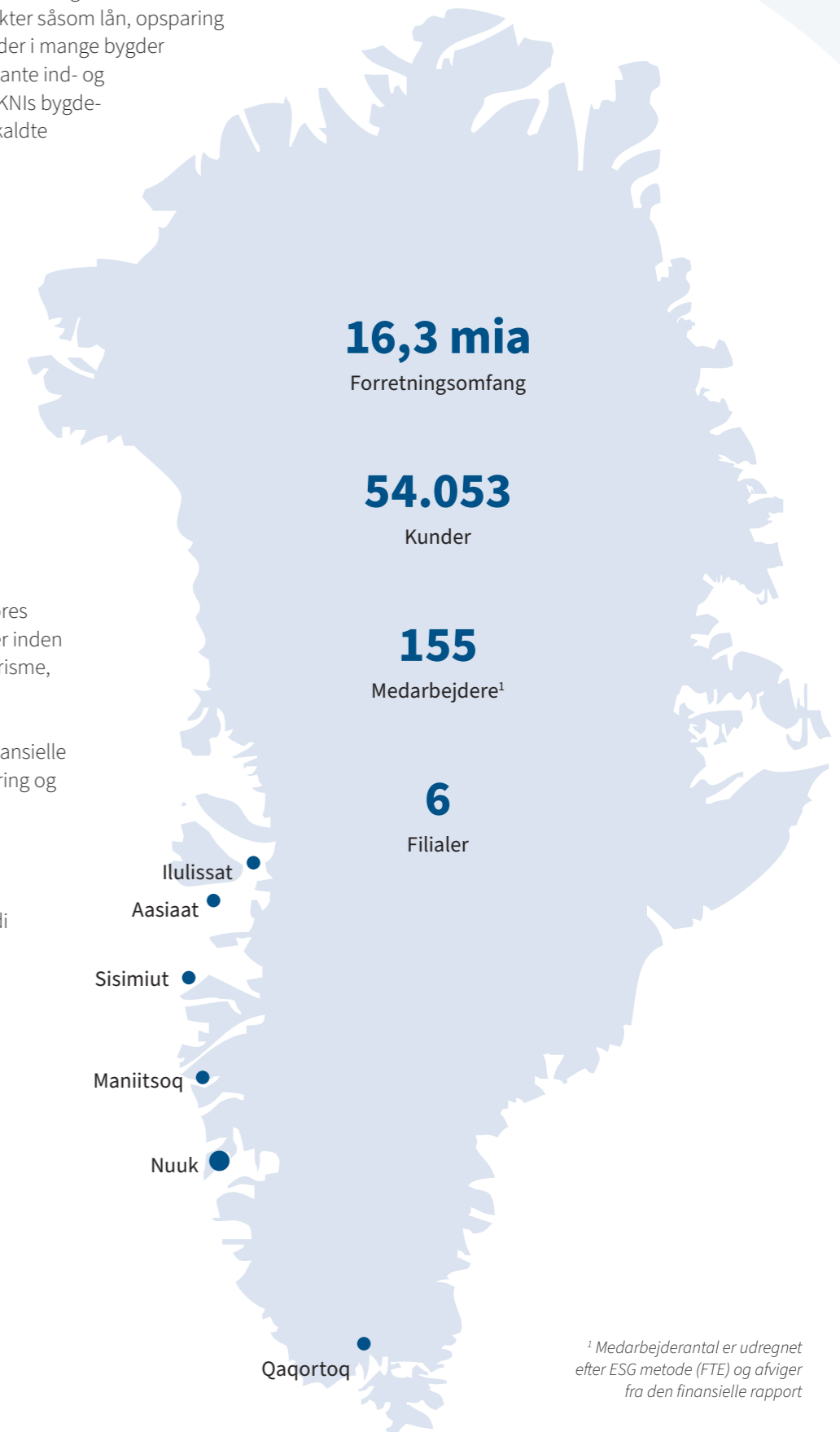
Vores forretningsmodel er baseret på en tæt relation til privatkunderne, hvor vi ofte er kundernes eneste bankforbindelse. Det gør GrønlandsBANKEN til en central aktør i samfundsudviklingen og en vigtig bidrager til økonomisk stabilitet og vækst.

Vi undgår komplekse finansielle produkter og fokuserer på lavrisikoprodukter.

Derudover er en væsentlig del af vores forretning målrettet erhvervskunder inden for centrale sektorer som fiskeri, turisme, transport, byggeri og ejendomme.

Banken tilbyder erhvervskunder finansielle løsninger som finansiering, investering og skræddersyet rådgivning.

Ved at forstå erhvervslivets særlige behov og udfordringer forsøger vi at levere løsninger, der skaber værdi for både virksomhederne og det grønlandske samfund som helhed.





### Vi involverer vores interessenter SBM-2

Banken gennemfører årligt repræsentative kundetilfreds- hedsundersøgelser blandt vores privat og erhvervskunder – og vi gennemfører regelmæssigt kvalitative fokusgruppe interviews blandt udvalgte privat- og erhvervskunder.

De årlige kundetilfredsundersøgelser gennemføres i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter, som bistår med udsendelse og indsamling af besvarelser. De indkomne besvarelser analyseres og gennemgås på vores årlige ledersamling og fremlægges i alle afdelinger til drøftelser og planlægning af indsatsen.

| Interessenter   | Hvorfor vi engagerer os  | Hvordan vi engagerer os  |
|---|--|--|
| Kunder (private, erhverv og offentlige institutioner) | For at skabe tillid, bæredygtig vækst og værdi og forbedre digitale bankydelse med fokus på grøn finansiering og klimavenlige investeringer. | Løbende kundedialog, rådgivning om bæredygtige investeringsmuligheder, kundeundersøgelser (NPS) og personaliserede serviceydelser. |
| Investorer og aktionærer                              | For at sikre transparent kommunikation.  | Generalforsamling, investormøder, ESG-rapportering og åben dialog.   |
| Institutionelle investorer                            | For at sikre transparent kommunikation.  | ESG-rapportering, årsregnskaber og investormøder.  |
| Civilsamfundet og slutbrugere                         | For at engagere os lokalt og understøtte økonomisk og bæredygtig udvikling.  | Samarbejde med civilsamfundsorganisationer, lokale initiativer og kundepaneller for at skabe inkluderende finansielle løsninger.   |
| Lokale NGO'er   | For at støtte social og økonomisk udvikling samt fremme bæredygtige initiativer i lokalsamfundet.  | Partnerskaber, sponsorater og fælles projekter om social og miljømæssig bæredygtighed.   |
| Uddannelses-institutioner                             | For at fremme finansiell forståelse og uddanne kommende generationer i økonomisk bæredygtighed.  | Undervisning, workshops og samarbejde med uddannelsesinstitutioner om finansiell dannelse.   |
| Ekspertter  | For at få rådgivning om emner, der sikrer informeret beslutningstagning.   | Interessentinterviews, workshops og eksterne rådgivningssamarbejder.   |
| Medarbejdere og kommende medarbejdere                 | For at sikre professionel udvikling, trivsel og inklusion, hvilket understøtter bankens bæredygtige arbejdspladsinitiativ.                   | Medarbejderudviklingssamtaler, medarbejderundersøgelser, sociale arrangementer og samarbejde med uddannelsesinstitutioner.         |
| Leverandører og forretningspartnere                   | For at sikre vækst, indtjeningsmuligheder og reducere eget aftryk med forbedret bæredygtighedsperformance i bankens værdikæde.               | Formelle aftaler og bæredygtighedsmæssig due diligence med fokus på ansvarlige indkøb og miljømæssig syn.                          |
| IT-leverandører                                       | For at sikre stabil drift og innovative løsninger, som understøtter digital bæredygtighed og grøn teknologi.                                 | Løbende teknisk support, innovations-samarbejder og implementering af energieffektive løsninger.                                   |

Vi engagerer vores primære interessenter gennem regelmæssig kommunikation, feedback og bæredygtigheds-initiativer for at sikre gensidig tillid og bæredygtig udvikling.

### Vores værdikæde SBM-2

GrønlandsBANKENs værdikæde reflekterer vores rolle som en samfundsorienteret bank med fokus på bæredygtig udvikling.

#### a. Upstream

Vores leverandører spiller en vigtig rolle ved at levere produkter som IT-udstyr, inventar og biler, samt serviceydelser som rengøring og revision. Hertil kommer finansielle produkter som realkreditlån og investeringsprodukter, som understøtter bankens drift. Vi vælger vores leverandører med fokus på kvalitet, bæredygtighed og lokal forankring, når det er muligt.

#### b. Egen drift og organisation

GrønlandsBANKENs organisation er kernen i værdikæden. Her fokuserer vi på medarbejdere, bygninger og drift af udstyr samt markedsføring og udvikling af bankens services. Ved at

investere i medarbejderudvikling og moderne teknologiske løsninger sikrer banken en høj kvalitet i sine ydelser og en effektiv drift.

#### c. Downstream

På kundesiden henvender GrønlandsBANKEN sig til tre hovedgrupper: privatkunder, erhvervskunder og det offentlige.

- Privatkunder tilbydes produkter som netbank, lån, opsparing og rådgivning.
- Erhvervskunder spænder over sektorer som fiskeri, hotel og restaurationsbranchen, transport og byggeri, hvor banken leverer finansierings- og rådgivningsløsninger.
- Det offentlige omfatter samarbejde med selvstyret og kommuner, bl.a. ved finansiering af offentlige projekter.

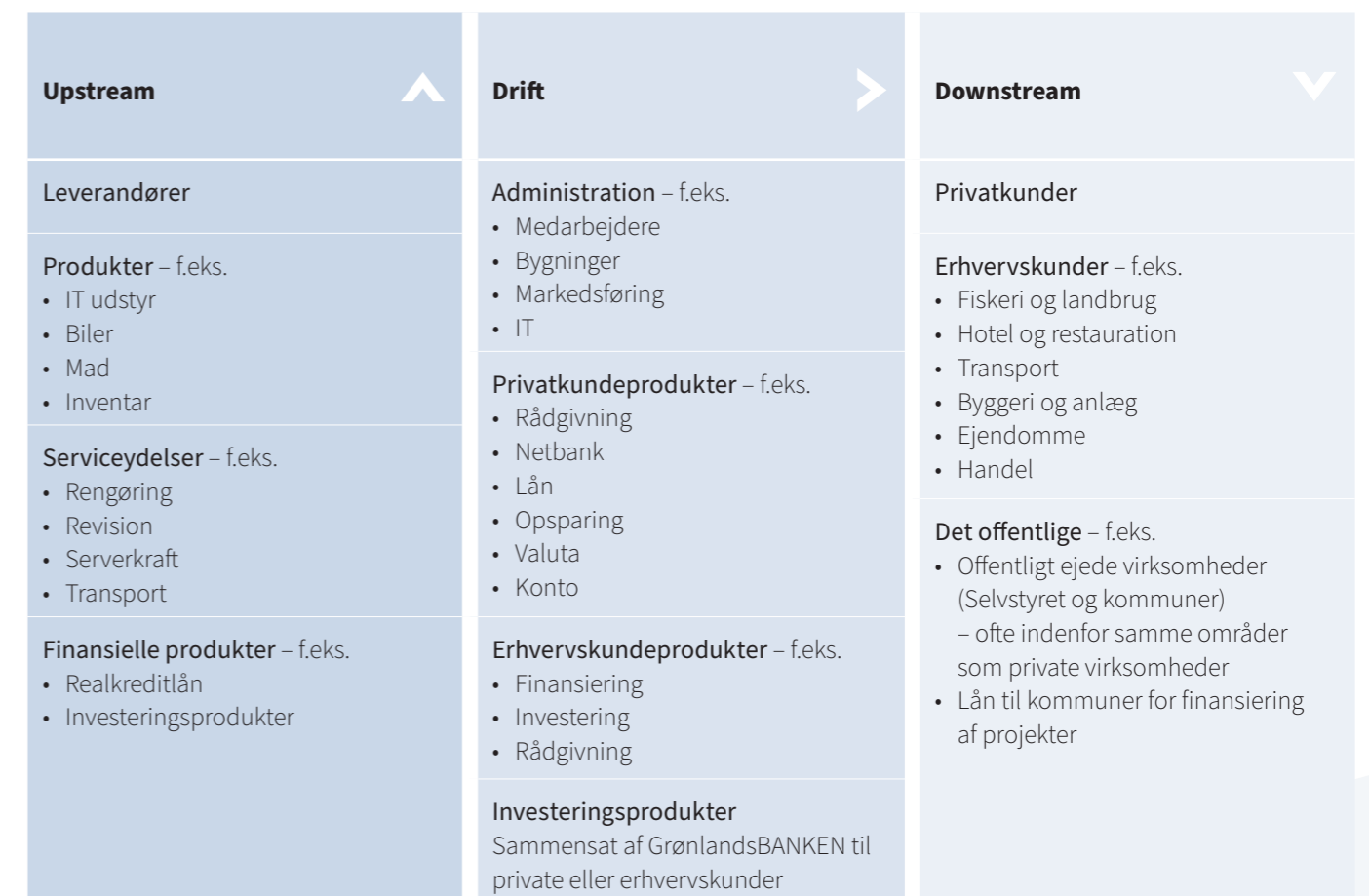


Illustration af GrønlandsBANKENs værdikæde

## 1.3 Indvirkninger, risici og muligheder IRO-1

Vi gennemførte allerede i 2023 vores første dobbelte væsentlighedsanalyse i et tæt samarbejde med Rambøll og opdaterede denne i 2024. Metoden er struktureret i fire over-

ordnede faser. Disse sikrer en systematisk og grundig tilgang til at identificere og prioritere væsentlige indvirkninger, risici og muligheder:

# 1 >>>>> 2 >>>>> 3 >>>>> 4

| Forberedelse og scoping  | Kortlægning af indvirkninger, risici og muligheder   | Vurdering af væsentlighed   | Validering og rapportering                             |
|--|--|---|--|
| 1.1 Kortlægning af forretningsmodel, værdikæde og påvirkede stakeholders | 2.1 Kortlægning af indvirkninger, tidshorisont etc.  | 3.1 Vurdering af væsentlighed af indvirkninger ved at vurdere alvor og sandsynlighed                  | 4.1 Forberedelse og afholdelse af valideringsworkshops |
| 1.2 Etablere vurderingens grænser og tærskler                            | 2.2 Kortlægning af risici og muligheder, underliggende kapitalafhængigheder, tidshorisont etc.     | 3.2 Vurdering af væsentlighed af risici og muligheder ved at vurdere potentielt størrelse og mulighed | 4.2 Opdatering af vurderingen                          |
| 1.3 Bestemme Interessentinvolvering                                      | 2.3 Konsultation af interessenter og eksperter ift. at gennemføre dobbelt væsentlighedsvurderingen | 3.3 Bestemmelse af hvilke indvirkninger, risici og muligheder, der er væsentlige                      | 4.3 Dokumentation af metode og resultater              |

### Fase 1: Forberedelse & Scoping

Denne fase havde til formål at fastlægge rammerne for vores væsentlighedsvurdering og omfattede tre delopgaver:

- **Forretningsmodel og værdikæde:** Interne teams skabte en fælles forståelse af bankens værdikæde og værdiskabelse, der blev benyttet som fundamentet for en analyse, der inddrager både interne og eksterne perspektiver.
- **Scope og vurderingsgrænser:** Vi drøftede og besluttede grænser for, hvornår vi vurderer et emne som væsentligt og ikke væsentligt (se bilag 3).
- **Interessenter:** Centrale interessenter blev identificeret og inddraget via workshops og interviews for at sikre en repræsentativ analyse. (se bilag 5).

### Fase 2: Kortlægning af indvirkninger, risici og muligheder

To workshops blev gennemført med fokus på henholdsvis miljømæssige emner og sociale/governance-emner. Deltagerne, herunder interne interessenter, repræsenterede forskellige forretningsenheder og specialistområder samt eksterne eksperter.

Kortlægningen omfattede alle emner og underemner omtalt i ESRS 1 - standarden og vurderede tidsmæssige perspektiver for kort-, mellem- og langsigtede konsekvenser. På den måde fik vi skabt indsigt i både direkte og indirekte indvirkninger samt afhængigheder i bankens værdikæde.



### Fase 3: Vurdering af væsentlighed

Indvirkninger, risici og muligheder (IRO) blev vurderet ud fra:

1. Hvor alvorlig indvirkning, risiko eller muligheden er eller kan være vurderet ud fra omfang, udbredelse og hvorvidt den er genoprettelig.
2. Hvor sandsynligt det er, at en IRO indtræffer.

Økonomisk væsentlige emner blev yderligere vurderet ud fra den økonomiske risiko eller mulighed og sandsynligheden for, at effekten ville opstå. De anvendte kriterier sikrede, at de mest væsentlige emner blev identificeret som grundlag for bankens beslutninger.

### Fase 4: Validering og rapportering

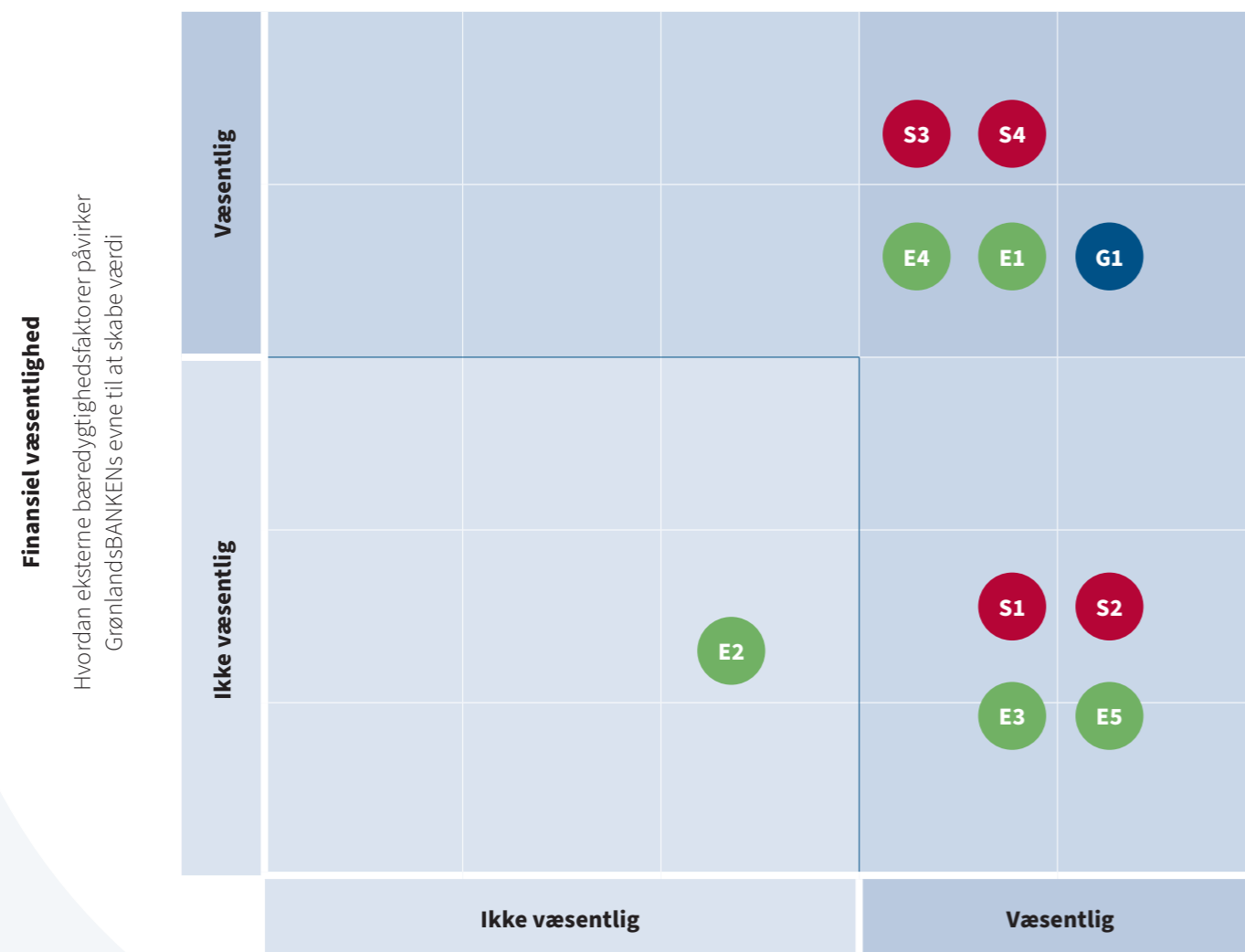
I 2024 blev væsentlighedsvurderingen fra 2023 revurderet, hvilket førte til en reduktion på 10% i obligatoriske datapunkter. Revurderingen omfattede fire workshops med fokus på ESG- og finansielle indvirkninger.

Repræsentanter fra forskellige fagområder deltog, og metodik samt væsentlighedskriterier blev genbesøgt for at vurdere emnerne fra 2023. Resultaterne blev forelagt og drøftet med revisionsudvalget den 10. december 2024.

## 1.4 Resultat af dobbelt væsentlighedsvurdering SBM-3

Dobbelt væsentlighedsanalysen giver et billede af, hvilke bæredygtighedsemner der er mest relevante for GrønlandsBANKEN, både i forhold til vores påvirkning af samfund og miljø samt de finansielle risici og muligheder, vi står overfor. Analysen viser, at visse emner har både en stor indvirkning og finansiell betydning, mens andre primært er væsentlig i forhold til bankens indvirkning.

I alt har vi vurderet, at vi har væsentlige indvirkninger på 9 ud af 10 overordnede kategorier. Hver kategori dækker flere specifikke emner, som handler om forskellige aspekter af bæredygtighed og ansvarlig forretningsledelse. Af disse har vi vurderet at 19 ud af 37 specifikke emner på tværs af de 9 kategorier er særligt vigtige for vores virksomhed. En detaljeret liste over de emner, vi har vurderet, kan findes i bilag 4.



### Indvirknings-væsentlighed

Hvordan GrønlandsBANKEN påvirker menneske og miljø

Klimaændringer (E1), økosystemer (E4) og governance (G1) er blandt de mest væsentlige områder, da de både har en stor effekt på GrønlandsBANKENS omverden og påvirker vores evne til at skabe økonomisk værdi. Det betyder, at vi aktivt skal forholde os til disse emner, da de har både strategiske og økonomiske konsekvenser.

Derudover er vores rolle i Grønland en afgørende faktor for bæredygtige lokale samfund (S3) og vores slutbrugere (S4). Som en central finansiell aktør i Grønland har vi en direkte indflydelse på den økonomiske og sociale udvikling i lokal-samfundene. Hvis vi ikke forvalter dette ansvar ordentligt, kan det føre til finansielle risici, mens en positiv indvirkning kan skabe langsigtede økonomiske muligheder.

Emner som havressourcer (E3), ressourceforbrug (E5) og sociale rettigheder (S1, S2) er vigtige i forhold til vores samfundsmæssige påvirkning, men vurderes ikke at have samme finansielle vægt. Disse områder er stadig en del af vores bæredygtighedsindsats, selvom de i øjeblikket ikke udgør en stor økonomisk risiko for banken.

Omvendt er der ingen emner, som alene vurderes at have en finansiell betydning uden samtidig at have en bredere samfundsmæssig indvirkning. Det viser, at de væsentligste bæredygtighedsemner er tæt forbundet med den måde, vi påvirker samfundet og miljøet på. Kun et enkelt emne – forurening (E2) – vurderes som hverken finansielt eller indvirkningsmæssigt væsentligt for banken på nuværende tidspunkt.

| E  | S  | G                                   |
|--|--|-------------------------------------|
| <b>ESRS E1</b> ✓<br>Klimaforandringer                    | <b>ESRS S1</b> ✓<br>Egen arbejdsstyrke         | <b>ESRS G1</b> ✓<br>Forretningsetik |
| <b>ESRS E2</b><br>Forurening                             | <b>ESRS S2</b> ✓<br>Arbejdstagere i værdikæden |                                     |
| <b>ESRS E3</b> ✓<br>Vand og havets ressourcer            | <b>ESRS S3</b> ✓<br>Berørte samfund            |                                     |
| <b>ESRS E4</b> ✓<br>Biodiversitet og økosystemer         | <b>ESRS S4</b> ✓<br>Forbrugere og slutbrugere  |                                     |
| <b>ESRS E5</b> ✓<br>Ressourceforbrug og cirkulær økonomi |  |                                     |

*Vi har i dobbelt væsentlighedsvurderingen identificeret væsentlige underemner i 9 ud af 10 ESRS standarder.*

I denne rapport fokuserer vi på tre hovedområder: klima (E1), vores medarbejdere (S1) og ansvarlig ledelse (G1). Klima og ansvarlig ledelse er valgt, fordi de bliver obligatoriske at rapportere om fra næste år. Særligt klima (E1) er en stor og kompleks opgave, og derfor er det vigtigt at komme i gang i god tid for at sikre, at vi får opbygget de nødvendige processer og dataindsamlinger.

Derudover har vi valgt at fokusere på vores egne medarbejdere (S1), da de er afgørende for vores forretningsdrift. På dette område har vi allerede en række politikker og initiativer på plads, hvilket gør det muligt for os at rapportere.



#### Finansielle effekter af væsentlige emner E1-9

Vores bæredygtighedsarbejde har direkte finansielle indvirkninger inden for klima (ESRS E1) og governance (ESRS G1). Disse faktorer påvirker potentielt vores kreditrisiko, investeringsbeslutninger og fremtidige vækstmuligheder.

I denne rapport er der ikke inkluderet oplysninger om ESRS S3 (berørte samfund) og ESRS S4 (slutbrugere), og derfor er disse emner ikke behandlet i dette afsnit, selvom vi har identificeret dem som finansielt væsentlige.

#### Klimarelaterede finansielle effekter (ESRS E1)

Klimaforandringer udgør både en potentiel risiko og en mulighed for bankens finansielle position. Fysiske klimarisici såsom ændringer i permafrost og havtemperaturer og øget risiko for ekstreme vejrforhold kan påvirke værdien af ejendomme og infrastruktur, hvilket i nogen grad kan øge kreditrisikoen i vores udlånsportefølje – særligt inden for byggeri, fiskeri og transport, men også indirekte ved belastningen på den offentlige økonomi.

Overgangsrisici relaterer sig til skærpede reguleringskrav og skiftende markedsforhold. Med implementeringen af EU's taksonomiforordning og CSRD skal både banken og vores

kunder i stigende grad kunne dokumentere deres bæredygtighedsindsats. Det kan øge finansieringsomkostninger for virksomheder, der ikke omstiller sig, men giver samtidig mulighed for at fremme nye finansielle produkter, der fremmer bæredygtighed.

Vi vurderer, at en stærkere integration af ESG-risici i vores kreditgivning og investeringsbeslutninger vil reducere eksponeringen mod klimarelaterede risici og forbedre vores langsigtede økonomiske stabilitet.

#### Governance-relaterede finansielle effekter (ESRS G1)

Stærk governance og forretningsetik er afgørende for at minimere finansielle risici. Reguleringer inden for hvidvaskforebyggelse, anti-korruption og datahåndtering skærpes løbende, og manglende compliance kan resultere i bøder, omdømmetab og lavere kreditvurderinger.

Samtidig skaber god governance værdi ved at sikre transparens og troværdighed over for investorer, myndigheder og kunder. ESG-rapportering bliver i stigende grad en faktor for adgang til kapital, og en stærk forankring af governance-principper i bankens ledelse og forretningsstrategi kan reducere kapitalomkostninger og forbedre risikoprofilen.

## Kapitel 2 Miljøoplysninger



## 2.1 Klimaforandringer og klimatilpasning ESRS E1

Gennem flere år har vi opgjort vores udledninger i scope 1 og 2. Som finansiel virksomhed har vi den største klimapåvirkning gennem udlån og investeringer. Vi har p.t. ikke kortlagt vores præcise scope 3 emissioner.

Vi er nået til et punkt, hvor vi ikke kan reducere meget mere på scope 1 og 2, og derfor retter vi i de kommende år vores opmærksomhed mod scope 3. Det bliver en udfordring, da vores rapportering på scope 3 afhænger af dataindsamling og datakvaliteten fra kunder og samarbejdspartnere.

Vores dobbelt væsentlighedsanalyse har identificeret væsentlige indvirkninger på henholdsvis tilpasning og afhjælpning af klimaforandringer, og vi har fundet både positive og negative finansielle risici knyttet til klimaforandringerne.

### Væsentlige klimapåvirkninger E1 SBM-3

Vi har identificeret væsentlige og faktiske negative indvirkninger på klimaforandringerne inden for følgende områder:

- **Egen drift (Scope 1 og 2):** Energiforbrug og transport udgør de primære kilder til direkte emissioner, herunder opvarmning af bygninger og brug af firmabiler.

- **Udlån og investeringer (Scope 3):** Finansierede emissioner fra højemissionssektorer som byggeri, fiskeri og transport, især erhvervslån, investeringer og privatlån til energitunge aktiviteter.

Vores væsentlige potentielt positive indvirkninger på klimaforandringerne omfatter:

- **Finansiering af klimatilpasning:** vores muligheder for at skabe incitamenter for klimatilpasninger af infrastruktur og bygninger.

- **Investeringer i bæredygtige aktiviteter** gennem kompetent investeringsrådgivning.

- **Udlån** der bidrager til reducerede emissioner ved køb af fx el-biler og en mere klimavenlig renovering af boliger.

## 2.2 Politikker MDR-P, E1-2

Vores miljøpolitik udgør fundamentet for vores miljø- og klima-indsats. Den er rammen for vores arbejde med miljøledelse og indgår som en del af vores forretningsstrategi.

Miljøpolitikken pålægger os at kortlægge og overvåge vores forbrug af ressourcer og væsentligste miljøpåvirkninger i vores aktiviteter samt at udarbejde handlingsplaner med klare målsætninger. Med udgangspunkt i FN Global Compact principperne forpligter vi os til at stille krav til vores leverandører, og, hvor det er muligt, at prioritere de leverandører, der påviseligt handler for at mindske miljøbelastninger og fremme menneskerettigheder, sikkerhed og sundhed.

I overensstemmelse med miljøpolitikken skal politikken løbende tilpasses nye udfordringer og muligheder. Som led i vores arbejde med CSRD-rapporteringen er vi opmærksomme på, at politikken i 2025 skal opdateres og skærpes med særligt fokus på at fastsætte mere tydelige klimamål der inkluderer emissioner gennem udlån og investeringer, ligesom vi skal etablere due diligence processer, der fastlægger mere klare procedurer for overvågning og håndtering af negative indvirkninger på området. Derudover forventer vi, at miljøpolitikken vil udvides til at omfatte øvrige identificerede væsentlige emner under miljøstandarderne.

## 2.3 Handlinger MDR-A, E1-3

### Klimaindsatser i 2024

I 2024 har banken uddannet rådgivere til at kunne tage dialogen med kunder om bæredygtige tiltag, herunder investeringer der kan reducere emissioner. Bankens produkter søger at fremme investeringsbeslutninger der understøtter CO2-reduktion.

### Klimaindsatser i 2025

I 2025 planlægger vi at adressere de identificerede væsentlige indvirkninger gennem en række indsatser som er gengivet i nedenstående tabel.

| Klimaindsatser 2025              |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| Fokusområde                      | Indsats  | Indvirkning   |
| Udvikling af låneprodukter       | Vi undersøger muligheden for at introducere nye låneprodukter, der kan fremme energieffektivitet og vedvarende energiløsninger, særligt med fokus på private husholdninger og små virksomheder.<br><br>Vi undersøger muligheden for at udvide bæredygtige investeringsmuligheder for kunder gennem potentielt samarbejde med grønne fonde og investeringselskaber. | Lån der bidrager til reducerede emissioner<br><br>Investeringer i bæredygtige aktiviteter |
| Investeringer                    | Vi tilbyder skræddersyede løsninger, der integrerer kundernes tidshorison, risikovillighed og bæredygtighedspræferencer. Gennem vores samarbejde med BankInvest og Sparinvest (Lokal Puljeinvest) fortsætter vi med at reducere CO2-udledningen via deres investeringsporteføljer.   | Investeringer aktiviteter, der fremmer bæredygtighed                                      |
| Kapacitets-opbygning             | Vi styrker den interne ekspertise inden for klimarelateret rådgivning gennem uddannelsesprogrammer for både privatrådgivere og erhvervsrådgivere.  | Lån der bidrager til reducerede emissioner  |
| Datagrundlag hos erhvervs-kunder | Vi iværksætter tilbud til erhvervs-kunder, der hjælper dem til at skabe større bevidsthed om klimarisici og støtter dem i at udvikle klimaregnskaber som led i deres forretningsstrategier.  | Finansierede emissioner fra højemissionssektorer  |
| ESG-vurderinger i kredit         | Ved at inkludere miljømæssige faktorer i vores kreditvurdering vil vi blive bedre til at identificere erhvervs-kunder med højt klimaaftryk, og vi vil hjælpe vores erhvervs-kunder med at reducere det.  | Finansierede emissioner fra højemissionssektorer  |
| Bæredygtigt byggeri              | Vi fortsætter vores samarbejde med branchen om at udvikle og lancere en grønlandsk DGNB certificeringsordning, der skal understøtte og dokumentere bæredygtigt byggeri.  | Finansierede emissioner fra højemissionssektorer  |
| Klimakompensationsfond           | Vi vil undersøge muligheden for at etablere en fond i samarbejde med andre grønlandske virksomheder, som giver virksomheder og private mulighed for at yde klimakompensation i forbindelse med flyrejser. Fonden skal potentielt bidrage til at finansiere den grønne omstilling i Grønland.   | CO2-kompensation af forretningsrejser   |

### Tilgængelighed og allokering af ressourcer til klimaindsatsen

I 2024 har vi arbejdet på at få de første strukturer og processer på plads, så vi kan lave denne redegørelse, og i det kommende år vil vi fortsætte med at optimere vores interne processer.

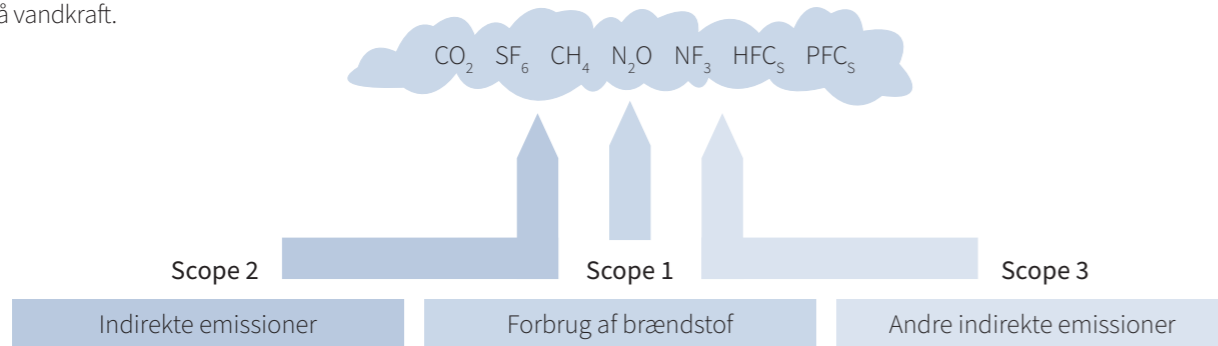
Der er brug for at investere i kapacitetsopbygning og kompetenceudvikling på tværs af organisationen. Derfor forventer vi også at skulle bruge flere ressourcer på at tage de næste skridt i vores bæredygtighedsarbejde og rapportering, så vi kan arbejde mere målrettet og effektivt med vores bæredygtighedsindsatser.

## 2.4 Parametre og klimaregnskab MDR-M, E1-6

**Scope 1** omfatter vores forbrug af brændstof på pengeinstituttets biler samt fyringsolie til lokal opvarmning i filialen i Maniitsoq og Aasiaat.

**Scope 2** omfatter indirekte emissioner fra bankens energiforbrug, inklusive elforbrug og fjernvarme. I byerne Nuuk, Sisimiut, Qaqortoq og Ilulissat er energiforbruget hovedsageligt baseret på vandkraft.

**Scope 3** omfatter andre indirekte emissioner, primært fra vores investeringer og lån til energiintensive erhvervs-kunder. I vores bestræbelser på at reducere drivhusgasser yderligere er det afgørende, at vi i samarbejde med vores primære kunder nedbringer scope 3 udledninger.



### Klimaregnskab

I den aktuelle redegørelse bemærkes det, at der endnu ikke er fastsat specifikke klimareduktionsmål på kort-, mellem- og lang sigt. Vi er bevidste om betydningen af klare og ambitiøse mål for at levere på vores egne forventninger til klimareduktion. Opgørelsen viser vores nuværende klimamæssige aftryk set i relation til de foregående år.

Vi forpligter os til inden for den kommende periode at fastlægge konkrete og realistiske reduktionsmål på kort-, mellem- og lang periode, som også vil omfatte identificerede væsentlige scope 3 emissioner. Dette arbejde vil blive baseret på anerkendte standarder og regnskabspraksis, og vi forventer på den baggrund et etablere en ny baseline for vores emissioner i 2025.

|                          | Enhed     | 2024     | 2023                | 2022                | 2021                | 2020                |
|--------------------------|-----------|----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Scope 1</b>           |           |          |                     |                     |                     |                     |
| Fyringsolie              | Tons CO2e | 13,80    | 20,82               | 16,96               | 15,00               | 16,32               |
| Benzin til biler         | Tons CO2e | 2,19     | 1,85                | 4,85                | 4,77                | 3,60                |
| <b>I alt Scope 1</b>     | Tons CO2e | 15,99    | 22,67               | 21,81               | 19,77               | 19,22               |
| <b>Scope 2</b>           |           |          |                     |                     |                     |                     |
| Fjernvarme               | Tons CO2e | 0,63     | 0,01                | 0,02                | 0,01                | 0,02                |
| El-Varme                 | Tons CO2e | 0,74     | -                   | -                   | -                   | -                   |
| El                       | Tons CO2e | 26,19    | for årene 2023-2020 | for årene 2023-2020 | for årene 2023-2020 | for årene 2023-2020 |
| <b>I alt Scope 2</b>     | Tons CO2e | 27,56    | 0,01                | 0,02                | 0,01                | 0,02                |
| <b>Scope 3</b>           |           |          |                     |                     |                     |                     |
| Lange flyrejser          | Tons CO2e | 52,01    | 36,43               | 39,86               | 41,71               | 60,98               |
| Korte flyrejser          | Tons CO2e | 264,67   | 151,63              | 240,57              | 211,41              | 50,54               |
| Investeringer            | Tons CO2e | 6.668,03 | -                   | -                   | -                   | -                   |
| <b>I alt Scope 3</b>     | Tons CO2e | 6.984,71 | 188,06              | 280,43              | 253,12              | 111,52              |
| <b>Total (Scope 1-3)</b> | Tons CO2e | 7.028,26 | 210,74              | 302,26              | 272,90              | 131,46              |

Den største del af vores samlede CO2-udledning kommer fra vores investeringer af vores egen beholdning af obligationer samt vores puljeholdninger, der investeres gennem Sparinvest. Det er værd at bemærke, at investeringerne i puljeholdninger belaster klimaet mere end tre gange så meget pr. investeret million kroner sammenlignet med vores egenbeholdning af obligationer.

Forskellen skyldes, at puljeholdninger ofte rummer investeringer i en bredere vifte af aktiver, som kan inkludere

sektorer eller virksomheder med højere CO2-udledning. Vores egenbeholdning af obligationer er derimod typisk mere målrettet mod mindre klimabelastende investeringer ved kun at omfatte danske realkredit- og statsobligationer.

Denne opgørelse giver os et godt grundlag for at tage en dialog med vores kunder og Sparinvest om, hvordan vi kan sætte klare reduktionsmål og i højere grad fokusere på klimavenlige investeringer.

|                                     | Markedsværdi (mio.kr.) | CO2-udledning (tons) | CO2-aftryk (tonsCO2e/mio. DKK) |
|-------------------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------------|
| <b>Samlet investeret beholdning</b> | <b>2.194</b>           | <b>6.668,033</b>     | <b>3,04</b>                    |
| - heraf egenbeholdning obligationer | 1.512                  | 2.773,360            | 1,83                           |
| - heraf puljeholdninger             | 682                    | 3.894,673            | 6,40                           |

Vi forventer derudover at vores scope 3 udledninger via udlån til energiintensive sektorer og projekter vil udgøre en betragtelig del af vores samlede emissioner. Indsamling og beregning af denne type data bliver et prioriteret område i de kommende år.

Det er også værd at bemærke, at vores opgjorte CO2-udledninger fra forretningsrelaterede rejser er steget væsentligt i det seneste år, svarende til ca. 37%. Resultatet ligger en del over bankens fastsatte mål på maksimalt 300 tons CO2/år.

Stigningen skyldes særligt "Medarbejderdagen", hvor alle medarbejdere flyves til Nuuk hvert andet år. Derudover har vi mange flyvninger fra Nuuk til kysten, idet det fortsat er en udfordring for mange kunder i Grønland at holde online-møder med banken. Det er et dilemma for os at imødekomme kundernes ønsker om fysiske møder om finansiel rådgivning, pensionsrådgivning samt undervisning i bankens selvbetjeningsløsninger, når det samtidig er både økonomisk og miljømæssigt belastende for banken.

Som kompensation for vores forretningsrejser har vi siden 2018 indført en intern klimakompensationsordning for forretningsrejser<sup>2</sup>. I 2024 donerede GrønlandsBANKEN kr. 76.400 fordelt på tre miljøprojekter, som vi vurderer miljømæssigt nyttige. De er også valgt ud fra den betragtning, at der ikke er mulighed for at lave lignende tiltag i Grønland i dag. Ordningen er dog ikke en 1:1 kompensation af CO2-udledning på vores afholdte forretningsrejser og der er desuden en tidsfor skydning i trærejsningen.

<sup>2</sup> GrønlandsBANKEN afsætter 200 kr pr. t/r indenrigsrejser, 300 kr. pr. t/r rejser til Danmark og 600 kr. pr. t/r til Danmark på Business Class



Vores bidrag til Klimaskovfonden betyder at der plantes 4.360 træer i den kommende bynære skov i udkanten af Saksøbing i Guldborgsund Kommune. Træerne binder 436 t/CO2 over maksimalt 100 år. Skoven forventes plantet mellem april og juni 2025.

## Klimate

Vores bidrag til Klimates projekt Charm Industrial binder kulstof i mere end 1000 år ved at injicere biomassebaseret bio-olie ind i geologiske reservoirer. Bankens bidrag har et volumen på 22 tons CO2.

Dansk Ornitologisk Forening (DOF) – Klima- og biodiversitetsfonden, der fokuserer på tropisk skovrejsning i biodiversitets-hotspots, primært i Syd- og Mellemamerika. Projekterne udføres i samarbejde med Jocotoco Foundation og har fokus på at bevare natur og at restaurere økosystemer.





**Bankens langsigtede mål er at være en drivkraft for bæredygtig omstilling i Grønland og at bidrage aktivt til at reducere nationale og dermed globale CO2-emissioner.**

## 2.5 Målsætninger MDR-T, E1-4

Bankens langsigtede mål er at være en drivkraft for bæredygtig omstilling i Grønland og at bidrage aktivt til at reducere nationale og dermed globale CO2-emissioner. Med fokus på at forbedre datakvalitet, governance og konkrete emissionsreduktioner vil vi stræbe efter at opfylde EU's klimamål og styrke vores rolle som en ansvarlig aktør i samfundet.

## 2.6 Omstillingsplan E1-1

Forum for Bæredygtig Finans lancerede i december 2019 en række anbefalinger til, hvordan den finansielle sektor kan medvirke til at accelerere den bæredygtige omstilling af samfundet. Anbefaling nr. 5 handler om, at alle pengeinstitutter årligt fremlægger en handlingsplan for reduktion af CO2 fra investeringer og udlån i forbindelse med fremlæggelse af deres årsrapport.

Vores indirekte udledninger gennem udlån og investeringer udgør størstedelen af vores udledninger, og vi planlægger i de kommende år at arbejde mere målrettet på at skabe det

nødvendige fundament for en langsigtet omstillingsplan inden for en realistisk tidsramme, der inkluderer vores scope 3 udledninger.

### Grundelementer i omstillingsplanen

For yderligere at reducere vores emissioner og integrere klimahensyn i bankens værdikæde vil vi i 2025 arbejde på at etablere en baseline for vores samlede emissioner under scope 1, 2 og 3 og fastsætte kvantificerbare mål for vores samlede udledninger baseret på antagelser og scenarier.

På den baggrund påtænker vi at udarbejde en omstillingsplan.

Da vores nuværende datagrundlag på Scope 3-emissioner på vores udlån er utilstrækkeligt kan vi i dag ikke levere præcise opgørelser.

Derfor vil vi styrke samarbejdet med kunder og leverandører og beslutte metoder, der fremadrettet kan anvendes til beregning af CO2-emissioner i vores værdikæde.

Derudover skal vi sikre en tættere integration af klimahensyn i bankens beslutningsprocesser og governance-struktur.

Det indebærer, at klimarelaterede risici og muligheder skal forankres på ledelsesniveau og indgå i kreditgivnings- og investeringsstrategier, jf. afsnit 1.1.



## 2.7 Finansielle effekter E1-9

### Aktiver med væsentlig risiko i forbindelse med klimaomstilling

Klimaomstillingen medfører også potentielle risici og muligheder for GrønlandsBANKEN, og derfor arbejder vi på at styrke indsatsen for at identificere og håndtere aktiver med væsentlig risiko.

På nuværende tidspunkt opgøres bankens eksponering over for klimarisici ikke systematisk, men vi vil iværksætte tiltag for at sikre en mere struktureret tilgang fremadrettet.

I de kommende år vil vi således udvikle og implementere en metode til at vurdere, hvordan vores aktiver eksponeres mod klimarisici. Det kræver et tæt samarbejde med eksperter og vores nærmeste interessenter, herunder branchen i Danmark. Det indebærer en analyse af både fysiske risici, såsom konsekvenser af ændringer i permafrost og stigende havtemperaturer, der potentielt kan påvirke ejendomsværdier og sektorer som fiskeriet, og overgangsrisici relateret til skærpede bæredygtighedskrav og regulering samt eksempelvis ændrede markedsforventninger indenfor turisme.

Derudover vil vi arbejde på at styrke vurderingen af ESG-risici i kreditgivning til erhvervs kunder ved at integrere klima- og miljømæssige faktorer mere systematisk i vores kreditbeslutninger.

Endelig ønsker vi at øge dialogen med vores erhvervs kunder for at støtte dem i overgangen til mere bæredygtige løsninger.

#### Som led i denne indsats vil vi gradvist og hvor muligt

- Udvikle datamodeller til at identificere aktiver med væsentlig klimaeksponering.
- Indgå samarbejder med relevante interessenter og eksperter for at integrere lokal viden om Grønlands særlige klimaudfordringer i risikostyringen.
- Etablere retningslinjer for regelmæssig overvågning og rapportering af aktiver med høj klimarisiko.
- Integrere klimarisikostyring i bankens overordnede kredit- og investeringspolitik for at reducere eksponeringen og støtte kunder i overgangen til bæredygtige løsninger.



### Oplysninger om regnskabsmæssige værdi af ejendomsaktiviteter fordelt på energieffektivitetsklasser

GrønlandsBANKEN arbejder på at fremme bæredygtighed i sine ejendomsrelaterede aktiviteter. På nuværende tidspunkt findes der ikke et system for energieffektivitetsklasser for bygninger i Grønland, som det kendes fra f.eks. Danmark. Derfor er det ikke muligt at fordele bankens ejendomsaktiver på traditionelle energieffektivitetsklasser.

For at imødekomme kravet om transparens og bæredygtighed arbejder vi, i et tæt samarbejde med branchen, Selvstyret og DTU, på at implementere en grønlandsk version af DGNB-certificering, der er tilpasset lokale forhold. DGNB-certificeringen vurderer bygningers bæredygtighed på en holistisk måde, der inkluderer miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter. Det vil fremadrettet gøre det muligt i højere grad at kunne rapportere på vores andel af udlån i byggeriet, der er bæredygtigt i overensstemmelse med certificeringen. Vi forventer en godkendt grønlandsk DGNB certificeringsordning i 2025. Tiltaget vil ikke umiddelbart løse udfordringer med bestående boligmasse og mindre ejendomme, hvorfor andre tiltag også er relevante at afsøge.

### Taksonomiforordningen

GrønlandsBANKEN er i dialog med Lokale Pengeinstitutter, LOPI, omkring Grønlands forpligtelser ift. rapportering på Taksonomiforordningen. Forordningen er ikke trådt i kraft i Grønland endnu, så der skal ske nærmere afklaring af hvilken forpligtelse, som vil gælde her.

## Kapitel 3

# Sociale oplysninger





## 3.1 Egen arbejdsstyrke ESRS S1

Medarbejderne udgør fundamentet for bankens aktiviteter og spiller en central rolle i opbygningen og vedligeholdelsen af relationerne til vores kunder. Vi fokuserer på at skabe en arbejdsplads, der understøtter både medarbejdernes trivsel og bankens ambition om at bidrage til Grønlands udvikling.

Dobbelt væsentlighedsanalysen har vist, at vi har væsentlige potentielle og faktiske indvirkninger på 'Arbejdsvilkår' og på 'Ligestilling og lige muligheder for alle'. Der er identificeret såvel positive som negative indvirkninger relateret hertil.

### Væsentlige indvirkninger

Vi har identificeret områder, hvor der kan være udfordringer i forhold til vores egen arbejdsstyrke, og som vi ønsker at arbejde aktivt med for at skabe forbedringer:

- **Høj standard for præcision:** I banken er der behov for præcision og høj kvalitet i arbejdet. Vi er opmærksomme på, at dette potentielt kan opleves som en udfordring for medarbejdernes trivsel, og vi arbejder på at finde en god balance herunder med relevant undervisning.

- **Mangfoldighed i ledelse og rekruttering:** Andelen af kvindelige ledere med reference til bankdirektøren er i øjeblikket under 20% (1 leder). Det kan være en udfordring på kort sigt at sikre bred mangfoldighed i rekruttering og forfremmelser, men vi har fokus på området, blandt andet gennem vores politik for det underrepræsenterede køn samt intern uddannelse af medarbejdere.

- **Løngennemsigtighed:** Vi har identificeret en potentiel risiko for lønforskel mellem køn og forholdet overvåges af HR-afdelingen, Compliance-afdelingen og bankens vederlagsudvalg.

- **Gennemsigtighed i ansættelse og forfremmelse:** Vi er opmærksomme på, at der potentielt kan være en opfattelse blandt medarbejderne af manglende transparens i beslutningsgrundlaget for ansættelser, forfremmelser og lønfastsættelse.

Vi har identificeret en positiv indvirkning i forhold til rekruttering og efteruddannelse, hvor banken kan sikre mangfoldighed og udligne lønforskel via rekruttering, efteruddannelse og kompetenceudvikling.



## 3.2 Politikker MDR-P, S1-1

GrønlandsBANKEN har implementeret en række politikker, der understøtter en ansvarlig arbejdsplads for bankens medarbejdere. Politikkerne har til formål at fremme trivsel, ligestilling og gennemsigtighed i ansættelses- og forfremmelsesprocesser samt sikre et arbejdsmiljø, der understøtter medarbejdernes udvikling og tryghed.

### Politik for sund virksomhedskultur

Vores Politik for sund virksomhedskultur har til formål at sikre, at alle medarbejdere i GrønlandsBANKEN arbejder under etiske og lovgivningsmæssigt forsvarlige forhold. Politikken fastlægger forventninger til medarbejdernes adfærd og fremmer en kultur, hvor feedback, engagement og respekt er grundlæggende værdier. Politikken adresserer samtidig behovet for at balancere kravene til præcision og kvalitet med medarbejdernes trivsel og mentale sundhed.

### Antistress politik

Antistress-politikken er en central del af bankens indsats for medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Banken arbejder med forebyggelse og håndtering af stress, hvad enten det er privat eller arbejdsrelateret, og tilbyder støtte i form af stresscoaching og psykologsamtaler. Formålet er at sikre understøttelse af en arbejdsstruktur, der fremmer balance mellem produktivitet og trivsel.

### FN Global Compact

Vi underskrev i 2013 FN Global Compact principperne, hvilket indebærer en forpligtelse til at arbejde med menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og antikorruption. Disse principper danner grundlag for vores tilgang til medarbejderforhold og sikrer, at vi arbejder med at skabe en arbejdsplads præget af ordentlighed, åbenhed og retfærdighed.

### HR-politikker

HR-politikker og forretningsgange danner rammen for rekruttering, uddannelse og medarbejdertrivsel. Bankens politik for det underrepræsenterede køn har til formål at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og på øvrige ledelsesniveauer i banken, og vi har løbende fokus på potentielle lønforskel mellem køn i sammenlignelige funktioner og på at skabe større diversitet i organisationen.

Derudover understøtter bankens årlige strategiske udviklingssamtaler medarbejdernes faglige udvikling og interne karrieremuligheder.

### Politik for menneskerettigheder

Politikken for menneskerettigheder fokuserer også på vores egne medarbejdere ved at sikre lige rettigheder og muligheder for alle ansatte. Banken forpligter sig til ikke at diskriminere ved ansættelse, forfremmelse eller lønfastsættelse og lægger vægt på, at medarbejderne behandles fair uanset køn, alder, etnicitet eller andre personlige forhold. Banken efterlever GDPR-forordningen for at beskytte medarbejdernes personlige oplysninger og sikrer, at intern overvågning ikke sker på en måde, der kan krænke privatlivet.

### 3.3 Parametre og indikatorer S1-6, S1-9, S1-14, S1-16

Tabellen indeholder data, som danner grundlag for vores arbejde med sociale forhold. Disse parametre omfatter både områder, hvor vi har fastsat konkrete målsætninger,

og andre relevante data, der bidrager til en helhedsforståelse af vores indsats og udvikling.

| Sociale data, S1  | Enhed    | Mål   | 2024   | 2023   | 2022   | 2021   | 2020   |
|---|----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Fuldtidsarbejdsstyrke   | FTE      |       | 155    | 148    | 143    | 139    | 136    |
| Medarbejdere der har forladt banken (frivillige og ufrivillige)                           | Antal    |       | 24     | 23     | 23     | 16     | 10     |
| Medarbejderomsætnings-hastighed   | %        | <10   | 15,5   | 15,5   | 17,5   | 11,5   | 7,4    |
| Medarbejdertilfredshed  | %        | >80   | 82     | 80     | 78,3   | 85,7   | 85,7   |
| Kønsfordeling ansatte   | Antal    |       |        |        |        |        |        |
| Kvinder   |          |       | 106    | 101    | 100    | 95     | 92     |
| Mænd  |          |       | 49     | 47     | 43     | 44     | 44     |
| Kønsdiversitet (kvinder/mænd)   | %        |       | 68     | 68     | 70     | 68     | 68     |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag (kvinder/mænd)                                      | %        | 40-60 | 53     | 57     | 64     | 67     | 64     |
| Ansatte efter alder   | Antal    |       |        |        |        |        |        |
| Under 30  |          |       | 14     | -      | -      | -      | -      |
| Mellem 30-50  |          |       | 89     | -      | -      | -      | -      |
| Over 50   |          |       | 52     | -      | -      | -      | -      |
| Sygefravær  | Dage/FTE |       | 8,5    | 9,0    | 11,7   | 8,1    | 7,0    |
| Sygefravær uden langtidssygemeldinger   | Dage/FTE | <7    | 7,4    | 7,7    | 10,0   | 7,3    | 5,9    |
| Antal langtidssygemeldte – heraf antal stresssygemeldte                                   | Antal    | 0     | 3<br>2 | 7<br>3 | 6<br>5 | 3<br>0 | 3<br>1 |
| Lønforinkel mellem køn (nyt beregningsgrundlag for 2024, tidligere år er ikke reberegnet) | Gange    |       | 1,48   | 1,47   | 1,36   | 1,42   | 1,42   |
| Socialt og frivilligt engagement  | Timer    | 1.400 | 624    | 585    | 813    | 1.207  | 823    |

### 3.4 Målsætninger MDR-T, S1-5

Vi vurderer, at de eksisterende politikker giver et stærkt fundament for en ansvarlig arbejdsplads, hvor medarbejdernes trivsel og rettigheder prioriteres.

Selvom politikkerne i det store hele fungerer godt, ser vi dog muligheder for forbedringer – især når det gælder opfølgning

og overvågning. Vi vil arbejde mere struktureret med nøgletal (KPI'er) til områder som løngennemsigtighed, diversitet i ledelsen og håndtering af stress.

En bedre monitorering kan også hjælpe os med at få overblik over, om vi når vores mål, og hvor vi kan gøre det bedre.

| KPI                             | Indikator   | Mål  | År   |
|---------------------------------|---|--|------|
| Medarbejder-tilfredshed         | Medarbejdertilfredshedsundersøgelser som en indikator for arbejdsglæde, engagement og identitet | >80%   | 2025 |
| Medarbejder-omsætningshastighed | Medarbejderomsætningshastigheden bruges som en indikator for arbejdsglæde og fastholdelse       | <10 % årligt   | 2030 |
| Stresshåndtering                | Antal rapporterede tilfælde af stress som indikator på trivsel                                  | Nul stressrelaterede henvendelser til HR   | 2025 |
| Ligestilling                    | Kønsfordelingen i ledende stillinger samt eventuelle lønforskelle mellem køn                    | Opnå en kønsbalance på mindst 40/60 i ledende stillinger og eliminere lønforskelle       | 2030 |
| Kompetenceudvikling             | Andelen af medarbejdere, der deltager i efteruddannelse og faglige kurser                       | Mindst 60 % af medarbejderne deltager i efteruddannelse eller kompetenceudvikling årligt | 2030 |
| Sygefravær                      | Antal sygedage om året pr. FTE  | Mål fastlægges i 2025  | -    |

## 3.5 Handlinger MDR-A, SI-4

Der har i 2024 været fokus på kompetenceafdækning med henblik på at forventningsafstemme og udvikle hver enkelt medarbejder. Således har 89 % af medarbejderne gennemført et kompetencespind på den årlige strategiske udviklingssamtale med nærmeste leder. Indsatser afledt af dette er blandt andet en kompetencemåling på pensionsområdet for kunderådgivere, som foretages i Q1 2025.

Derudover har banken i 2024 afsluttet et 1-årigt Læringskulturforløb i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter og Finansforbundet. Forløbet har vist fremgang på alle parametre på måling i april 2024 i forhold til måling 2023. Heriblandt en forbedret oplevelse af bankens fokus på læring af fejl, feedback, samarbejde på tværs af organisationen, samt trivsel og udvikling. Dette illustreres af nedenstående, som viser udviklingen.

Lokalt har banken desuden iværksat tiltag for at fremme den psykologiske tryghed.

### Parametre med størst fremgang Skala 1 - 100

Vi går mest op i at forberede handlinger (fremfor blot udføre)  
Forbedret med **31%**

Fokus rettet mod udvikling vs. drift  
Forbedret med **30%**

Læring og kompetenceudvikling er prioriteret af øverste ledelse  
Forbedret med **17 point**

Min udvikling er prioriteret af nærmeste leder  
Forbedret med **15 point**

Vi deler erfaringer fra succeser i organisationen  
Forbedret med **13 point**

### Fremtidige indsatser

Vores politikker på medarbejderområdet udgør fundamentet for fremtidige tiltag, der skal forebygge potentielle negative indvirkninger på arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel.

Politikkerne er således ikke blot retningslinjer, men skal fungere som operationelle styringsredskaber, der sikrer, at målsætningerne realiseres i praksis. I 2025 vil vi iværksætte en række initiativer for at nå vores mål.

Et vigtigt fokusområde er at fastsætte baselines og mål på mellemlang sigt for alle KPI'er. Dette arbejde vil danne grundlaget for, at vi kan måle og rapportere fremskridt mere præcist.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen vil fortsat udgøre en central del af denne indsats, hvor vi implementerer en løbende opfølgning for at sikre, at forbedringer kan spores og realiseres.

Til brug for dette vil vi oprette et internt KPI-dashboard, som giver ledelsen et klart og opdateret overblik over nøgletal som medarbejdertilfredshed, medarbejder-omsætningshastighed, ligestilling, kompetenceudvikling og stressniveauer. Dette dashboard vil sikre, at vi kan reagere hurtigt på eventuelle udfordringer og identificere områder med behov for yderligere fokus.

For at nå målet om nul stress vil vi undersøge mulighederne for tiltag, der kan hjælpe med at identificere og håndtere stress blandt medarbejdere, både hvis de skyldes private eller arbejdsrelaterede forhold. Stressforebyggelse vil blive styrket gennem målrettede indsatser på afdelingsniveau, og bankens antistresspolitik vil blive evalueret så vi sikrer, at den afspejler nutidige behov og best practice.

Endelig vil vi øge fokus på gennemsigtighed i løn- og forfremmelsesprocesser. Vi har en ambition om at skabe en mere transparent proces for lønfastsættelse, forfremmelser og ansættelser. Derfor har vi besluttet at udvikle en politik, der beskriver de kriterier og principper, vi lægger til grund for disse beslutninger. Formålet er at sikre, at vores praksis er gennemskelig og objektiv, så alle nuværende og kommende medarbejdere oplever lige muligheder for at udvikle sig og blive anerkendt for deres indsats.

## Kapitel 4

# Ledelsesoplysninger



## 4.1 Ledelsens ansvar ESRS2, GOV-1

God forretningsskik er i finansielle virksomheder reguleret indenfor mange områder af bankens drift. MiFID reguleringen fastsætter f.eks. krav til pengeinstitutterne om investorbeskyttelse, interessekonflikter og oplysninger til kunderne. Hvidvasklovgivningen kan også ses som krav til pengeinstitutterne hvad angår god forretningsskik.

Kravene om at vi som bank skal tage stilling til risikoen for at blive brugt til hvidvask er en væsentlig del af bankens politik for sund virksomhedskultur. Ligeledes er bankens behandling af privatkunder reguleret i god skik bekendtgørelsen. Banken er også omfattet af krav om anti-korruptionspolitik og krav om etablering af whistleblowerordning.

Bestyrelsen og direktionen indtager en nøglerolle i bankens bestræbelser på at sikre god forretningsskik. Direktionen skal sikre, at bankens fagansvarlige og administrative ledelse (direktører og filialleder mv.) er bekendt med bankens politikker for god forretningsskik, og at kompetenceniveauet sikrer en effektiv efterlevelse af politikker og forretningsgange om god forretningsskik.

Bankens regler for god forretningsskik er udmøntet i politikker og forretningsgange som alle er tilknyttet en ansvarlig afdeling.



## 4.2 Væsentlige emner IRO-1

Vi har i vores dobbelt væsentlighedsanalyse identificeret væsentlige indvirkninger der relaterer sig til vores 'Virksomhedskultur', 'Politisk engagement og lobbyarbejde samt til 'Korruption og bestikkelse'. Der er identificeret både positive og negative potentielle indvirkninger.

### Negative indvirkninger

- **Sammenhæng mellem værdier og rådgivning:** Der er en risiko for, at der ikke altid er fuld sammenhæng mellem bankens bæredygtighedspolitikker og de investeringsprodukter, vi tilbyder. Vi ser dette som et vigtigt område at arbejde med for at sikre, at vores rådgivning i endnu højere grad afspejler vores værdier og ambitioner inden for bæredygtighed.

- **Leverandørkrav og opfølgning:** Vi anerkender, at vores værdikæde kan have direkte og indirekte indvirkninger på menneskerettigheder gennem vores samarbejde med leverandører, forretningspartnere og investeringsaktiviteter. Vi ser en potentiel risiko for manglende gennemsigtighed i leverandørernes arbejdsforhold, idet vi i dag ikke har tilstrækkelig indsigt i leverandørers håndtering af menneskerettighedsrelaterede problemstillinger.

- **Træning i antikorrupsionspolitik:** Manglende træning i vores antikorrupsionspolitik kan skabe en risiko for, at politikken ikke altid efterleves fuldt ud, hvilket kan påvirke vores virksomhedskultur negativt. Vi ser dette som en vigtig mulighed for at styrke vores interne processer og sikre en ansvarlig kultur i banken.

- **Forebyggelse af hvidvask:** Vi er opmærksomme på, at der er en risiko for, at banken kan blive brugt til hvidvask, fx i forbindelse med kunders handel med illegale rusmidler eller gennem kontanthåndtering i bygder. Vi arbejder løbende med at styrke vores systemer og processer for at minimere disse risici og sikre, at vi fortsat lever op til høje standarder for ansvarlighed.

### Positive indvirkninger

Vores væsentlige positive indvirkninger på 'Virksomhedens adfærd' omfatter:

- **Brug af kontraktklausuler:** Banken har mulighed for at styrke leverandørers ansvarlighed af miljømæssige og sociale emner, herunder menneskerettigheder, ved brug af kontraktklausuler.

- **Fremme af en retfærdig grøn omstilling:** Banken kan ved brug af sin stemme og position som bank i hele Grønland bidrage til at påvirke bæredygtighedsagendaen og være en drivkraft for bæredygtig forandring i Grønland.

## 4.3 Politikker MDR-P, G1-1, G1-3

I GrønlandsBANKEN har vi udviklet og implementeret en række politikker, der har til formål at sikre en ansvarlig og bæredygtig forretningsdrift. Vores politikker dækker centrale områder som

anti-korruption, gavehåndtering, forebyggelse af interessekonflikter, leverandørkrav, risikostyring på hvidvaskområdet, whistleblowerordning og fremme af en sund virksomhedskultur.

### Politik for sund virksomhedskultur

Vores Politik for sund virksomhedskultur afspejles i vores forretningsmodel, øvrige politikker og forretningsgange. Politikken skal gennem klare værdier og principper understøtte en etisk og åben organisation. Samtidig fremgår det, at manglende overholdelse af bankens politikker, herunder 'Politik for sund virksomhedskultur', kan føre til disciplinære konsekvenser såsom advarsel, omplacering eller afskedigelse.

### Anti-korruptionspolitik og Gavepolitik

Vi har en 'Politik mod korruption', som definerer korruption i overensstemmelse med internationale anti-korruptionskonventioner og FN's Global Compact. Banken har nultolerance overfor enhver form for korruption, og alle medarbejdere er forpligtet til at gøre sig bekendt med politikken og rapportere mistanke om brud til nærmeste leder eller bankens compliancefunktion. Politikken omfatter procedurer, der gennem information, træning og undervisning skal sikre medarbejdernes kendskab til reglerne. Politikken er offentligt tilgængelig via bankens hjemmeside.

I forlængelse af denne har vi en 'Gavepolitik', som fastsætter regler for modtagelse og afgivelse af gaver, herunder beløbsgrænser.

### Hvidvask

Bankens 'Politik for risikostyring på hvidvaskområdet' fastlægger en stringent risikoprofil, der har til formål at forebygge, begrænse og styre risici for hvidvask og terrorfinansiering. Dette arbejde understøttes af en centraliseret og særskilt afdeling, som varetager transaktionsovervågning, fraudscreening og kunde-kontrol, samt en compliancefunktion, der uafhængigt vurderer, kontrollerer og rapporterer om overholdelse af gældende lovgivning og interne regelsæt.

### Krav til forretningspartnere

Vores nuværende krav til forretningspartnere bygger på FN Global Compacts 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion.

Vi stiller krav til vores nøgleleverandører om at erklære deres støtte til disse principper ved skriftligt at bekræfte at de overholdes i deres drift og leverandørkæde. Der er dog ingen særskilt Code of Conduct for forretningspartnere.

### Whistleblowerordning og klageadgang

Whistleblowerordningen, som administreres eksternt af Arctic Law Greenland (ALG), tilbyder medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer en sikker og fortrolig kanal til at indberette uregelmæssigheder, uacceptabel adfærd eller ulovlige forhold i GrønlandsBANKEN. Eksterne interessenter opfordres til at benytte Finanstilsynets eller Datatilsynets whistleblowerordninger.

Banken har desuden en klageadgang for vores kunder via vores hjemmeside, der kan anvendes til klager over bankens håndtering af kundeforhold.

## 4.4 Parametre og indikatorer MDR-M, G1-4

Herunder ses de parametre, vi anvender til at overvåge og måle vores indsats inden for governance og forretningsetik. Tabellen præsenterer data om compliance, anti-korruption og bestyrelsens arbejde, hvilket giver et indblik i, hvordan vi arbejder med at sikre ansvarlig ledelse og gennemsigtighed

i vores forretningspraksis. Parametrene understøtter vores målsætninger og handlinger ved at skabe et datagrundlag for at vurdere vores fremgang og identificere områder med behov for yderligere indsats.

| Governance data, G1   | Enhed | Mål | 2024  | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|-------|-----|-------|------|------|------|------|
| Antal bestyrelsesmedlemmer  | Antal |     |       |      |      |      |      |
| Bestyrelsens kønsdiversitet (kvinder/mænd)  | %     | >33 | 20    | 33   | 33   | 33   | 33   |
| Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder   | %     |     | 90    | 92   | 93   | 90   | 87   |
| Lønforskel mellem CEO og medarbejdere   | Gange |     | 6,21  | 6,80 | 6,86 | 6,56 | 6,76 |
| Compliancetræning - Hvidvask  | %     | 100 | 99,9  | -    | -    | -    | -    |
| Indberetninger til Hvidvasksekretariatet  | Antal |     | 1.057 | -    | -    | -    | -    |
| Whistleblower indberetninger  | Antal |     | 0     | 1    | -    | -    | -    |
| Antikorruption<br>Andel af medarbejdere der har gennemført træning i antikorrupsion | %     | 90  | 0     | -    | -    | -    | -    |
| Antikorruption<br>Antal registrerede brud på antikorrupsions politikken             | Antal | 0   | 0     | -    | -    | -    | -    |

## 4.5 Målsætninger MDR-T

Vi har som målsætning at sikre, at vores medarbejdere, leverandører og øvrige samarbejdspartnere efterlever vores forretningsetiske standarder, hvilket vi udmønter ved at:

### Uddannelse

– sikre, at alle medarbejdere årligt gennemgår tilstrækkelig uddannelse i anti-korruption og foranstaltninger mod hvidvask.

### Code of Conduct

– udvikle og implementere en Code of Conduct for forretningspartnere, som fastlægger minimumskrav for ansvarlig forretningsadfærd, herunder respekt for menneskerettigheder i overensstemmelse med FN's vejledende principper for erhverv og menneskerettigheder, samt overholdelse af arbejdstagerrettigheder, herunder forbud mod tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination i ansættelsesforhold samt sikring af rimelige løn- og arbejdsvilkår.

| KPI                                      | Indikator  | Mål  | År   |
|--|--|------|------|
| Compliancetræning                        | Andel af ansatte med gennemført compliance-kursus i anti-hvidvask. | 100% | 2025 |
| Indberetninger til hvidvasksekretariatet | Antal indberetninger   | N/A  |      |
| Whistleblower-sager                      | Antal indberetninger om overtrædelser.                             | N/A  | 2025 |
| Antikorruption                           | Andel medarbejdere, der har gennemført træning i antikorrupsion.   | 90 % | 2025 |
|  | Antal registrerede tilfælde af brud på antikorrupsionspolitikken   | 0    | 2025 |

## 4.6 Handlinger MDR-A

For at realisere vores målsætninger planlægger vi i 2025 at iværksætte følgende handlinger:

### - Obligatorisk uddannelse i anti-korruption

Vores medarbejdere er bekendt med vores anti-korrupsionspolitik, men vi udfører ingen systematisk træning. Derfor vil vi udvide vores obligatoriske træningsprogrammer i anti-hvidvask ved at inkludere specifikke træningsprogrammer i anti-korruption. Dette skal sikre, at alle medarbejdere i relevante funktioner har den nødvendige viden og forståelse for at identificere, forebygge og rapportere tilfælde af korruption.

### - Udvikling af overvågnings- og sanktionsmekanismer for anti-korrupsions- og gavepolitikken

Vi vil revidere vores anti-korrupsions- og gavepolitik ved at inkludere procedurer for, hvordan vi overvåger, at vores politikker efterleves og hvordan vi sanktionerer ved eventuelle overtrædelser.

### - Udarbejdelse af "Code of Conduct for forretningspartnere"

I 2025 påbegynder vi udviklingen af en Code of Conduct for forretningspartnere med klare krav til menneskerettigheder, miljø og anti-korruption og understøtter denne med due diligence processer. Denne Code of Conduct vil blive indarbejdet i nye kontrakter. Vi vil samtidig udarbejde risikoanalyser for nøgleleverandører med henblik på at identificere potentielle risici for brud på menneskerettigheder.

### - Rådgivning på investeringsprodukter:

Vi vil undersøge vores rådgivning på investeringsprodukter for at sikre, at denne er i fuld overensstemmelse med vores værdier og politikker. Målet er at sikre, at bæredygtighed og ansvarlighed er en integreret del i vores rådgivning, så den understøtter vores overordnede fokus på etik og transparens.

Med disse indsatser bliver vores målsætninger og handlinger tæt integreret og adresserer vores væsentlige identificerede indvirkninger på dette område.



**GrønlandsBANKEN har en sponsorpolitik hvoraf det fremgår, at vi ikke yder økonomisk eller andre former for støtte til politiske partier.**

**Som følge deraf har vi ikke ydet økonomiske bidrag eller andre former for støtte til politikere og politiske partier.**



## 4.7 Politisk lobbyarbejde G1-5

Vi ser det som en kerneopgave at bidrage til en bæredygtig udvikling i Grønland gennem aktiv deltagelse i politiske og strategiske processer, der har betydning for miljø, samfund og økonomi. I 2024 har vi særligt engageret os i politiske initiativer inden for fiskeri, byggeri og turisme – tre nøglesektorer for Grønlands økonomi og bæredygtighed.

### Fiskeriloven

I foråret 2024 afgav banken høringssvar i forbindelse med revisionen af fiskeriloven – et område, der ikke kun er Grønlands største eksportsektor, men også en sektor, hvor rentabilitet og bæredygtighed er afgørende. Vi har den klare holdning, at et rentabelt fiskeri kun eksisterer, hvis det drives bæredygtigt. Banken har yderligere kommenteret på den foreslåede IOK-bekendtgørelse, som bl.a. skal sikre en mere bæredygtig forvaltning af de levende ressourcer.

### Bæredygtigt byggeri

Inden for byggeriet har vi spillet en aktiv rolle som høringspart for den nationale strategi for bæredygtighed i bygge- og anlægsbranchen. Som deltager i DGNB-Grønland styregruppen arbejder vi målrettet for at fremme en DGNB-certificering i grønlandsk byggeri. En DGNB-certificering er ikke blot et kvalitetsstempel for bæredygtighed, men også en vigtig forudsætning for at kunne tiltrække udenlandsk kapital til byggeprojekter. Udenlandske investorer er i stigende grad underlagt rapporteringskrav som CSRD og EU's taksonomiordning, hvilket gør bæredygtigheds-certificeringer essentielle for at sikre investeringer i Grønland.

### National handlingsplan for Verdensmål

GrønlandsBANKEN har lagt betydelige ressourcer i at deltage i selvstyrets udvikling af en national handlingsplan for Verdensmålene. Vi anser denne handlingsplan som et vigtigt redskab til at sikre en helhedsorienteret tilgang til bæredygtighed, der balancerer økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn.

### Turisme

I turismesektoren har vi ligeledes taget del i udviklingen af en bæredygtig fremtid ved at kommentere på forslaget til den nye turismelov samt sektorplanen for turisme. Turismen har potentiale til at blive en væsentlig vækstsektor i Grønland, men det kræver klare retningslinjer og en fælles indsats for at sikre, at væksten sker på en måde, der respekterer Grønlands unikke natur og kultur.

### Grønlands tilslutning til Parisaftalen

GrønlandsBANKEN har desuden udtrykt sin fulde støtte til Grønlands beslutning om at ophæve det territoriale forbehold for Parisaftalen. Som Grønlands største finansielle institution ser vi dette som et vigtigt skridt mod en stærkere international profil på klimaområdet.

Ophævelsen af forbeholdet sender et signal om Grønlands ansvar og engagement i den globale kamp mod klimaforandringer, hvilket vi i banken ser som helt nødvendigt. Vi mener, at en aktiv deltagelse i Parisaftalen vil styrke Grønlands position i det internationale samarbejde, samtidig med at det understøtter lokale initiativer for at sikre en bæredygtig udvikling. Som finansiell aktør støtter vi op om denne beslutning, da det også skaber bedre rammebetingelser for investeringer og økonomisk udvikling.

## Kapitel 5

# Øvrige indsatser for samfundsansvar



GrønlandsBANKEN tager samfundsansvar alvorligt og arbejder konkret med at forbedre finansiell forståelse, støtte samfundsgavnige projekter og bidrage til et trygt samfund. Udover oplysningerne i denne redegørelse fokuserer vi også på finansiell forståelse og frivilligt arbejde.

#### Finansiell forståelse i samfundet

Vi ser finansiell forståelse som en afgørende faktor for at skabe økonomisk bæredygtig udvikling i Grønland. Mange borgere oplever økonomiske udfordringer, og vi ønsker at klæde dem bedre på til at håndtere deres økonomi. Vi underviser elever i folkeskoler, på GUX og handelsskoler i basal økonomi og tilbyder budgetvejledning til foreninger.

Formålet er at sikre, at unge og voksne får redskaberne til at træffe velovervejede økonomiske beslutninger, hvilket kan bidrage til færre gældsproblemer, stærkere familier, individer og større økonomisk stabilitet. I 2024 gennemførte vi 43 skolebesøg, herunder i Tasiilaq, Uummannaq og Paamiut, hvor adgangen til finansiell undervisning er begrænset. Derudover samarbejder vi med lokale institutioner for at nå bredere ud til befolkningen og sikre, at flere får adgang til relevant viden om økonomisk planlægning og opsparing.

#### Frivilligt arbejde og samfundsansvar

Bankens medarbejdere kan bruge op til 1 % af deres arbejdstid på frivilligt arbejde. I 2024 blev der brugt 624 timer på initiativer, der støtter børn, unge og kultur.

- **Natteravnene:** Siden 2000 har vi støttet Natteravnene i Nuuk, et initiativ der handler om at være synligt til stede i nattelivet og skabe tryghed for unge. Vores medarbejdere går frivilligt patruljer, hvilket hjælper med at forebygge konflikter og styrke relationer mellem generationer. Bankens engagement bidrager direkte til et tryggere byliv, hvor unge føler sig set og respekteret.
- **Mind Your Own Business:** Siden 2019 har vi hjulpet unge drenge (16-23 år) med at starte mikrovirksomheder. Vores medarbejdere bidrager med vejledning og projektledelse, hvilket styrker de unges forretningsforståelse og iværksætterevner. Dette projekt giver unge drenge i Grønland mulighed for at tage kontrol over deres fremtid, udvikle praktiske kompetencer og skabe arbejdspladser i deres lokalsamfund.
- **Qaqisa:** Vi giver udskolings elever indsigt i arbejdsmarkedet gennem virksomhedsbesøg og praktikforløb. Programmet er forankret hos CSR Greenland og er nu en del af flere skolars undervisning. Banken ser det som en vigtig investering i fremtidens arbejdskraft. Mange unge mangler viden om erhvervs muligheder i Grønland, og gennem Qaqisa får de en bedre forståelse af karriereveje og kompetencekrav, hvilket øger motivationen til videre uddannelse.
- **Transparency International Greenland:** Vi bidrager til antikorrupsionsarbejde gennem bankens medlemskab og en medarbejders bestyrelsesrolle. Korrupsion kan underminere tilliden til finansielle institutioner og offentlige myndigheder, og vi ser det som vores ansvar at bidrage til åbenhed og ansvarlighed. Ved at deltage aktivt i Transparency International Greenland er vi med til at fremme gennemsigtighed og sikre en sund økonomi i samfundet.

## Bilag og referencer til Bankens redegørelse for samfundsansvar



## Bilag 1

Øversigt over oplysningskrav IRO-2

✓ Opfyldt   - Delvist opfyldt   - Ikke opfyldt

| ESRS-standard                   | Oplysningskrav (MDR) | Emne   | Status                           |
|---------------------------------|----------------------|--|----------------------------------|
| ESRS 2<br>Generelle oplysninger | BP-1                 | Beskrivelse af rapporteringsprincipper                         | Delvist opfyldt -                |
|                                 | BP-2                 | Oplysninger om særlige omstændigheder                          | Ikke opfyldt -                   |
|                                 | SBM-1                | Beskrivelse af forretningsmodel, strategi og værdikæde         | Delvist opfyldt -                |
|                                 | SBM-2                | Involvering af interessenter                                   | Opfyldt ✓                        |
|                                 | SBM-3                | Integration af IRO i strategi og forretningsmodel              | Delvist opfyldt -                |
|                                 | IRO-1                | Identifikation og vurdering af væsentlige risici og muligheder | Opfyldt ✓                        |
|                                 | IRO-2                | Resultater af væsentlighedsvurdering                           | Opfyldt ✓                        |
|                                 | GOV-1                | Ledelsesstruktur og ansvar                                     | Delvist opfyldt -                |
|                                 | GOV-2                | Bæredygtighedskompetencer i ledelsen                           | Ikke opfyldt -                   |
|                                 | GOV-3                | Incitamentsordninger relateret til bæredygtighed               | Ikke opfyldt -                   |
|                                 | GOV-4                | Due diligence-processer  | Opfyldt ✓                        |
|                                 | GOV-5                | Risikostyring og interne kontroller                            | Delvist opfyldt -                |
|                                 | ESRS E1<br>Klima     | E1-1   | Klimastrategi og omstillingsplan |
| E1-2                            |                      | Miljøpolitik og målsætninger                                   | Delvist opfyldt -                |
| E1-3                            |                      | Klimahandlinger og reduktionsinitiativer                       | Delvist opfyldt -                |
| E1-4                            |                      | Reduktionsmål  | Ikke opfyldt -                   |
| E1-5                            |                      | Energiforbrug og mix   | Ikke væsentlig                   |
| E1-6                            |                      | Scope 1, 2, 3 og total drivhusgasemissioner                    | Delvist opfyldt -                |
| E1-7                            |                      | GHG reduktioner gennem carbon kreditter                        | Ikke væsentlig                   |
| E1-8                            |                      | Intern CO2-prissætning   | Ikke væsentlig                   |
| E1-9                            |                      | Finansielle konsekvenser af klimaændringer                     | Delvist opfyldt -                |

|                              |       |   |                   |
|------------------------------|-------|---|-------------------|
| ESRS S1<br>Egen arbejdskraft | S1-1  | Politikker for medarbejderforhold                     | Opfyldt ✓         |
|                              | S1-2  | Processer for medarbejderinvolvering                  | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-3  | Processer for genopretning af negative indvirkninger  | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-4  | Handlinger på væsentlige IRO                          | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-5  | Målsætninger på væsentlige IRO                        | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-6  | Medarbejdersammensætning                              | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-7  | Sammensætning af ikke-ansatte på virksomheden         | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-8  | Social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-9  | Diversitets-indikatorer                               | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-10 | Tilstrækkelige lønninger                              | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-11 | Social beskyttelse                                    | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-12 | Personer med handicap                                 | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-13 | Kompetenceudvikling                                   | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-14 | Sundhed og sikkerhed                                  | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-15 | Work-life balance                                     | Ikke væsentlig    |
|                              | S1-16 | Lønforskelle  | Delvist opfyldt - |
|                              | S1-17 | Rapporterede tilfælde på væsentlige indvirkninger     | Delvist opfyldt - |
| SRS G1<br>Forretningsetik    | G1-1  | Virksomhedskultur og politikker                       | Opfyldt ✓         |
|                              | G1-2  | Ansvarlig leverandørstyring                           | Delvist opfyldt - |
|                              | G1-3  | Forebyggelse og overvågning af korruption             | Delvist opfyldt - |
|                              | G1-4  | Rapporterede tilfælde af korruption                   | Opfyldt ✓         |
|                              | G1-5  | Politisk indflydelse og lobbyaktiviteter              | Delvist opfyldt - |
|                              | G1-6  | Betalingspraksisser for SMV'er                        | Ikke væsentlig    |



## Bilag 2 Anvendt regnskabspraksis *ESRS E1-6, MDR-M*

### SCOPE 1, 2 og 3 CO<sub>2</sub>-udledninger

GrønlandsBANKEN opgør sine emissioner i overensstemmelse med:

- Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)
- Finans Danmarks anbefalinger baseret på Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)
- IPCC's anbefalinger for radiative forcing (2,7)

Opgørelsen inkluderer direkte emissioner (Scope 1), indirekte emissioner fra energi (Scope 2) samt indirekte emissioner fra finansierede aktiviteter, forretningsrejser og investeringer (Scope 3).



Tabel 1: Afgrænsning og forudsætninger

| Kategori         | Afgrænsning  |
|------------------|--|
| Geografi         | Opgørelsen dækker GrønlandsBANKENS filialer og finansielle aktiviteter i Grønland.       |
| Tidshorisont     | Data dækker kalenderåret 2024 og følger bankens regnskabsår.                             |
| Scope 1 & 2      | Omfatter direkte emissioner fra bankens drift og indirekte emissioner fra energiforbrug. |
| Scope 3          | Omfatter finansierede emissioner (investeringer og lån) samt forretningsrejser (fly).    |
| Metodisk tilgang | Beregninger følger GHG Protocol, PCAF-metoden og IPCC's standarder.                      |

Tabel 2: Beregningsmetoder og datakilder

| Scope   | Emissionskilde            | Emissionsfaktor                 | Beregningsmetode  | Datakilde                   |
|---------|---------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|
| Scope 1 | Benzinbiler               | 2,1719 kg CO <sub>2</sub>       | Antal forbrugte liter benzin* emissionsfaktor/1000      | Energistyrelsen             |
|         | Fyringsolie               | 2,6891 kg CO <sub>2</sub>       | Antal forbrugte liter fyringsolie* emissionsfaktor/1000 | Energistyrelsen             |
| Scope 2 | Fjernvarme                | Variabel*                       | Antal forbrugte m <sup>3</sup> *emissionsfaktor/1000    | Nukissiorfiit               |
|         | El-varme                  | Variabel*                       | Antal forbrugte kwh*emissionsfaktor/1000                | Nukissiorfiit               |
|         | Elforbrug                 | Variabel*                       | Antal forbrugte kwh*emissionsfaktor/1000                | Nukissiorfiit               |
| Scope 3 | Investeringer             | Se tabel 3                      | tonsCO <sub>2</sub> e/mio. DKK                          | PCAF, Finans Danmark        |
|         | Kort flyrejse (<1.600 km) | 0,486 ton CO <sub>2</sub> e/tur | Antal korte flyrejser*emissionsfaktor                   | WRI, GHG Protocol, IPCC 2,7 |
|         | Lang flyrejse (>1.600 km) | 0,264 ton CO <sub>2</sub> e/tur | Antal lange flyrejser*emissionsfaktor                   | WRI, GHG Protocol, IPCC 2,7 |

\*Emissionsfaktor er anført som variabel, da der er forskellige emissionsfaktorer afhængig af by.

Tabel 3: Investeringers CO<sub>2</sub>-aftryk

| Kategori                            | Markedsværdi (mio.kr.) | CO <sub>2</sub> -udledning (tons) | CO <sub>2</sub> -aftryk (tons-CO <sub>2</sub> e/mio. DKK) |
|-------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|
| <b>Samlet investeret beholdning</b> | <b>2.194</b>           | <b>6.668,033</b>                  | <b>3,04</b>   |
| – Egenbeholdning af obligationer    | 1.512                  | 2.773,360                         | 1,83  |
| – Puljebeholdninger                 | 682                    | 3.894,673                         | 6,40  |

## Anvendt regnskabspraksis for sociale oplysninger (ESRS S1, MRD-M) – egen arbejdsstyrke

### Afgrænsning og forudsætninger

| Kategori                 | Afgrænsning   |
|--------------------------|---|
| Geografi                 | Rapporteringen dækker GrønlandsBANKENS medarbejdere i Grønland.                     |
| Tidshorisont             | Data dækker kalenderåret 2024 og følger bankens regnskabsår.                        |
| Datakilder               | Oplysningerne er baseret på HR-data, medarbejderundersøgelser og lønstatistikker.   |
| Standarder og metodologi | Opgørelser følger ESRS S1 (Egen arbejdsstyrke) samt UN Global Compact-principperne. |

### Beregningsmetoder og datakilder

| KPI  | Beskrivelse   | Beregningsmetode  | Datakilde                     |
|--|---|---|-------------------------------|
| Fuldtidsarbejdsstyrke                                | Antal fastansatte og midlertidigt ansatte omregnet til antal fuldtid ansatte (FTE).                 | FTE'er + midlertidig arbejdskraft.  | HR-data                       |
| Medarbejdertilfredshed                               | Medarbejdernes angivelse af tilfredshed på en skala fra 1-10 i interne undersøgelser.               | Den summerede tilfredshed/ antal besvarelser.   | Årlig medarbejderundersøgelse |
| Medarbejdere der har forladt banken                  | Medarbejdere der har forladt banken, både frivillige og ufrivillige opsigelser indgår.              | Samlet antal ufrivilligt opsagte + samlet antal frivillige opsigelser.  | HR-data                       |
| Medarbejderomsætnings-hastighed                      | Andel af medarbejdere, der forlader banken i løbet af året (frivillige og ufrivillige opsigelser).  | $((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTE'er}) / \text{FTE'er}) * 100$                              | HR-data                       |
| Kønsfordeling  | Fordeling af antal ansatte på køn.  | Antal ansatte pr. køn.  | HR-data                       |
| Kønsdiversitet                                       | Antal kvinder i forhold til antal ansatte.  | $((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$ | HR-data                       |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag (kvinder/mænd) | Omfatter ledere med personaleansvar uden direkte reference til direktionen (eksklusive souschefer). | $= ((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$   | HR-data                       |



|  |   |   |                        |
|--|---|---|------------------------|
| Ansatte efter alder  | Antal ansatte fordelt efter alder, under 30 år, 30-50 år, over 50 år.   | Antal ansatte pr. alder.  | HR-data                |
| Sygefravær   | Det samlede antal sygedage i forhold til antal FTE'er.  | $((\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / (\text{Total FTE'er}))$ | HR-data                |
| Sygefravær uden langtidssygemeldinger  | Det samlede antal sygedage mindre end 30 sammenhængende kalenderdage i forhold til antal FTE'er.                          | $((\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / (\text{Total FTE'er}))$ | HR-data                |
| Antal langtidssygemeldte – heraf antal stresssygemeldte                                  | Det samlede antal sygemeldte med sygemeldinger >30 kalenderdage og antal stressrelaterede henvendelser til HR-afdelingen. | Summen af antal langtidssygemeldinger.<br>Summen af antal stresssygemeldinger.      | HR-registreringer      |
| Lønforstel mellem køn (nyt beregningsgrundlag for 2024, tidligere år er ikke reberegnet) | Opgjort som median mandlig løn i forhold til median kvindelig løn.  | Median mandlig løn/Median kvindelig løn.  | HR-lønstatistikker     |
| Kompetenceudvikling  | Andel af medarbejdere, der har deltaget i efteruddannelse.  | Definition og beregningsmetode skal fastlægges.                                     | HR-uddannelsesregistre |
| Socialt og frivilligt engagement   | Antal timer som bankens medarbejdere yder til frivilligt arbejde.   | Summen af timer pr. ansat.  | HR-data                |

## Anvendt regnskabspraksis for god forretningsskik (ESRS G1)

### Afgrænsning og forudsætninger

| Kategori                 | Afgrænsning  |
|--------------------------|--|
| Geografi                 | Dækker bankens ledelses- og governance-struktur i Grønland.            |
| Tidshorisont             | Data dækker kalenderåret 2024.   |
| Datakilder               | Governance-dokumenter, compliance-rapporter, interne politikker.       |
| Standarder og metodologi | Følger ESRS G1, MiFID, hvidvasklovgivning og god skik bekendtgørelsen. |

### Beregningsmetoder og datakilder

| KPI  | Beskrivelse   | Beregningsmetode  | Datakilde              |
|--|---|---|------------------------|
| Antal bestyrelsesmedlemmer                 | Antal bestyrelsesmedlemmer for den samlede bestyrelse.  | Summen af det samlede antal bestyrelsesmedlemmer.   | Bestyrelsesreferater   |
| Bestyrelsens kønsdiversitet (Kvinder/mænd) | Kønsdiversitet for den generalforsamlingsvalgte bestyrelse.   | $((\text{Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}) / (\text{Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer})) * 100$           |                        |
| Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder        | Måler aktivitetsniveauet for bestyrelsesmedlemmer.  | $((\sum \text{Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede}) / (\text{Antal bestyrelsesmøder} * \text{Antal bestyrelsesmedlemmer})) * 100$ . | Bestyrelsesreferater   |
| Lønforskelle mellem CEO og medarbejdere    | Viser hvor mange gange medarbejdernes medianløn kan dækkes af CEO-kompensationen som et udtryk for social lighed. | CEO kompensation / Median medarbejderløn.   | HR-lønstatistik        |
| Compliancetræning - Hvidvask               | Andel af medarbejdere der har gennemført træning.   | $((\text{Antal medarbejdere der har gennemført træning}) / (\text{Antal FTE})) * 100$   | HR-uddannelsesregistre |



|   |  |   |                        |
|---|--|---|------------------------|
| Indberetninger til Hvidvasksekretariatet              | Antal indberetninger banken foretager til Hvidvasksekretariatet.   | Summen af antal indberetninger.   | AML-afdeling           |
| Whistleblower indberetninger                          | Antal indberetninger til bankens Whistleblowerordning.             | Summen af antal indberetninger.   | Complianceafdeling     |
| Antikorruption<br>Gennemført træning i antikorruption | Andel af medarbejdere der har gennemført træning i antikorruption. | $((\text{Antal medarbejdere der har gennemført træning}) / (\text{Antal FTE})) * 100$ | HR-uddannelsesregistre |
| Antikorruption<br>Brud på antikorrupsionspolitikken   | Antal brud på antikorrupsionspolitikken.                           | Summen af antal brug på antikorrupsionspolitikken.                                    | HR-data                |

## Bilag 3 Anvendte væsentlighedskriterier

Ved vurdering af væsentlighed følger vi EFRAG's vejledning om dobbelt væsentlighed og har anvendt følgende kriterier:

### Dobbelt væsentlighed – Indvirkning (Impact Materiality)

Vi vurderer alvorligheden/fordelen ud fra tre parametre:

- **Intensitet:** Hvor stærk er indvirkningen? (Skala 1-5)
- **Omfang:** Hvor mange personer eller hvor stort et geografisk område påvirkes? (Skala 1-5)
- **Genoprettelighed:** Hvor let er det at afhjælpe påvirkningen? (Skala 1-5)

En indvirkning anses som alvorlig, hvis én af disse scorer 4 eller 5.

For at vurdere væsentlighed kombineres alvorligheden af potentielle indvirkninger med sandsynligheden for forekomst (skal 1-5).

- Hvis en indvirkning er meget alvorlig (5), anses den som væsentlig uanset sandsynlighed.
- Hvis en indvirkning er betydelig alvorlig (4), er den væsentlig, hvis sandsynligheden er moderat til høj (3-5).
- Hvis en indvirkning vurderes alvorlig fra 1-3 betragtes den som uvæsentlig.

### Finansiell væsentlighed (Financial Materiality)

Finansielle risici og muligheder vurderes ud fra:

- **Sandsynlighed:** Hvor sandsynligt er det, at den økonomiske effekt indtræffer? (Skala 1-5)
- **Omfang:** Den forventede finansielle effekt i DKK pr. år (skala 1-5)

En finansiell effekt anses som væsentlig, hvis:

- **Omfanget er meget stort (5)** uanset sandsynligheden
- **Omfanget er moderat stort (4)**, hvis sandsynligheden er moderat til høj (3-5).

### Grænser for væsentlige indvirkninger

✓ Væsentlig — Ikke væsentlig

| Alvorlighed / Sandsynlighed | Meget usandsynlig | Usandsynlig | Moderat sandsynlig | Sandsynlig | Meget sandsynlig |
|-----------------------------|-------------------|-------------|--------------------|------------|------------------|
|                             | 1                 | 2           | 3                  | 4          | 5                |
| Minimal indvirkning 1       | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Lille indvirkning 2         | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Moderat indvirkning 3       | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Stor indvirkning 4          | —                 | —           | ✓                  | ✓          | ✓                |
| Meget stor indvirkning 5    | ✓                 | ✓           | ✓                  | ✓          | ✓                |

### Grænser for finansiell væsentlighed

✓ Væsentlig — Ikke væsentlig

| Finansiell effekt / Sandsynlighed | Meget usandsynlig | Usandsynlig | Moderat sandsynlig | Sandsynlig | Meget sandsynlig |
|-----------------------------------|-------------------|-------------|--------------------|------------|------------------|
|                                   | 1                 | 2           | 3                  | 4          | 5                |
| Minimal effekt 1                  | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Lille effekt 2                    | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Moderat effekt 3                  | —                 | —           | —                  | —          | —                |
| Stor effekt 4                     | —                 | —           | ✓                  | ✓          | ✓                |
| Meget stor effekt 5               | ✓                 | ✓           | ✓                  | ✓          | ✓                |

## Bilag 4 Resultat af dobbelt væsentlighedsvurdering

I den dobbelt væsentlighedsvurdering identificerede GrønlandsBANKEN 19 ud af 37 specifikke underemner på tværs af 9 ESRS-standarder som væsentlige.

| Standard | Emne                         | Underemne   |   |
|----------|------------------------------|-------------|---|
|          |                              | ✓ Væsentlig | — Ikke væsentlig  |
| ESRS E1  | Klimaforandringer            | E1.1        | Tilpasning til klimaforandringer ✓                        |
|          |                              | E1.2        | Afhjælpning af klimaforandringer ✓                        |
|          |                              | E1.3        | Energi —  |
| ESRS E2  | Forurening                   | E2.1        | Luftforurening —  |
|          |                              | E2.2        | Vandforurening —  |
|          |                              | E2.3        | Jordbundsforurening —                                     |
|          |                              | E2.4        | Forurening af levende organismer og fødevarerressourcer — |
|          |                              | E2.5        | Problematisk stoffer —                                    |
|          |                              | E2.6        | Særligt problematiske stoffer —                           |
|          |                              | E2.7        | Mikroplast —  |
| ESRS E3  | Vand- og havressourcer       | E3.1        | Vand —  |
|          |                              | E3.2        | Havressourcer ✓   |
| ESRS E4  | Biodiversitet og økosystemer | E4.1        | Tab af biodiversitet —                                    |
|          |                              | E4.2        | Virkninger på arters tilstand —                           |
|          |                              | E4.3        | Virkninger på økosystemer —                               |
|          |                              | E4.4        | Virkninger på og afhængigheder af økosystemtjenester ✓    |

|         |                            |      |   |
|---------|----------------------------|------|---|
| ESRS E5 | Cirkulær økonomi           | E5.1 | Ressourcetilstrømning herunder ressourceforbrug ✓                         |
|         |                            | E5.2 | Ressourceudstrømning i forbindelse med produkter og tjenesteydelser —     |
|         |                            | E5.3 | Affald ✓  |
| ESRS S1 | Egen arbejdsstyrke         | S1.1 | Arbejdsvilkår ✓   |
|         |                            | S1.2 | Ligestilling og lige muligheder for alle ✓                                |
|         |                            | S1.3 | Andre arbejdsrelaterede rettigheder —                                     |
| ESRS S2 | Arbejdstagere i værdikæden | S2.1 | Arbejdsvilkår ✓   |
|         |                            | S2.2 | Ligestilling og lige muligheder for alle ✓                                |
|         |                            | S2.3 | Andre arbejdsrelaterede rettigheder ✓                                     |
| ESRS S3 | Berørte samfund            | S3.1 | Økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder ✓                           |
|         |                            | S3.2 | Borgerlige og politiske rettigheder —                                     |
|         |                            | S3.3 | Særlige rettigheder for oprindelige folk ✓                                |
| ESRS S4 | Forbrugere og slutkunder   | S4.1 | Informationsrelaterede indvirkninger for forbrugere og/eller slutkunder ✓ |
|         |                            | S4.2 | Personlig sikkerhed for forbrugere og/eller slutkunder ✓                  |
|         |                            | S4.3 | Social inklusion af forbrugere og/eller slutkunder —                      |
| ESRS G1 | Virksomhedens adfærd       | G1.1 | Virksomhedskultur ✓   |
|         |                            | G1.2 | Beskyttelse af whistleblowere —   |
|         |                            | G1.3 | Dyrevelfærd —   |
|         |                            | G1.4 | Politisk engagement og lobbying ✓   |
|         |                            | G1.5 | Betalingspraksis og styring af leverandører —                             |
|         |                            | G1.6 | Korruption og bestikkelse ✓   |

## Bilag 5 Interessentoversigt

Oversigt over interne og eksterne interessenter der har medvirket i bankens i dobbelt væsentlighedsvurdering.

| ESRS    | Interessenter - interne           | ESRS      | Interessenter - eksterne     |
|---------|-----------------------------------|-----------|------------------------------|
| E1 - E5 | Forretningsudviklingsdirektør     | E - S - G | Privatkunder                 |
|         | Administrationsdirektør           |           | Erhvervs-kunder              |
|         | Risikodirektør                    |           | Erhvervs-kunder (Offentlige) |
|         | Privatkundedirektør               |           | Leverandører                 |
|         | Erhvervsdirektør                  |           | Investorkreds                |
|         | Kreditchef                        |           | Ekspert                      |
|         | Marketschef                       |           |                              |
|         | Kommunikations- og Marketingschef |           |                              |
|         | IT-chef                           |           |                              |
|         | Investeringschef                  |           |                              |
| S1 - S4 | Forretningsudviklingsdirektør     |           |                              |
|         | Administrationsdirektør           |           |                              |
|         | Risikodirektør                    |           |                              |
|         | HR-chef                           |           |                              |
|         | HR-konsulent                      |           |                              |
|         | Erhvervschef                      |           |                              |
|         | Filialdirektør                    |           |                              |
| G1      | Risikodirektør                    |           |                              |
|         | Administrationsdirektør           |           |                              |
|         | Complianceansvarlig               |           |                              |
|         | AML-chef                          |           |                              |
|         | Marketschef                       |           |                              |



## Bilag 6 Anvendte standarder og rammeværk

GrønlandsBANKEN følger en række internationale og europæiske standarder og rammeværk for at sikre, at bæredygtighedsrapporteringen opfylder gældende lovgivning og bedste praksis inden for branchen. Disse standarder er udvalgt for at understøtte den systematiske og transparente indsamling og rapportering af bankens bæredygtighedsdata.

### CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

CSRD sætter rammen for kommende rapporteringsforpligtelser som fra regnskabsåret 2025 kræver, at GrønlandsBANKEN redegør for sin bæredygtighedsindsats gennem en systematisk og stringent tilgang. Vi har i denne redegørelse forsøgt at integrere disse krav, herunder vurdering af dobbelt væsentlighed.

### ESRS (European Sustainability Reporting Standards)

Banken anvender specifikke ESRS-standarder for at strukturere sin rapportering efter kravene i CSRD. ESRS E1 (Klima), ESRS S1 (Sociale forhold) og ESRS G1 (Governance) danner grundlag for de rapporterede data i relation til klimaforhold, arbejdsforhold og governance i denne rapport.

### UNGP (FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhvervs-liv)

Bankens due diligence-processer er baseret på UNGP i forhold til menneskerettigheder og ansvarlig virksomhedsdrift. Som redegjort vil vi styrke vores due diligence principper i kommende rapporteringsår for at sikre, at bankens operationer og beslutninger respekterer menneskerettigheder i alle led af værdikæden.



### OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder

OECD's retningslinjer indeholder best practice-principper for multinationale selskaber. Disse retningslinjer kræver, at GrønlandsBANKEN arbejder for at forebygge og håndtere risici i vores værdikæde, herunder klima, menneskerettigheder og antikorruption.

### GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol)

GrønlandsBANKEN rapporterer sine klimaudledninger baseret på GHG Protokollens principper for Scope 1, 2 og 3 for at sikre en struktureret og konsistent opgørelse af bankens udledninger fra både direkte og indirekte kilder.

### FN Global Compact

Som medlem af FN Global Compact støtter GrønlandsBANKEN de ti principper i sin forretningspraksis og værdikæde. Bankens bæredygtighedsstrategi er i overensstemmelse med disse principper, som er grundlaget for mange af de beslutninger, der træffes i banken.

### FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)

GrønlandsBANKEN anvender FN's Verdensmål som et strategisk rammeværk for bæredygtighed. Målene guider indsatsen inden for sociale, miljømæssige og økonomiske områder og sikrer fokus på langsigtet værdiskabelse, ansvarlighed og bidrag til globale udfordringer.

”

Til gavn for Grønland

