

**Redegørelse om GrønlandsBANKENs
samfundsansvar i 2013**

A stylized blue bird logo, possibly a dove, with a white circle for an eye and white curved lines on its wings. The bird is facing right.

Pakkussineq

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Politik og strategi for samfundsansvar	4
2. Aktiviteter og mål i 2013	6
Socialt og frivilligt engagement	6
Bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering	7
Finansiell forståelse	8
Kunderne	9
Medarbejdere	9
Arbejds miljø og sikkerhed	10
Klima / miljø	11
UN Global Compact – relaterede emner	12
3. Hvad har banken fået ud af det...?	13

Forord

Grønlandsbankens forpligtelse til at arbejde med samfundsansvaret udspringer i bankens størrelse i samfundet, vores betydning for den grønlandske økonomi og ikke mindst hvad vores ordentlige, kompetente, engagerede og rummelige medarbejdere kan udføre ud over deres sædvanlige opgaver.

GrønlandsBANKENS grundlæggende samfundsansvar handler om, med vores bank-virksomhed, at sikre en balance mellem stabilitet og vækst i det grønlandske samfund. Vi vil kontinuerligt arbejde på at være med til at skabe bæredygtig vækst og samtidig undgå at sætte den økonomiske stabilitet over styr.

Ved tilslutningen til UN Global Compact i foråret 2013 har GrønlandsBANKEN også tilkendegivet at vi vil støtte op om FN's ti principper inden for områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrruption, og at vi vil implementere disse principper internt i vores praksis. Banken vil derudover arbejde med at bidrage med frivillige initiativer til at fremme FN's mål om bæredygtig udvikling.

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

Nuuk, 19. februar 2014

Martin Kviesgaard
Bankdirektør

1. Politik og strategi for samfundsansvar

GrønlandsBANKENS bestyrelse har vedtaget GrønlandsBANKENS strategi og politik for samfundsansvar.

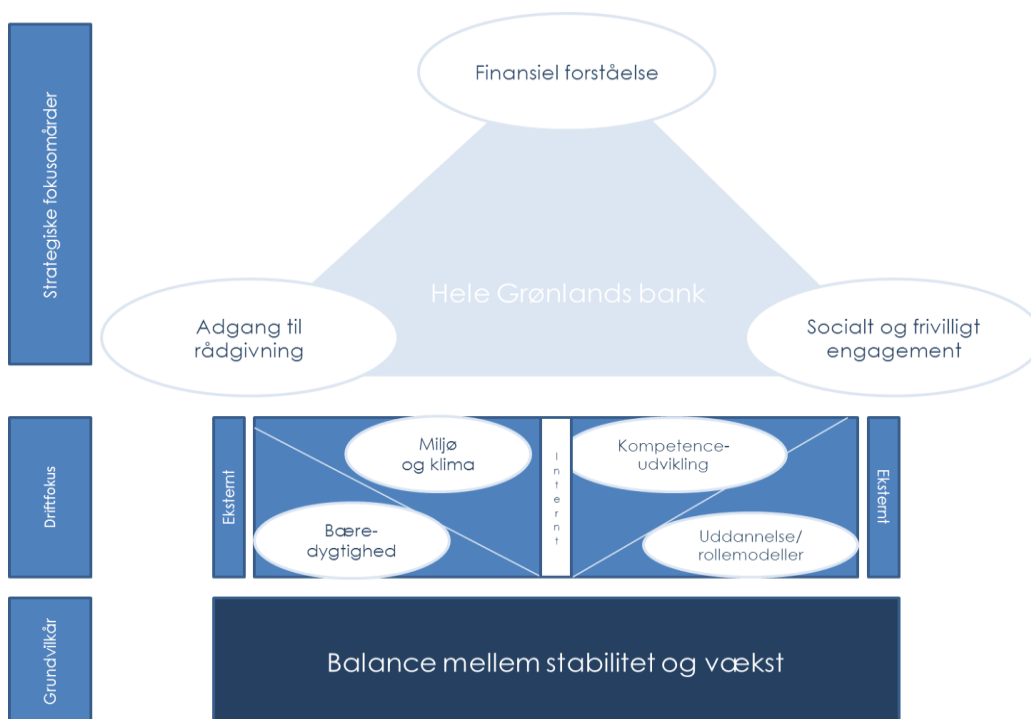
Den overordnede målsætning for bankens indsats er, at banken skal bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer for at skabe bæredygtig vækst i Grønland. Samfundsansvaret bygger på visionen om at være ”Grønlands bedste virksomhed”, på de eksisterende værdier kompetente, ordentlige, engagerede og rummelige, på virksomhedskulturen og ønsket om at anvende kernekompetencerne til at gøre en forskel samt på bankens omdømme som et troværdigt og stabilt pengeinstitut.

De forretningsmæssige mål er at forbedre bankens omdømme, øge kundernes tilfredshed og loyalitet samt at øge medarbejdernes tilfredshed, og dermed sikre et langsigtet tilfredsstillende økonomisk afkast.

Interessentanalyserne foretaget i forarbejdet til politikken, sammenholdt med bankens strategiske mål lægger til grund for de tre fokusområder, banken koncentrerer sin samfundsindsats omkring:

- **finansiell forståelse** i befolkningen for at hjælpe flere husholdninger til muligheden for en bedre privatøkonomi
- **adgang til rådgivning og lånefinansiering** også uden for bankens traditionelle markedsområde
- at fremme medarbejdernes **sociale og frivillige engagement**, ved at stille arbejdstid til rådighed.

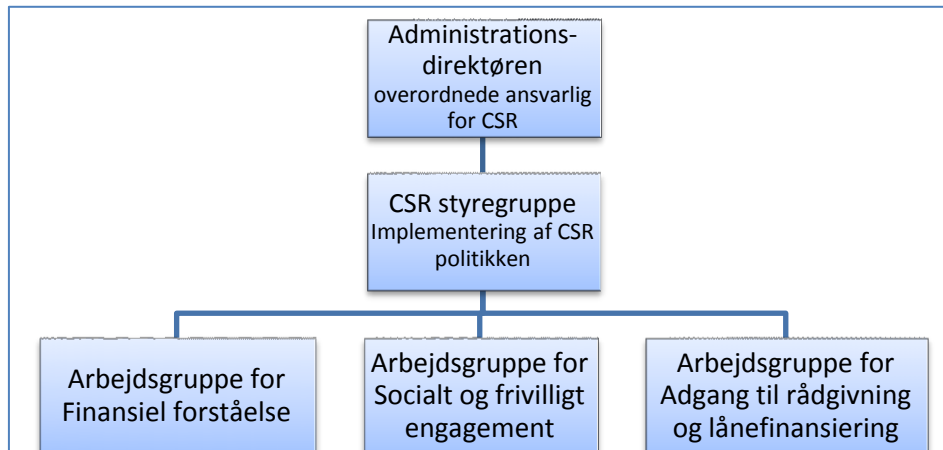
Overordnet set er banken *Hele Grønlands Bank*, hvilket også har været overskriften for mange af de aktiviteter som er iværksat siden vedtagelsen af politikken. Figur 1 viser bankens politik for samfundsansvar. Politikken kan også læses på bankens hjemmeside www.banken.gl.



Figur 1 Politik og strategi for samfundsansvar

Der er nedsat arbejdsgrupper på tværs i banken for hvert af de tre strategiske fokusområder.

Ud over de tre strategiske fokusområder, vil der løbende være fokus på bæredygtighed, miljø og klima, kompetenceudvikling samt uddannelse af medarbejdere i banken. Det er ikke emner som håndteres af arbejdsgrupper, men som vil blive inkorporeret i den daglige drift. Det overordnede ansvar for bankens samfundsindsats varetages af Administrationsdirektøren, jvf. figur 2. Denne orienterer løbende direktionen om arbejdets fremdrift.



Figur 2 Organisering af arbejdet med samfundsansvar

Implementeringen af strategien pågår og har omfattet en væsentlig aktivitet, primært internt i banken, men også eksternt rettet. Implementeringen er forankret i en overordnet styregruppe bestående af administrationsdirektøren, de hovedansvarlige for arbejdsgrupperne på de strategiske fokusområder, samt af HR chefen, kommunikationsmedarbejdere og yderligere en medarbejderrepræsentant.

Pakkussineq – omfavne – er valgt som navnet på samfundsansvar i GrønlandsBANKEN.

I marts 2013 tilsluttede GrønlandsBANKEN sig UN Global Compact, som er FN's program for virksomheder og organisationers sociale ansvar. Programmet omfatter 10 principper, som medlemmerne forpligter sig til at efterleve. Principperne omhandler menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption og miljø. Medlemmer skal hvert år foretage en årlig rapportering på fremdriften i deres bestræbelser på at overholde og efterleve de 10 principper. GrønlandsBANKENs første afrapportering vil ske i marts 2014.

Forud for tilslutningen til UN Global Compact blev der foretaget en gap-analyse af, hvor GrønlandsBANKEN stod i forhold til de 10 principper. Analysen viste, at GrønlandsBANKEN med en målrettet indsats på enkelte områder kunne opnå compliance med de 10 principper. De væsentligste områder er:

- politik for menneskerettigheder,
- anti-korruptions politik
- ansvarlig leverandørstyring
- indkøbspolitik
- miljøpolitik og mål

I forlængelse af tilslutningen til UN Global Compact er der igangsat flere initiativer i 2013, som retter sig mod anti-korruption og arbejdstagerrettigheder, mens politik for menneskerettigheder og miljø forventes at blive udarbejdet i 2014, hvorefter vi vil rapportere om implementering og resultater heraf.

2. Aktiviteter og mål i 2013

I det efterfølgende vil der være fokus på initiativer, fremdrift og mål på de strategiske fokusområder (socialt og frivilligt engagement, adgang til rådgivning og lånefinansiering og finansiel forståelse), kunder, medarbejdere, arbejdsmiljø og sikkerhed., klima/miljø og på de områder der herud over er relevante i forhold til UN Global Compact.

Socialt og frivilligt engagement

”Vores medarbejdere skal have mulighed for at arbejde for frivillige organisationer og projekter i arbejdstiden inden for nærmere definerede rammer. Vi vil fremme medarbejdernes engagement og skabe de rigtige rammer for, at vores medarbejdere bliver motiverede til at arbejde for et bedre samfund. Samtidig skal banken selv aktivt deltage i definerede CSR-projekter.” (Uddrag af GrønlandsBANKENS politik for samfundsansvar)

Arbejdsgruppen for socialt og frivilligt engagement har udarbejdet en frivillighedspolitik samt retningslinjer for arbejdet med socialt og frivilligt engagement. GrønlandsBANKENS frivillighedspolitik bygger på, at vi mener, at GrønlandsBANKENS frivillige og sociale engagement er en investering i Grønlands fremtid.

Det frivillige og sociale arbejde har af ledelsen fået tildelt et timeantal svarende til 1 % af alle mandetimer, som arbejdsgruppen efterfølgende har fordelt på syv forskellige puljer, herunder f.eks. projekter genereret af CSR-Greenland, foreningsarbejde, deltagelse i store arrangementer, samt mentorordning for unge under uddannelse.

De primære områder, der bliver givet timer til, er socialt og frivilligt engagement, der vedrører børn og unge, uddannelse, ældre, miljø og kultur. Derudover vil engagementet i CSR Greenland også kunne registreres. Området og initiativerne relaterer sig til principperne om at arbejde for at støtte og respektere menneskerettigheder indenfor bankens indflydelsesområde.

Aktiviteter med CSR timer tildelt

I alt 16 medarbejdere deltog i Saligaatsoq 2013-forårsrengøring af et stort naturområde i Nuuk og i Sisimiut. Igen i år blev der indsamlet store mængder af affald.

GrønlandsBANKEN var også i 2013 hovedsponsor for Maaji Nuan, og flere medarbejdere bidrog frivilligt til afholdelse af flere af arrangementets aktiviteter samt ved forberedelsen af arrangementet. Bankens medarbejdere har ligeledes bidraget til afvikling af forskellige sportsarrangementer, primært for børn og unge.

Enkelte medarbejdere har haft foreningsarbejder for bl.a. Kalaallit Røde Korsiat og Natteravnene. En medarbejder underviser og uddanner instruktører i førstehjælp og underviser i psykisk førstehjælp.

Fire medarbejdere har deltaget i kursus om CSR i løbet af 2013.

I filialerne er timerne bl.a. brugt på besøg på skoler og undervisning i finansiel forståelse.

Banken har i 2013 en medarbejder som er mentor for de studerende ved Ilisimatusarfik. Endvidere er der brugt timer på rådgivning til iværksættere.

Der er blevet brugt timer til projektledelse og udvikling af et computerspil der skal bidrage til at øge den finansielle forståelse blandt folkeskolens ældste elever. (Se mere under afsnittet om finansiel forståelse)

Der er ligeledes brugt CSR timer på at flere bankens unge rådgivere har besøgt skoler og uddannelsessteder for at undervise i finansiel forståelse.

I CSR Greenland regi har aktivitetsniveauet i 2013 været højere end i 2012, hvilket også afspejler sig i forbrugte timer.

Seks medarbejdere deltog i landsindsamlingen Nilliasa for Nanu Børn.

Det langsigtede mål er fortsat at opnå et forbrug svarende til 1 % af GrønlandsBANKENs samlede medarbejdertimetotal. Med 113 ansatte giver det et samlet timetal på 2174. Målet for 2014 fastholdes på samme niveau som i 2013 svarende til ca. 50 %, hvilket er 1068 timer fordelt ud på de enkelte aktiviteter. Der er stort fokus på at sikre, at de reelle forbrugte timer bliver registreret samt på at højne aktivitetsniveauet.

Målet for 2013 var at bruge 1068 timer. Resultatet for 2013 blev et forbrug på 67 % af årsmålet (mod 24 % i 2012 og 28 % i 2011) eller 714 timer. Mere end 40 medarbejdere har i 2013 udført frivilligt og socialt arbejde i arbejdstiden (30 i 2012 & 34 i 2011). Der kan over hele linjen konstateres en øget aktivitet, hvilket skyldes en større bevidsthed om at bidrage generelt blandt bankens medarbejdere.

Bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering

*”Vi vil udvide **tilgængeligheden af vores rådgivning og lånefinansiering** uden for vores primære markedsområde (de største byer). Det handler om i højere grad at stille vores viden om økonomi og finansielle forhold såvel som lånefinansiering til rådighed for at kunne forbedre de økonomiske muligheder for befolkningen.” (Uddrag af GrønlandsBANKENs politik for samfundsansvar)*

Den 6. december 2011 åbnede GrønlandsBANKEN kasseløs filial – Appaaraq - i Aasiaat. Dette skete ud fra et forretningsmæssigt perspektiv. Derudover giver dette initiativ folk i Aasiaat bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering. Der var i første omgang tale om en forsøgsordning, med åbent en uge om måneden, hvor effekt og økonomi skulle afgøre hvorvidt en mere permanent kasseløs filial skulle oprettes. Allerede i foråret 2013 tog banken beslutning om at åbne permanent i Aasiaat. Denne beslutning blev taget på baggrund af erfaringerne med den kasseløse filial og med baggrund i flere interessant inputs. Filialen åbnede på fuld tid i november 2013.

Ud over en bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering i Aasiaat, har programmet også givet en øget aktivitet på østkysten i Tasiilaq. GrønlandsBANKEN besøger 2 gange årlig den største by på østkysten, Tasiilaq. Ved hvert besøg, som varer en uge, tilstræbes der at møde så mange rådgivningskunder som muligt. GrønlandsBANKEN har aftale med Kommuneqarfik Sermersooq om mulighed for adgang til at benytte kommunens videokonferenceudstyr, sådan at kunder i Tasiilaq tilbydes at kontakte deres rådgiver over video, og derigennem modtage en mere nærværende rådgivning. Dette har dog ikke været anvendt i væsentlig grad.

De første tilbagemeldinger, som GrønlandsBANKEN har fået på begge initiativer er positive, og der vil løbende blive fulgt op på forretningsudviklingen.

Arbejdet med at sikre en bedre adgang til rådgivning og lånefinansiering, ledes af GrønlandsBANKENS privatkundedirektør, med primær hjælp af erhvervs- og privatkunderådgivere.

I 2014 vil aktivitetsniveauet fortsætte i samme høje niveau, dvs. med 2 årlige rejser til Tasiilaq. I Aasiaat flytter afdelingen ind i egne lokaler i løbet af foråret, og går fremover i almindelig bankdrift. Det vil i løbet af 2014 blive vurderet, om banken skal udvide sine aktiviteter uden for filialnetværket med flere besøg til evt. andre byer.

I slutningen af 2013 har banken etableret Lync (videomøde) i erhvervsafdelingen, så det nu er muligt at holde videomøder med erhvervs kunderne på kysten fra den enkelte rådgivers egen arbejdsplads. Denne ordning skaber endnu bedre adgang til rådgivning fra banken, og hvis ordningen viser sig at være succesfuld er forventningen at det også vil komme til at omfatte privatkunder på sigt.

Finansiell forståelse

*”Vi vil arbejde med at skabe en større **finansiell forståelse** i det grønlandske samfund for at øge den enkelte borgers økonomiske muligheder og derigennem afhjælpe sociale problemer og øge den generelle velstand.”*
(Uddrag af GrønlandsBANKENS politik for samfundsansvar)

Formålet med at arbejde med finansiell forståelse er at udbrede kendskabet til hele det finansielle område. Arbejdet er organiseret i en arbejdsgruppe som ledes af en medarbejder i Nuuk.

Der er udarbejdet 4 koncepter på finansiell forståelse: 1) Undervisning af studerende på kompetence-givende og videregående uddannelser, 2) undervisning af elever i folkeskolens afslutningsklasser, 3) undervisning af fiskere og fangere og 4) undervisning af fåreholdere. Med disse koncepter har bankens medarbejdere et godt værktøj til at give undervisning på bl.a. skoler i filialbyerne. Der er også undervist elever i virksomheder, herunder KNBs (Brugsen) elever i Nuuk.

Der er i 2013 indgået en aftale med Serious Games om at udvikle et pengespil der skal øge den finansielle (og matematiske) forståelse blandt folkeskolens ældste elever. Spillet er under udvikling og forventes at være færdigudviklet og klar til ibrugtagning i undervisningen med starten af skoleåret 2014/2015. Det er vigtigt for banken, at væsentlige interessenter bliver inddraget i udviklingen af spillet. Derfor foregår udviklingen af spillet også i samarbejde med det pædagogiske udviklingscenter Inerisaavik, Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling samt udvalgte elever og lærere fra skoler i Nuuk.

Bankens Erhvervsafdeling fører en nær dialog og rådgivning med iværksættere. Konkret har afdelingen hjulpet Sermersooq Business Council med at afholde en række arrangementer, hvor også iværksættere deltager. I 2013 er der blevet afholdt 123 timers rådgivning for iværksættere mod de forventede 100 timer. Niveauet for 2013 forventes opretholdt med forventede 125 timers iværksætterrådgivning.

Kunderne

GrønlandsBANKEN er Hele Grønlands Bank. Kunderne tilbydes et årligt fokusmøde. Formålet med samtalen er at skabe et gensidigt tillidsforhold og afdække kundens nuværende og fremtidige ønsker og behov. Der ud over giver samtalerne input til hvordan banken kan forbedre specifikke områder, herunder bankens rolle i samfundet. Antallet af samtaler indgår som en del af bankens målstyring, men er også relevant i denne sammenhæng. I 2012 blev der holdt 2120 fokusmøder, mens tallet steg til mere end 2300 i 2013. I 2014 er målet hævet til 2500 fokusmøder. 343 erhvervs-kunder har i løbet af 2013 fået besøg af deres rådgiver i virksomheden. Målet i 2013 var 300 besøg.

Arbejdet med social ansvarlighed var i 2013 sat til at skulle give et resultatmål i bankens kundeundersøgelser på indeks 76. Resultatet blev indekstallet 77,5. Dette resultat ligger over Finanssektorens kundebarometers gennemsnit, som var 71,5. I 2014 er målet en fastholdelse af det pæne resultat på 77,5.

Ud over kundetilfredshedsundersøgelserne har banken i 2010 og igen i 2013 indbudt kunder i Nuuk og Sisimiut til at deltage i fokusgruppeinterviews og her komme med konstruktiv kritik om bankens samfundsmæssige rolle. Der findes ingen konkrete mål for denne type møder, da de inputs, som banken får, primært er af kvalitativ betydning.

GrønlandsBANKEN modtog 19 kundeklager i 2013 – 3 flere end i 2012, men på niveau med 2011. Af de 19 sager blev 9 klager imødekommet helt eller delvist. Det er i bankens interesse, at kunder forstår bankens begrundelser for bl.a. afslag lån og andre dispositioner. Det er i bankens interesse at behandle alle relevante klagesager i henhold til retningslinjerne herfor.

Medarbejdere

Medarbejderne er bankens ansigt udadtil, og det er medarbejderen, der i hverdagen skaber og fastholder det nære forhold til bankens kunder.

Der er vedtaget en politik og måltal for det **underrepræsenterede køn**. Politikken fastlægger GrønlandsBANKENS politik for at øge det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer. Med henblik herpå er der i politikken fastsat måltal for det underrepræsenterede køn, og målene for den øvrige ledelse i banken er følgende:

1. GrønlandsBANKENS medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af ledere ultimo 2013 er fordelt ligeligt med 50 % kvinder og 50 % mænd. Det er bankens mål at andelen af ledere med det underrepræsenterede køn til enhver tid skal

fastholdes på mindst 40 %. GrønlandsBANKEN ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

GrønlandsBANKEN har fortsat stor fokus på kompetenceudvikling via elevuddannelse, efteruddannelse, lederudvikling og ved "on the job training". Uddannelse skal ses som en del af medarbejderens udvikling og karriereplanlægning og i sammenhæng med bankens behov for de rette kompetencer.

GrønlandsBANKEN finder det vigtigt at sikre rekruttering af bankfaglig arbejdskraft og i 2013 afsluttede bankens 7 elever deres finansielle uddannelse ved Niuernermik Ilinniarfik i Nuuk. Med elevuddannelsen forventes en generel højnelse af kompetenceniveauet på længere sigt. I august 2013 startede Akademiuddannelsen i Finansiell Rådgivning med 5 studerende fra GrønlandBANKEN. Til august 2014 starter endnu et hold bankelever, hvor GrønlandsBANKEN forventer at have 6-7 elever indskrevet.

Ud over den finansielle uddannelse benytter banken sig af en række eksterne tilbud om videreuddannelse på højt niveau.

Medarbejdernes motivation og tilfredshed måles gennem årlige medarbejderundersøgelser, hvor den enkelte medarbejder vurderer den nærmeste leder, samarbejdsrelationer og arbejdsbetingelser i øvrigt. Medarbejdertilfredsheden blev i 2012 og 2013 målt til at være på 79 – hvilket er et flot højt niveau og som ligger over brancheniveauet. Målet er at fast holde dette høje niveau fremover.

I 2013 er det lykkedes at holde 99,5 % af stillingerne i banken besat ved gennem aktivt HR-arbejde, udvikling af jobansøgerportal på bankens hjemmeside samt markant øget fokus på medarbejderudvikling. Niveaulet er lidt højere end i 2012.

Ved udgangen af 2013 var det samlede medarbejderantal 113. Gennemsnitsalderen var knap 45 år og gennemsnitsancienniteten 9 år og 7 mdr. Der var 78 kvinder og 35 mænd ansat. Af den samlede medarbejderstab havde 70 en finansiell eller længerevarende videregående uddannelse – hvilket er en stigning på 10 i forhold til niveauet i 2012.

Arbejdsmiljø og sikkerhed

Et godt arbejdsmiljø og en sikker dagligdag betyder at medarbejdere og kunder føler sig tilpas i bankens lokaler.

I 2009 og i 2010 havde hovedkontoret i Nuuk udfordringer med et problem med indeklimaet. Problemet bestod væsentligst i, at flere medarbejdere blev ramt af eksem, der skyldtes tæpper lagt i forbindelse med byggeriet af det nye hovedkontor. Tæpperne blev udskiftet med trægulve i første halvdel af 2011, så der ikke længere er faste tæpper i bankens lokaler i Nuuk.

Antallet af anmeldelser af arbejdsskader har været stærkt faldende fra 31 i 2010 til 5 i 2011 og 4 anmeldelser i 2012. I 2013 er der anmeldt 12 sager, men de har alle relation til tæppesagen. Registreringer af sygefravær i GrønlandsBANKEN viser sig at være højere i 2013 (719) end i 2012 (603 dage) og i 2011 (1207 dage).

Målet i 2013 var at få reduceret antallet af sygefraværdsdage til 500 dage. Der har været længerevarende sygdomme ved en håndfuld medarbejdere, hvilket har gjort udslaget på mere end 110 flere sygedage i forhold til 2012. I 2013 gennemførte GrønlandsBANKEN en sundhedskampagne, der har bidraget til en højnelse af sundhed og velvære. Efter en evaluering er det blevet besluttet, at ordningen fortsætter i 2014.

Der er blevet foretaget en arbejdspladsvurdering i 2012 (APV). APV'en viste at der var behov for en målrettet indsats på 6 forskellige områder. Alle områder er blevet adresseret. Der vil blive foretaget en arbejdspladsvurdering i foråret 2015.

Klima / miljø

På klima- og miljøområdet er det muligt for GrønlandsBANKEN at søge at påvirke vores kunder og medarbejdere til at tænke mere miljøvenligt, gennem vores produktudvikling og markedsføring. Banken tager et medansvar for miljøet, hvilket bl.a. er konkretiseret i oprettelse af to særlige miljølåneprodukter, som der her redegøres for.

I 2010 blev miljølånet Nutarsaarneq etableret som et nyt produkt. Ejere af private beboelsejendomme, herunder enfamiliehuse, rækkehuse og ejerlejligheder kan, efter almindelig kreditvurdering låne op til 300.000 kroner på fordelagtige vilkår. Lånet kan bruges til energiforbedringer såsom udskiftning af gammelt oliefyr, bedre isolering, udskiftning af døre eller vinduer, nyt tag eller investering i solcelleanlæg m.m. Ultimo 2013 er der etableret 189 miljølån, og målet i 2013 var at nå over 200 miljølån i alt. Dette er ikke sket, men banken er tilfreds med resultatet. GrønlandsBANKEN har indgået samarbejde med Nordisk Investerings Bank (NIB) omkring produktet.

I november 2012 blev der introduceret yderligere et miljø-låneprodukt – nemlig Minguik – bilmiljølånet, som gives til anskaffelser af nye biler, som er i energiklasse A. I 2013 blev der oprettet 31 lån, hvilket er tilfredsstillende.

GrønlandsBANKEN ønsker at finde samarbejde med CSR-Greenlandvirksomheder om yderligere miljø projekter. Derfor har GrønlandsBANKEN også tilsluttet sig projektet Clean Greenland – Green Companies, hvor mere end en håndfuld grønlandske selskaber i CSR Greenland har indgået et 3-årigt samarbejde med WWF Verdensnaturfonden om strategisk miljøindsats i Grønland. GrønlandsBANKEN har gennem en længere årrække foretaget en del miljøinvesteringer i bl.a. byggerier, produkter m.m. Banken mangler fortsat at få udarbejdet en overordnet politik med tilknyttet strategi, handlingsplaner og mål for miljøindsatserne fremover. Dette forventes at ske i 2014.

GrønlandsBANKEN har benyttet CSR-Greenlands beregningsmodel til at udarbejde bankens samlede CO₂-forbrug. I 2013 producerede GrønlandsBANKEN 145 tons CO₂ mod 146,89 tons CO₂ i 2012. Dette tal bundes i nogle store regionale forskelle mellem de byer som har vandkraftværker, og de som ikke har. I takt med at GrønlandsBANKEN løbende får moderniseret filialerne til mere energirigtige lokaler, forventes også det årlige forbrug af CO₂ at falde. Næste energioptimerede og renoverede filial som tages i brug som er i Ilulissat. Det sker i løbet af foråret 2014.

UN Global Compact – relaterede emner

I marts 2013 blev GrønlandsBANKEN som det andet grønlandske selskab medlem af UN Global Compact. Et medlemskab af UN Global Compact forpligter til at arbejde for at efterleve 10 universelle principper inden for hovedområderne: Menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

En gap-analyse blev udarbejdet forud for bankens tilslutning til UN Global Compact, og denne konkluderede: *"...at en vigtig indsats er at tilføje områder som menneskerettigheder, anti-korruption og ansvarlig leverandørstyring til den eksisterende CSR politik og strategi. Samtidig er der behov for en indkøbspolitik, der stiller CSR relaterede krav til leverandørerne."* (Uddrag af gap-analysen, 2012)

I 2013 er der blevet arbejdet med følgende områder:

Menneskerettigheder:

- Der er udarbejdet en tilpasning af **klagevejledningen** for bankens kunder, så **erhvervskunder** nu også har en direkte klagemulighed.
- Politik og måltal for det underrepræsenterede køn, er omtalt tidligere i rapporten under medarbejder. Området omfatter dog også en politik for bestyrelsen, og den kønsmæssige fordeling blandt GrønlandsBANKENS generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør per 20. marts 2013 henholdsvis 16,67 % kvinder og 83,33 % mænd. Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer over de næste fire år skal øges til 33 %.
- Der er taget initiativ til at indarbejde **menneskerettighedsprincipperne** i leverandørkontrakterne, for at fremme kendskabet og ansvaret for at opretholde FN's menneskerettigheder. I 2014 vil banken tage kontakt til de væsentligste leverandører for at igangsætte en opdatering af leverandørforholdene.
- Bankens hjemmeside giver **svagtseende** mulighed for at gøre teksten større og dermed mere læsevenlig.
- I øvrigt henvises der til afsnittene om socialt og frivilligt engagement, om finansiel forståelse, om kunder og om medarbejdere.

Arbejdstagerrettigheder:

- Der er udarbejdet en **politik i forhold til sociale medier**. Sociale medier bliver i højere grad et sted man mødes, og hvor meninger udveksles. Det er vigtigt for banken at vejlede medarbejdere og give dem de nødvendige redskaber til at undgå at udtale sig om banken og som bankansat på sociale medier. Denne bliver præsenteret for bankens ansatte i foråret 2014.
- I samtlige medarbejderudviklingssamtaler bliver **medarbejderne** spurgt om deres **sprogbehov** (grønlandsk, dansk og / eller engelsk)
- I øvrigt henvises der til afsnittene om medarbejdere og om arbejdsmiljø og sikkerhed.

Miljø: Her henvises der til afsnittet om Klima/Miljø

Anti-korruption:

- Der er udarbejdet en **gavepolitik**, som fastsætter regler for hvilke typer gaver medarbejdere må modtage (og til hvilken værdi) og f.eks. hvorledes man skal forholde sig til tjenester hvor der kan

opstå en forventning om en modydelse. Denne bliver præsenteret for bankens ansatte i foråret 2014.

- Udkast til **anti-korruptionspolitik** er udarbejdet. Denne forventes vedtaget i løbet af 2014, hvorefter der skal foretages en formel præsentation af anti-korruptionspolitikken for alle medarbejdere i banken.

I 2014 forventes der at blive taget initiativ til **klarere og bedre beskrevne klageprocesser** for ansatte i banken. Derudover er banken klar til at få indført en **whistleblower-ordning** på lige fod med danske pengeinstitutter. Desværre har det vist sig, at den grønlandske persondatalovgivning ikke giver mulighed for sådan en ordning, hvorfor banken indtil videre må afvente lovgivningsarbejdet i Inatsisartut (parlamentet). Det er også et mål for 2014, at der skal udarbejdes en konkret **menneskerettighedspolitik** i banken. Denne skal på lige fod med anti-korruptionspolitikken implementeres ved at blive præsenteret for alle medarbejdere. Som tidligere nævnt vil der i 2014 blive udarbejdet en **miljøpolitik** med underliggende strategi og handlingsplan. På den måde forventer banken at den samlede miljøindsats ligeledes kan blive mere synligt over for såvel medarbejdere som kunder.

3. Hvad har banken fået ud af det...?

Den overordnede målsætning for bankens indsats er, at banken skal bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer for at skabe bæredygtig vækst i Grønland. Som hele Grønlands BANK er det vigtigt for GrønlandsBANKEN at bidrage med sine kernekompetencer til at gøre en forskel hvor det vurderes som muligt.

Det vurderes, at arbejdet med samfundsansvar har givet banken et bedre image blandt vores kunder. Bankens medarbejdere er loyale og er også i høj grad ambassadører for banken i deres frivillige og sociale engagement.

Set i forhold til de mål som er sat for 2014, kan det konstateres, at ambitionsniveauet fortsat er højt både i forhold til aktionærer, medarbejdere, kunder samt det øvrige samfund.

Nedenfor fremgår i skema mål og resultater for 2011, 2012 og 2013, samt målene for 2014.

Tabel 1. GrønlandsBANKENS CSR rapportering; resultater i 2011- 2013 samt 2014 mål

			2011	2012	2013		2014
			Resultat	Resultat	Mål	Resultat	mål
Socialt og frivilligt engagement							
	CSR Greenland	timer	59 %	36,9 %	67	120,1 %	100
	CSR for filialer	timer	8 %	8,5 %	186	26,7 %	90
	CSR - Foreningsarbejde	timer	9 %	2,4 %	94	57,4 %	90
	CSR - Store arrangementer	timer	91 %	3,4 %	51	217,0 %	150
	CSR - Værtsrolle	timer	25 %	51,4 %	152	0 %	100
	Diverse CSR arbejder	timer	36 %	63,7 %	330	104,2 %	438
	Mentorordningen	timer	34 %	19,3 %	188	25,0 %	100
		timer i alt	28 %	24,0 %	1068	66,9 %	1068
Adgang til rådgivning og lånefinansiering							
Aasiaat	Appaaraq		etableret	100 %	60 dage	Åbnet	Gennemført
Tasiilaq	2 årlige besøg	antal	etableret	100 %	2	1	2
Finansiel forståelse							
	Undervisning - skolebesøg		Flere skolebesøg	OK	Fortsættelse af besøgs-koncept	OK	Fortsættelse af besøgs-koncept
	Undervisning - pengespil		Projekt igangsat	Ikke afsluttet	Projekt bearbejdes	Igangsat	Færdigt august
	Iværksætterrådgivning	timer		142	100	123	125
Interessentdialog							
Kunderne	Er en social ansvarlig virksomhed	indexmål	73	76	76	77,5	77,5
	Kundetilfredshed samlet for privat og erhverv	indexmål	71,5	68,5	71,5	70	71,5
	Klagesager	antal	19	16	n/a	19	n/a
Medarbejdere	Faglig og personlig udvikling	indexmål	73,67	73,3	75	71	71/78
	Medarbejdertilfredshed	indexmål	77	79	79	79	79
Arbejds miljø og sikkerhed							
	Sygefravær	dage	1207	602,85	500	719	500
	APV	n/a	n/a	Gennemført	Ingen APV i 2013	n/a	Ingen APV i 2014
	Anmeldelser af arbejdsskader	antal	5	4	0	0 (9)	0
Klima /miljø							
	Energiforbrug i banken	n/a	n/a	146,89 t. CO2	145 t CO2	145 t CO2	140 t CO2
	Antal miljølån	antal	68 stk.	138	200	189 / 31	300