

Redegørelse for **samfundsansvar** 2018



GrønlandsBANKEN

DEM HAR VI STØTTET I 2018

- ✓ AVANNAATA QIMUSSERSUA
- ✓ Q.S.P. SKIKLUBBEN
- ✓ NATTERAVNENE
- ✓ TASIILAQ SOMMERSKOLE
- ✓ OPERATION DAGSVÆRK
- ✓ S68 FUTSALL GM
- ✓ SSP ALPIN GM
- ✓ SARFAQ CITY-RUN
- ✓ ACR 2018
- ✓ LIONS JULEBINGO
- ✓ NERIUFFIK
- ✓ ELITE SPORT GREENLAND
- ✓ POLAR FISH MESSE
- ✓ CHAT PAARALUGU
- ✓ DANMARK RUNDT 2018
- ✓ MIKISQ AANAAS HYTTE
- ✓ ERINNAT KOR
- ✓ NUUK ROTARY CLUB
- ✓ TIVOLI
- ✓ NUUK GOLFKLUB
- ✓ PANAM2018
- ✓ AKISUANERIT FESTIVAL
- ✓ MAAJI NUAN QAQORTOQ
- ✓ GHF
- ✓ AASIAAT MSM
- ✓ TOUR DE NUUK
- ✓ CHARITY DINNER
- ✓ SALIGAATSOQ
- ✓ A.Q.
- ✓ IGL00
- ✓ KATUAQ
- ✓ SKILIFTEN NUUK
- ✓ SNOWBALL NUUK
- ✓ B-67 FODBOLD
- ✓ KAK
- ✓ 9.C QAQORTOQ
- ✓ LIONS JULEBINGO QAQORTOQ
- ✓ INUILI GM
- ✓ DANSEKLUB
- ✓ ISP GM
- ✓ BIFFEN
- ✓ I-69
- ✓ NSP
- ✓ LOKALE ROLLEMODELLER
- ✓ QAQORTOQ MARATHON
- ✓ TENNISKLUBBEN GM
- ✓ BORDTENNISKLUB
- ✓ AALASA
- ✓ 2.Q CAMPUS
- ✓ Q.S.P. SKIKLUBBEN
- ✓ KAGSSAGSUK
- ✓ MAAJI NUAN MANIITSOQ
- ✓ AQISSIAQ
- ✓ WATERCROSS
- ✓ GERTRUS RASK CD UD.G.
- ✓ SAK
- ✓ MAAJI NUAN SISIMIUT
- ✓ S68 FUTSALL GM
- ✓ SSP ALPIN GM
- ✓ SNOWBALL SISIMIUT
- ✓ ACR 2018
- ✓ SAK DAME GM
- ✓ GM/DM SNOWBOARD
- ✓ BAT 98
- ✓ NASP
- ✓ SORALU
- ✓ INUA CHALLENGE
- ✓ KAJAK NUUK
- ✓ GSS
- ✓ B-67 BADMINTON
- ✓ NUK
- ✓ LIONS JULEMARKED
- ✓ ILULISSAT ORIEN-TERINGSLØB
- ✓ MAAJI NUAN ILULISSAT
- ✓ QAQISA
- ✓ NUUMMI UUMASUT
- ✓ KALAALLIT RØDE KORSIAT
- ✓ MÆLKEBØTTECENTRET
- ✓ CSR GREENLAND



INDHOLD

Forord	2-3
Afsnit 1	4
Politik og strategi for samfundsansvar	4-5
Organisering af arbejdet	6-7
Sustainable Development Goals SDG	8-9
Primære	8
Sekundære	9
Afsnit 2	10
Mål og aktiviteter i 2018	10
Finansiell forståelse	10
Tilgængelighed i en digital tid	11
Qaqisa	12
Frivillighed	13
Afsnit 3	14
UN Global Compact – aktiviteter og mål 2018	14
3.a. Miljø og bæredygtighed	15-17
3.b. Menneskerettigheder	18-19
3.c. Arbejdstagerrettigheder	20
Uddannelse og kompetenceudvikling	20
Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed	21
Inklusion	21
3.d. Anti-korruption	22-23
Afsnit 4	24
Evaluering af bankens arbejde med samfundsansvar	24
Bilag	

FORORD

“ Gennem bankens forretningsmæssige aktiviteter og CSR indsatser vil vi understøtte en bæredygtig udvikling i Grønland og bidrage til, at Grønland når de globale udviklingsmål (Sustainable Development Goals) til gavn for samfundet og for GrønlandsBANKEN... ”

(Uddrag af GrønlandsBANKENs CSR-politik)

Det grønlandske samfund har igennem en årrække oplevet en vedvarende økonomisk vækst. Væksten har også sat sit positive præg på GrønlandsBANKENs forretning. Selvom der har været fokus på forretningsudvikling, er fokusset på bankens samfundsansvar, som en dominerende virksomhed i Grønland, ikke reduceret. Det er et samfundsansvar, vi er bevidste om for at kunne gøre en forskel ud over den direkte effekt af vores forretning. Vores CSR-indsats er derfor tæt forbundet med vores vision 2020: *“Grønlands bedste virksomhed – til gavn for Grønland”*.

Banken har en række prioriterede indsatsområder og med et særligt strategisk mål om "At skabe finansiell forståelse hos kunder og borgere i Grønland". Finansiell forståelse giver muligheder for at træffe fornuftige økonomiske valg. Fornuftige økonomiske valg er i samfundets og det enkelte menneskes interesse.

I denne rapportering er fokus på status for arbejdet med implementeringen af de af FN's 17 verdensmål (SDG'erne), som banken har valgt at fokusere indsatsen omkring. I bankens Års-

rapports afsnit "Det grønlandske samfund og økonomien" opfordrer vi til, at der iværksættes markante reformer. Det kan bryde med eksisterende strukturer i samfundet, og kan give muligheden for den ønskede menneskelige og økonomiske udvikling for den enkelte familie, og desuden løfte Grønlands økonomiske holdbarhed. I samme afsnit er der fokus på biologisk bæredygtighed, ulighed i samfundet og behovet for øget fokus på de sociale og uddannelsesmæssige udfordringer i Grønland. I det hele taget fokusområder som vi gerne vil bidrage til at løfte, og som forholder sig konkret til FN's bæredygtigheds-mål.

Derudover fortsætter vi arbejdet med 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, 28. februar 2019
Martin Kviesgaard
Bankdirektør



POLITIK OG STRATEGI FOR SAMFUNDSANSVAR

GrønlandsBANKENS bestyrelse vedtog i 2015 en politik for bankens samfundsansvar. Den blev udarbejdet ved dialog med bankens interessenter og deres evaluering af GrønlandsBANKENS CSR-indsatser i perioden 2010-2015. Bankens CSR-arbejde i 2018 bygger på samme politik, hvor den overordnede målsætning for bankens indsats er at bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer og skabe bæredygtig vækst til gavn for Grønland.

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

De forretningsmæssige mål består i at gøre kagen større og 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 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 2018, som har haft til formål at efterleve bankens CSR-strategi.

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 finansiel forståelse, samarbejde med uddannelsessteder og erhvervs-livet samt understøtte bæredygtige lokale initiativer og udvikling ”

De to resterende fokusområder - tilgængelighed og frivillighed – er sekundære elementer, som både bidrager til finansiell forståelse, men også med mulighed for at deltage i andre aktiviteter som frivillig. Rådgivning uden for bankens normale markedsområde er med til at skabe finansiell forståelse og muligheder, hvor banken ikke har en fysisk filial. Den frivillige indsats kobles op på finansiell forståelse ved, at medarbejderne inddrages i undervisning på skoler, rådgivning af socialt udsatte og lignende.

12,1 MIA
FORRETNINGSOMFANG

48.669
KUNDER

129
MEDARBEJDERE

6
FILIALER



BÆREDYGTIG ØKONOMISK UDVIKLING

og muligheden til at handle herefter

Strategisk kerne-element:

Vi vil skabe mere FINANSIEL 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 forpligtigelser og blive bedre på vores indsats i forhold til miljø, medarbejderforhold, menneskerettigheder og anti-korruption

Figur 1. CSR Strategi 2.0



WE SUPPORT

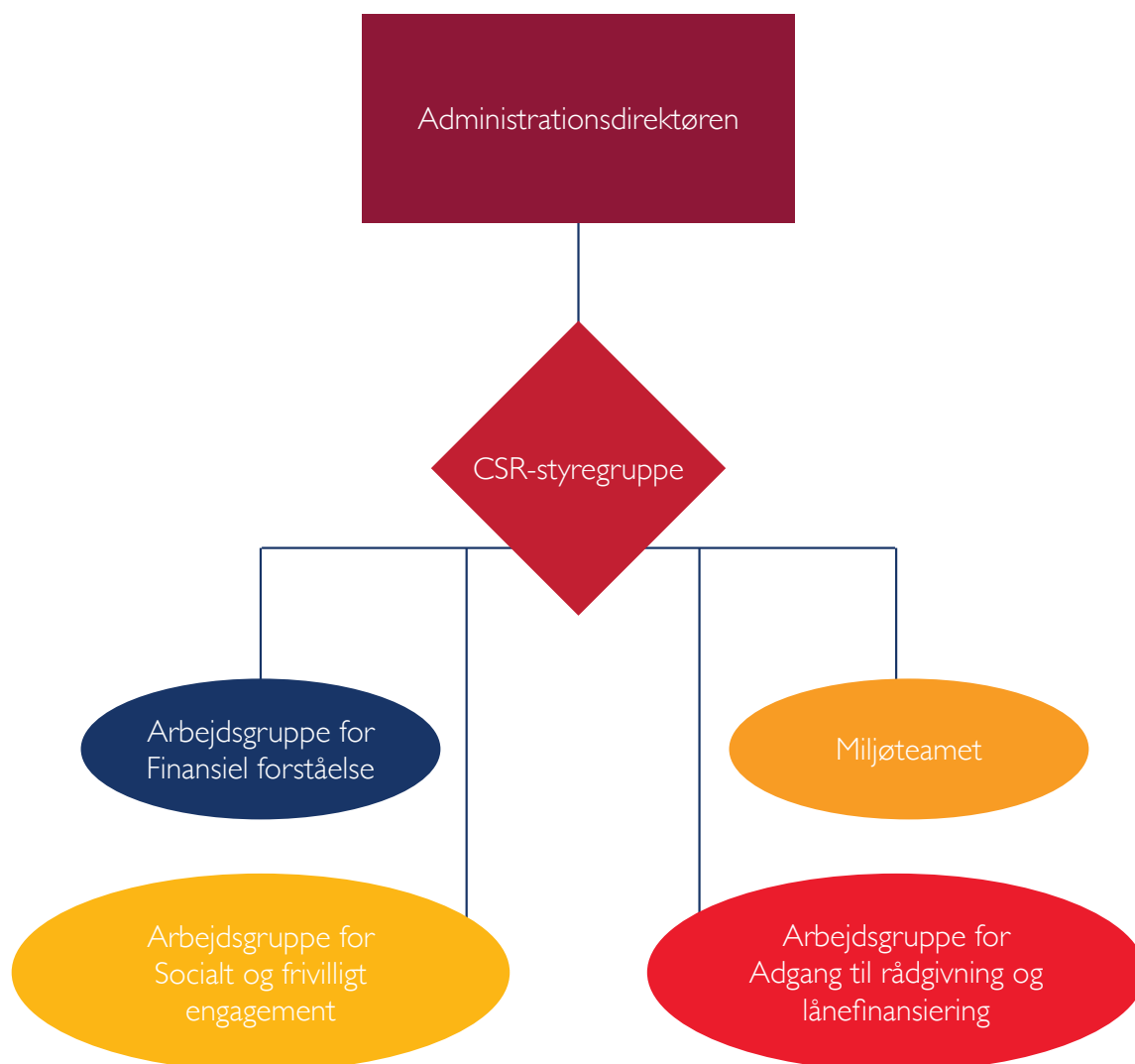
ORGANISERING AF ARBEJDET

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

Styregruppen er i 2018 blevet etableret med 4 nye medlemmer. 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. Dette er bankens 6 afreportering som medlem.



Figur 2. Organisering af arbejdet med samfundsansvar (CSR)



Carsten Th. Pedersen
Administrationsdirektør





VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

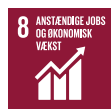


SUSTAINABLE

FN's 17 verdensmål har til formål at være med til at løse nogle af klodens mest presserende problemer inden 2030. Målene kaldes også SDG'erne og sætter fokus på, hvordan organisationer kan bidrage til at nå målene. Målene er af universel karakter og omhandler også civilsamfund, regeringer, NGO'er etc.

Det er ikke alle 17 verdensmål, der har lige stor relevans for bankens CSR-indsats. Derfor er der foretaget en nøje udvælgelse af, hvilke områder hvor banken har særlig påvirkning på samfundet. Herunder skelner rapporten 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 sammenhængskraft.

Primære



ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Som Grønlands største bank har GrønlandsBANKEN en naturlig rolle som kraftcenter for at skabe vækst og arbejdspladser til gavn for Grønland. Det gøres igennem en ansvarlig udlånspolitik der sigter bredt i Grønland, så væksten kommer flere områder af landet til gavn. I øjeblikket oplever store dele af Grønland en højkonjunktur, som skal understøttes med øget udlånsaktivitet. Bankens samlede udlån i 2018 var på sit højeste nogensinde med 3,5 mia.



KVALITETSUDDANNELSE

Finansiell forståelse er kernen i bankens CSR-strategi. Det er igennem uddannelse, at befolkningen opnår den nødvendige finansielle forståelse, som anvendes til at opretholde levevilkår på et anstændigt niveau. For at fremme uddannelse har banken en række initiativer kørende. Et af dem er, at bankens yngre rådgivere tager ud på skoler og underviser de ældste klassetrin i økonomistyring med bankens finansielle læringsspil Qassit som hjælpemiddel.

DEVELOPMENT GOALS

Sekundære



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. I det kommende år (2019) vil banken bl.a. involvere sig i et samarbejde med organisationen Mind Your Own Business, der har til formål at styrke iværksætterlysten blandt unge. Målgruppen er primært drenge, der har sociale og faglige udfordringer.



BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND

Hos GrønlandsBANKEN er ambitionen at være til gavn for hele Grønland. Herunder vil banken 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. I 2018 har vores rådgivere besøgt byer i både nord, syd og øst uden for filialbyerne.



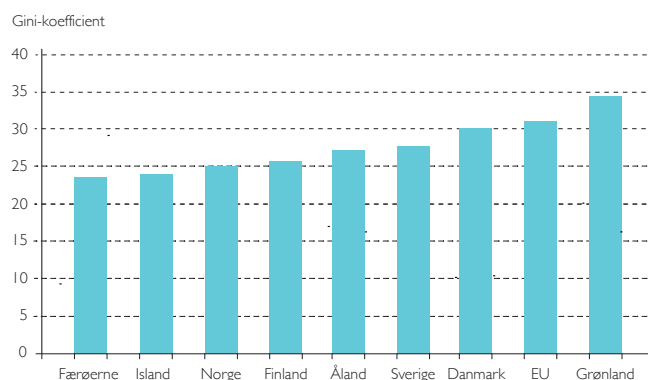
BÆREDYGTIG ENERGI

GrønlandsBANKEN vil gerne understøtte og fremme udviklingen af bæredygtige energiformer. Derfor har banken installeret solcelleanlæg på alle filialbygninger og tilbyder miljøvenlige låntyper med lavere rente end "almindelige" låntyper. Herunder tilbydes billån med bæredygtig miljøteknologi samt miljølån til energioptimering af bolig.



AFSKAF FATTIGDOM

Selvom der har været økonomisk fremgang i Grønland i de senere år, ser vi stadig et større og større skel mellem rig og fattig. Dette dokumenteres bl.a. i Grønlands Statistiks publikationer om indkomster. Seneste publikation fra 31. oktober 2018 viser en stigende ulighed, når der måles på fordelingen af indkomster (Gini-koefficienten), og at den er højest blandt nordiske land og højere end EU gennemsnittet. (figur 4.4 fra publikationen).



Anm.: En Gini-koefficient med værdien 0 repræsenterer en perfekt ligelig fordeling, mens værdien 100 repræsenterer en perfekt ulig fordeling.
Kilde: <http://bankstat.gl/INDFI> samt Nordisk Ministerråd. Seneste tilgængelige tal i Nordisk Statistikbank.

Levevilkårene for de socialt udsatte i det grønlandske samfund er ikke blevet forbedret tilstrækkeligt, og det kræver en fast økonomistyring at få økonomien til at hænge sammen som mindre bemidlet i det grønlandske samfund. Banken har derfor bl.a. et samarbejde med Sermersooq Kommune om at undervise borgere på overførselsindkomst i økonomistyring. Herunder opstår sammenhængen imellem et øget uddannelsesniveau, som en væsentlig faktor for at få nedbragt fattigdommen og løfte levevilkårene i Grønland.

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

— MÅL OG AKTIVITETER



FINANSEL FORSTÅELSE —

Som tidligere år har et af GrønlandsBANKENS mål været at brede finansiell forståelse ud i flere dele af samfundet. Målet for 2018 var at få flere samarbejder med skoler – også kaldet skoleaftaler. Her koordineres det mellem skolen og banken, hvornår banken skal holde oplæg i udskolingen. Antallet af aftaler landede på 11 skoler fordelt udover hele landet. Udover folkeskoler besøger rådgivere også andre uddannelsesinstitutioner som NI Qaqortoq, INUILL og Campus Kujalleq.

Bankens erhvervsrådgivere var igen i år en del af årets Business Combat, som bliver afholdt på NI i Nuuk og Handelsskolen i Qaqortoq. Business

Combat er et virkelighedsnært spil, hvor handelskoleelever og virksomheder dystet mod hinanden. Fokus er på at give eleverne en fornemmelse af, hvad det vil sige at drive en virksomhed.

“ 11 skolekontrakter i året 2018 ”

I år har fokus i folkeskolerne været endnu mere på "Qassit", som er et læringsspil udviklet af GrønlandsBANKEN. Spillet går ud på at udfordre eleverne i matematik/privatøkonomi på en underholdende måde. Målet for banken har været, at alle skoleoplæg for 8.-10.klassetrin skal indeholde en gennemgang af Qassit. I år blev spillet udgivet på en gratis app for at øge tilgængeligheden.



I 2018



TILGÆNGELIGHED I EN DIGITAL TID

GrønlandsBANKEN er som resten af samfundet blevet digital med tanke på at blive mere tilgængelig for kunderne. I år har Mobilbanken fået nyt interface, og der er løbende fokus på nye digitale muligheder. Udover at banken bestræber sig på, at alle digitale produkter skal være intuitive, tilbydes kunderne også vejledning i Mobilbank og Netbank for at gøre flere kunder mere selvhjulpne.

Det fysiske nærvær med vores kunder er stadig i højsædet, og igen i år har banken derfor sendt rådgivere til både Tasilaq og Uummannaq, hvor vi ikke har fysisk bankforretning. Kunder har fået almindelig finansiel rådgivning samt pensionsrådgivning. Under opholdene underviser rådgiverne også i selvbetjeningsløsninger og finansiel forståelse. Rejser af

denne karakter kan være udfordrende, både tidsmæssigt, ressourcemæssigt og miljømæssigt. Det er derfor også målet at foretage flere rådgivningsmøder via videokonferencer i takt med, at internetforbindelsen i hele Grønland forbedres.

Udover rådgivningsrejserne har banken for fjerde år i træk, i samarbejde med Nuna Advokaterne, afholdt oplæg i flere byer om arv, dødsfald, skilsmisse og testamente. På grund af stor efterspørgsel har vi i år udvidet fra Ilulissat, Sisimiut og Nuuk til nu også at afholde oplæg i Maniitsoq.

4 KVALITETS-
UDDANNELSE**8** ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST

Kristine Thomsen Heiselberg
Finanselev i GrønlandsBANKEN



Elever fra skolen Gammeqarfik i Aasiaat
Deltagere fra Qaqisa



Qaqisa

GrønlandsBANKEN er i samarbejde med CSR Greenland og en række andre virksomheder gået sammen om projektet "Qaqisa". "Qaqisa" var tidligere kendt under navnet "VIS-SIV" (Virksomheder ud i skoler – Skoler ud i virksomheder), men har under ekspansion til flere byer skiftet navn til det grønlandske "Qaqisa". Formålet med projektet er at motivere de ældste elever på folkeskolerne til at tage en uddannelse.

Banken er både sponsor og er repræsenteret i styregruppen, og projektet kører i Sisimiut, Paamiut,

Qaqortoq og Aasiaat. Særligt i Aasiaat, hvor bankens lokale filial har været en af drivkræfterne i projektet, har det vist sig at være en stor succes, hvor samarbejdet mellem skoler og virksomheder har fået en mere systematisk karakter. Projektet skal motivere og udvikle de unge til at tage en uddannelse og give dem viden om de muligheder, der ligger forude, hvis man tager ansvar for sin fremtid. Både Qeqqata Kommunia og Kommuneqarfik Sermersooq arbejder målrettet med projektet, som både er skrevet ind i sektorplanen og videreført i skolerne.

4 KVALITETS-
UDDANNELSE



17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING



= FRIVILLIGHED

Banken afsætter hver år timer til frivillighed. Disse timer leveres til socialt arbejde, der f.eks. gavner børn og unge, uddannelse, miljø, kultur og sport. I 2018 leverede bankens ansatte 215,25 timer. Antallet af timer kan have udsving fra år til år, og i 2018 har særligt de Panamerikanske mesterskaber i håndbold trukket mange frivillighedstimer hos de ansatte. Banken har også et mere systematisk samarbejde med en række organisationer, som bankens ansatte leverer frivillighedstimer til.

Udover disse organisationer har GrønlandsBANKEN et tæt samarbejde med CSR Greenland. Her sidder GrønlandsBANKENs direktør som næstformand i bestyrelsen, der blev stiftet i 2011.



Hvert år tager CSR Greenland initiativ til årets oprydningsdag "Saligaatsoq". Initiativet har bredt sig til resten af Grønland, hvor selv de mindste bygder samles til en årlig oprydning. I flere af de byer, hvor GrønlandsBANKEN er repræsenteret, har banken været tovholder på oprydningen. Herunder er bankens miljøkoordinator en del af den overordnede styregruppe. I Nuuk blev der eksempelvis samlet små 4 tons affald ind. Det samlede antal tons affald for alle byer er endnu ikke opgjort.



Grønlands Håndbold Forbund



mælkebøttecentret





AKTIVITETER OG MÅL 2018

I 2013 blev GrønlandsBANKEN medlem af UNGC. Et medlemskab som forpligter i forhold til 10 universelle principper inden for hovedområderne miljø, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. Områderne er tæt forbundet med SDG'erne ved at berøre samme problemstillinger.



Solcelleanlæg på taget
i filialen i Aasiaat



MILJØ OG BÆREDYGTIGHED

Miljøarbejde

GrønlandsBANKENS miljøpolitik blev formuleret i 2014, og beskriver bankens opbakning til UN Global Compact. En overordnet miljøpolitik viser retningen for det miljøsyn og ansvar, som banken udfører i det daglige. Her identificerer og overvåger vi vores væsentligste miljøpåvirkninger og forsøger at begrænse vores ressourceforbrug. For at alle GrønlandsBANKENS ansatte kan sætte sig ind i bankens miljøarbejde, har miljøteamet, som har repræsentanter i alle filialer, sat sig for, at alle filialer i 2019 skal have en introduktion til bankens miljøarbejde samt i god miljøpolitik. Miljøindsatsen bidrager, udover et miljøsyn, også til at tiltrække medarbejdere, kunder og investorer samt øge samarbejdet med myndigheder og leverandører.

Nutarsaaneq

Miljølånet "Nutarsaaneq" har været en del af GrønlandsBANKENS produktportefølje gennem flere år. "Nutarsaaneq" giver kunderne mulighed for at foretage bæredygtige investeringer med lån op til 300.000 kroner. Produktet har fordelagtige rentevilkår og er til dags dato Grønlands billigste miljølån. Lånene henvender sig både til erhvervskunder og privatkunder. Antallet af "Nutarsaaneq"-lån er oppe på 409 i 2018 imod 394 i 2017. Typisk anvendes lånene til etablering af solcelleanlæg, bedre isolering eller udskiftning af gammelt oliefyr.

GrønlandsBANKEN er også opsat på at gøre biler mere grønne, og har i den forbindelse oprettet lånet "Minguik" til anskaffelse af miljøvenlige billån i energiklasse A. Renten er på 2,90%, og er Grønlands billigste bil-lån. I 2017 var antallet af udlån på 541, hvor antallet i 2018 er steget til 756. Lånet kan også bruges på el- og hybridbiler.

Elforbrug

Udover at opfordre til øget brug af bæredygtige energiformer har GrønlandsBANKEN installeret solcelleanlæg på alle bankens bygninger. De seneste blev installeret i 2017, men 2018 er det første år, hvor der har kunnet trækkes konkrete reduktionstal ud.

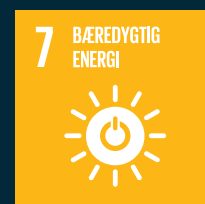
Elforbruget steg fra 2016 til 2017, og derfor blev det ventet med spænding, om installationen af solceller i de resterende filialbyer ville ændre noget. Resultatet har vist sig positivt, da elforbruget er dalet med 131.638,04 kWh fra 2017 til 2018. Særligt har der været fokus på filialerne i Aasiaat og Maniitsoq, som ikke har vandkraft. Igen i år har solcellerne i Aasiaat produceret over 50% af elforbruget i bankbygningen, og i Maniitsoq er produktionen på 28% af det samlede elforbrug. Den periodevis overskydende el-produktion bliver solgt til Nukissiorfiit til brug for resten af byens el-netværk.



2018: **1.165**
MILJØLÅN I ALT

2017: **935**
MILJØLÅN I ALT

2016: **672**
MILJØLÅN I ALT



**SOLCELLERNE I
AASIAAT**
PRODUCERER OVER
50%
AF ELFORBRUGET
I BANKBYGNINGEN

“ I GrønlandsBANKENs kantine
doneres overskudsmad til de
hjemløse på herberget i Nuuk ”



Madspild

I Nuuk har GrønlandsBANKEN en kantineordning, hvor den overskydende mad modtages af hjemløseherberget i byen. Madreduktion i kantineordningen anses for mindre relevant, da den sociale værdi ved at donere maden til hjemløse er større.

Miljøkoordination

Der bliver løbende tænkt i reduktion af miljøbelastningen i banken. Derfor er der oprettet et miljøteam, som har en repræsentant fra hver filial

med en koordinator, som det styrende led. Teamet er sat sammen af en gruppe medarbejdere fra alle filialer, som har interesse for miljøarbejde. Hertil er den bygningsansvarlige og indkøbsansvarlige faste medlemmer af teamet.

I 2014 kortlagde miljøtemaet bankens samlede miljøaftryk, og etablerede registrering og overvågning af ressourceforbruget. Disse data anvendes i denne årlige CSR-rapportering samt i Bankens mere detaljerede miljøredegørelse, hvori bankens 2020 mål indgår.



“ En forbedring på ca. **6%**
svarende til 18 tons CO₂, som
særligt skyldes færre flyrejser ”



Print

Banken har indført PaperCut-løsning for at reducere papirforbruget. Det er software, der er installeret på alle computere og printere, hvor der kan trækkes konkrete tal ud for print. Det er dog muligt at printe udenom dette system, hvorfor det er vanskeligt at beregne det helt reelle tal.

Det er lidt vanskeligt at sige, hvor meget papir, der reelt er udskrevet, men ud fra PaperCut-systemet, kan vi uddrage følgende tal: 56.872 sider i 2018 imod 41.905 i 2017. Det viser en markant stigning. Antallet er bl.a. et resultat af, at banken har opnormeret antallet af medarbejdere, og hertil må det formodes, at PaperCut er blevet en mere integreret del af hverdagen. Det er værd at nævne, at banken har optimeret brugen af dobbeltsidet print, som i dag udgør 83,98% alle prints igennem PaperCut.

CO₂-forbrug

2018 har vist en markant forbedring i CO₂-forbrug i forhold til 2017. I 2017 var vi oppe på 320 tons, imod 302 tons i 2018.

En forbedring på 18 tons svarende til ca. 6%, som særligt skyldes færre flyrejser.

CO₂-forbruget kan have udsving fra år til år alt efter behovet for transport. Alternative transportmidler er for det meste ikke mulige pga. afstandene imellem de grønlandske byer samt landets geografiske placering. Målet er til stadighed at mindske forbruget af CO₂ på vejen mod målet mod UNGCs mål om "Affordable and Clean Energy" og tage ansvar for klimaet "Climate Change".



MENNESKERETTIGHEDER

En del af UNGCs mål er at arbejde for lighed mellem køn, og for GrønlandsBANKEN er det på ledelsesniveauet et overordnet mål at tilvejebringe og vedligeholde en lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. GrønlandsBANKENs bestyrelse vedtog derfor i 2013 "Politik og måltal" for det underrepræsenterede køn. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve at have samme muligheder for karriere og lederstillinger. Andelen af ledere ultimo 2018 er fordelt på 50 % kvinder og 50 % mænd. Det

er målet, at andelen af ledere med det underrepræsenterede køn fastholdes på mindst 40 %.

GrønlandsBANKEN har også en politik for sociale medier, der skal sikre medarbejdernes ytringsfrihed og beskyttelse imod digital chikane. U hensigtsmæssig adfærd på de sociale medier kan få ansættelsesretlige konsekvenser, og derfor skal politikken også tydeliggøre gældende retningslinjer og give vejledende råd om digital adfærd.



50% 
KVINDER SOM LEDERE

50% 
MÆND SOM LEDERE



Et andet element i GrønlandsBANKENs arbejde med menneskerettighederne er at tage initiativ til at indarbejde FN's menneskerettighedsprincipper i leverandørkontrakterne. Det 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 dog stadig samarbejde med, da de betragtes som essentielle for bankens virke som finansiel virksomhed. Relevante leverandører er fundet ud fra en væsentlighedsanalyse, der beror sig på størrelsen af forretningsomfanget med den enkelte leverandør.



GrønlandsBANKENs medarbejdere i Nuuk
December 2018

ARBEJDSTAGER

Uddannelse og kompetenceudvikling

Medarbejderne i GrønlandsBANKEN skaber og fastholder det nære bankfaglige forhold til kunderne. GrønlandsBANKEN har derfor fokus på kompetenceudvikling via elevuddannelse, efteruddannelse, lederudvikling og ved "on the job training".

Uddannelse skal ses som en del af medarbejderens udvikling 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, "Quality Education" er at motivere virksomheder til at uddanne mennesker til gavn for både den enkelte, samfundet og virksomheden.

Banken har i øjeblikket 7 elever ansat, der har fulgt den finansielle uddannelse ved Niuerner-mik Ilinniarfik i Nuuk. Eleverne forventes færdiggjuddannet i sommeren 2019.

Ud over elevuddannelsen opretter banken trainée-stillinger til unge med en uddannelsesbaggrund som finansøkonom. I 2018 har banken haft 6 finansøkonomere i praktik- og trainée-forløb med 2 i Sisimiut og 4 i Nuuk.

Der har desuden været gennemført lederuddannelse for flere ledere, og i 2018 er 4 medarbejdere påbegyndt HD 2.del i Regnskab og Økonomistyring. På kundeområdet har alle privatrådgivere gennemgået et uddannelsesforløb indenfor Salg og Rådgivning. Bankens kundemøttagelse og Call-center har desuden gennemført et uddannelsesforløb i aktiv kundeservice.

Ved udgangen af 2018 var det samlede medarbejderantal 129. Gennemsnitsalderen var 46 år, og af den samlede medarbejderstab havde 93 en finansiell eller længerevarende videregående uddannelse. Der er 91 kvinder og 38 mænd ansat i banken.

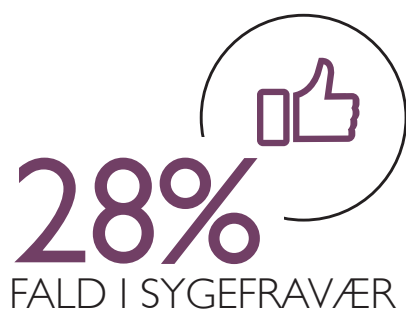


Maja Sandgreen Bourup Finanselev
Patricia Lund Olsen HR-chef
Kristine Thomsen Heiselberg Finanselev

Af sundhedsaktiviteter har banken fortsat et 3-årigt partnerskab mellem Departement for Sundhed, CSR Greenland og Grønlands Idrætsforbund for folkesundheden i Grønland har igangsat "Projekt sunde virksomheder". Projektet er startet med en sundhedsambassadør-uddannelse, som 1 medarbejder har gennemgået i 2018. Derudover yder banken et økonomisk sundhedstilskud til motion i fritiden for medarbejderne.



RETTIGHEDER



KOMMUNEQARFIK
SERMERSOOQ

Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed

Et sikkert arbejdsmiljø og en sund dagligdag er vigtig for både medarbejdere og kunder. Hvis medarbejderne ikke føler sig til tilpas på arbejdspladsen, så mærker kunderne det også med tiden.

I 2017 var der en mindre stigning på anmeldte arbejdsskader, hvor der var anmeldt 4 ulykker og 2 erhvervssygdomme. I 2018 er der 0 arbejdsskader anmeldt.

For at reducere sygefraværet, blev der i 2018 udarbejdet en politik for sygefravær og opfølgende samtaler i forbindelse med højt sygefravær.

Registreret sygefravær i GrønlandsBANKEN er faldet fra 1.203 dage (2017) til 862 dage (2018). Ambitionen var også, at sygefraværet, der lå historisk højt i 2017 særligt pga. 2 medarbejdere med længere sygdomsforløb, skulle falde i 2018. Gennemsnittet pr. medarbejder er 6,84 sygedage.

Inklusion

Banken har igennem 2 år, i samarbejde med Kommuneqarfik Sermersooq, haft en medarbejder tilknyttet i et inklusionsforløb. Forløbet blev vellykket afsluttet i maj 2018, og efterfølgende har medarbejderen fået en fod ind på arbejdsmarkedet i en anden organisation.

8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



4 KVALITETS-
UDDANNELSE



17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING



ANTI-KORRUPTION

GrønlandsBANKEN arbejder mod korruption i alle dets former, herunder afpresning og bestikkelse. Derfor har GrønlandsBANKEN en gavepolitik, som fastsætter regler for, hvilke gaver medarbejdere må modtage (og til hvilken værdi). Politiken fastlægger også retningslinjerne for, hvordan man skal forholde sig til tjenester, hvor der kan opstå en forventning om en modydelse. Banken har 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 offentlig tilgængelig på Banken.gl. Politikkerne har ikke været udfordret i 2018.

I GrønlandsBANKEN registrerer, og overvåger vi desuden løbende vores kundeklager, så vi 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.





Vi har i 2018 modtaget 19 klagesager. Det er 8 flere end i 2017, og af de 19 sager blev 5 klager imødekommet helt eller delvist, hvilket er 1 mere imødekommet klage end i 2017. Der er desuden en særskilt klageadgang forbeholdt erhvervskunder. Indtil videre har vi ikke modtaget klager ad denne kanal.

Derudover har banken en whistleblower-ordning, så medarbejdere anonymt kan rapportere, hvis de oplever forhold i banken, der kan være på kant med menneskerettigheder eller lovgivning. Vi har indtil videre ingen rapporteringer modtaget.



EVALUERING AF BANKENS ARBEJDE MED SAMFUNDANSVAR

En ting er at italesætte en aktiv CSR-indsats, noget andet er omdømmet i samfundet som en virksomhed, der gør en forskel for samfundet.

Vi har senest fået bekræftet vores omdømme i 2018, hvor en Image Analyse viser, at GrønlandsBANKEN ligger i top 3 sammenlignet med virksomheder af tilsvarende størrelse og betydning for Grønland. Det er målet at bevare en top 3 placeringer i Image Analysen for 2020.

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 indeks-point scorede GrønlandsBANKEN 77 indeks-point i 2018. Dette er lidt over niveauet for 2017 (75.5) og opfylder målet for 2018.

Bankens medarbejdertilfredshed har i en årrække ligget højt og over gennemsnittet i finanssektoren. I 2018 er den målt til 76 indeks-point ud af 100. Målet er lidt lavere end i 2017, hvor den var på 80 indeks-point. Ambitionen var at opretholde det høje mål, hvilket ikke helt blev indfriet. Et resultat på 76 i arbejdsglæde flugter næsten med branchemålet for 2018 (77).

"Decent Work and Economic Growth" er en af UNGCs værdier, som omhandler gode arbejdsforhold for virksomhedens ansatte. Banken anser medarbejdertilfredshedsundersøgelse som et udtryk for fornuftige arbejdsforhold for de ansatte.

I 2018 har vi ikke leveret helt så mange CSR-timer, som vi gerne ville. Dette skyldes antageligt et stigende pres fra bankens kerneforretning ved en fortsat øget aktivitet. Målet er til stadighed at gøre en forskel for samfundet udover kerneforretningen, og derfor er ambitionen også, at vi i de næste år skal op på niveau med årene 2014-2017. Herunder skal CSR-styregruppen belyse, om det er defineret tilstrækkeligt for medarbejderne, hvad CSR-timer betyder for samfundet og bankens strategi, samt hvordan de registreres og hvordan de i praksis anvendes.





BILAG I

Socialt og Frivilligt engagement			2016	2017	2018	2018	2019
			Resultat	Resultat	Mål	Resultat	Mål
CSR Greenland	timer		n/a	50,5	200	10	200
CSR – Socialt og frivilligt engagement	timer		525	319,67	650	215,25	650
CSR – Arctic Winter Games 2016	timer		1.473	n/a	Udgået	Udgået	Udgået
Diverse CSR-arbejde	timer		207	268	250	110	250
CSR – Finansiell forståelse	timer		90	121	300	99	300
timer i alt			2.089	778,17	1.400	483,30	1.400
Adgang til rådgivning og lånefinansiering							
Tasiilaq	2 årlige besøg	antal	2	1	2	2	2
Uummannaq	2 årlige besøg	antal	2	0	2	1	2
Andre byer og bygder	6 årlige besøg	antal	n/a	n/a	n/a	n/a	6
Finansiell forståelse							
Undervisning - skolebesøg	antal		60	75	0	Udgået	Udgået
Undervisning - pengespil	antal		1 drift	1 drift	20	13	20
Iværksætter- og generationskifterådgivning	timer		150	>150	>150	115,5	>150
Interessentdialog							
Kunderne							
Er en social ansvarlig virksomhed	index mål		77,5	75,5	77	77	77
Kundetilfredshed samlet for privat og erhverv	index mål		76,5	76,5	79	73	79
Klagesager	antal		18	13	n/a	18	n/a
Medarbejdere							
Faglig og personlig udvikling	index mål		74/77	76/77	76/77	72/74	76/77
Medarbejdertilfredshed	index mål		83	80	83	76	83
Arbejdsmiljø og sikkerhed							
Sygefravær	dage		685	1203	500	862	500
Anmeldelser af arbejdsskader	antal		0	6	0	0	0
Klima / miljø							
Energiforbrug i banken	tons CO ²		9% stigning 313,95 t CO ²	320 t CO ²	<225 t CO ²	6% Fald 302,55 t CO ²	<225 t CO ²
Antal miljølån	antal		672	935	1.200	1.165	1.300



GrønlandsBANKEN