

# Redegørelse for **samfundsansvar** 2017



**GrønlandsBANKEN**

GrønlandsBANKEN støtter

**NATTE RAVNENE**



---

---

# INDHOLD

---

---

Forord	4-5
<b>Afsnit 1</b>	<b>6</b>
Politik og strategi for samfundsansvar	6-7
Organisering af arbejdet	8-9
Sustainable Development Goals SDG	10-11
Primære	11
Sekundære	11
<b>Afsnit 2</b>	<b>12</b>
Mål og aktiviteter i 2017	12
Finansiell forståelse	12
Tilgængelighed	13
VIS-SIV	14
En hjælpende hånd	15
<b>Afsnit 3</b>	<b>16</b>
UN Global Compact – aktiviteter og mål 2017	16
3.a. Miljø og bæredygtighed	17-19
3.b. Menneskerettigheder	20-21
3.c. Arbejdstagerrettigheder	22
Uddannelse og kompetenceudvikling	22
Arbejds miljø, sikkerhed og sundhed	23
Inklusion	23
3.d. Anti-korruption	24-25
<b>Afsnit 4</b>	<b>26</b>
Evaluering af bankens samfundsansvar	26-27
Bilag	

---





# FORORD

“ Et væsentligt element heri er at leve op til vores grundlæggende samfundsansvar, som Grønlands største bank og Hele Grønlands Bank, ved at sikre en balance mellem udvikling, vækst og stabilitet i det grønlandske samfund ”

(Uddrag af GrønlandsBANKENs CSR-politik)

GrønlandsBANKEN er et spejl på samfundets tilstand. Går det godt i samfundet generelt – ja så går det også banken godt. Samtidig er GrønlandsBANKEN, som Grønlands markant største finansielle spiller, en væsentlig del af landets økonomiske udvikling og fundament. Dermed er vores samfundsansvar for at sikre stabilitet, men også mulighederne for en bæredygtig vækst, defineret. Det betydelige samfundsansvar er retningsgivende for bankens indsats for at skabe merværdi for samfundet udover den daglige drift. Bankens vision *”Grønlands bedste virksomhed – til gavn for Grønland”* er dermed også retningsgivende for bankens Strategi 2020 og bankens CSR-arbejde.

Med udgangspunkt i vore interessenters krav og forventninger og bankens strategiske mål har vi et overordnet fokusområde for vores CSR-indsats: At skabe finansiell forståelse hos kunder og borgere i Grønland. ”Finansiell forståelse” giver handlemuligheder og indsigt til at træffe de bedste økonomiske valg for den enkelte borger og familie i Grønland.

Vores CSR-indsats har derudover fokus på udvalgte målgrupper – især børn, unge og socialt udsatte – for at bidrage til bekæmpelsen af

sociale problemer. Målet er at sikre Grønlands borgere et oplyst levestandard og bidrage til økonomisk vækst til gavn for hele Grønland. Derudover er banken en aktiv deltager i CSR-Greenlands projekter, hvor fokus er på uddannelse, miljø, sundhed og ansvarlige indkøb.

I denne rapportering vil vi have fokus på at implementere dele af FN’s 17 verdensmål (SDG’erne). Det er første gang, at banken arbejder systematisk med verdensmålene, siden vi begyndte at rapportere på CSR-området i 2012.

Ved tilslutningen til UN Global Compact (UNGC) i 2013 afgav GrønlandsBANKEN endvidere løfte om at implementere FN’s 10 Global Compact-principper inden for miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption.

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







Nuuk, 22. februar 2018  
Martin Kviesgaard  
Bankdirektør

# POLITIK OG STRATEGI FOR SAMFUNDSANSVAR

GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog tilbage i 2015 en politik for bankens samfundsansvar. Den er udarbejdet efter dialog med bankens interessenter og deres evaluering af GrønlandsBANKENS CSR-indsatser i perioden 2010-2015. Bankens CSR-arbejde i 2017 bygger på denne politik, hvor den overordnede målsætning for bankens indsats er at bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer og skabe bæredygtig vækst til gavn for Grønland.

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

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

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

Denne rapportering vil koncentrere sig om CSR-indsatsen i 2017.

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

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

Ved at sætte fokus på bæredygtig økonomisk udvikling gennem at bidrage til en bæredygtig finansiel forståelse adresseres både den enkelte kunde og det bredere grønlandske samfund. Finansiel forståelse beror på bankens kompetenceområde, og der hvor bankens interessenter peger på, at banken kan gøre den største forskel.



Ilulissat ●  
Aasiaat ●  
Sisimiut ●  
Maniitsoq ●  
Nuuk ●



GrønlandsBANKENs mission

“ GrønlandsBANKEN skaber værdi gennem rådgivning og ydelser på det finansielle område til alle borgere i Grønland. Vi løfter samfundet ved at fremme finansiell forståelse, samarbejde med uddannelsessteder og erhvervs-livet samt understøtte bæredygtige lokale initiativer og udvikling ”

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

10,7 MIA  
FORRETNINGSOMFANG

48.669  
KUNDER

118  
MEDARBEJDERE

6  
FILIALER



BÆREDYGTIG ØKONOMISK UDVIKLING

Strategisk kerne-element:

Vi vil skabe mere FINANSIELL FORSTÅELSE for den enkelte og hele Grønland – fordi det giver en bæredygtig økonomisk udvikling for fremtiden

Tilgængelighed til rådgivning og lånefinansiering

Frivillig indsats i arbejdstiden

Vi arbejder kontinuerligt for at leve op til vores Global Compact forpligtelser og blive bedre på vores indsats i forhold til miljø, medarbejderforhold, menneskerettigheder og anti-korruption

Figur 1. CSR Strategi 2.0





WE SUPPORT

# ORGANISERING AF ARBEJDET

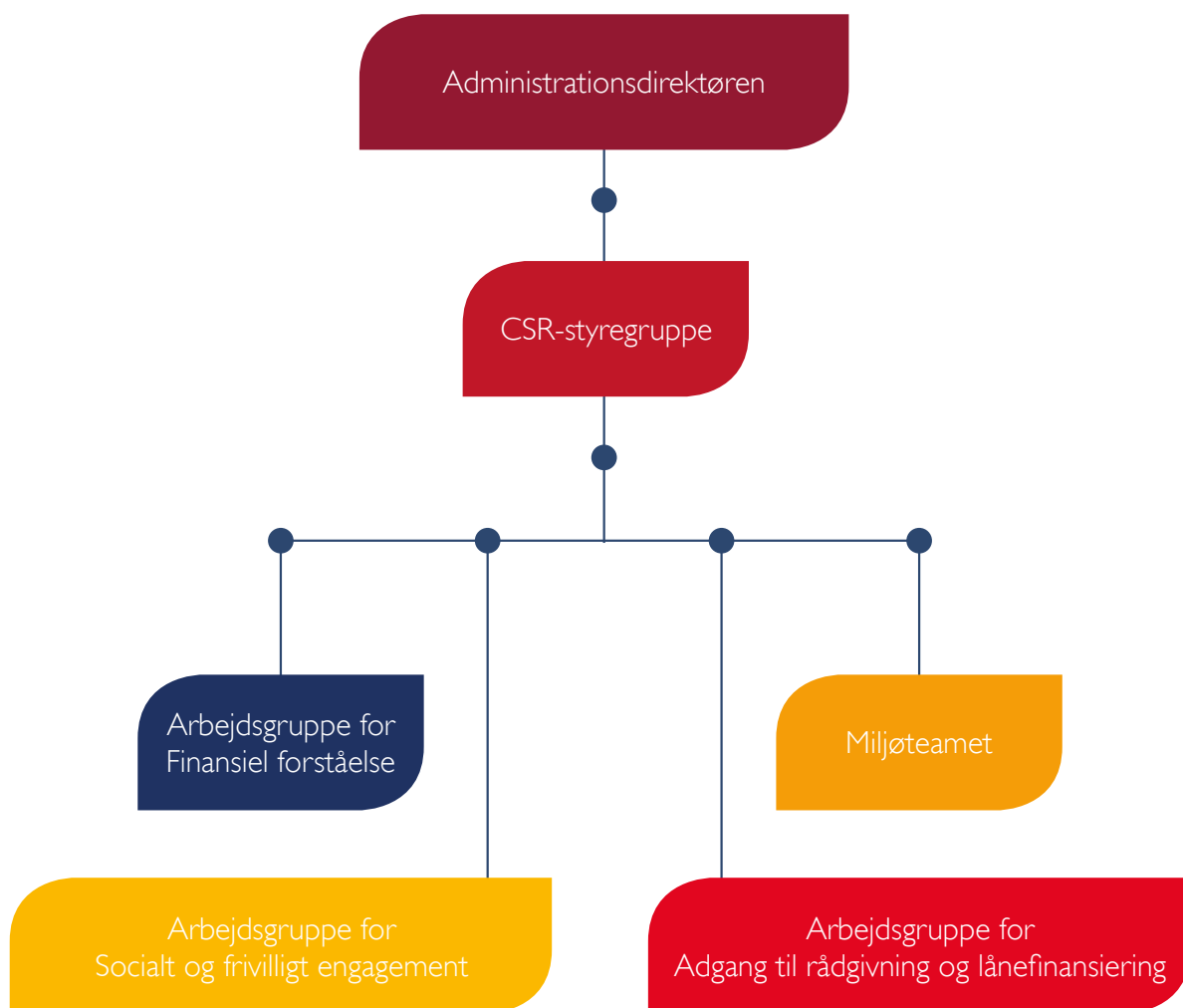
Det overordnede ansvar for bankens samfundsindsats varetages af administrationsdirektøren, som løbende orienterer direktionen om arbejdets fremdrift. Arbejdet med CSR er derudover forankret i en styregruppe bestående af administrationsdirektøren, CSR-sekretæren, HR-chefen, samt de hovedansvarlige for væsentlige områder der afdækker eksisterende strategi. I 2018 vil der ske en reorganisering af styregruppen.

I marts 2013 tilsluttede GrønlandsBANKEN sig som nævnt UNGC, som er FN's program for virksomheders og organisationers sociale ansvar.

Medlemmer af UNGC skal hvert år foretage en årlig rapportering af fremdriften i deres arbejde med programmet. Femte afrapportering sker i marts 2018 (denne rapport).



Figur 2. Organisering af arbejdet med samfundsansvar (CSR)



Carsten Th. Pedersen  
Administrationsdirektør





## VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



I 2015 identificerede FN 17 verdensmål, herunder 167 delmål, som har til hensigt at være med til at løse nogle af klodens største problemer inden 2030. Målene kaldes også SDG'erne og skal bl.a. være med til at synliggøre, hvor og hvordan organisationer bidrager til at nå målene. Målene er af mere universel karakter og omhandler også civilsamfund, regeringer, NGO'er etc.

Alle 17 verdensmål er ikke lige væsentlige for bankens virke som finansielt institut. Derfor er der foretaget en udvælgelse af, hvilke områder hvor banken har særlig påvirkning på samfundet. Herunder er det væsentligt at notere sig, at rapporten skelner mellem primære og sekundære områder. De primære områder er dybere forankret i bankens CSR-strategi, og områder hvor bankens forretning og samfundsansvar har en naturlig kohærens.





## Primære

ANSTÆNDIGE JOBS  
OG ØKONOMISK VÆKST

Som Grønlands største bank har GrønlandsBANKEN en naturlig rolle som katalysator for at skabe vækst og arbejdspladser til gavn for Grønland. Det gør vi igennem en ansvarlig udlånspolitik, som gør banken økonomisk velpolstret til gode som mindre gode tider, og som rammer bredt i Grønland, så væksten kommer flere områder af landet til gavn. I øjeblikket oplever dele af Grønland en højkonjunktur, som banken gerne vil understøtte med øget udlånsaktivitet. Bankens samlede udlåns mængde i 2017 var på sit højeste nogensinde med 3.3 mia.



## KVALITETSUDDANNELSE

Finansiell forståelse er et af fokusområderne i bankens CSR-strategi. Det er igennem uddannelse, at befolkningen opnår den fornødne finansielle forståelse, som kan anvendes til at opretholde levevilkår på et fornuftigt niveau. For at fremme uddannelse har banken en lang række initiativer kørende. Et af dem er læringsspillet Qassit, hvor eleverne i de øverste klassetrin i skolen lærer om budget- og økonomistyring.

I forhold til rapporteringen bruges SDG'erne til at tydeliggøre bankens samfundsindflydelse på udvalgte områder. Verdensmålene skal ydermere ses i sammenhæng med bankens medlemskab af UNGC og de 10 principper inden for miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. (se afsnit 3)

PARTNERSKABER  
FOR HANDLINGER

GrønlandsBANKEN indgår i forskellige private og offentlige partnerskaber, som medfører en sammenhængende indsats på områder som uddannelse, miljø, sociale forhold og økonomi. Et eksempel er Vi-Ses projektet (tidligere VIS-SIV), hvor banken indgår i styregruppen. Et projekt der handler om, at skoler og virksomheder skal have tættere tilknytning for at inspirere de unge til at tage en uddannelse.

BÆREDYGTIGE BYER  
OG LOKALSAMFUND

Hos GrønlandsBANKEN er ambitionen at være til gavn for hele Grønland. Herunder vil vi både være med til at skabe en bæredygtig hovedstad med stort vækstpotentiale, såvel som de mindre lokalsamfund der oplever et faldende befolkningsgrundlag. Det gør banken bl.a. igennem tilgængelighed og finansiering uden for markedsområderne.



## BÆREDYGTIG ENERGI

GrønlandsBANKEN vil gerne understøtte og fremme udvikling i brugen af bæredygtige energiformer. Derfor har banken installeret solcelleanlæg på alle sine filialbygninger og tilbyder miljøvenlige lån til bil og bolig med lavere rente end almindelige lånetyper.



## AFSKAF FATTIGDOM

I Grønland er borgernes indkomster meget differentieret. Det betyder bl.a., at socialt udsatte i samfundet har en begrænset indtægt at leve for. Det kræver en fast økonomistyring, og banken har derfor igennem flere år haft et samarbejde med Sermersooq kommune om at undervise borgere på overførselsindkomst i økonomistyring. Det er bankens kunderådgi-vere, der underviser.

# MÅL OG AKTIVITETER

## Qassit



## FINANSEL FORSTÅELSE

En del af GrønlandsBANKENS mission i bankens strategi 2020 er at løfte finansiel forståelse i samfundet. En del af det arbejde munder ud i oplæg og undervisning på bl.a. uddannelsesinstitutioner. Rådgivere har i 2017 afholdt 71 oplæg om finansiel forståelse i blandt andet NI Qaqortoq, INUILLI, Campus Kujalleq og på folkeskoler i alle vores filialbyer. Herudover kommer vi ud på familiecentre og stiller rådgivere til rådighed for kommunen til undervisning af borgere på overførselsindkomst.

I 2017 var bankens erhvervsrådgivere for 4. år i træk ude på NI i Nuuk og Handelsskolen i Qaqor-

toq for at deltage i årets Business Combat, som er et spil, som involverer handelsskoleelever og virksomheder i et virkelighedsnært spil. Spillet har til formål at give handelsskoleelever en oplevelse af, hvad det vil sige at drive virksomhed.

**“ 71 oplæg om finansiel forståelse i året 2017 ”**

Undervisningen på folkeskoler har kredset om 'Qassit', som er et computerspil, som banken har fået udviklet. Spillet supplerer matematik og samfundsfag og har fokus på hverdagsøkonomi og er målrettet 8.-10. klassetrin. Det er planen, at spillet skal udgives som en gratis app til tablets og smartphones i 2018 med det formål, at spillet bliver endnu mere tilgængeligt.

4 KVALITETS-  
UDDANNELSE



17 PARTNERSKABER  
FOR HANDLING



I 2017



## TILGÆNGELIGHED

I forlængelse af at banken bliver mere og mere digital er tilgængeligheden også øget. Alle hverdage tilbyder vi kunder undervisning i Netbank og i de tilhørende selvbetjeningsmuligheder. Herudover får de mulighed for vejledning i Mobilbank. Det er et mål, at alle kunder i højere grad skal være selvhjulpne.

Banken sender hvert år rådgivere til Tasiilaq i Østgrønland, hvor vi ikke fører fysisk bankforretning. Udover rådgivning undervises der også i selvbetjeningsløsninger og finansiell forståelse. Det er også en mulighed at foretage rådgivningsmøder via videokonferencer, og bankens mål er at tage denne mulighed endnu mere i brug i forbin-

delse med at internetforbindelsen i mindre byer forbedres.

Det er tredje år i træk, at banken i samarbejde med Nuna Advokaterne holder oplæg på kysten om arv, dødsfald, skilsmisse og testamente.

Efterspørgslen har været så stor, at oplægget er udvidet til flere byer.

4 KVALITETS-  
UDDANNELSE8 ANSTÆNDIGE JOBS  
OG ØKONOMISK  
VÆKST



Elever fra skolen Gammearfik i Aasiaat  
Deltagere fra VIS-SIV i 2017



## VIS - SIV

GrønlandsBANKEN har været engageret i pilotprojektet 'Virksomhederne ud i skolerne – Skolerne ud i virksomhederne', som overordnet handler om at motivere de ældste elever i folkeskolen til at fortsætte i uddannelsessystemet efter folkeskolens afgangseksamen. Gennem et intensiveret samarbejde mellem skole og virksomheder, er målet at motivere de unge til at uddanne sig efter folkeskolen efter at have været i berøring med erhvervslivet.

Banken er inddraget i projektet både som sponsor og som medlem af styregruppen. Pilotprojektet har udfoldet sig i Aasiaat, Sisimiut, Paamiut og Qaqortoq, og særlig stor succes er opnået i Aasiaat, hvor blandt andet GrønlandsBANKENS

filialleder, Niels-Anthon Petersen har været involveret i projektet som styregruppemedlem i projektet i Aasiaat.

-Vi har fået skabt et koncept, der virker rigtig godt i Aasiaat. Det handler dybest set om, at skolebørn lader sig inspirere ved mødet med de lokale virksomheder. Hensigten med projektet er, at eleverne kommer i praktik og får et indtryk af, hvad de lokale virksomheder kan tilbyde dem af fremtidsmuligheder på arbejdsmarkedet, udtaler Niels-Anthon Petersen.

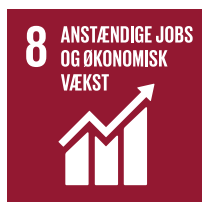
Pilotprojektet og modellen fra Aasiaat skal inspirere det videre arbejde i bankens andre filialbyer, så projektet udbredes til flere områder af landet.

**Niels-Anthon Petersen**  
Filialleder i Aasiaat



# EN HJÆLPENDE HÅND =

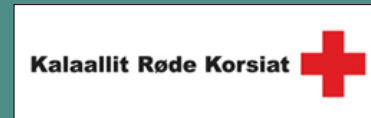
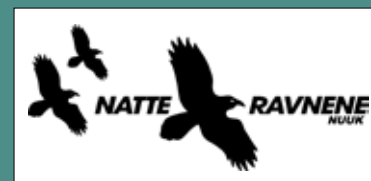
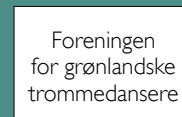
I samarbejde med Sermersooq Business Council afsætter GrønlandsBANKENS Erhvervsfond en pulje på 2 millioner kroner til ansvarlige lån dedikeret til mindre iværksætter-projekter, der kan skabe økonomisk vækst og arbejdspladser i Grønland. Banken tilbyder fleksibel tilbagebetaling, hvor iværksætteren efter 3 år kan konvertere sit lån til egentlig selskabskapital.



'Grønlands bedste virksomhed – til gavn for Grønland' viser sig i det frivillige arbejde, som bankens ansatte leverer hvert år. Her afsætter banken mandetimer til CSR-arbejde, som kan leveres til socialt arbejde, der gavner børn og unge, uddannelse, miljø, kultur og sport. I 2017 leverede bankens ansatte 778 timer, og tallet svinger fra år til år alt efter, om der er større arrangementer i samfundet, som kræver mange hænder. Herudover har banken et mere systematisk samarbejde med en række organisationer, som bankens ansatte leverer frivillighedstimer til.

Et andet systemiseret samarbejde er med NGO'en CSR Greenland. Et samarbejde, som har stået på siden 2011, og hvor GrønlandsBANKENS direktør Martin Kviesgaard er næstformand i bestyrelsen.

Udover sparring vedrørende forskellige samfundsgavnige tiltag er årets oprydningsdag i byerne et tilbagevendende projekt under CSR Greenland, hvor GrønlandsBANKEN har ageret tovholder i de fleste af filialbyerne.





## AKTIVITETER OG MÅL 2017

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

Hovedområderne har, som beskrevet, en naturlig tilknytning til SDG'erne ved at berøre samme område.

I 2016 har banken igangsat udarbejdelsen af en politik for efterlevelse af menneskerettighederne. Arbejdet er videreført i 2017, og politikken forventes vedtaget i løbet af 2018. En del af ansvaret banken vedkender sig er, såfremt der sker krænkelse af menneskerettigheder, vil banken i størst muligt omfang få ændret på dette. Dette omfatter handlinger foretaget af medarbejdere, kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere.



# MILJØ OG BÆREDYGTIGHED

I foråret 2014 blev der formuleret og vedtaget en overordnet miljøpolitik baseret på bankens opbakning til UNGC. Det overordnede mål for GrønlandsBANKENs miljøansvar er til stadighed at være bevidste om at tænke bæredygtighed og miljöhensyn ind i vores aktiviteter på en forretnings- og samfundsmæssig meningsfuld måde. Det sikrer vi ved at identificere og overvåge vores væsentligste miljøpåvirkninger; iværksætte procedurer for at begrænse ressourceforbruget, dele vores viden og erfaringer og give medarbejdere, leverandører og kunder de bedste muligheder for at agere miljømæssigt ansvarligt. I 2017 fortsatte arbejdet med miljøindsatsen, der skal bidrage til at reducere bankens omkostninger, fastholde og tiltrække medarbejdere, kunder og investorer samt øge samarbejdet med myndigheder og leverandører.

GrønlandsBANKEN arbejder for at gøre det muligt for sine kunder at foretage bæredygtige investeringer. Det gør vi blandt andet via vores miljølån Nutarsaaneq, hvor kunder efter almindelig kreditvurdering kan låne op til 300.000 kroner på fordelagtige rentevilkår. Lånet henvender sig både til privat- og erhvervskunder og kan bruges til energiforbedringer. Lånet har været stigende igennem de seneste år. Ved årsafslutningen 2017 var der i alt 394 Nutarsaaneq-lån mod 360 i 2016.

Bankens miljøbillån Minguik til anskaffelse af miljøvenlige biler i energiklasse A var på 541 udlån i 2017. Til sammenligning var der oprettet 312 lån i 2016. I 2015 sænkede vi renten på de to miljølån, der nu ligger på 2,90 %. Det lave renteniveau er fortsat i 2017.

GrønlandsBANKEN går også selv foran i forhold til bæredygtige energiformer. Siden 2014 er der installeret solcelleanlæg på bankens bygninger, og i 2017 blev de sidste i Sisimiut-filialen opstillet. Det er derfor først i 2018, at der ville kunne trækkes konkrete reduktionstal ud.

Elforbruget blev reduceret markant frem til 2016 i flere byer, men er steget lidt i 2017. Det er dog værd at bemærke, at særligt i Maniitsoq og Aasiaat, som ikke har vandkraft, producerer solcellerne henholdsvis 33% af elforbruget i Maniitsoq og over 50 % i Aasiaat. Det samlede elforbrug i 2017 er øget med 7.326 kWh i forhold til 2016, da Qaqortoq, Ilulissat og Sisimiut er overgået fra olie til ren el fra vandkraft. I Aasiaat er elforbruget tilnærmelsesvis fordoblet i perioder, som skyldes ombygning af filialen. I Maniitsoq og Aasiaat har solcelleanlæggene igen i 2017 produceret et overskud af el, der er blevet solgt til Nukissiorfiit til brug for resten af byens el-net.



935  
LÅN I 2017

I ALT

672  
LÅN I 2016

I ALT

7 BÆREDYGTIG  
ENERGI





GrønlandsBANKENS medarbejdere  
i aktion til den årlige oprydningsdag



**SALIGAATSOQ**  
Ulloq saliiffik · Oprydningsdag


GrønlandsBANKEN har en kantineordning i Nuuk, hvor hjemløseherberget modtager overskuds-  
maden alle ugens dage. Miljøteamet har vurderet, om der var mulighed for besparelser ved mad-  
reduktion, men de har vurderet den sociale værdi ved at donere maden til hjemløse større.

GrønlandsBANKEN er medlem af miljøgruppen Saligaatsoq – Avantangiiserik, som er etableret af CSR Greenland med det formål at samle arbejdsgrupper, der kan koordinere miljøprojekter

i Grønland på tværs af sektorer, faglighed mv. Herudover har GrønlandsBANKEN i Saligaatsoq-  
regi deltaget i den førnævnte årlige oprydningsdag, som igen i 2017 blev afviklet i samtlige af bankens filialbyer. Hertil er banken med i styregruppen og deltager i koordineringen af oprydningen. Banken er desuden med i en projektgruppe under CSR Greenland, der har til formål at fremme fokus på hverdagens muligheder for ressourcebesparelser i kontormiljøer.

11 BÆREDYGTIGE BYER  
OG LOKALSAMFUND



2017  2016  
**6,69 – 7,03**  
 TRÆER FORBRUGT

**Miljøpåvirkninger**  
 I 2017 har vi endnu en gang formået at reducere vores negative impact på miljøet ved at printe mere effektivt

2017  2016  
**2.424,4 – 2.545,4**  
 KG CO<sub>2</sub>, DER PRODUCERES

2017  2016  
**152.646,4 – 160.266,9**  
 ÆKVIVALENTE PÆRE TIMER

Fremdriften i GrønlandsBANKENS daglige miljøindsats sikres af en miljøkoordinator/projektleder og et team bestående af et bredt udvalg af medarbejdere med interesse for miljøarbejde. Den bygningsansvarlige og den indkøbsansvarlige er faste medlemmer af teamet, da deres ansvarsområder er i fokus for miljøindsatsen. Alle bankens filialer er desuden repræsenteret i miljøteamet og koordinerer dele af miljøinitiativerne i banken.

Miljøteamet kortlagde i 2014 bankens samlede miljøaftryk og etablerede registrering og overvågning af ressourceforbruget. Datagrundlaget, en vurdering af de væsentligste miljøpåvirkninger og mulige indsatser og handlingsplan for konkrete reduktionsmål for 2017 har indgået i en detaljeret miljøredegørelse frem mod 2020.

Ser vi på bankens print via den såkaldte Paper-cut-løsning, har banken i 2017 reduceret sin påvirkning af miljøet. Bankens har i 2017 formået at reducere print med 27.606 sider svarende til et fald på 5 % fra 2016. Herunder er det værd

at nævne, at banken har optimeret brugen af dobbeltsider med næsten 50 %, hvilket har en væsentlig effekt på bankens samlede print og papirforbrug.

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

GrønlandsBANKENS samlede CO<sub>2</sub>-forbrug er i 2017 320,30 ton. Bankens har kunnet konstatere en lille stigning fra 2016 på 6,35 ton svarende til 1 %. Dette skyldes særligt flere hotelovernatninger og transportudgifter. Da banken opererer under geografiske forhold, hvor andre transportmidler er svært tilgængelige eller ikke eksisterende, vil det betyde, at CO<sub>2</sub>-forbruget kan have udsving. Det er dog bankens mål kontinuerligt at mindske forbruget, men er klar over, at der vil være udfordringer på vejen mod UNGCs mål om "Affordable and Clean Energy" og tage ansvar for klimaet "Climate Change".

7 BÆREDYGTIG  
ENERGI





# MENNESKERETTIGHEDER

Det er en fundamental del af UNGCs mål at arbejde for lighed mellem køn, og for GrønlandsBANKEN er det på ledelsesniveauer et overordnet mål at tilvejebringe og vedligeholde en lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog i 2013 "Politik og måltal" for det underrepræsenterede køn. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Andelen af ledere ultimo 2017 er fordelt med 45 % kvinder og 55 % mænd. Det er bankens mål, at andelen af ledere med det underrepræsenterede køn fastholdes på mindst 40 %. Den køns-mæssige fordeling blandt GrønlandsBANKENS generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgjorde i 2017 henholdsvis 16,67 % kvinder og 83,33 % mænd. Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer senest i 2020 skal øges til 33 %.

Tilbage i 2016 udarbejdede GrønlandsBANKEN en politik for sociale medier. Politikken skal først og fremmest sikre medarbejdernes ytringsfrihed og beskyttelse imod digital chikane. Da uhensigtsmæssig adfærd på de sociale medier kan få ansættelsesretlige konsekvenser, skal politikken også tydeliggøre gældende retningslinjer og give vejledende råd om digital adfærd.

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



45%   
KVINDER SOM LEDERE

55%   
MÆND SOM LEDERE

8 ANSTÆNDIGE JOBS  
OG ØKONOMISK  
VÆKST 



GrønlandsBANKENS medarbejdere  
i forbindelse med GrønlandsBANKENS 50 års jubilæum i 2017



# ARBEJDSTAGER RETTIGHEDER

## Uddannelse og kompetenceudvikling

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

For GrønlandsBANKEN er det blandt andet meget vigtigt at sikre rekruttering af bankfaglig arbejdskraft, og i 2017 optog banken derfor 7 elever, der har fulgt den finansielle uddannelse ved Niuernermik Ilinniarfik i Nuuk. 5 elever har deres daglige gang i Nuuk, og de 2 resterende elever er tilknyttet bankens filialer på kysten.

Ud over selve elevuddannelsen opretter banken trainée-stillinger til unge med en uddannelsesbaggrund som finansøkonom. I finans(erhvervs) trainée i erhvervsafdelingen er startet i 2017. Derudover har 1 finansbachelor været i praktik i 5 måneder, og 2 finansøkonomere har været i praktik i 3 måneder.

En overbygning til finansuddannelsen er den videregående 2-årige finansielle akademiuddannelse. I 2017 er 6 rådgivere startet på den finansielle akademiuddannelse. Og for at styrke lederudviklingen har 1 leder gennemført sin MBA-uddannelse. 2 medarbejdere var i 2017 på kursus i projektledelse, og blev begge certificeret i modulet PRINCE2.

I forbindelse med det systematiserede CSR-arbejde, har banken i 2017 uddannet 2 ansatte i CSR Sustainability Leaders for blandt andet at kunne udvikle bankens CSR-rapportering, der kombinerer de 17 verdensmål i rapporteringen.

Ved udgangen af 2017 var det samlede medarbejderantal 118. Gennemsnitsalderen var 46 år, og af den samlede medarbejderstab havde 76 en finansiell eller længerevarende videregående uddannelse. Der er 86 kvinder og 32 mænd ansat i banken.

Et 3 årigt partnerskab mellem Departement for Sundhed, CSR Greenland og Grønlands Idrætsforbund har igangsat "Projekt sunde virksomheder". Projektet er startet med en sundhedsambassadør-uddannelse, hvor 2 medarbejdere fra banken har gennemgået uddannelsen.



## Arbejds miljø, sikkerhed og sundhed

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

I 2017 er der anmeldt 4 ulykker og 2 erhvervs-sygedomme. Vi følger op på om det er udtryk for et forandret arbejdsmiljø, der ikke er optimalt.

Registreret sygefravær i GrønlandsBANKEN er i 2017 steget fra 685 (2016) til 1203 (2017). Stigningen er udtryk for flere langtidssygemeldinger.

Det er dog bankens ambition, at sygefraværet reduceres i 2018. For at imødekomme dette er der iværksat en politik for sygefravær og opfølgende samtaler i forbindelse med højt sygefravær.

## Inklusion

Det kræver en forudgående uddannelse eller en meget specialiseret oplæring at varetage størstedelen af arbejdsopgaverne i GrønlandsBANKEN, derfor er det en udfordring for banken at arbejde med inklusion i den bredeste forstand. Som en socialt ansvarlig virksomhed ser vi det som en vigtig forpligtelse at arbejde med inklusion på de områder, hvor vi har muligheden for det. Vi har derfor et samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq om jobtræning til unge mennesker, der har svært ved at finde fodfæste med en uddannelse eller på arbejdsmarkedet og til voksne personer med særlige behov med forudgående erfaring inden for administration. Vi har igennem 2 år haft en medarbejder tilknyttet i forskellige stillinger. Det har været en så stor succes, at vi i 2017 forlængede inklusionsforløbet for medarbejderen (1. maj 2017 – 1. maj 2018).

8 ANSTÆNDIGE JOBS  
OG ØKONOMISK  
VÆKST



4 KVALITETS-  
UDDANNELSE



17 PARTNERSKABER  
FOR HANDLING



**Bastian Nystrup**

I praktik som finansøkonom  
i GrønlandsBANKEN

# ANTI-KORRUPTION

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

Samtlige af bankens medarbejdere er blevet undervist i gave- og anti-korrupsionspolitikker. I lighed med GrønlandsBANKENS overordnede politik for samfundsansvar og GrønlandsBANKENS miljøpolitik er GrønlandsBANKENS antikorrupsionspolitik offentligt tilgængelig på [Banken.gl](http://Banken.gl). Politikkerne har ikke været udfordret i 2017.

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

I 2017 modtog vi 11 klagesager. Det er 7 færre end i 2016. Af de 11 sager blev 4 klager imødekommet helt eller delvist, hvilket er 1 mindre imødekommet klage end i 2016. I 2015 oprettede vi en ny og særskilt klageadgang forbeholdt erhvervs-kunder. Indtil videre har vi ikke modtaget klager ad denne kanal.

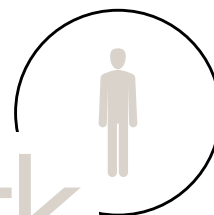




Anja Nielsen  
Rådgiver i GrønlandsBANKEN i Nuuk

PRIVAT

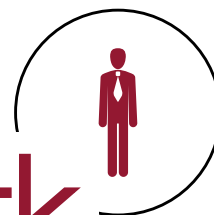
11 stk



KLAGESAGER I 2017  
2016: 18 KLAGESAGER

ERHVERV

0 stk



KLAGESAGER I 2017  
2016: 0 KLAGESAGER

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





# EVALUERING AF BANKENS SAMFUNDSANSVAR

Et af de vigtigste parametre vi måler vores fremskridt ud fra, er omdømmet som en social ansvarlig virksomhed, der gør en forskel for samfundet. Det fik vi senest bekræftet tilbage i efteråret 2016 i en Komparative Image Analyse i Grønland, hvor GrønlandsBANKEN ligger helt i top sammenlignet med virksomheder af tilsvarende størrelse og betydning for Grønland. Det er bankens mål at bevare en top 3 placeringer i Image Analysen for 2018. Analysen udarbejdes hvert andet år.

I kundetilfredshedsundersøgelsen bliver kunderne spurgt til deres vurdering af GrønlandsBANKEN som en social ansvarlig virksomhed på en skala fra 1-10. Ud af 100 mulige indekspoint scorede GrønlandsBANKEN i 2017 75,5 indekspoint. Dette er lidt under niveau for 2016. Det opfylder dog målet for 2017, som var sat lavere end i 2016. Det forventede lavere mål skyldes en prioritering af indsatsområder, der ikke har samme CSR-afkast som i 2016.

Bankens medarbejdetilfredshed har i en årrække ligget højt og over gennemsnittet i finanssektoren.

I 2017 er den målt til at være 80 indekspoint ud af 100 mulige – lidt lavere end rekordmålet på 82 i 2016. Ambitionen var at opretholde det høje mål, hvilket ikke helt blev indfriet. Et resultat på 80 i arbejdsglæde er fortsat væsentligt over branchemålet for 2017.

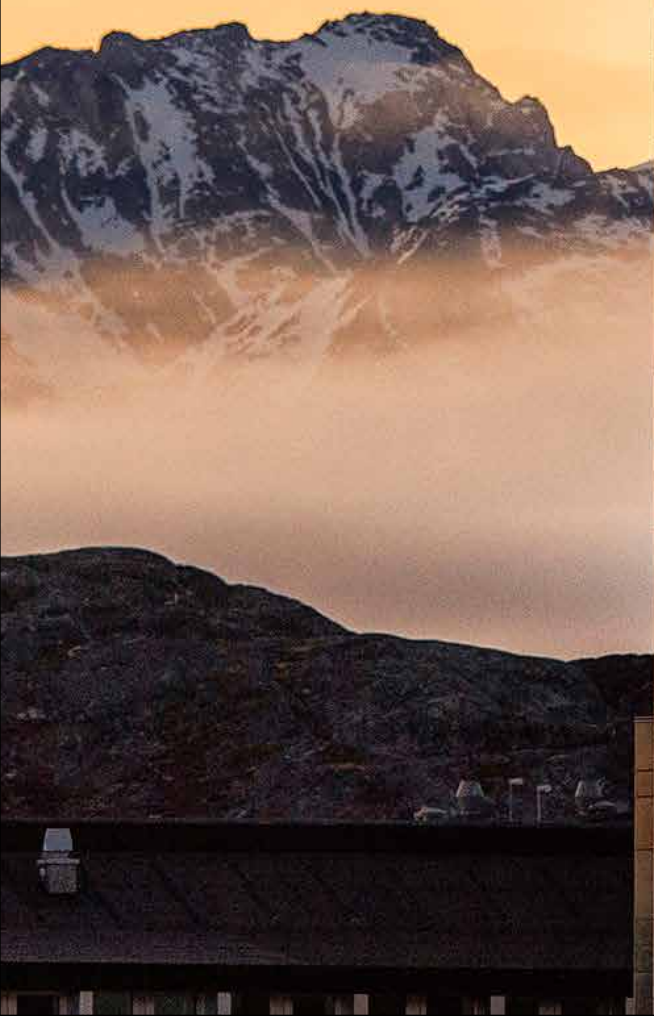
I 2017 lykkedes det desuden at holde 98,7 % af stillingerne i banken besat. "Decent Work and Economic Growth" er en af UNGCs værdier om at skabe gode arbejdsforhold for virksomhedens ansatte.

Banken anser medarbejdetilfredshedsundersøgelse som en pejling på, at vi i tilfredsstillende omfang efterlever dette område af UNGC, omend der altid er plads til forbedringer.





Det er desuden første gang, at vi arbejder systematisk med SDG'erne i vores rapportering. Det er ambitionen, at arbejdet med dem fortsætter i sammenhæng med vision 2020: *"Grønlands bedste virksomhed – til gavn for Grønland"*.



# BILAG I

<b>Socialt og Frivilligt engagement</b>		<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
		<b>Resultat</b>	<b>Mål</b>	<b>Resultat</b>	<b>Mål</b>	<b>Resultat</b>	<b>Mål</b>
CSR Greenland	timer	87,50	150	n/a	200	50,5	200
CSR for filialer	timer	38,75	Reg. kode udgår	Udgået	Udgået	Udgået	Udgået
CSR – Socialt og frivilligt engagement	timer	491	450	525	650	319,67	650
CSR – Arctic Winter Games 2016	timer	319	900	1.473	Nedlagt	n/a	Udgået
Diverse CSR-arbejde	timer	400,17	100	207	250	268	250
CSR – Finansiell forståelse	timer	190	200	90	300	121	300
<b>timer i alt</b>		<b>1.527</b>	<b>1.800</b>	<b>2.089</b>	<b>1.400</b>	<b>778,17</b>	<b>1.400</b>
<b>Adgang til rådgivning og lånefinansiering</b>							
Tasiilaq	2 årlige besøg	antal	2	2	2	1	2
Uummanaq	2 årlige besøg	antal	2	2	2	0	2
<b>Finansiell forståelse</b>							
Undervisning – skolebesøg	antal	Fortsættelse af besøgskoncept	Min. 50 skolebesøg	60	40	75	0
Undervisning – pengespil	antal	I drift	I drift	I drift	19	I drift	20
Iværksætter- og generationsskifterådgivning	timer	> 125	> 150	150	> 150	> 150	> 150
<b>Interessentialet og</b>							
<b>Kunderne</b>							
Er en social ansvarlig virksomhed	index mål	77,5	78	77,5	75	75,5	77
Kundetilfredshed samlet for privat og erhverv	index mål	72,5	75	76,5	77	76,5	79
Klagesager	antal	17	n/a	18	n/a	13	n/a
<b>Medarbejdere</b>							
Faglig og personlig udvikling	index mål	75/77	≥75/77	74/77	≥75/77	76/77	76/77
Medarbejdertilfredshed	index mål	80	80	83	86	80	83
<b>Arbejds miljø og sikkerhed</b>							
Sygefravær	dage	786	500	685	500	1.203	500
APV		Gennemført	n/a	n/a	n/a	n/a	Skal gennemføres
Anmeldelser af arbejdsskader	antal	0	0	0	0	6	0
<b>Klima / miljø</b>							
Energiforbrug i banken	tons CO <sup>2</sup>	286,13 t CO <sup>2</sup> (reduktion svarende til 14,4 %)	<250 t CO <sup>2</sup>	9 % stigning 313,95 t CO <sup>2</sup>	<250 t CO <sup>2</sup>	<250 t CO <sup>2</sup>	<225 t CO <sup>2</sup>
Miljølån	antal	470 (314/156)	550	672	800	935	1.200





QASSIT