

BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT

2023



Bruoseni



INDHOLD

2	Brev fra direktøren
3	Brev fra bestyrelsen
4	Om rapporten
5	Om Kalaallit Nunaanni Brugseni
9	Organisering af bæredygtighedsarbejdet
10	FN's Global Compact
11	Væsentlighedsanalyse
12	Kommende dobbelt Væsentlighedsanalyse
12	Interessenter og strategisk kommunikation
15	KNBs arbejde og mål for bæredygtighed i Grønland inden 2030
17	Verdensmål 3 – Sundhed og trivsel
25	Verdensmål 4 – Kvalitetsuddannelse
31	Verdensmål 12 – Ansvarligt forbrug og produktion
39	E – Miljøansvarlighed Miljøpåvirkning og klima Virksomhedens CO2e-regnskab 2022
43	S – Social ansvarlighed Sociale forhold og medarbejderforhold Menneskerettigheder Ligestilling
45	G – Ansvarlig virksomhedsstyring Ligestilling mellem kønnene Anti-korruption International og national samhandel
47	Rapporteringsmetode
48	Evaluering af årets indsats
49	Nøgletal
52	Selskabsoplysninger
53	Bilag 1: Anvendt regnskabspraksis

BREV FRA DIREKTØREN



Direktør

Susanne Christensen



2023 har på mange måder været året hvor implementeringer, forandringer og nye projekter har været gennemgående temaer. Grundlæggende for disse temaer har været mit fokus på at få dedikeret året til CSR- og hele bæredygtighedsagendaen.

Det er således lykkedes at få hele bæredygtighedstanken indarbejdet i strategien på alle parametre, så indsats og nye projekter altid vil tage udgangspunkt i, hvordan de gennemføres på den mest bæredygtige måde.

Med udtrykket "Mennesket i centrum", som er en vigtig del af temaet for vores overordnede strategi, adresseres den adfærd og kultur vi stræber efter i organisationen. Det er ikke altid nemt, når det skal gå hurtigt, skibene er forsinkede og utålmodige kunder higer efter friske varer. Men det kan lade sig gøre, gennem god planlægning, sammen at prioritere og lægge planer for dagen, ugen, måneden og året. Vigtigst er det, at vi ser hinanden i øjenhøjde, med respekt og forståelse for hinandens ståsted.

Derfor glæder det mig også, at vi endnu en gang er blevet certificeret som "A Great Place to Work", og at vi endda har forbedret vores generelle score fra de forgangne år. Det fortæller mig, at vi er på vej i den rigtige retning, da vi blandt andet bliver målt på respekt, ansvarlighed og fællesskab.

På vores rejse ind i den digitale verden, som er en væsentlig del af vores strategi, i form af nye systemer, opdatering af eksisterende og udvikling af nye features, gjorde vi vores centrale markedsføring 95% digital. Vi var spændte på medlemmernes og kundernes reaktion, da vi som detailkæde her i Grønland var de første der tog dette skridt fuldt ud. Jeg tror på, at folk her i Grønland er så fokuserede på at passe på vores fælles Moder Jord – mere end vi aner – da vores imagescore endnu en gang nåede toppen, og vi blev målt som værende det bedste brand blot kort tid efter rejsens begyndelse.

Derfor er der heller ingen tøven i at gå 100% digitalt i vores markedsføring i 2024, hvilket er med til at skåne miljøet for tonsvis af reklamepapir.

Af nye investeringer gør vi vores bedste for at være så bæredygtige, som vi kan. Specielt på køle-/frost-anlæggene vil vi gøre endnu mere for at installere CO2-anlæg. Det betyder at Brugseni Natalie og Brugseni Sisimiut, som henholdsvis er under opførelse og projektering, vil få disse anlæg installeret. Samarbejdet med entreprenører og rådgivere fungerer rigtig godt omkring hele denne agenda.

Endnu et led i vores strategi, er punktet omkring disponering. Som detailvirksomhed har det stor betydning at kunne disponere så korrekt som overhovedet muligt for både at mindske madspild og reducere lagerdage. Det handler om at have så godt et samarbejde med leverandører og hele logistikkæden som muligt, men i særdeleshed at vi som forretning gør, hvad vi kan, for selv at rette op. Vi har derfor udbygget de menneskelige ressourcer med særlig fokus på implementeringen af et system til "Automatisk Disponering". Mine forventninger er, at vi allerede i 2024 kan opleve en mærkbar effektivisering på dette område.

I EU er der nye forventninger og krav til virksomheder på ESG-rapportering allerede fra året 2024. Selvom disse nye krav endnu ikke er gældende for Grønland, ser jeg, at KNB med fordel kan arbejde med denne nye tilgang og allerede nu påbegynde arbejdet med at gøre klar til de fremtidige krav om rapportering. Sammen med flere virksomheder i Grønland har vi derfor medarbejdere på kursus allerede nu, og det er mit håb, at vi måske allerede med 2025-tallene kan påbegynde de første rapporteringer.

BREV FRA BESTYRELSEN

Bestyrelsen for
Kalaallit Nunaanni Brugseni



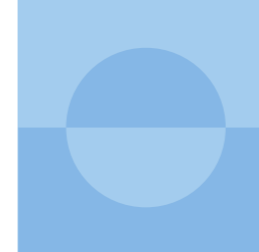
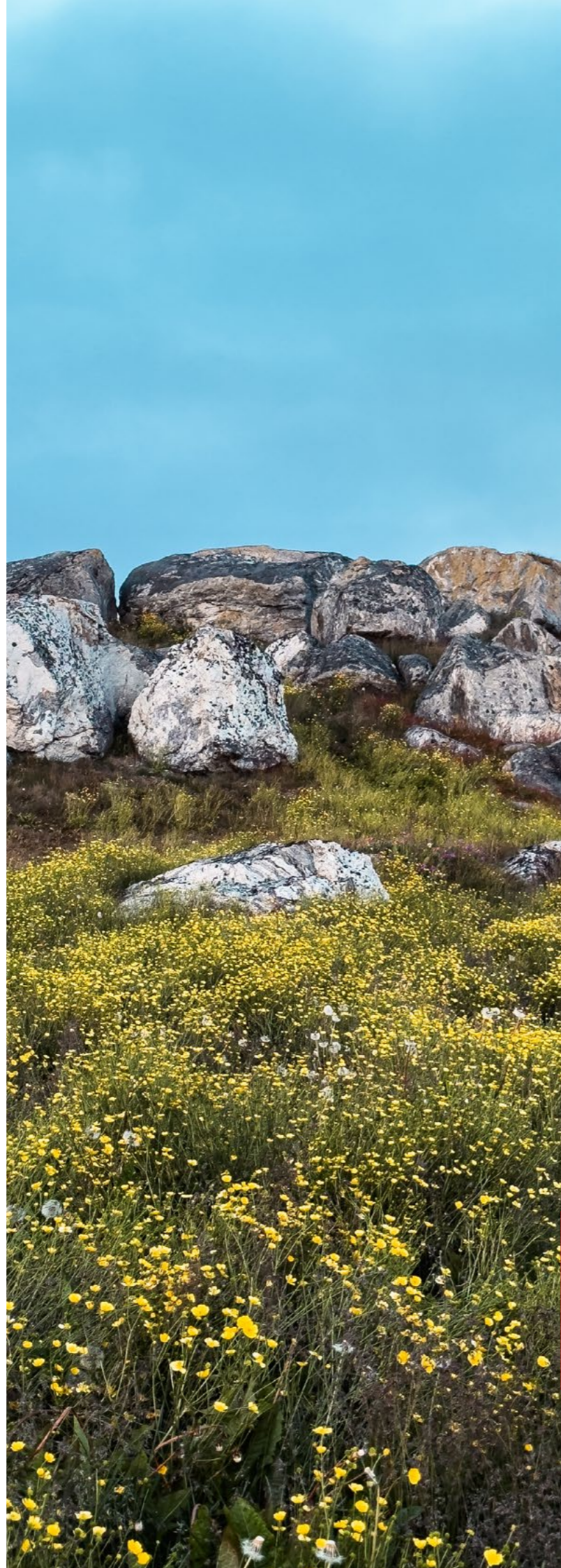
Verden forandrer sig meget i disse dage. Vi står over for store globale udfordringer, som alle skal tackles for at skabe et bedre og tryggere sted at leve, og for at de næste generationer kan arve en jord, som bærer præg af, at vi har taget det nødvendige ansvar nu.

Kalaallit Nunaanni Brugseni har i de sidste år gjort et stort stykke arbejde for at sikre, at vi gør vores til at hjælpe Grønland hen imod en mere bæredygtig fremtid. Som den nye medlemsvalgte bestyrelse, bakker vi fuldt ud op omkring dette, og vi ønsker at KNB skal fortsætte med at have fokus på bæredygtighedsrejsen de næste mange år frem. Vores vision for KNB er en virksomhed, der lever op til det ansvar, som kommer med at være 100 % ejet af det grønlandske folk. Det er vigtigt for os som bestyrelse, at vores virksomhed forbliver konkurrencedygtig og agil over for de forandringer, der sker omkring os. Det er vores overbevisning, at fokus på den grønne omstilling, digitalisering og den sociale bæredygtighed i landet, vil sikre os mange år frem i tiden.

Vi mener, at Brugseni står stærkest, hvis vi ikke kun arbejder for, hvad der er godt for vores forretning, men samtidig for hvad der er godt for Grønland. Når vi finder den gode balance mellem disse to områder, skaber vi en forretning, der ikke kun giver resultater inden for den korte tidshorisont, men også en aktiv virksomhed som sikrer vækst og udvikling i fremtiden.

På vegne af hele KNBs bestyrelse vil vi gerne takke alle vores mange medlemmer. Det er igennem vores medlemmers støtte, at vi kan gøre en forskel i Grønland. Vores virksomheds vision lyder: "Sammen tør vi gå nye veje og udvikle vores land". Hvis vi står sammen med vores medlemmer og samarbejder med det øvrige erhvervsliv i Grønland, kan vi sammen gøre en stor forskel.

Vi ser frem til mange gode år i bæredygtighedens tegn.



OM RAPPORTEN

Formålet med denne rapport er at formidle Kalaallit Nunaanni Brugsenis (KNB) aktive arbejde med social samfundsansvarlighed i en grønlandsk kontekst. Dette sker jf. årsregnskabsloven **§ 99a og 99b**, og rapporten vil derfor udkomme én gang årligt. Ud over at være en udførlig gennemgang af virksomhedens arbejde med bæredygtighed for det forgangne år, er den ment som et internt arbejdsværktøj, der løbende skal hjælpe virksomheden til aktivt at rykke sig tættere på de fastlagte mål inden for bæredygtighedsområdet.

Som virksomhed arbejder KNB aktivt for at sætte ambitiøse virksomhedsmål, som skal nås inden 2030. Denne rapport vil fremlægge og redegøre for KNBs fremskridt og resultater på disse områder over tid. Dette sker således, at offentligheden og investorer kan følge virksomhedens aktiviteter og se, at der tages beslutninger, der vil føre virksomheden tættere på de ønskede resultater. FNs 17 verdensmål benyttes som det ledende værktøj, der driver virksomhedens aktive arbejde med bæredygtighed. Som virksomhed binder vi vores initiativer op på verdensmålene for at sikre god og forståelig kommunikation og nemmere implementering af vores bæredygtighedsinitiativer. Dette hjælper os både internt og giver os et fælles sprog, der fremmer gode eksterne erhvervspartnerkaber.

Derudover vil rapporten dække de lovpligtige ESG-rapporteringskrav, beskrevet i årsregnskabslovens § 99a og 99b, på følgende områder: **menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold, antikorrupktion og kønsfordelingen i virksomhedens ledelse.**

Rapportens struktur sikrer en overskuelig tilgang til rapportering på miljømæssig ansvarlighed, social ansvarlighed og ansvarlig virksomhedspraksis.

E (Environmental): Miljømæssig ansvarlighed

Som en af Grønlands største detailvirksomheder er vi bevidste om vigtigheden af at støtte op om arbejdet omkring klimaforandringerne og den negative indflydelse en erhvervs virksomhed kan have på miljøet. Vi mener, at vi med vores betydelige størrelse og indflydelse kan gøre en positiv forskel i Grønland.

Det er vores mål at sikre, at vores forretning påvirker miljøet negativt så lidt som muligt. Samtidigt er det vigtigt, at vi som virksomhed monitorerer potentielle miljømæssige risici, som kan have indflydelse på vores evne til at føre en sund og konkurrencestærk forretning. Derfor vil vi i denne rapport fremhæve information om virksomhedens aktive handlinger og indsatser omkring miljømæssig ansvarlighed samt fremvise konkrete data fra virksomhedens virke i Grønland.

S (Social): Social ansvarlighed

Med cirka 600 ansatte, et stort netværk af leverandører og mange tusinde kunder i vores butikker har vi et stort ansvar for de mennesker, der udgør hjørnestenene i vores forretning. Ved at have fokus på trivsel, uddannelse, sundhed og sikkerhed i egne rækker, samt have opmærksomhed på arbejdsforhold hos vores leverandører, tager vi ansvar på tværs af vores værdikæde.

Samtidig engagerer vi os gennem lokalt forankrede sociale indsatser for at styrke det samfund, vi og vores butikker er en del af. I denne rapport vil KNBs arbejde med social ansvarlighed blive fremhævet og data på områder såsom antikorrupktion, leverandørhåndtering, uddannelse, medarbejdertrivsel, sikkerhed, diversitet mm. vil blive fremlagt.

G (Governance): Ansvarlig virksomhedspraksis

KNBs bæredygtighedsrejse starter og slutter med mantraen "ansvarlig virksomhedspraksis først, eksterne tiltag efter". Det er vores overbevisning, at først når en virksomhed har styr på arbejdet med ansvarlighed inden for virksomhedens egne fire vægge, kan der gøres en signifikant forskel for det samfund, virksomheden er en del af.

Denne rapport vil give et overblik over virksomhedens konkrete data på arbejdet med ansvarlig virksomhedspraksis. Emner såsom formalisering af bæredygtighedsarbejdet, kønsfordeling i virksomhedens ledelse, løndifference mellem kønnene, antidiskrimination, ansvarlig leverandørstyring mm. vil blive fremlagt.

OM KALAALLIT NUNAANNI BRUGSENI

Kalaallit Nunaanni Brugseni (KNB) er en af Grønlands største detailvirksomheder. Vi driver forretning i 8 separate byer langs den grønlandske vestkyst. Vores virksomhed består på nuværende tidspunkt af et administrativt servicekontor, placeret i hovedstaden Nuuk, samt i alt 17 butikker fordelt i byerne Ilulissat, Sisimiut, Maniitsoq, Nuuk, Paamiut, Narsaq, Qaqortoq og Nanortalik. Vores primære forretning består af salg af dagligvarer samt nonfood-varer til konkurrencedygtige priser.

KNB er en demokratisk medlemsorganisation med 28.827 medlemmer i slutningen af 2023. Virksomheden er derfor 100% ejet af det grønlandske folk.

Foreningens øverste ledelse består af en medlems- og medarbejder-valgt bestyrelse samt to professionelle bestyrelsesmedlemmer. På denne måde sikrer vi både den lokale forankring og et professionelt bestyrelsesnetværk.

Separat fra bestyrelsen har hver by samtidig deres egne lokalråd (BIS - Brugseniip Ilaasortaasa Sinniisai), som i hver by er demokratisk valgt af vores medlemmer i lokalbefolkningen. Dette sker for at bevare stærke lokale bånd og skabe bedre muligheder for at sikre KNBs synlighed i lokalmiljøet. Disse lokalråd (BIS) erstatter vores tidligere lokalbestyrelser og har nu mere fokus på at sikre KNBs lokale virke i Grønland.

Strategi

Vi bygger vores virksomhed på stolte traditioner, nytænkning og innovation. Som detailvirksomhed har vi været med til at sætte dagsordenen for detailhandelen i Grønland gennem årtier. Vi stræber efter at yde den bedste service samt være på forkant med de nutidige behov i dagens Grønland. Vores vision lyder:

”Sammen tør vi gå nye veje og udvikle vores land”

Dette dækker over et ønske om at sikre vækst og innovation gennem medindflydelse fra både medarbejdere og aktive medlemmer. Med vores stigende fokus på bæredygtighed ønsker vi at påvirke og inddrage lokalsamfundet, således at der bliver taget virksomhedsbeslutninger ud fra en tæt føling med behovet i de forskellige byer samt landet som helhed. Vi ønsker at sætte ind der, hvor vi som virksomhed kan have størst gennemslagskraft i samfundet, og vi ønsker at bidrage aktivt til en bæredygtig samfundsudvikling.

Vores strategi sætter mennesket i centrum og forsøger at skabe balance mellem fortsat forretningsvækst, vores behov for digitalisering og modernisering, samt vores ansvar som arbejdsgiver i Grønland. Vi mener, at ved at have mennesket som centrum i vores beslutninger, skabes en sund og bæredygtig forretning, som ikke bare skaber resultater på kort sigt, men også på langt sigt. Dette er til gavn for vores forretning og den samlede udvikling i Grønland. Strategien er blevet enstemmigt vedtaget af virksomhedens bestyrelse og vil gælde frem til 2025. Man kan læse mere om virksomhedens forretningsstrategi i KNBs årsrapport.

Bæredygtighedspolitik og strategi

I 2019 blev der indført en strategi, der skal lede virksomhedens bæredygtighedsarbejde frem til og med 2030. Strategien er bygget ud fra grundprincipperne i vores vision: ”Sammen tør vi gå nye veje og udvikle vores land”.

Vi arbejder ud fra, at vi vil gøre en forskel, hvor det giver bedst mening og skaber fælles værdi for KNB som virksomhed samt det grønlandske samfund.

Vores politik er gældende for KNBs servicekontor og alle virksomhedens butikker samt filialer.

Den viser vores intentioner på følgende områder:

- Miljø og klima
- Samfund
- Sundhed
- Medarbejdere
- Menneskerettigheder
- Forretningsetik og antikorrupition

Den fulde politik kan læses her:

www.brugseni.gl/csr

Politikken ejes af KNBs direktør og gennemgås én gang årligt af ledergruppen for at sikre, at den fortsat er relevant og fyldestgørende.



HVAD VI ER AFHÆNGIGE AF

Logistik og forsyningssikkerhed

Som detailvirksomhed er vi dybt afhængige af forsyningssikkerheden og transportruterne til og fra Grønland.

Dygtige medarbejdere

Vores mulighed for at kunne drive vores forretning på trods af landets geografiske udfordringer er stærkt afhængig af, at vores personale har kompetencerne til at løfte de forskellige opgaver i hverdagen.

IT og tidssvarende digitale løsninger

Vores IT-infrastruktur er bundet op på vores tætte samarbejde med Coop i Danmark. Vi er afhængige af deres systemer for at kunne drive vores butikker i Grønland.

Gode leverandørsamarbejder

Arbejdet i en detailhandelsvirksomhed står og falder med virksomhedens forhold til sine leverandører. Vores evne til at tilbyde vores kunder et attraktivt varesortiment er stærkt afhængig af vores evne til at fastholde gode leverandørsamarbejder.

Vores brand og image

I over 30 år har Kalaallit Nunaanni Brugseni arbejdet på at skabe et renommé, der er troværdigt, og som lever op til det ansvar og de værdier, der ligger bag det at være 100% ejet af det grønlandske folk. Vores brand og image er essentielt for at fastholde vores konkurrencedygtige position på det grønlandske marked.

HVORDAN VI SKABER VÆRDI

Vores kunder

Med flere tusinde kunder i vores butikker dagligt har vi stor berøring og indflydelse på borgernes indkøbsvaner. Vi forsøger til enhver tid at sikre sund inspiration og fornuftige alternativer i vores sortiment, således at vores kunder har nemt ved at træffe de sunde valg. (Læs mere på side 17–24)

Vores medlemmer

Som demokratisk medlemsorganisation stræber vi efter at sikre værdi for vores medlemmer gennem tidssvarende løsninger og aktiv medindflydelse i virksomhedens virke. (Læs mere på side 5–6)

Vores medarbejdere

Som arbejdsplads ønsker vi at være et kraftcenter for læring og opkvalificering samt udvikling af ledere. Vi mener at vores positive indvirkning på vores medarbejdere er til gavn for hele Grønland. (Læs mere på side 43–44)

Lokalsamfundet

Som en af Grønlands største detailkæder har vi stor indvirkning på det samfund, vi er en del af. Med vores tilgang til bæredygtighed bestræber vi os på at tilbyde sunde alternativer og bidrage til den nationale plan for bæredygtighed. Med vores lokalråd (BIS) i hver by holder vi nøje øje med lokale behov og tendenser, så vi kan være på forkant med tidssvarende tiltag, der er til gavn for lokalsamfundene. (Læs mere på side 5–6)

Det globale miljø

Detailhandlen som branche har igennem omfattende forsyningskæder stor negativ indvirkning på både miljømæssige og sociale områder, der påvirker den globale bæredygtighedsagenda. Som en ansvarlig virksomhed i Grønland forsøger vi at mindske denne indvirkning ud fra, hvad der realistisk er muligt for en relativt lille detailvirksomhed set i forhold til den globale dagsorden. Blandt andet stræber vi efter at mindske vores CO₂e-udledninger og samtidig udarbejde et udførligt klimaregnskab, der kan indgå i de nationale klimastatistikker, så Grønland kan fastlægge en god og datafunderet national klimastrategi. (Læs mere på side 39–42)



ORGANISERING AF BÆREDYGTIGHEDSARBEJDET

Det strategiske arbejde med virksomhedens bæredygtighedsindsatser er placeret ved en styregruppe under direktionen. Det er denne gruppes opgave løbende at udvikle, monitorere og indsamle data på virksomhedens samfundsansvarlige initiativer.

Styregruppen består af repræsentanter fra virksomhedens direktion, administrative afdelinger samt butikker. Sammensætningen af gruppen er valgt således, at der er

brede organisatoriske og ledelsesmæssige kompetencer til rådighed, så der skabes det fornødne grundlag for udvikling og implementering af nye initiativer.

Styregruppen mødes hver anden måned eller efter behov, såfremt det er muligt, og er med til at sikre, at der er bred organisatorisk viden og handling omkring vores aktive arbejde med bæredygtighed i Grønland.

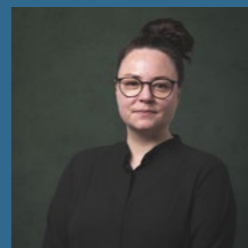
Som virksomhed har vi valgt en topstyret tilgang til implementeringen af bæredygtighedsinitiativerne. Dette er gjort for at sikre virksomhedens evne til at skabe kulturændringer igennem vores tillidsbaserede ledelsesstrategi.



Susanne Christensen
Direktør



Benny Reffeldt Otte
Marketings- og kommunikationschef



Randi Vestergaard Evaldsen
Kampagne- og kategorichef



Kent Helberg
Salgschef



Jacob Brøste
Souschef, Økonomiafdelingen



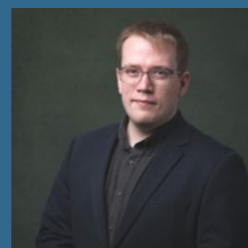
Ulrik Fjord
Uddeler, Brugseni Nanortalik



John Thorsen
Chef for HR



Ellen Schärfe
HR- og kommunikationsmedarbejder



Kasper Dyrberg
Kommunikationsmedarbejder

FN'S GLOBAL COMPACT

DE TI PRINCIPPER FOR ANSVARLIG VIRKSOMHEDSLEDELSE

Hvem?

De Forenede Nationer er gået sammen om at sætte retningslinjer og principper for, hvad det vil sige at føre en ansvarlig og bæredygtig forretning. FNs Global Compact er en forpligtelse til at arbejde aktivt med ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupcion. Over 160 lande, 14.000 virksomheder og 4.000 organisationer har valgt at følge FNs Global Compact. Hos Kalaallit Nunaanni Brugseni er vi stolte over, at vi nu er en del af et så stort og vigtigt globalt fællesskab.

Hvad?

Denne rapport giver indblik i KNBs arbejde med de ti principper, og det er vores ønske at fremstå så transparente og troværdige på disse områder som muligt.

Følgende fire symboler vil blive brugt til at indikere, hvornår der i rapporten bliver omtalt punkter, der har relation til de ti principper:

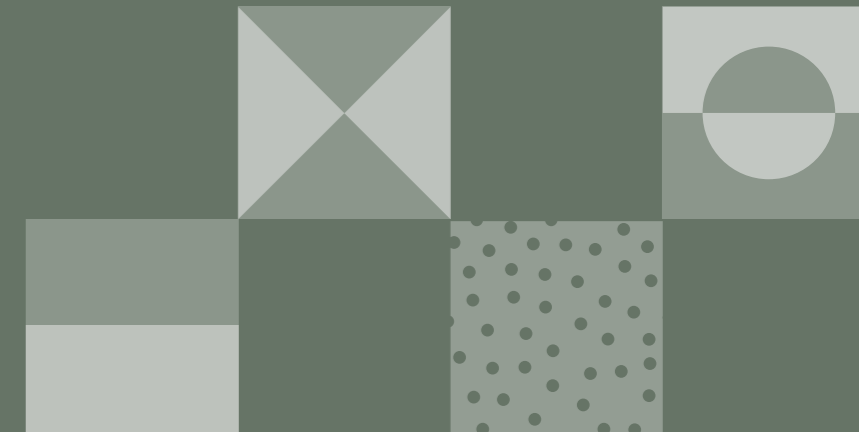
- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø
- Antikorrupcion

Du kan læse mere om de ti principper på:
www.globalcompact.dk

Hvorfor?

Som virksomhed anerkender vi vigtigheden af arbejdet med de emner, der bliver adresseret under de 10 principper. Samtidig kan det være svært at navigere og stå alene med arbejdet omkring bæredygtighed og udviklingen af en mere attraktiv arbejdsplads. Derfor har vi valgt at indgå i et samarbejde som Global Compact, så vi kan lære af andre og gøre vores til, at vi i fællesskab kommer tættere på målet om en mere bæredygtig virksomhedspraksis.

Global Compact giver os konkrete redskaber, som anvendes verden over, og som virksomhed har vi unikke muligheder for at tilegne os viden fra en bred vifte af virksomheder, der alle arbejder for at sikre overholdelse af menneskerettighederne, varetagelse af arbejdstagerrettigheder, miljøet og eliminering af korrupcion i alle dens former.



COMMUNICATION
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



VÆSENTLIGHEDSANALYSE

Commitment til FNs 17 Verdensmål

Som virksomhed har vi gennem flere år haft stigende fokus på vores samfundsansvar i Grønland.

I 2019 blev det besluttet, at vi ville tilslutte os FNs verdensmål for global bæredygtighed. Denne beslutning er blevet taget ud fra den overbevisning, at vi som virksomhed har unikke muligheder for at påvirke faktorer i samfundet, der kan hjælpe til, at Grønland når de statslige mål inden 2030.

Læs mere på www.anguniakkavut.gl

KNB støtter op omkring alle 17 af FNs verdensmål, og vi mener at alle mål er lige essentielle for, at vi som globalt samfund kan fremme en mere bæredygtig tilværelse. Dog ser vi, at vi ikke kan have signifikant indflydelse på alle 17 verdensmål og har derfor foretaget en intern analyse, der har vist, hvilke verdensmål vi kan have størst indflydelse på.

Denne analyse har belyst tre verdensmål som værende de mest logiske områder for os at gøre en ekstra indsats for, samt et fjerde, der skal understøtte arbejdet fremadrettet:

1. Deres indflydelse på vores primære virksomhedsfunktion
2. Muligheden for at skabe synergi mellem positiv indflydelse for lokalsamfundet og profit
3. Differentiering fra vores konkurrenter

Resultatet af denne proces guider vores strategiske arbejde med udvælgelse af konkrete virksomhedstiltag. Analysen viser, at verdensmål 3, 4 og 12 udgør vores største eksterne indflydelse på samfundet i Grønland. Verdensmål 17 skal samtidig være den skabende og faciliterende kraft i vores arbejde, da vi ser samarbejdsaftaler på tværs af private og offentlige sektorer som nøglen til succes på områder, hvor vi ikke selv har direkte indflydelse.

KOMMENDE DOBBELT VÆSENTLIGHEDSANALYSE

I 2023 har KNB igangsat en ny og gennemgribende analyse af virksomhedens bæredygtighedsstrategi samt nuværende bæredygtighedstiltag. Dette er gjort, så vi som virksomhed kommer tættere på de standarder, der er påkrævet i det nye "CSRD" EU-regulativ for bæredygtighedsrapportering.

Selvom Grønland ikke er medlem af EU, føler vi et stigende pres fra vores værdikæde samt andre større aktører i Grønland om at tilslutte os de nye EU-krav for bæredygtighedsrapportering. Vi ser værdi i at være på forkant med dette arbejde, så vi står bedre rustet og mere forberedt, når nye lovkraav på området bliver gældende for Grønland. Da den grønlandske årsregnskabslov på nuværende tidspunkt bygger på gammel dansk lovgivning, der ikke længere er gældende i Danmark, forventer vi, at den nye lovgivning på et tidspunkt vil få indflydelse på Grønlands ambitioner på området.

Med de nye krav forventes det, at der udarbejdes en dobbelt væsentlighedsanalyse efter en lang række prædefinerede rapporteringsstandarder. Dette arbejde fører virksomheden igennem en grundig analyse af alle aktiviteter i værdikæden, hvor der er bæredygtighedsindvirkninger på samfundet og finansielle bæredygtighedsindvirkninger på virksomheden. Denne mere detaljerede tilgang til vores fremtidige arbejde med bæredygtighed vil sikre en stærk og sammenlignelig metode for bæredygtighedsrapportering, der ligger på samme niveau som virksomhedens finansielle rapportering.

Vi forventer, at denne metode vil blive taget i brug i rapporteringen for 2025. Dog vil arbejdet løbende blive implementeret og vil have gradvis indvirkning på vores fortsatte rapportering de kommende år.

INTERESSENER OG STRATEGISK KOMMUNIKATION

I forbindelse med vores arbejde med bæredygtighed og ansvarlig handel i Grønland er vi afhængige af forholdet og samarbejdet med vores interessenter. Det er vigtigt, at der kommunikeres strategisk med hver gruppe, således at der opretholdes et godt og produktivt samarbejde. Det er gennem en god og struktureret kommunikation, vi agter at nå mange af de mål, vi har sat os. Alle parter skal informeres om virksomhedens beslutninger på bæredygtighedsområdet og bør blive inddraget, når dette er nødvendigt. Som et kooperativ har vi stærk lokal forankring gennem vores folkevalgte bestyrelse og lokalråd (BIS).

Vores lokalråd (BIS) står i stort omfang for den lokale interessentdialog mellem butikkerne og erhvervslivet i de enkelte byer. Det er vores håb, at vi gennem tæt dialog og lokalt engagement kan sikre, at de lokale behov bliver taget med i alle overvejelser.

De følgende afsnit vil redegøre for, hvem vi ser som vores primære interessenter, og hvordan vi kører den løbende dialog om vigtige nøgleområder for den enkelte.





Vi vil øge fokus på sunde varer i vores butikker og være en aktiv spiller i arbejdet med folkesundhed i Grønland.



Vi vil være et kraftcenter for læring og opkvalificering samt udvikling af ledere.



Vi vil sikre, at vores forretning påvirker miljøet negativt så lidt som muligt.



Vi vil sikre vores positive samfundsindflydelse gennem strategiske partnerskaber.

SÅDAN SKABER VI VÆRDI FOR SAMFUNDET

ANSVARLIG VIRKSOMHEDSPRAKSIS

Sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø.



Etisk handel og menneskerettigheder



Lige forhold for alle uanset køn, etnicitet og seksualitet



Nultolerance for korruption



Vores primære interessenter	Dialogform	Nøgleområder	Udvalgte initiativer i 2023
Kunder	Sociale medier Kundeundersøgelser Postkasser i butikkerne Arrangementer i butikkerne Trykt markedsføring Brugseni app'en	Kundetilfredshed Produktudvalg Fødevarer kvalitet Sundhed Ansvarlighed Mangfoldighed	I forbindelse med samarbejdet med Paariso under titlen "Sammen om det gode liv", er der blevet lavet en forbrugerundersøgelse om indkøbsvaner og den generelle holdning til sunde indkøb.
Medarbejdere	Afdelingsmøder Kurser Trivselsundersøgelse Individuelle møder HR-besøg	Medarbejdertilfredshed Karriereudvikling Arbejdsvilkår Sikkerhed Involvering i arbejdet med samfundsansvar	Der er i år endnu en gang blevet afholdt MTU og APV gennem Great Place to Work, og vi har igen opnået GPTW-certificeringen HR-afdelingen har i løbet af året været på besøg i alle byer og afholdt informationsmøder omkring vigtige emner, såsom barselsregler og personalepolitikker. Samtidig er information om virksomhedens whistleblowerordning blevet kommunikeret ud.
Lokalråd (BIS)	Lokale møder Løbende dialog med bestyrelsen om lokale arrangementer Opfølgingsmøder fra bestyrelsen	Dække de lokale behov Sikre synlighed i lokalområdet Sponsorstøtte	Der har i år været lokalrådsamling i Qaqqortoq, hvor alle lokalråd har fået bedre indblik i virksomhedens rejse med bæredygtighed. Lokalrådene fik til opgave at indtænke FNs 17 verdensmål i deres arbejde med lokale aktiviteter i deres byer.
Bestyrelsen	Generalforsamling Bestyrelsesmøder Løbende dialog Månedligt opdateringsbrev fra direktøren	Udvikling af strategier Økonomiske investeringer Sikring af at lokale behov bliver tilgodeset	Virksomhedens bestyrelse har afholdt 6 møder i løbet af året og var også med i Qaqqortoq, da lokalrådene mødtes.
Udenlandske leverandører (Coop m.fl.) og lokale leverandører (Royal Greenland, Neqi, lokale fangere, m.fl.)	Løbende dialog Årlige leverandørmøder Direkte lokal kontakt i butikkerne Individuelle møder	Sikring af forsyning og bestilling af varer Vedligeholdelse af varesortiment Sikring af etisk handel Underskrivelse af virksomhedens Code of Conduct Sikring af indhold til markedsføringsmateriale	
Fagforeninger, brancheorganisationer og andre organisationer (SIK, Grønlands Erhverv m. fl.)	Individuelle møder Løbende dialog Rundbordsdiskussioner	Sikre etisk virksomhedspraksis Medarbejderbeskyttelse	
NGO'er	Individuelle møder Løbende dialog Partnerskaber	Bæredygtigt indkøb Fremmende miljøinitiativer	
Kommuner	Løbende dialog	Markedsføring Lokale events Affaldshåndtering Åbning af nye butikker Inklusion og jobskabende initiativer	
Nationale politikere	Høringsvar på politiske forslag Rundbordsdiskussioner Individuelle møder	Skatter og afgifter Miljø Plastik Genbrug Fødevarer sikkerhed Forsyningsikkerhed	

KNBS ARBEJDE OG MÅL FOR BÆREDYGTIGHED I GRØNLAND INDEN 2030

Hvor kan vi gøre en forskel for Grønland? – Hvad vil vi forpligte os til inden 2030? – Hvordan når vi vores mål? – Hvilke tal indikerer, hvor langt vi er på rejsen?

Hvor kan vi gøre en forskel for Grønland? – Hvad vil vi forpligte os til inden 2030? – Hvordan når vi vores mål? – Hvilke tal indikerer, hvor langt vi er på rejsen?

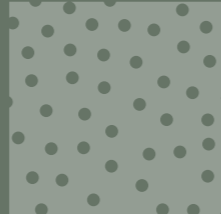
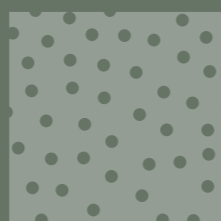
Som virksomhed har vi sat os ambitiøse mål for vores rolle som partner i det nationale arbejde om at løfte Grønland tættere på en bæredygtig fremtid. Ud fra vores udvalgte fokusområder, verdensmål 3, 4 og 12, har vi sat milepæle, der skal styre vores strategiske arbejde med virksomhedens eksterne samfundsansvar frem mod 2030. Samtidig har vi valgt indikatorer, der på sigt skal hjælpe os til at analysere vores fremskridt på de givne områder ud fra et solidt datagrundlag.

Med ny lokal og international udvikling i den globale tilgang til bæredygtighed vil der i de kommende år blive foretaget signifikante ændringer i vores tilgang til mål og datapunkter for bæredygtighed.

Med Grønlands nylige tilslutning til Paris-aftalen og de nye rapporteringsstandarder i Europa, forudser vi store ændringer i vores mål på bæredygtighedsområdet. KNBs arbejde med bæredygtighed har lige fra starten handlet om at sikre en mere bæredygtig fremtid for Grønland. Vi ser frem til at gennemgå den nye nationale klimastrategi, og vi agter at sikre et tilgængeligt datagrundlag for vores virksomhed, der i fællesskab med resten af det grønlandske erhvervsliv kan medvirke til, at Grønland får lagt gode og realistiske mål.

Vi vil fortsætte vores arbejde med de nuværende mål for bæredygtighed, indtil vi har analyseret og fastlagt en ny og opdateret bæredygtighedsstrategi baseret på de nye standarder, der nu er sat i kraft i Danmark og i resten af Europa.

Følgende afsnit vil præsentere virksomhedens nuværende mål og resultater af arbejdet med vores udvalgte fokusområder for bæredygtighed.



3 SUNDHED OG TRIVSEL



VORES MÅL — HVOR LANGT ER VI?

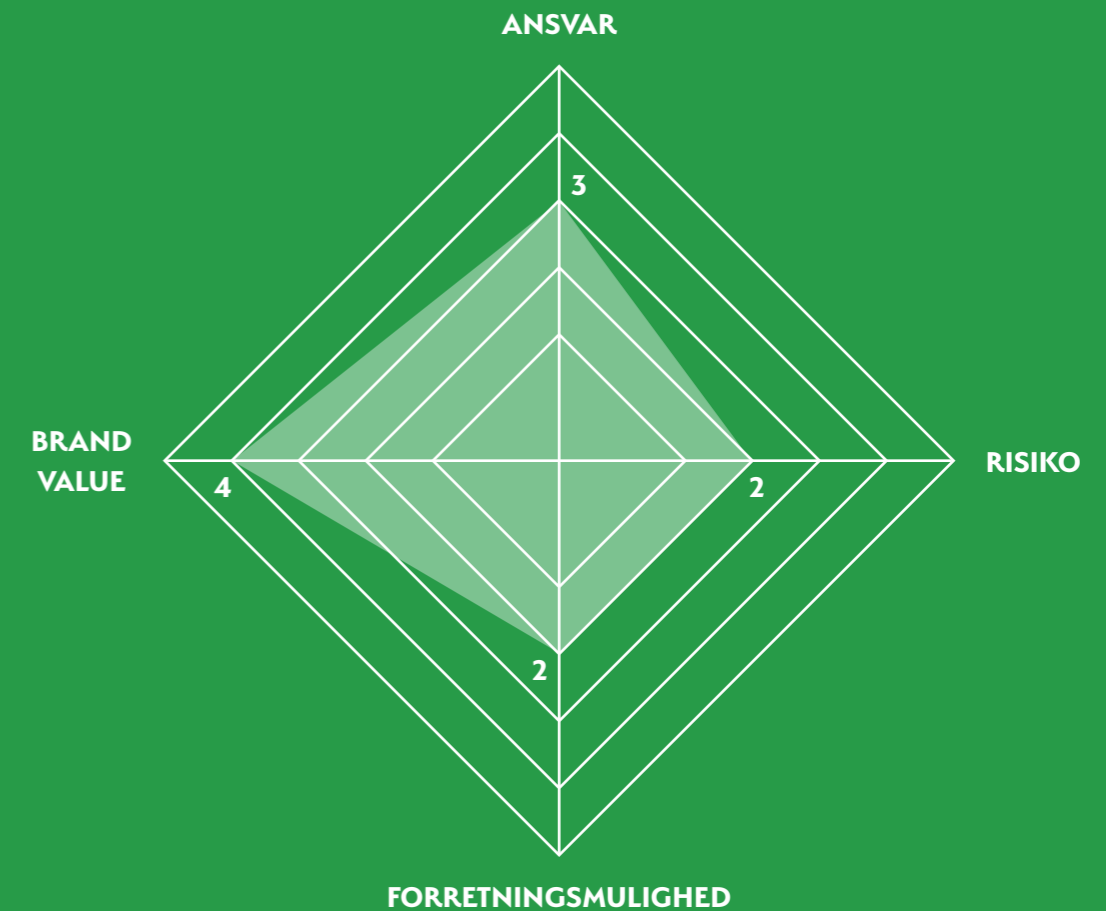
Vi vil arbejde aktivt med KRAMS faktorene hvert år.

Vi vil sikre vores kunder det sunde alternativ i alle vores butikker.

Vi agter at gøre samarbejdet "sammen om det gode liv" mere synligt i vores butikker.

Vi arbejder på at finde nye samarbejdspartnere, der kan hjælpe os i arbejdet med at fremme folkesundheden i landet.

Vi arbejder på nye målsætninger for vores arbejde med folkesundhed inden 2030.



VORES ARBEJDE — HVORFOR?

"VI VIL ØGE FOKUS PÅ SUNDE VARER I VORES BUTIKKER OG VÆRE EN AKTIV SPILLER I ARBEJDET MED FOLKESUNDHED I GRØNLAND"

Ansvar

Som detailhandelsvirksomhed i Grønland er vi i daglig kontakt med en stor del af den grønlandske befolkning. Vi vil gerne være med til at skabe et sundere og mere velfungerende Grønland, men det er ikke et mål, vi kan nå alene. Derfor ser vi det som essentielt, at vi knytter gode partnerskaber på tværs af erhvervslivet og de offentlige instanser i Grønland, samtidig med at vi hjælper vores kunder til at tage et personligt ansvar.

Risiko

Vi forhandler et bredt udvalg af varer til vores kunder, så vi ser ikke en høj økonomisk risiko ved at udvide med sundere og mere alternative varevalg i takt med at efterspørgslen stiger.

Forretningsmulighed

Vi vil altid sælge og markedsføre de varer, vores kunder efterspørger. I takt med at efterspørgslen for sundere varer stiger, vil forretningsmulighederne stige. Vi kan på moderat vis præge udbuddet, men vi er afhængige af at vores kunder i sidste ende køber varerne.

Brand value

Ved at deltage aktivt i arbejdet for bedre folkesundhed i Grønland ser vi rigtig gode muligheder i at styrke vores brand. Vi vil være kendt for aktivt at gøre en forskel og øge fokus på sundhed og trivsel gennem vores kommunikation og vareudbud.

EN AKTIV FORKÆMPEL FOR FOLKESUNDHED I GRØNLAND

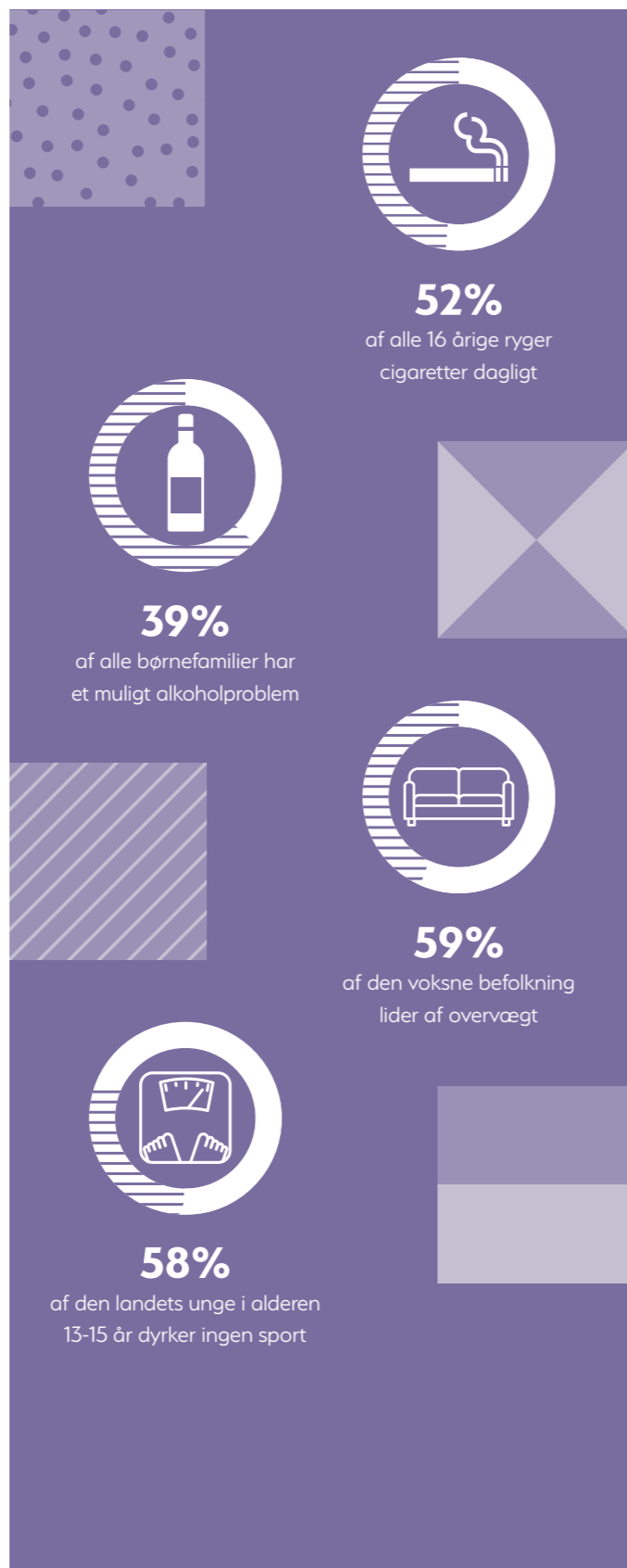
Som detailhandelsvirksomhed i Grønland har vi en kæmpe berøring med den grønlandske befolkning. Med 17 butikker i 8 byer, ca. 600 medarbejdere og mellem 7-10.000 kunder, som kommer igennem vores butikker hver dag, mener vi, at vi har en helt unik mulighed for at styrke og påvirke det grønlandske samfund.

Tager man et blik på folkesundheden i Grønland, bliver man i dag præsenteret for problematiske tal, som vi mener belyser nogle af landets største udfordringer for at nå FN's målsætning for stater og nationer inden 2030. Ifølge den seneste folkesundhedsplan fra Naalakkersuisut (Inuuneritta III), så lider 59 % af den voksne befolkning af overvægt, over 58 % af landets unge i alderen 13-15 år dyrker ingen former for sport, 52 % af alle 16-årige ryger cigaretter dagligt, og 39 % af alle børnefamilier har et muligt alkoholproblem.

Disse yderst problematiske tendenser vil på sigt kunne belaste det grønlandske sundhedsvæsen med flere tilfælde af blandt andet kræft og diabetes samt mange andre livsstilsrelaterede sygdomme. Samtidig vil psykiske problemer hos udsatte børn, unge og voksne også komme samfundet mere til last, hvis ikke der bliver sat ind på folkesundhedsområdet i Grønland.

Det er disse fakta, der ligger til grund for vores beslutning om at være en aktiv spiller i arbejdet med folkesundhed i landet. Vi mener, at vi kan gøre meget for at mindske alvoren af de problemer, Grønland står over for i fremtiden, hvis vi i partnerskab med andre vigtige aktører løfter i fællesskab. Givet emnets natur, så er arbejdet med folkesundhed svært at måle. Vi anerkender at arbejdet med folkesundhed er en udfordring i forhold til at kunne rapportere om fremdrift gennem konkrete KPI'er. Vi forsøger dog gennem partnerskaber og strategiske indsatser at sikre en positiv indflydelse.

De følgende afsnit vil give et indblik i de konkrete initiativer virksomheden har sat i værk i 2023.



SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF DETAILHANDLEN



Sammen om det gode liv



Det gode tværfaglige samarbejde med Paarisa og de øvrige væsentlige spillere i den grønlandske detailhandel har i 2023 udviklet sig og har skabt gode resultater. Ved udgangen af 2022 valgte alle parter at udvide partnerskabets fokusområde, så der nu bliver indsamlet data på flere varekategorier, der er med til at fremme en sundere livsstil for vores kunder.

Partnerskabet "Sammen om det gode liv" har samlet den grønlandske detailhandel om et fælles mål. Med udgangspunkt i de unikke egenskaber, der ligger i detailhandelns virke i Grønland, indtager partnerskabet en strategisk tilgang til arbejdet med folkesundheden i landet. For at kunne udforme en strategi, som vil få positiv indflydelse på sundheden blandt befolkningen, er der behov for at opbygge et datagrundlag, der viser, hvor der bør sættes ind. Ved at indsamle salgsdata på frisk og frossen frugt og grønt samt nøglehulsmærkede varer er det nu muligt at sætte strategiske mål for at fremme salget af sunde varer i landet. Samtidig er det også muligt - på trods af traditionelle konkurrencebarrierer - som en samlet detailhandel at støtte op om Paarisas nationale initiativer for folkesundhed i hele Grønland.

Inden partnerskabet blev etableret kunne det være en udfordring at sætte realistiske og datafunderede mål for arbejdet med folkesundhed. Selvom vi naturligvis havde klare ambitioner om at fremme det sunde valg, var vi mere isoleret omkring den vigtige opgave, og hvilke tiltag vi kunne igangsætte. Derfor har vi brugt ressourcer på at etablere og fastholde samarbejdet med vores konkurrenter i detailbranchen samt Paarisa. Vi føler at partnerskabet giver os konkrete redskaber og data, der kan lede vores samlede indsats fremadrettet.

I 2023 har Brugseni haft fokus på at synliggøre partnerskabet gennem digitale markedsføringskanaler og foruden dette en aktiv deltager i folkeskoleprojektet IGASA. Vores fokus har været rettet mod sikring af data til samarbejdet samt at udvikle vores unikke måde at arbejde henimod partnerskabets mål for de valgte kategorier. Da vi har været i gang med en større udskiftning af vores bagvedliggende forretnings-systemer, har vi løbende haft nogle udfordringer med dataudtræk og de parametre vi på tværs af forskellige systemer i detailhandlen kan definere som en fælles standard. Vi har dog formået at sikre, at der nu er et stærkt datastyrværktøj, der vil sikre validiteten af vores indberettede data fremadrettet. Samtidig med dette skift har vi valgt at involvere vores afdeling for kampagne- og kategoriplanlægning dybere i partnerskabet. Vi ser stor værdi i at kunne drage nytte af en bredere organisatorisk forståelse for samarbejdet, så vi sammen på tværs af virksomheden kan træffe gode og strategiske beslutninger.

Udvidede mål for 2023

Partnerskabets mål for 2022 var udelukkende at fremme salg af frugt og grønt fra frost.

Dette mål blev sat ud fra de daværende muligheder for indsamling af data blandt parterne. Partnerskabets natur dikterer, at vi skal kunne tilgå dataindsamling for de forskellige kategorier ud fra fælles parametre og vareområder, der giver mening for alle. Dette kan skabe nogle udfordringer, da ikke alle i partnerskabet har lige nemt ved at trække data, samtidig med at butikkerne befinder sig mange steder i Grønland med forskellige muligheder og udfordringer.

Vi har derfor valgt at måle på de kategorier, der giver mening for det brede fællesskab. Alle i partnerskabet arbejder på at kunne indrapportere så mange kategorier som muligt. I slutningen af 2022 valgte vi at udvide med flere kategorier i forhold til 2023, så alle parter nu rapporterer på både frossen og frisk frugt og grønt samt nøglehulsmærkede produkter.

Vi anerkender, at salget i disse kategorier ikke i sig selv vil gøre en signifikant forskel for den samlede folkesundhed i landet. Dog mener vi, at det er et godt udgangspunkt for et samarbejde, der gerne skulle udvide sig til flere områder over tid.

Der blev sat følgende nye mål for samarbejdet i 2022, som efterfølgende har været gældende i 2023:

- Øge salget af frisk frugt og grønt
- Øge salget af nøglehulsmærkede varer
- Øge andelen af sunde varer i top 15-listen over de mest solgte varer
- Øge kendskabet til partnerskabet og partnerskabets logo

Det er med disse mål for øje, at KNB har tilgået det strategiske arbejde omkring folkesundhed i 2023.

Brugsenis resultater for 2023

Resultaterne bliver fremlagt i indextal som er bundet op på sidste års resultater. Med vores indsatser ser vi gode interne resultater. Vi er stolte af at vi kan bidrage så positivt til samarbejdets samlede nationale resultater.

	2023	Q1	Q2	Q3	Q4
Frossen frugt og grønt	Index 97	Index 99	Index 106	Index 79	
Frisk frugt og grønt	Index 103	Index 110	Index 107	Index 93	
Nøglehuls-mærkede produkter	Index 90	Index 104	Index 120	Index 91	
Note for Q4	Vi oplevede en betydelig nedgang i salget af varer i årets sidste kvartal. Dette skyldtes store udsving i vareforsyningen fra Danmark.				

Samlede resultater for partnerskabet

Samlet har samarbejdet i 2023 resulteret i en national fremgang i salget af frost grønt på 2%. Dette er et resultat vi er stolte af.

	2023	Q1	Q2	Q3	Q4
Frossen frugt og grønt	Index 100	Index 103	Index 105	Index 96	
Frisk frugt og grønt	Index 103	Index 107	Index 102	Index 98	
Nøglehuls-mærkede produkter	Index 102	Index 105	Index 104	Index 99	

Neriuffik

(Kræftens bekæmpelse i Grønland) 2023

Vi har igen i år valgt at støtte Neriuffik med en donation på **50.000 kr.**

Vi har i mange år støttet Neriuffik for at bidrage positivt til et sygdomsområde, der desværre rammer rigtig mange mennesker i Grønland. Vi agter fortsat at bidrage til dette vigtige arbejde.

Det er vores håb, at vores bidrag kan bringe os tættere på en virkelighed, hvor kræft ikke længere frarøver os menneskeliv og nært pårørende kan have bedre adgang til den fornødne hjælp.



KRAMS-FAKTORERNE

Som en fast del af vores arbejde med folkesundhed i landet besluttede vi i 2019, på baggrund af flere eksperter vurdering, at de såkaldte "KRAMS-faktorer" – Kostvaner, Rygning, Alkohol, Motion og Stress – skal indgå i vores strategiske arbejde med forbedring af folkesundheden i landet.

Dårlige kostvaner, rygning, alkoholmisbrug, mangel på motion og stigende stress i hverdagen er alle faktorer, der skal arbejdes med, hvis vi ønsker at påvirke den negative tendens i forhold til livsstils-sygdomme i Grønland.

På baggrund af dette har vi igangsat flere initiativer, som vi mener, i større og mindre grad, adresserer disse faktorer. Vi agter i arbejdet med fremtidige initiativer at benytte KRAMS-faktorerne som en vigtig indikator for vores fremdrift.

Efter flere år med udfordringer, på grund af Covid-19, har vi i år endelig haft muligheden for at lave arrangementer og aktiviteter for vores mange kunder og medarbejdere. Vi er så glade for endelig at kunne arbejde aktivt i lokalmiljøet igen. Meget af arbejdet vi har gjort i år er i samarbejde med vores nyligt valgt lokalrådsmedlemmer (BIS'erne) i de enkelte byer. Ved deres hjælp har vi været aktive i alle vores 8 byer med en bred palette af aktiviteter til gavn for både børn, unge og voksne.

KOST

Madlavning på skoleskemaet: IGASA 2023

Den 10. maj blev der sat "madlavning" på skoleskemaet på flere skoler rundt omkring i landet. Som en del af partnerskabet "Sammen om det gode liv" har Paarisa, Unicef Grønland og den samlede detailhandel i Grønland afholdt den første årlige IGASA-dag med stor succes. I alt 37 folkeskoleklasser var tilmeldt projektet, hvor formålet var at introducere de unge i skolealderen for nem og sund madlavning.

Med vores unikke samarbejde på tværs af detailhandlen var KNB med til at sikre råvarer til projektet i tre byer, hvor vi har butikker. Vi er stolte af, at vi kan være med til at gøre en aktiv indsats for folkesundheden på tværs af hele landet.

Projektet forventes at fortsætte de kommende år, og vi ønsker fortsat at støtte dette gode initiativ. Som detailhandel ser vi stor værdi i at hjælpe især den yngre generation til at tage et større ansvar og få hjælp til at opbygge sundere kostvaner.

RYGNING OG MISBRUG

Som virksomhed tilbyder vi alle vores medarbejdere mulighed for at deltage i rygestopkurser og behandlingsforløb for misbrug. Dette er beskrevet i vores personalehåndbog og bliver på den måde kommunikeret ud til alle vores medarbejdere.

Vi har i vores arbejde med at udbrede kendskabet til dette mødt nogle udfordringer i form af, hvilke tilbud, der reelt kan tilbydes den enkelte medarbejder. Sidste år blev der igangsat en undersøgelse af, hvilke reelle muligheder vi har for at tilbyde kurser og hjælp. Dette er fortsat ind i dette rapporteringsår og er stadig undervejs. Vi forventer at have en klar politik og procedure på området i det nye år.

ALKOHOL

Som virksomhed mener vi ikke, at det er vores ansvar at diktere vores kunders indkøb. Men vi er opsat på at tilbyde gode alternativer til blandt andet alkohol, således at vores kunder altid har andre valgmuligheder ud over det sædvanlige sortiment.

Vi vil fortsat lade uge 18 være en særlig uge, hvor der bliver skabt ekstra debat om alkoholforbrug, så vi gør vores til at påvirke befolkningens alkoholvaner i en positiv retning.

Vi har en intern alkoholpolitik i virksomheden, der gælder alle ansatte i arbejdstiden. Vi tolererer ikke indtagelse af alkohol i arbejdstiden, og det kan være afskedigungsgrund at møde beruset op på arbejdspladsen. Dog som nævnt i tidligere afsnit tilbyder vi hjælp og vejledning til ansatte med misbrugsproblemer.

MOTION

Brugseniløbet

Som en fast tradition har vi igennem adskillige år afholdt det, vi kalder "Brugseniløbet", hvilket er et arrangement, der foregår i alle byer, hvor Brugseni er repræsenteret. Efter flere år med restriktioner på forsamlinger og lignende, blev løbet i år holdt som normalt i alle Brugseni-byer. Flere byer meldte om rekordhøj deltagelse. Alle byer gjorde en kæmpe indsats, og vi havde samlet over tusinde deltagere. Vi er stolte af at kunne skabe rammerne for motion for både store og små.



KNB støtter foreningslivet

Som den største grønlandske og medlemsejede forening mener vi, at det er vigtigt, at vi støtter op om det øvrige foreningsliv i Grønland. Vi giver hvert år vores lokale butikker mandat til at uddele sponsorarter til projekter, der er med til blandt andet at sætte fokus på sundhed og motion. Foreningslivet har i år fået sponsorater, penge og ydelser til en samlet værdi af over **59.000 kr.** som hjælper til at promovere god og sund livsstil blandt landets befolkning.

Medarbejdertrivsel og god motion

Internt i virksomheden har vi inkorporeret motion og medarbejdertvivelsaktiviteter i vores strategiske arbejde med MTU og APV hvert år. Hver butik eller forretningsenhed får til opgave i fællesskab at finde fem aktiviteter, de skal tilbyde alle medarbejdere fordelt på hele året. Dette er med som et af fokusområderne i at sikre større medarbejdertilfredshed og udbygge de gode relationer.

STRESS

Vi tilbyder som udgangspunkt alle medarbejdere hjælp, såfremt der er et reelt behov. Som noget nyt er der i forbindelse med vores talentudviklingsforløb blevet oprettet et kursus med fokus på balance mellem arbejdslivet i butikken og privatlivet derhjemme, samt hvilken rolle man har som leder for at ens medarbejdere trives. Dette kursus giver deltagerne redskaber, der ruste dem til at kunne skabe sunde arbejdsforhold for deres medarbejdere.



ANDRE SUNDHEDSFREMMENDE INITIATIVER

PiSiu-prisen 2023

I 2023 valgte vi at træde ind i et nyt samarbejde med Det Grønlandske Kriminalpræventive Råd (Pinerlutsaaliuinermut Siunnersu-isoqatigiit - PiSiu) om uddelingen af en årlig kontant pris på **20.000 kr.**

PiSiu-prisen er et nyt tiltag, der har til formål at anerkende og honorere præventive, civilsamfundsindsatser, der tilgodeser børn og unge samt samfundet i sit hele. PiSiu-prisen dækker hele landet.

Partnerskabet er indgået på baggrund af et fælles ønske om at udvikle det grønlandske samfund i en positiv retning samt en fælles vision om, at forpligtende partnerskaber på tværs af samfundet er medvirkende til dette.

Der er indgået en femårig partnerskabsaftale frem til 2027.

Vi håber at denne støtte vil resultere i projekter, der gør en positiv forskel for samfundsudviklingen i hele Grønland, og ikke kun i byer hvor Brugseni er repræsenteret. I år gik prisen til den samfundsøkonomiske virksomhed "Siu-Tsui" i Tasiilaq, der aktivt skaber arbejdspladser til og sammen med de unge i Grønland. Deres store arbejde med at sikre arbejde til de unge er i den grad prisværdigt. Vi håber, at vores støtte kan sikre dem endnu større succes fremover.

Sundhedsforsikring

Som et nyt personalegode tilbyder vi nu en udvalgt del af vores kontraktansatte personale, samt alle vores elever, mulighed for betalt sundhedsforsikring. Vi ønsker med denne ordning at skabe et større sikkerhedsgrundlag for udvalgte medarbejdere. Vi ser det som essentielt, at vores medarbejdere føler sig trygge på deres arbejdsplads og generelt i deres hverdag. Det er vores håb, at dette tiltag kan føre til lavere medarbejderomsætning og større trivsel blandt da af vores ansatte, der er omfattet af denne ordning.



4 KVALITETS- UDDANNELSE



VORES MÅL — HVOR LANGT ER VI?

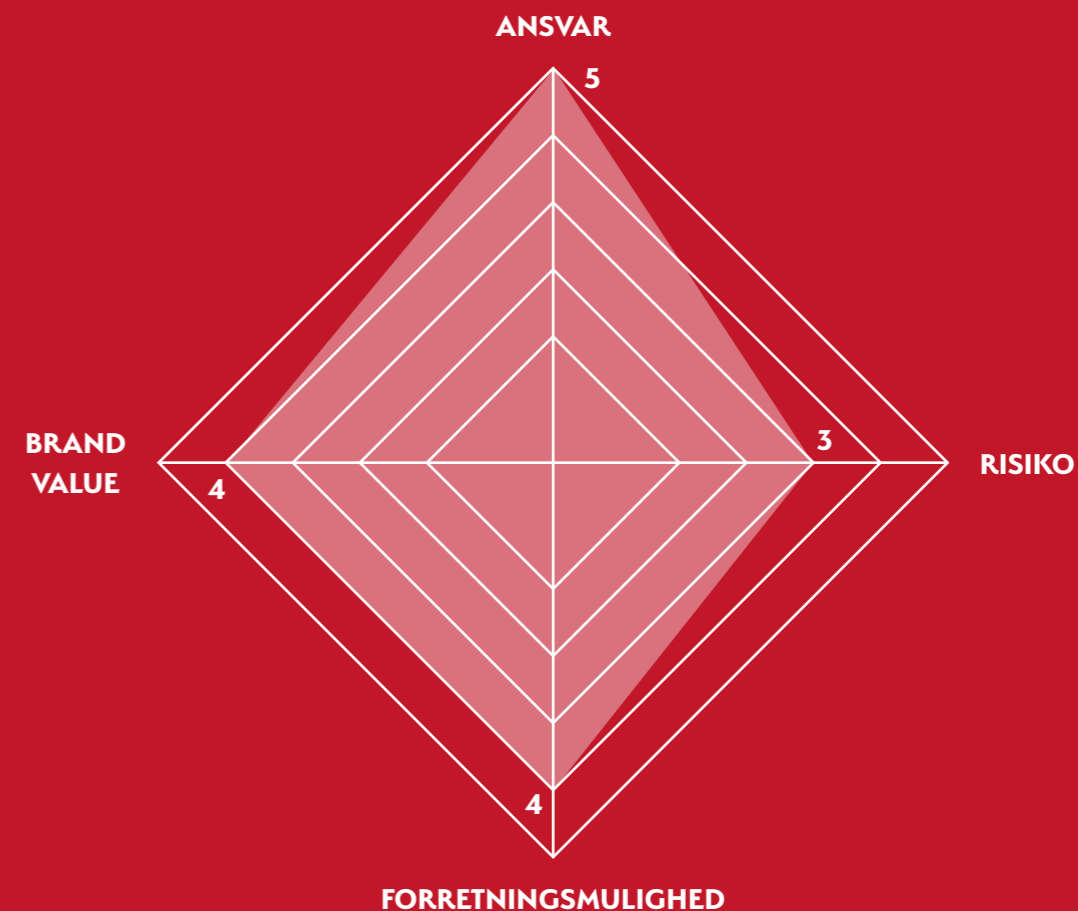
Vi vil have vores medarbejderomsætning ned på 2 inden 2030



Inden 2030 skal 80% af vores medarbejdere føle kompetenceløft hvert år



Minimum 25% af vores butikspersonale skal være faglært inden 2030



VORES ARBEJDE — HVORFOR?

“VI VIL VÆRE ET KRAFTCENTER FOR LÆRING OG OPKVALIFICERING SAMT UDVIKLING AF LEDERE”

Ansvar

Som en af de største arbejdspladser i Grønland skaber KNB rammerne for mange menneskers hverdag i Grønland. Derfor har vi et stort ansvar for at skabe et arbejdsmiljø og en kultur, der sikrer faglig og personlig udvikling af medarbejdere og ledere.

Risiko

Mange er med til at løfte opgaverne til daglig, flere bliver klar til at tage mere ansvar, men de tung beslutningsopgaver hviler på få. Derfor er der en risiko ved at mangle morgendagens leder, hvis ikke vi kvalificerer og oplærer eksisterende medarbejdere.

Forretningsmulighed

Vi ser arbejdet med opkvalificering som essentielt for vores fortsatte virke i Grønland. Ved ikke at engagere os i denne proces risikerer vi at tabe forretning og markedsandele til vores konkurrenter.

Brand value

Jo bedre vores medarbejdere udvikler sig og tager mere ansvar, jo stærkere og mere attraktivt bliver vores brand. Med et attraktivt brand og topmotiverede medarbejdere ser vi gode forretningsmuligheder i form af øget produktivitet samt mulighed for potentiel udvidelse af vores butiksportefølje.

ET KRAFTCENTER FOR LÆRING OG OPKVALIFICERING SAMT UDVIKLING AF LEDERE

Som arbejdsplads skaber KNB rammerne for rigtig mange menneskers hverdag i Grønland. Derfor mener vi, det er essentielt at stræbe efter at skabe et arbejdsmiljø, der sikrer god, faglig og personlig udvikling af alle medarbejdere.

Som detailvirksomhed er vi en del af en branche, der er præget af en meget høj udskiftning af medarbejdere. Denne negative tendens ses desværre også i vores virksomhed. I 2019, da vores øgede opmærksomhed på bæredygtighed havde sin start, besluttede vi, at et af vores primære fokusområder skulle være at nedbringe vores medarbejderomsætning. I 2021 fik vi en baseline på vores medarbejderomsætning som på daværende tidspunkt lå på 2,7.

Inden 2025 vil vi stræbe efter at få medarbejderomsætningen ned på 2, og inden 2030 vil vi ned på 1,3. Vi ser disse som ekstremt ambitiøse mål, givet tendenserne i branchen.

Medarbejderomsætning 2023 2022

For at nå i mål med vores ambitioner vil vi forsøge at blive et kraftcenter for udvikling af ledere og opkvalificering af medarbejdere i Grønland. Vi mener at FNs verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse på mange måder taler direkte ind i vores mål på dette område.

Vores ansatte er på alle måder en direkte del af det samfund, vi ønsker at løfte. Kan vi skabe synergi mellem vores ambition om fastholdelse og give samfundet flere muligheder for kvalitetsuddannelse, vil både KNB og samfundet stå stærkere i det lange løb.

I år har vi haft særlig fokus på forbedringer på en række områder, såsom elevhåndtering, strømlining af folkeskolebesøg i vores butikker, virksomhedens sikkerhedsorganisation, udvikling af talenter og udvidelse af virksomhedens kursuskatalog til opkvalificering af medarbejdere.



Et godt samarbejde med landets folkeskoler



De statslige indikatorer for verdensmål 4 drejer sig hovedsageligt om børn og unge i skolealderen. Vi agter at gøre vores til, at der bliver skabt opmærksomhed på, hvad detailbranchen bringer af muligheder, således at de unge kan tage beslutninger om deres fremtidige uddannelse på et nuanceret og oplyst grundlag. Vi ønsker at skabe begejstring for butiksfaget blandt landets unge samt introducere de mange andre muligheder, en virksomhed som KNB har at byde på.

Vi har i 2023 haft besøg af omkring 46 folkeskoleelever fordelt i vores butikker og har deltaget ved 4 uddannelsesmesser rundt omkring i Grønland

Vi ser et stort potentiale i at komme godt ind på livet af de unge tidligt i deres karriere. Ved at introducere vores virksomheds muligheder og vores rollemodeller tidligt for de unge, håber vi på, at der bliver lagt et fundament af gode indtryk, som vil føre til nye potentielle elever og medarbejdere i vores virksomhed.

Fokus på vores elever

Som en af de største virksomheder i Grønland danner vi rammen for en bred vifte af praktikpladser. Vi ønsker at bidrage til, at Grønland får mere uddannet arbejdskraft, der kan komme hele samfundet til gode, samtidig med at vi udbygger vores egne muligheder for at ansætte nye medarbejdere.

	2023	2022	2021	2020
Antal nye elever	18	15	14	13
Antal færdige elever	2	4	10	3

I KNB har vi udarbejdet en elevhåndteringspolitik, som konkretiserer og specificerer, hvordan elevhåndteringen skal foregå i vores virksomhed. Det er vores intention, at denne politik skal styrke elevområdet således, at vi nedbringer frafaldsprocenten og gør vores butikker endnu mere attraktive som praktiksted.

I 2023 har vi afholdt en fælles elevsamling, hvor alle vores elever fra hele landet på tværs af alle fag blev samlet til nogle inspirerende dage med undervisning og udvikling af relationer. Dette års elevsamling blev afholdt i Nuuk, hvor i alt 25 elever havde mulighed for at deltage.

Vi ansætter elever løbende, og følgende oversigt viser, hvor mange af vores elever der er startet og stoppet i det forgangne år.

Intern ledelses- og talentudviklingsprogram

I 2023 fik det sidste talenthold gennemført KNBs interne ledelses- og talentudviklingsprogram.

I alt har 38 af vores dygtige talenter nu været igennem alle seks moduler og har fået deres afsluttende bevis. Vi er stolte over den indsats, talenterne har ydet, og vi ser frem til at gøre brug af deres mange kompetencer.

Med de første tre hold, der har gennemført uddannelsesprogrammet, er det nu blevet tid til at evaluere forløbet, så vi kan sikre de næste deltagere en endnu bedre oplevelse.

Talentforløbet har givet deltagerne indgående kendskab til emner som situationsbestemt ledelse, DISC-analyse, regnskabsforståelse, kommunikation- og præsentationsteknik, ledelse i KNB samt "work/life balance". Det er vores håb, at talenterne med disse færdigheder kan skærpe deres kompetencer. Hvis talenterne ikke allerede varetager ledelsesansvar i virksomheden, er det samtidig forhåbningen, at flere bliver klar til at påtage sig dette ansvar i fremtiden.

Da hensigten for uddannelsen og konstruktionen af forløbet har ændret sig over tid, vil vi i den kommende tid tage konceptet op til genovervejelse. Vores ambition er stadig at tage hånd om vores talenter og at løfte deres faglige kvalifikationer. Vi agter dog at skabe det rigtige program, der kan give endnu flere mulighed for at opnå faglig udvikling og opkvalificering. Der arbejdes desuden på at skabe virksomhedens næste talentudviklingsprogram.

Udbudte kurser i 2023

Med vores centrale fokus på at sætte mennesket i centrum har vores HR-afdeling arbejdet på at skabe en ny struktur for, hvordan vi som virksomhed kan sikre god kompetenceudvikling samt effektiv onboarding af nye medarbejdere. 2023 har skabt rammen for udviklingen af processen, og i 2024 er det vores ambition at afprøve og tilbyde den nye tilgang til en endnu større del af virksomheden.

I 2023 har vi kunnet tilbyde vores medarbejdere 13 forskellige kurser fordelt over en bred vifte af områder. I alt 116 af vores medarbejdere har i løbet af året deltaget i forskellige kurser.

Brugsforeningen for Als og Sundeved – samarbejde og udveksling

Tilbage i 2021 begynde KNB de indledende samtaler, der skulle resultere i et konstruktivt udvekslings samarbejde mellem Brugsforeningen for Als og Sundeved (BALS) i Danmark og KNB i Grønland. Målet var at skabe medarbejderudviklingsmuligheder for begge parter igennem kortere og længerevarende udvekslingsforløb mellem foreningerne.

Vi ser et stort potentiale i at kunne tilbyde vores medarbejdere faglig kompetenceudvikling i Danmark og samtidig få tilført ny viden i vores afdelinger gennem besøgende fra Danmark. Der har i år været 2 butiksmedarbejdere fra BALS i praktik i vores butik i Ilulissat, og vi har sendt en af vores slagterelever til et udvekslingsforløb i Danmark.

Samarbejdet med BALS er med til at sikre, at vi som virksomhed kan tilbyde unikke muligheder for vores medarbejdere, hvilket forhåbentligt vil skabe endnu større medarbejdertilfredshed og fastholdelse.





GREAT PLACE TO WORK

Kompetenceløft – Hvert år

Det er vores klare holdning, at kompetenceudvikling af vores medarbejdere er med til at sikre fremdrift og innovation i vores virksomhed. Det er vores overbevisning, at en medarbejders følelse af kompetenceløft er med til at sikre højere anciennitet og større arbejdsglæde.

Vi ønsker inden 2030 at have minimum 80% af vores samlede medarbejdere, der føler de har oplevet et kompetenceløft hvert år. Dette tal skal baseres på vores årlige medarbejdertrivselsundersøgelse.

Samtidig stræber vi efter at opnå certificering som Great Place to Work hvert år. Som virksomhed benytter vi Great Place to Work i forbindelse med gennemførelsen af vores medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU). Baseret på virksomhedens MTU-resultat er det muligt at opnå en certificering, der kan benyttes til synliggørelse af medarbejdernes tilfredshed i markedsføring og rekruttering, så længe visse krav bliver mødt.

Læs mere om Great Place to Work på:

www.brugseni.gl/great-place-to-work

Som en del af MTU bliver vi, med en lang række spørgsmål, målt på fem faktorer, som samlet giver vores virksomhed et "trust index". Virksomhedens trust index giver indblik i den samlede medarbejdertilfredshed. De fem faktorer er:

- Troværdighed
- Respekt
- Retfærdighed
- Stolthed
- Fællesskab

For at opnå certificering som "Great Place to Work" skal man opnå en score på minimum 70% i det samlede trust index for virksomheden.

Vi har i år igen opnået certificeringen "Great Place to Work" med et trust index på **83%**.

	2023	2022	2021	2020
Samlet trust index for virksomheden	83%	81%	n/a	79%

Blandt Danmarks bedste arbejdspladser 2023

Som en del af Great Place to Work har de deltagende virksomheder mulighed for at komme ind på den prestigefyldte liste over Danmarks bedste arbejdspladser.

Med de flotte resultater KNB har opnået, lykkedes det i år at opnå en 21. plads i kategorien "Arbejdspladser med 50 til 499 medarbejdere". Det er første gang nogensinde, at en grønlandsk virksomhed er kommet med på denne liste, hvilket vi er meget stolte over.

Vi har arbejdet hårdt for at sikre vores medarbejdere en god og stabil arbejdsplads, der sætter mennesket i centrum. Vi arbejder fortsat på at få vores trust index til at stige på de underliggende parametre ved at analysere de besvarelser, medarbejderne har indsendt. Vores mål var at nå et trust index på 80% inden 2030, og det har vi nu allerede opnået. Nu vil vi have fokus på fortsat udvikling og fastholdelse, så vi forbliver over 80% i mange år frem.

Suugaq 2.0

Udvikling af ledere i KNB er fortsat et helt centralt fokuspunkt. Vores virksomhed arbejder med en tillidsbaseret tilgang til ledelse. Nøglebegreber som ærlighed, pålidelighed, tolerance og åbenhed er essentielle for, at vi kan skabe den bedste arbejdsplads for vores medarbejdere. Vi mener, at tillid skaber fundamentet for bedre konflikthåndtering, hvilket igen skaber commitment hos den enkelte medarbejder og fører til bedre overførsel af ansvar fra leder til medarbejder.

Erfaringen viser, at tillidsbaseret ledelse også i sidste ende skaber bedre resultater. I 2020 begyndte KNB med et nyt ledelsesudviklingsforløb der blev døbt "Suugaq". Dette forløb samlede alle ledere i hele virksomheden til fem moduler designet til at højne deres ledelsesegenskaber og give dem personlig indsigt i deres eget lederskab gennem individuelle coaching-sessioner med uddannede ledelsescoaches.

I 2023 startede KNB på det næste kapitel i lederudvikling. "Suugaq 2.0" blev igangsat med stor fokus på især det personlige lederskab og evnen til at skabe samspil: Samspil internt i ledelsen, samspil i de enkelte teams, og samspil mellem medarbejdere og ledere i butikkerne. Som noget nyt har vi formået at kunne afholde kurset fuldstændig dobbeltsproget med primær fokus på grønlandsk. De tidligere forløb har haft en overvægt af dansk, hvilket har påvirket indlæringskurven hos flere deltagere.

Derfor har vi gjort en ekstra indsats for at opkvalificere vores HR-afdeling til at kunne facilitere Suugaq-forløbet uden ekstern hjælp.

Under forløbet fik i alt 15 af vores ledere videreudviklet deres kompetencer i konflikthåndtering mellem medarbejdere, og forståelse for vigtigheden af engagement i ens kollegers problemstillinger. Der har desuden været stor fokus på forståelse af egne personlige udfordringer.

Vi har fået god feedback på denne indsats, og vi agter at forsætte Suugaq-konceptet fremadrettet. Det er vigtigt for os som virksomhed at sikre vores ledere de bedste forudsætninger for at kunne løfte personaleansvaret med mennesket i centrum.

Ud over vores arbejde med Suugaq blev der i 2023 udarbejdet en plan for et løbende introduktionsforløb til nye ledere i virksomheden. Dette skulle køre sideløbende med Suugaq for at introducere ledelsesgrundlaget, samt hvad det vil sige at være en empatisk leder i Brugseni. Vi håber at dette onboardingforløb kan klæde alle kommende ledere på til at varetage den vigtige rolle, det er at varetage ansvaret som leder i vores virksomhed.



Støtte til ph.d.-studerende i Grønland

I 2023 valgte KNB at støtte et initiativ sat i værk af Arctic Hub, der under navnet "Paasisavut" skabte fokus på kommende ph.d.-studier i Grønland. Paasisavut er en konkurrence, der sætter ph.d.-studerende op mod hinanden og giver dem mulighed for at pitche og sprede kendskabet til deres kommende projekter.

KNB gav en pris på 25.000 kr. til vinderen, som blev Nick Duelund, der med sit projekt satte fokus på vigtigheden af tidlig synstest for børn med synsproblemer i Grønland.

Som virksomhed anerkender vi vigtigheden af at skabe et tættere bånd mellem forskermiljøet i Grønland og den lokale befolkning. Paasisavut er et godt eksempel på akademisk vidensdeling i øjenhøjde, der er i stand til at få alle med. Vi mener, at med denne form for underholdende indlæring og promovning af de højere videregående uddannelser i Grønland, vil flere kunne blive inspireret til at læse videre og efterfølgende bruge deres ekspertise til udviklingen af Grønland.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



VORES MÅL — HVOR LANGT ER VI?

Alle lønsedler skal digitaliseres inden 2025



Al fakturabehandling skal digitaliseres inden 2025



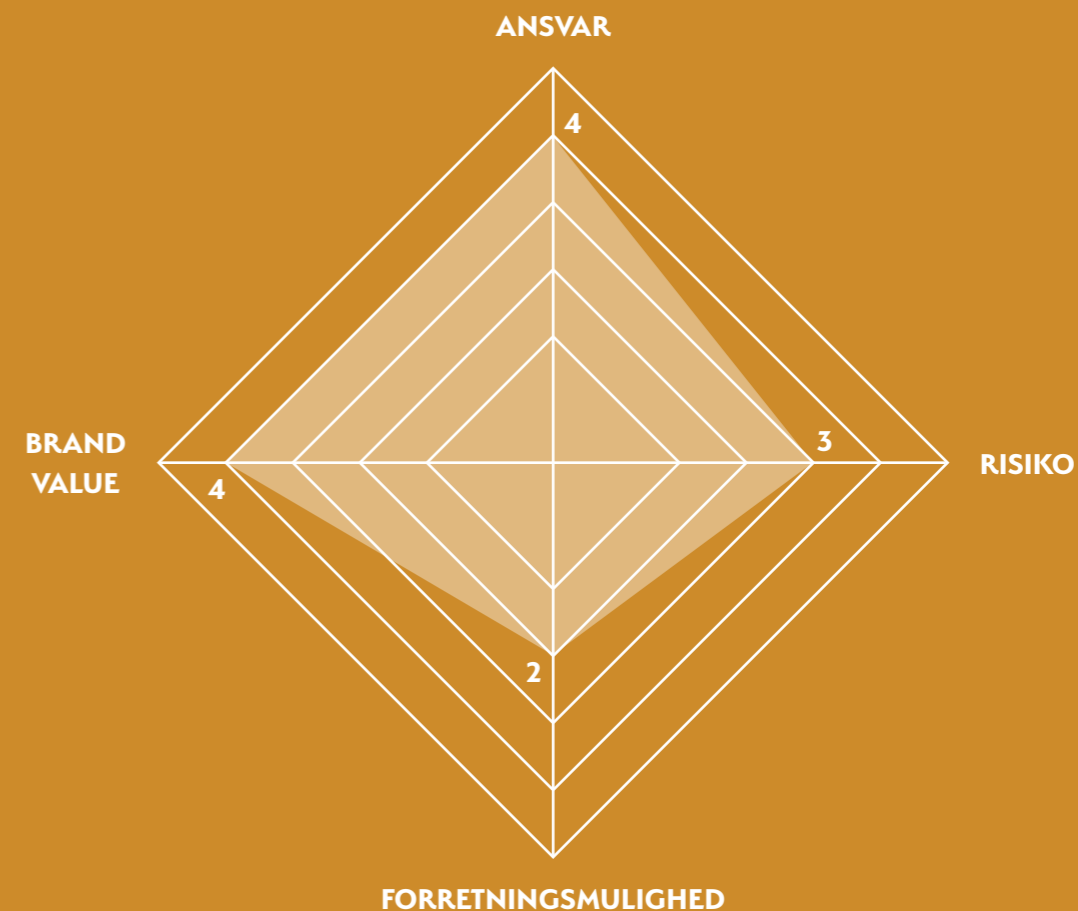
Vi vil nedsætte virksomhedens interne papirforbrug med 90% inden 2030



VORES MÅL — HVOR LANGT ER VI?

Vi vil støtte og præge den nationale affaldsplan, så vi får bedre genanvendelsesløsninger.

Vi vil finde flere digitale løsninger, der kan mindske den trykte markedsføring.



VORES ARBEJDE — HVORFOR?

“Vi vil sikre, at vores forretning påvirker miljøet negativt så lidt som muligt”

Ansvar

Som en af de største virksomheder i Grønland, er det vigtigt for os at tage ansvar for vores forbrug og produktion. Vi er naturligvis afhængige af de løsninger, der er tilgængelige i samfundet, men vi kan selv være med til at forbedre og optimere de områder, hvor vi kan gøre en forskel for at mindske vores negative aftryk i den grønlandske natur.

Risiko

Ansvarligt forbrug og produktion omlægger ofte tidligere arbejdsgange og praksisser, hvilket er forbundet med en risiko. Men disse ændringer kan samtidig skabe flere muligheder, større fleksibilitet og ekstra effektivitet.

Forretningsmulighed

Det er naturligvis vores mål at fremtidssikre vores virksomhed og forholde os til nationale samt internationale tendenser. Vi vil udnytte de forretningsmuligheder der opstår, men vi har samtidig behov for at agere ud fra de gældende betingelser.

Brand value

Ved aktivt at arbejde med vores virksomheds miljøaftryk har vi mulighed for at sikre og styrke vores brand. Ved at foretage de nødvendige forandringer har vi mulighed for at reagere agilt i et marked, hvor forbrugeren sætter større og større krav.

ANSVARLIG FORBRUG OG PRODUKTION

Som en af de største virksomheder i Grønland mener vi, at det er vigtigt at tage ansvar for den smukke natur og det nære lokalmiljø. Vores mål gennem strategisk arbejde med verdensmål 12 er at finde områder, hvor vi kan forbedre og optimere vores virksomheds virke til gavn for både Grønland og vores egen forretning. I vores arbejde forpligter vi os til aktivt at mindske virksomhedens negative aftryk i den grønlandske natur. Dette gør vi, da det giver mening både udadtil og indadtil.

Over tid har vi set Grønland flytte sig tættere på internationale miljøstandarder, dog ser vi stadig store muligheder for forbedringer. Derfor agter vi at benytte, støtte op om og præge Naalakkersuisuts Affaldshandlingsplan 2020-2031, således at Grønland kommer tættere på tidssvarende løsninger for affaldshåndtering og genanvendelse. Vores indsatser på ansvarligt forbrug og produktion sker igennem interne tiltag i vores butikker samt strategiske partnerskaber.

Vores butikker – et renere Grønland



Vores butikker producerer store mængder affald hver dag, som risikerer at havne i den grønlandske natur. Store mængder pap og plastik bliver brugt som en naturlig del af vores varehåndtering og produktion af fødevarer, således at vi kan sikre en forsvarlig tilgang til de fødevarer, vi sælger til vores kunder. Dette gør samtidig, at vi står med et stort ansvar for, at vores butikker håndterer affald på en ordentlig måde, således at vi mindsker risikoen for forurening. Dog bevirker dele af den nuværende nationale affaldshåndtering, at vi mange gange ikke kan undgå at se vores affald ende i naturen. Dette skyldes, at det nuværende affaldshåndteringssystem i Grønland lader meget affald lande på byernes affaldsdumpe, da det ikke er alle steder, der er adgang til forbrændingsanlæg.

Vi ser dette som særdeles utilfredsstillende og har siden slutningen af 2019 indgået aftale med Coop Danmark om at sende internt butikaffald, såsom træpaller, klar plastik og pap, til genanvendelse i Danmark. På den måde sikrer vi, at store dele af vores butikaffald ikke havner i naturen. Dette sker ved, at der i alle butikker er installeret pappressere og affaldsstativer, således at vi kan pakke affaldet forsvarligt sammen i de containere, som i forvejen bliver sejlet retur til Danmark. Når containerne kommer til Danmark, overtager Coop Danmark og deres samarbejdspartnere ansvaret for den videre håndtering af affaldet, så materialerne kan indgå i forskellige bæredygtige genanvendelsesløsninger.

I 2021 fik vi etableret procedurer for afrapportering af mængden af pap, der blev sendt til genanvendelse i Danmark. Det var ligeledes vores intention at benytte 2022 til at sikre de samme tal for vores nedsendte plastik. Dette har dog ikke kunnet lade sig gøre, og denne rapport vil derfor kun præsentere tal på mængden af pap sendt til Danmark.

	2023	2022	2021
Nedsendt pap til genanvendelse i Danmark via Coop (målt i ton)	407	357	389

Internt papirforbrug

Som virksomhed har vi længe været opmærksomme på, at vores brug af papir har en stor negativ påvirkning på miljøet. Vores markedsføring og interne butiksdrift bruger store mængder papir hvert år. Vi ser dette som en af de mest signifikante områder, hvor vi kan gøre en reel forskel for miljøet.

Vi har i de sidste år arbejdet på at sikre data, der kan danne grundlag for vores beslutninger om, hvor vores indsatser skal ske, så vi samtidigt kan sætte konkrete mål på området. Vi mener nu at have data nok indsamlet til at kunne stille følgende mål for vores interne papirforbrug frem mod 2030.

Det interne papirforbrug i virksomheden skal nedsættes med 45% inden 2024, med 60% inden 2025, og i 2030 vil vi reducere med 90%. Vores primære baseline er tallene fra 2021.

Vi mener at dette mål er både ambitiøst og realistisk givet en lang række igangværende projekter, der gerne drastisk skulle kunne gøre en markant forskel på området. Derudover er vi fortsat opsat på at alle lønaktiviteter skal være 100% digitale, dog har vi flyttet målepinden til 2025, da vi nu har et bedre overblik over processen.

Vi agter samtidig at al faktura- og bilagshåndtering skal være 100% digitalt inden 2025. Disse målsætninger omfatter ikke vores eksterne markedsføring, såsom trykte tilbudsaviser og printede plakater til vores butikker.

Internt papirforbrug	2023	2022	2021	Note
Samlet antal print	232.689	410.139	528.751	
Nedgang i % i forhold til baseline fra 2021	56%	22,4%	n/a	



Det er i 2023 lykkedes os at sikre en papirbesparelse i forhold til vores baseline i 2021 på 56%. Dette skyldes en omlægning af interne systemer, der digitaliserer flere processer i vores butikker. Samtidigt med dette har vi identificeret og stoppet flere unødvendige daglige udskrifter, der automatisk blev sendt til vores printere fra vores samarbejdspartner Coop Danmark. Dette resultat gør, at vi allerede er kommet i mål med vores ambition for 2024. Vi agter at fortsætte dette momentum og nå i mål med vores ambition om at sænke vores interne papirforbrug med 90% inden 2030.

Digital markedsføring er vejen frem – reduktion af papirforbrug

Som virksomhed er det vores mål at kunne tilbyde moderne og tidssvarende løsninger til vores mange kunder rundt om i landet. Som en del af dette arbejde har vi i de sidste mange år arbejdet på at gøre især vores digitale markedsføring så attraktiv som mulig. Da vores trykte markedsføring udgør et af de områder, hvor vi har en direkte negativ indvirkning på miljøet, har vi i stedet haft fokus på at skabe større digital modenhed blandt vores kunder og medlemmer i den grønlandske befolkning. Dette er gjort, så vi på sigt bliver i stand til at lancere 100% digital markedsføring. Vi er nu tættere på dette mål end nogensinde.

Vores mest populære digitale værktøj, som har muliggjort denne rejse, er Brugseni app'en. Uden alt det forarbejde vi indtil nu har lagt i at modne lokalbefolkningens tilgang til digital markedsføring gennem vores app, var vi ikke kommet så langt, som vi er i dag.

I januar 2023 tog vi det markante skridt at stoppe med husstands-omdelingen af trykte tilbudsaviser med en massiv reduktion af vores fysiske tilbudsavisproduktion. Dette har gjort, at vi i dag har elimineret en af virksomhedens største miljøbelastninger.

Den traditionelle tilbudsavis blev årligt trykt i over 1 million eksemplarer ved et trykkeri i Danmark, som derefter sendte aviserne op via skib til Grønland. Både produktionen og fragten har i mange år haft en negativ indvirkning på miljøet, og vi har nu i 2023 skåret dette ned med omkring 85%. Ydermere har vi i løbet af året besluttet, at vi fra 2024 helt stopper produktionen af trykte tilbudsaviser. I 2022 blev der trykt og fragtet 1.014.000 tilbudsaviser til Grønland. I 2023 faldt dette tal til 152.000 stk. Vi regner med, at i 2024 vil dette tal være reduceret yderligere til 0.

	2023	2022	2021	Note
Antal aviser trykt	152.000	1.014.000	1.287.100	
Antal trykte avismarkedsførings sider fra eksternt trykkeri i alt målt i ton	3,9	55	62	
Betalte afgifter på trykt markedsføring i kr.	19.691	276.559	314.014	
Antal internt printede markedsførings sider	23.386	48.735	31.612	
Antal internt printede plakater målt i m2	1.925,8	2.199,8	2.328	



27.725

Antal enheder på Brugseni app'en



28.827

Antal aktive medlemmer



152.000

Antal trykte aviser i 2023

MINDRE MADSPILD – DET GIVER MENING

En af de statslige indikatorer, der ligger under arbejdet med verdensmål 12, er, at madspild på detail- og forbrugerniveau skal halveres pr. indbygger inden 2030. Som virksomhed ønsker vi at støtte op om dette, da vi har stor indflydelse på netop dette område. Der er et højt økonomisk incitament for at have fokus på netop madspild i detailbranchen, da alt, der bliver kasseret, potentielt er en dårlig økonomisk forretning.

Vi forsøger løbende at optimere disponeringen af vores lagre og bestillinger således, at der kun bestilles de korrekte mængder af varer hjem til butikkerne. Dette er en stor udfordring og vil altid kunne forbedres. Derfor bliver der løbende fulgt op på procedurer og lagerbeholdninger i alle butikker.

Vi forsøger samtidig at optimere vores produktionsområder således, at alle fødevarer sikkerhedsprocedurer bliver overholdt, og at mængderne er i overensstemmelse med mulighederne for salg. Dette er igen en konstant udfordring, der løbende bliver fulgt op på.

Alle vores butikker har 'madfornuft'-kølere dedikerede til salg af varer, der er tæt på udløbsdato, og som derfor bliver sat ned til en ekstra lav pris, inden de bliver kasseret. Som detailhandel er vi pålagt strenge restriktioner, hvad angår salg af fødevarer. Dette sker for at sikre fødevarer sikkerheden hos forbrugeren. Derfor skal vi kassere varer, der er gået over dato, hvilket altid vil give madspild i nogen grad.

Vi oplever løbende udfordringer med madspild, der opstår i forbindelse med fragt og transport. En stor del af vores samlede madspild opstår på baggrund af containere, der er blevet behandlet forkert i forbindelse med transporten til landet. Vi har oplevet flere tilfælde, hvor vi af fødevarer sikkerhedsmæssige årsager må bortskaffe flere tons mad. Disse udfordringer er i flere tilfælde helt ude af vores hænder, hvor årsagen ligger i selve fragthåndteringen før varerne modtages i vores system.

I 2023 har vi derfor opgjort og bogført madspild forårsaget af tredjepart for at kunne skabe et samlet overblik over, hvor stort problemet er. I 2023 er der blevet kasseret **ca. 24,5 tons fødevarer** grundet mislighold under transport til Grønland. For at udbedre problemet er vi løbende i dialog med vores leverandører, Royal Arctic Line og andre transportører, vi benytter i vores logistik kæde. Vi gør dette for at understrege vigtigheden af den nødvendige kontrol undervejs i transporten af særligt køle- og frysevarer. Samtidig benytter vi os af vores juridiske rettigheder for at holde alle parter ansvarlige, når sådanne problemer opstår.

I sidste års rapport blev det nævnt, at vi har nedsat en arbejdsgruppe, der specifikt arbejder med madspild og mulighederne for at forbedre vores varehåndtering. Dette arbejde er fortsat i gang, og der arbejdes stadig på en ny strategi på området. Det er stadig ikke muligt for os at måle vores madspild fra butikkerne i vægt, da der endnu ikke er nedsat interne processer for dette. Vi rapporterer derfor fortsat på samme måde som i de foregående år

	2023	2022	2021
Samlede madspildskassationer i tusinde kroner	11.597	8.564	10.388



Nye køleanlæg – mindre CO2e-udledning

Som detailvirksomhed har vi i hver af vores butikker installeret køleanlæg, der sikrer holdbarheden af vores varer. Da mange af disse anlæg er af ældre dato, benytter disse stadig det skadelige stof freon (R404A), som i mange år har været kendt for sin negative indvirkning på miljøet. Grunden til at flere stadig benytter disse anlæg i Grønland er mangel på reoverings- og reparationsgaranti på de nyere CO2-baserede anlæg. Med Grønlands geografiske placering er det vigtigt at kunne sikre mulighed for hurtig servicering af anlæggene i forbindelse med nedbrud og lækager. Da det drejer sig om store mængder af fødevarer, der potentielt kan gå til spilde, har vi gennem alle årene prioriteret de anlæg, der nemt kunne serviceres lokalt i Grønland.

Dette valg har over en årrække påvirket miljøet negativt, da der indimellem opstår lækager og deraf udslip af ren freon. Med vores øgede fokus på bæredygtighed er det nu tydeligt, at en af virksomhedens største negative indvirkninger på miljøet er disse anlæg. På grund af dette er vi nu begyndt at investere i nye anlæg, således at vi på sigt ikke skal håndtere freon (R404A) i vores butikker mere. Dette er et længerevarende og omkostningstungt projekt, der vil tage adskillige år at få implementeret. Vi har i 2023 sikret, at vores anlæg i Sisimiut og Brugseni Natalie i Nuuk får nye CO2-baserede og modulbaserede køleanlæg. Disse vil blive installeret i forbindelse med de kommende nye bygningsprojekter.

Det er samtidig vores ambition at gamle anlæg i det eksisterende butiksnærværk vil blive erstattet med nye CO2-baserede løsninger fremadrettet, hvormed dette vil have markant indflydelse på vores direkte CO2e-udledning.

Processen med at implementere disse nye anlæg vil indebære, at KNB i samarbejde med leverandøren af anlæggene skal facilitere oplæring af lokale håndværkere, således at der er de fornødne kompetencer i byerne omkring reovering og vedligeholdelse.

I 2023 har der været lækager på 5 af vores ældre anlæg langs kysten. Vi har i 2023 været nødsaget til at påfylde 216 kg ny freon (R404A) i disse anlæg. Dette svarer til et udslip på 851.688 kg CO2e. Vi forventer at kunne nedbringe dette tal signifikant ved på sigt at installere nye og mere bæredygtige anlægsløsninger i alle vores butikker.

Klima Etisk handel og menneskerettigheder Kvalitetsuddannelse Sundhed sikkerhed og arbejdsmiljø Lige forhold for alle uanset køn, etnicitet og seksualitet Multolerance for korruption



FN SDG'er



Ambitioner

Vi vil sikre at vores forretning påvirker miljøet så lidt som muligt.

Vi forpligter os til at føre etisk forsvarlig og transparent handel i Grønland. Vi agter til hver en tid at støtte op om FNs menneskerettigheder i hele vores værdikæde.

Vi vil være et kraftcenter for læring og opkvalificering samt udvikling af ledere.

Vi vil øge fokus på sunde varer i vores butikker og være en aktiv spiller i arbejdet med folkesundhed i Grønland.

Vi vil sikre vores medarbejdere et trygt og sikkert arbejdsmiljø.

Vi vil sikre vores kunder det sunde alternativ i alle vores butikker.

Brugseni tager stærkt afstand fra alle former for diskrimination.

Vi ønsker at sikre alle vores medarbejdere uanset køn, etnicitet eller seksualitet lige muligheder for fremmelse og karriereudvikling i vores virksomhed.

I KNB tager vi stærk afstand til alle former for korruption.

Som virksomhed ønsker vi, at vores forretning foregår på et troværdigt og transparent grundlag uden at bidrage til nogen former for korruption i Grønland og i udlandet.



Mål

Etablering af baseline for scope 1 og 2 inden 2023.

Etablering af baseline for dele af scope 3 inden 2025.

Det interne papirforbrug skal nedsættes med 45% i 2024, 60% inden 2025, og i 2030 vil vi reducere til 90%. Vores baseliner er tallene fra 2021.

Vi ønsker at opnå et mere transparent og overskueligt overblik over vores værdikæde i samarbejde med Coop.

Vi ønsker at minimere vores risiko for overtrædelser af menneskerettighederne i vores leverandørkæde gennem et tæt samarbejde med Coop Danmark.

Vi vil sænke vores medarbejderomsætning til 2 inden 2025, og i 2030 vil vi stræbe efter at nå 1,3.

Inden 2030 skal 80% af vores medarbejdere føle kompetenceløft hvert år.

Minimum 25% af vores butikspersonale skal være faglært inden 2030.

Vi ønsker at sætte konkrete interne mål for salg af sunde varer i frugt og grønt-kategorien.

Vi vil deltage aktivt i Paarisas arbejde med at fremme folkesundhed i Grønland.

Frem mod 2030 agter vi aktivt, gennem strategiske samarbejdsaftaler, at påvirke landets befolkning til at handle sundere.

Vi ønsker at minimum 40% af den samlede ledelsesstyrke skal udgøres af det underrepræsenterede køn.

Vi ønsker at alle i virksomheden er bekendt med vores politik på området. Samtidig ønsker vi at alle medarbejdere er bekendt med virksomhedens whistleblowerordning.



Fremskridt i 2023

Undersøgelse af tilgængelighed af nationale udledningsdata for flyfragt og skibsfragt.

Etablering af interne rutiner for måling af CO2e-udledninger ved forretningsrejser.

Der arbejdes på etablering af et integreret løn-, medlems- og HR-system der skal sikre bedre digitaliseringsmuligheder.

Over det sidste år har vi formået at skære vores interne papirforbrug ned med 56% i forhold til 2021.

Vi har påbegyndt udskiftningen af vores køleanlæg.

Det sidste hold på 14 talenter har færdiggjort vores interne talentuddannelse.

Vores MTU har igen i år sikret os Great Place to Work-certificering. 83% har angivet en følelse af kompetenceløft.

Vi har udvidet vores kursusudbud på tværs af hele virksomheden, så vi fra 2024 kan tilbyde endnu flere medarbejdere kursusforløb.

Partnerskabet "Sammen om det gode liv" er fortsat, og der er opnået gode resultater.

Sammen med Paarisa og Unicef har KNB været med til at støtte initiativet IGASA, der sikrer undervisning i sund madlavning i folkeskolen.

KNB har støttet Neriuffik (Kræftens Bekæmpelse i Grønland) med 50.000 kr.

Der er igen i år blevet afholdt Brugseniløb i alle vores byer.



Governance

Arbejdet bliver lavet i en arbejdsgruppe under CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

Arbejdet bliver udført af afdelingen for Kampagne- og kategori. Afdelingen er repræsenteret i CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

Ansvar for fremdrift på dette område ligger hos HR-afdelingen. Afdelingen er repræsenteret i CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

Ansvar for fremdrift på dette område ligger hos CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

Ansvar for fremdrift på dette område ligger hos HR-afdelingen. Afdelingen er repræsenteret i CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

Ansvar for fremdrift på dette område ligger hos HR-afdelingen. Afdelingen er repræsenteret i CSR-styregruppen som rapporterer til bestyrelsen.

MILJØANSVARLIGHED



MILJØPÅVIRKNING OG KLIMA

Som virksomhed ønsker vi at mindske vores negative påvirkning af miljøet. Vi anerkender vigtigheden af en strategisk tilgang til dette arbejde. Ved at kortlægge vores CO₂e-emissioner på tværs af virksomheden, vil vi have mulighed for at tage hånd om eventuelle uønskede områder, hvor vi kan gøre en reel forskel for klimaet og miljøet.

Samtidig mener vi, at vi har en pligt til at være transparente omkring de udfordringer, vi står over for, og som kan begrænse os i vores intentioner. Som virksomhed har vi identificeret de poster, der efter vores mening udgør den største negative påvirkning af miljøet, og hvor vi samtidig har en reel mulighed for at skabe forbedring.

Område	Risiko	Virksomhedstiltag
Madspild	Se afsnittet om verdensmål 12	
Pap og plastik	Se afsnittet om verdensmål 12	
Tryk og markedsføringsmateriale	Se afsnittet om verdensmål 12	
Frugt og transport	Se afsnittet om verdensmål 12	

Klimaregnskab på tværs af det grønlandske erhvervsliv

Vi benytter Greenhouse Gas-protokollen (GHG) som metode for at kortlægge vores virksomheds emissioner af drivhusgasser. Dette er en internationalt anerkendt metode til at arbejde med udledninger af miljøskadelige gasser, der har en direkte negativ indflydelse på miljøet.

KNB har i et ligeværdigt samarbejde med en række andre store virksomheder i Grønland startet et netværk, der har til formål at sikre en ensartet tilgang til klimaregnskab på tværs af det grønlandske erhvervsliv. Dette er gjort således, at de grønlandske virksomheder i fællesskab kan sikre en standard, der kan hjælpe landet med aktivt og strategisk at arbejde med løsninger, der kommer hele landet til gavn. Det er i forbindelse med dette netværk, at det er blevet besluttet at benytte GHG-protokollen som ledelsesredskab, således at alle virksomheders tal kan benchmarkes og holdes op mod hinanden. Det er vores håb, at dette kan skabe et godt fundament for Grønlands nationale arbejde med klima. Vi mener, at når vi indgår partnerskaber på tværs af erhvervslivet, skaber det grobund for succes.



VIRKSOMHEDENS CO₂e-REGNSKAB 2022

Greenhouse Gas-Protokollen (GHG)

I korte træk kan GHG-protokollen beskrives som en internationalt anerkendt metode, hvorpå man kortlægger sin virksomheds udledning af CO₂-ækvivalenter (CO₂e). Denne kortlægning sker i 3 forskellige "scopes", som hver især dækker over en portion af virksomhedens udledninger af drivhusgasser omregnet til CO₂e.

Scope 1 handler om virksomhedens direkte emissioner. Alle de aktiviteter, hvor virksomheden er 100% herre over udledningerne af drivhusgasser.

Scope 2 handler om virksomhedens indirekte emissioner. Dette defineres som al den energi og fjernvarme man tilkøber hos lokale leverandører.

Scope 3 handler om alle virksomhedens andre indirekte emissioner. Her er fastlagt 15 forskellige kategorier, der skal tages til overvejelse. Dog kan ikke alle kategorier appliceres på alle virksomheder. Det er i store træk op til virksomheden selv at lave en vurdering af, hvilke af de 15 kategorier, det giver mening at fokusere på. Det er vores mål at få et fyldestgørende indblik i vores virksomheds klimaaftryk, således at vi kan påbegynde det strategiske arbejde med CO₂e-reduktion.

Virksomhedens CO₂e-regnskab 2023

I 2023 har vi set en markant tilbagegang i emissioner i både virksomhedens Scope 1 og Scope 2. Dette skyldes flere faktorer og bør dog ikke ses som en indikation på, at vi som virksomhed har ydet en ekstra indsats for at mindske forbruget. Der er udgået flere biler fra virksomhedens bilpark på grund af slitage, varmere temperaturer har sikret et mindre varmeforbrug, og vi har haft flere, dog mindre, lækager på vores køleanlæg i forhold til sidste år.

Det er nu andet år, hvor vi har haft mulighed for at indsamle et fyldestgørende regnskab for Scope 1 og 2. Vi mener, at vi som virksomhed har brug for et mere komplet datasæt før der kan sættes strategiske mål om nedbringelse af virksomhedens emissioner. I dette års rapport bliver der i Scope 1 redegjort for oliefyr og anden opvarmning af butikker samt personaleboliger, kørselsregnskab for alle virksomhedens biler samt eventuelle lækager på køle-/frostanlæg.

Rapporteringen for Scope 2 vil vise tal for alle virksomhedens indirekte emissioner fra elektricitet og fjernvarme indkøbt via den nationale markedsudbyder.

Vores Scope 3-emissioner er stadig ikke tilgængelige. Vi arbejder på, at disse tal kan blive en del af vores fremtidige rapportering. Det har dog vist sig at være udfordrende at få tal fra flere essentielle kilder. Vi forudser, at denne udfordring vil fortsætte en rum tid fremover. Vi agter dog at følge dette løbende, således at disse tal kan gøres tilgængelige, så snart vi har dem.



SCOPE 3 Upstream

handler om alle virksomhedens andre indirekte emissioner. Her har GHG-protokollen fastlagt 15 forskellige kategorier, der skal tages til overvejelse. Dog kan alle kategorier ikke appliceres på alle virksomheder. Brugseni har valgt at lægge fokus på nedenstående kategorier.



Indkøbte varer



Anlægs aktiver



Transport og fragt



Forretningsrejser

SCOPE 1 Direkte

handler om virksomhedens direkte emissioner. Alle de aktiviteter, hvor virksomheden er 100% herre over udledningerne af drivhusgasser.



OLIEFYR OG ANDEN OPVARMNING

Opvarmning af personaleboliger uden elvarme: **72.638 kg CO2e**

Oliefyre i butikker: **370.663 kg CO2e**



FIRMABIL OG KØRSEL

95.410 km i alt = **22.067 kg CO2e**

216 kg (R404A)



LÆKAGE PÅ FRYSE- OG KØLEANLÆG

851.688 kg CO2e

SCOPE 2 Indirekte

handler om de indirekte emissioner fra elektricitet eller fjernvarme indkøbt og brugt i virksomheden.



SAMLET ELFORBRUG

6.278.196 kWh

SAMLET VARMEFORBRUG

3.612.170 kWh

	Varme	El	CO2e udledning
Ilulissat	556.900 kWh	728.931 kWh	5.001 kg
Sisimiut	512.380 kWh	940.497 kWh	37.950 kg
Nuuk	2.209.070 kWh	2.829.402 kWh	47.265 kg
Maniitsoq	333.820 kWh	461.012 kWh	384.250 kg
Paamiut	-	164.658 kWh	125.082 kg
Narsaq	-	216.544 kWh	652 kg
Qaqortoq	-	741.837 kWh	6.071 kg
Nanortalik	-	195.315 kWh	151.238 kg

SCOPE 3 Downstream

handler om virksomhedens andre indirekte emissioner. Det kan være kunders brug og afskaffelse af f.eks. emballage, transport af varer mellem butikker på kysten med mere.



Affaldshåndtering



Transport og fragt

Ingen data på nuværende tidspunkt.
Udbedres løbende.

SCOPE 1
1.317.056 kg CO2e

SCOPE 2
757.509 kg CO2e

SCOPE 3
Ingen data

SAMLEDE CO2e UDLEDNINGER
2.074.565 kg CO2e



SOCIAL ANSVARLIGHED



SOCIALE FORHOLD OG MEDARBEJDERFORHOLD

Som en af de største detailhandelsvirksomheder i Grønland har vi omkring 600 medarbejdere ansat. Dette præsenterer adskillige risici, som vi aktivt arbejder for at minimere. Vi stræber efter at skabe et arbejdsmiljø, der har fokus på tillid, fællesskab og tryghed.

Vi har i år genopnået den internationale certificering "Great Place to Work". Denne certificering er en del af vores arbejde for at sikre vores medarbejdere det bedste arbejdsmiljø. Dog er vi stadig meget bevidste om, at vi som virksomhed har områder, hvor der er høj risiko for negativ påvirkning af vores medarbejdere.

Område	Risiko	Virksomhedstiltag
Arbejdsulykker	Alle vores butikker er udstyret med mange kvadratmetre med lagerkapacitet. Dette betyder, at store mængder varer hver dag bliver flyttet og håndteret af vores mange medarbejdere. Vi er opmærksomme på, at dette udgør en risiko for, at der kan opstå arbejdsulykker. Det er derfor vigtigt, at vi arbejder aktivt for at minimere alle sådanne risici.	Virksomheden har en aktiv sikkerhedsorganisation, der løbende følger op på u hensigtsmæssigheder. Der bliver udført tilbuds-gående APV hvert 3. år samt opfølgning og opdatering af APV hvert år.
Stress	Dele af hverdagen for vores butikker og servicekontor kan være hektisk og presset. I sådanne situationer er der potentiel risiko for, at vores medarbejdere kan blive ramt af stress. Dette ser vi som et alvorligt problem og ønsker at skabe et arbejdsmiljø, der yder støtte til medarbejdere, som af forskellige årsager har det svært.	Vi tilbyder medarbejdere med reelt behov adgang til psykologhjælp.
Fysisk nedslidning	Dele af vores medarbejderstab arbejder med hårdt fysisk arbejde og er i risiko for fysisk nedslidning over tid. Vi ønsker aktivt at mindske dette problem og yde hjælp til medarbejdere, der er i problemer	Virksomheden tilbyder betalt sundhedsforsikring til elever og udvalgte kontraktansatte. Denne forsikring dækker blandt andet behandlinger ved fysioterapeut eller læge. Derudover tilbydes mulighed for at arbejde på nedsat tid.

Arbejdsikkerhed	2023	2022	Note
Antal rapporterede arbejdsulykker	11	13	
Antal nær-ved-hændelser rapporteret	n/a	n/a	Virksomheden har på nuværende tidspunkt ikke procedurer for indberetning af dette



MENNESKERETTIGHEDER

Som ansvarlig virksomhed støtter vi op om og respekterer de internationale menneskerettigheder. Det er vigtigt for os, at vores virksomhed ikke påvirker menneskerettighederne i en negativ retning. Af den årsag har vi foretaget en vurdering af, hvor vi potentielt kan have udfordringer på området.

Område	Risiko	Virksomhedstiltag
Børnearbejde, tvangsarbejde og mindsteløn	Vores supply chain præsenterer en række risici i flere af de lande, vi direkte eller indirekte køber fra. Problemer, såsom børnearbejde og tvangsarbejde, er potentielle problemer i industrier som landbrug, tekstil/beklædning, elektronik og smykkeindustrien m.fl. Det samme gælder problemer med mangel på udbetaling af minimumsløn under gældende lovgivning i det respektive land. Som virksomhed tager vi kraftigt afstand fra sådanne forhold. Derfor er det vigtigt, at vi sikrer os på måder, hvor vi kan garantere, at disse problematikker ikke vil kunne associeres med vores virksomhed.	Se afsnittet om "International og national samhandel"
Frihed til organisering og kollektiv forhandling	Som virksomhed og arbejdsplads beskæftiger vi mange mennesker i Grønland. Hvis man som ansættende virksomhed ikke lader sine medarbejdere indgå i kollektive fagforeninger, står man med en risiko for, at der kan ske uetiske og diskriminerende hændelser, som kan og vil stille virksomheden dårligt. Som virksomhed anerkender vi alle vores medarbejders ret til kollektivt at forhandle ansættelses- og arbejdsvilkår. Vi mener, at denne ret giver vores medarbejdere både ejerskab og engagement i forhold til deres ansættelse, hvilke stiller dem bedre i forhold til fastholdelse. Derudover ser vi fagforeningernes arbejde som værende nødvendigt for fremtidens etiske virksomhedspraksis på tværs af det grønlandske erhvervsliv.	



LIGESTILLING

Igennem vores certificering – Great Place to Work – undersøger vi hvert år i forbindelse med medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) og arbejdspladsvurdering (APV) vores medarbejders opfattelse af ligestilling i hverdagen. Det er vigtigt for os løbende at følge op på tal om ligestilling, så alle ledere ud fra dette grundlag har mulighed for at vurdere fordelingen ved ansættelser.

MTU-resultater	2023	2022	2021
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset alder	88%	85%	n/a*
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset etnisk oprindelse	90%	87%	n/a*
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset køn	93%	88%	n/a*
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset seksuel orientering	90%	89%	n/a*

Noter

* 2021 havde vi ingen MTU/GPTW, da vi omlagde afholdelsen til februar for at passe butikernes behov.



ANSVARLIG VIRKSOMHEDSSTYRING



LIGESTILLING MELLEM KØNNENE

Vi mener, at en arbejdsplads skal skabe lige muligheder for alle. Derfor er det vigtigt for os, at kønsfordelingen i bestyrelsen og virksomhedsledelsen er så jævnt fordelt som muligt. Vi har et ønske om, at det underrepræsenterede køn skal udgøre minimum 40% af den samlede bestyrelse. Vi støber efter dette, fordi vi mener, at en balanceret ledelse er til gavn for hele virksomheden. En udfordring på dette område er vores medlemsstyrede proces, der på demokratiske vilkår styrer hvilke medlemmer, der kommer ind i vores bestyrelse. Topledelsen har ingen mulighed for at påvirke, hvem der sidder i vores øverste ledelsesorgan. Dog forsøger vi at sikre, at alle i bestyrelsen er bekendt med fordelene ved en mangfoldig og ligelig fordeling af kønnene.

Med vores medlemskab af FNs Global Compact har vi et øget fokus på ligestilling i hele virksomheden. Derfor ønsker vi at udvide vores rapportering for kønsfordeling i virksomhedens ledelseslag for at sikre, at vi ikke skævvrider ansvarsfordelingen blandt vores medarbejdere.

	2023	2022	Note
Kvinder i bestyrelsen	66,7%	42,9%	
Mænd i bestyrelsen	33,3%	57,1%	
Kvinder i lederstillinger	26,7%	31,3%	
Mænd i lederstillinger	73,3%	68,7%	
Kvinder i mellemliderstillinger	60,2%	63,3%	
Mænd i mellemliderstillinger	39,8%	36,7%	



ANTI-KORRUPTION

I KNB tager vi skarp afstand til alle former for korruption. Vores anti-korruptionspolitik kan læses på www.brugseni.gl/csr

Indsatsen mod korruption er vigtig for KNB, da vi dagligt opererer nationalt og internationalt med handel og transport. Som virksomhed ønsker vi, at vores forretning foregår på et troværdigt og transparent grundlag uden at bidrage til nogen som helst former for korruption i Grønland og i udlandet.

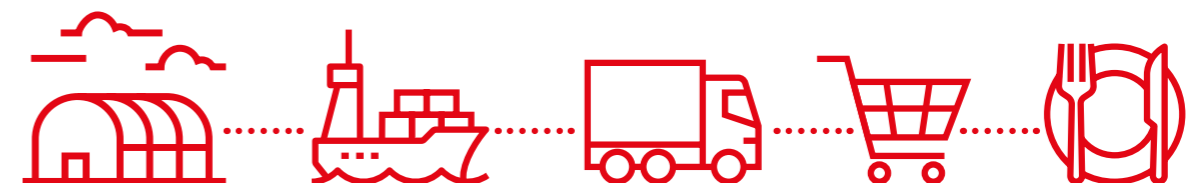
Område	Risiko	Virksomhedstiltag
Korruption og bestikkelse i butikkerne	Vi driver handel i små lokalsamfund i Grønland, hvor mange kender hinanden. Dette skaber risiko for nepotisme og situationer, hvor bestikkelse og smørelse kan blive et reelt problem. Vi ønsker, at vores forretning foregår på et troværdigt og transparent grundlag, og derfor er alle medarbejdere underlagt vores politik om anti-korruption.	Virksomheden har en officiel Whistleblowerordning. Der kan tilgås af alle medarbejdere. Denne er varetaget af et advokatfirma samt virksomhedens HR-afdeling. Vi gennemgår løbende virksomhedens Code of Conduct og anti-korruptionspolitik med butikernes ledelse.
Korruption og bestikkelse på Servicekontoret og i ledelsen	Virksomhedens servicekontor, afdelingschefer og direktør står med ansvar for primær kontakt til leverandører og samarbejdspartnere. Dette skaber risiko for nepotisme, forfordeling, bestikkelse m.m. Vi ønsker, at vores forretning foregår på et troværdigt og transparent grundlag, og derfor er alle medarbejdere underlagt vores politik om anti-korruption.	I 2020 blev der oprettet et system, hvor alle vareprøver, leverandørgaver og eventuelle møder uden for arbejdstid bliver registreret og beskrevet. Dette er gjort for at kunne sikre, at retningslinjerne for anti-korruption bliver overholdt. Dette system overføres af virksomhedens Kampagne- og Kategoriafdeling.



INTERNATIONAL OG NATIONAL SAMHANDEL

Vores virksomhed står og falder med vores nationale og internationale samhandel med grossister og distributører. Derfor ønsker vi at sikre, at ingen af vores samhandelsaftaler kan sætte vores virksomheds renomme over styr. I alt vores arbejde ønsker vi at sikre en etisk virksomhedspraksis.

Område	Risiko	Virksomhedstiltag
Supply Chain	Som detailhandelsvirksomhed, der forhandler både fødevarer, tekstil og hårde hvidevarer, indgår vi i samhandelsaftaler med mange leverandører. Da vi som virksomhed i Grønland på mange punkter ikke har direkte kontakt med hele vores supply chain, kan det være svært at sikre, at vi ikke har en indirekte negativ påvirkning på områder såsom miljø, produktion, menneskerettigheder og eksterne medarbejderforhold. Derfor er det vigtigt for os, at vi sikrer os muligheder for at verificere leverandørers commitment til en etisk virksomhedspraksis.	Der bliver løbende fulgt op på indsamlingen af underskrevne Code of Conduct-dokumenter således, at størstedelen af vores leverandører – udenlandske såvel som lokale – har skrevet under på, at de overholder virksomhedens retningslinjer. Virksomhedens Code of Conduct kan findes her: www.brugseni.gl/csr



RAPPORTERINGSMETODE

Omfanget af bæredygtighedsrapporten

CSR-rapporten dækker relevante, væsentlige, sociale, etiske og miljømæssige emner for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2023.

CO2e-regnskab

Som virksomhed benytter vi Greenhouse Gas-protokollen (GHG) som vores arbejds metode for indsamling af data for vores klimaftryk. Ifølge GHG-protokollen har vi valgt den finansielle kontrolmetode, hvilket vil sige at vi som virksomhed hæfter for samtlige af de CO2e-emissioner, vi som virksomhed har finansiell kontrol over. Vi benytter både nationale og internationale emissionsfaktorer til beregning af virksomhedens udledninger i CO2-ækvivalenter. Alle nationale emissionsfaktorer er hentet hos det lokale forsynings selskab Nukissiorfiit, og alle internationale faktorer er hentet fra:

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2023>

Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at påbegynde udregningerne for virksomhedens Scope 3, da ingen af de nationale forsynings selskaber kan levere data på området. Vores arbejde med Scope 3 vil derfor være sat i bero, indtil vi har mulighed for at indhente disse data.

Papir

Data for virksomhedens interne papirforbrug er udregnet ud fra fakturabetalinger til vores leverandører, som monitorerer de enkelte printere i virksomheden.

Data om vores papirforbrug til trykt markedsføring er hentet hos vores eksterne trykkeri.

Medarbejdertrivsel og Great Place to Work

Alle data vedrørende medarbejdertrivsel er indsamlet igennem firmaet "Great Place to Work". Certificeringen som "Great Place to Work" kræver en minimumsscore i Trust Index for virksomheden på 70% samt 125 point ud af 250 mulige i en Kulturprofil-evaluering baseret på data indrapporteret til Great Place to Work fra virksomheden.

Affaldsdata

Data for affald er estimeret, da virksomheden mangler faste afrapporteringsprocedurer.

Risikoscreening af leverandører

Virksomhedens screening af eksterne leverandører sker gennem vores samarbejde med Coop Danmark og individuelle leverandørmøder.

I vores datasæt om leverandører og underskrevne Code of Conduct-deklarationer fremgår vores samarbejde med lokale fangere og fiskere ikke.

Madspild

Virksomhedens madspild er udregnet ud fra butikkernes samlede nedskrevne kassationer af fødevarer og bliver opgjort i t.kr. Disse data stammer fra vores butikkers indberetninger.

Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at kunne opgøre dette tal i kg/tons, da der ikke er interne procedurer sat op for dette.

EVALUERING AF ÅRETS INDSATS

Der blev i starten af året nedsat specifikke arbejdsgrupper, der målrettet har arbejdet med bæredygtighedsemner, som blev fastlagt af virksomhedens styregruppe. Dette arbejde har resulteret i nye spændende tiltag, som på sigt kan gøre en forskel for virksomheden.

Dog har vores intentioner om at imødekomme de kommende CSRD-regulativer sat enkelte projekter på hold, da der nu skal lægges en ny virksomhedsstrategi for arbejdet med bæredygtighed baseret på vores kommende dobbelt væsentlighedsanalyse. Dette arbejde vil få stor indflydelse på vores tilgang til arbejdet med bæredygtighed fremover og blev allerede påbegyndt i december 2023.

KNBs nuværende rejse med bæredygtighed er ved at nå en modenhed, der manifesterer sig i forståelse og handling på tværs af virksomheden. Med et udvidet fokus på nye procedurer og nye forventninger til vores personale samt de kommende ændringer gennem EUs CSRD-regulativer, er der nu blevet planlagt interne kursusforløb om bæredygtighed samt videreuddannelse for nøglemedarbejdere, således at vi kan sikre, at alle forstår deres rolle i vores fælles rejse.

2023 har været et år med mange skridt fremad på rejsen med bæredygtighed. Vi kan dog allerede se mange nye skridt, der skal tages i fremtiden. Som virksomhed er vi stolte over vores rejse indtil nu, og vi ser frem til at fortsætte vores arbejde og ønske om at være med til at skabe et mere bæredygtigt Grønland.

Mål for den nære fremtid

- Udarbejdelse af ny bæredygtighedsstrategi baseret på vores arbejde med EUs CSRD-regulativ
- Igangsætning af en gennemgående dobbelt væsentlighedsanalyse
- Fortsat fokus på fastholdelse og opkvalificering af vores medarbejdere
- Fortsat udvikling af automatisk og mere bæredygtig disponering af varer til vores butikker
- Fortsat forbedring af affalds- og emballagehåndtering i vores butikker
- Implementering af nye digitale HR- og lønsystemer
- Sikring af at nye investeringer bliver gjort med basis i den kommende bæredygtighedsstrategi
- Fortsat udvikling af vores digitale markedsføringsløsninger
- Sikring af at vores nøglemedarbejdere kommer på kursus i KNBs rejse med bæredygtighed og får yderligere relevant kompetenceløft for at udbrede forståelsen for bæredygtighed i vores butikker

MILJØANSVARLIGHED

Nøgletal

Miljø og klima		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Scope 1	CO2e (kg)	1.317.056	2.135.016	333.370				-	-
Scope 2	CO2e (kg)	757.509	891.469	792.612				-	-
Scope 3	CO2e (kg)	n/a	n/a	n/a				-	-
Samlet CO2e udledninger	CO2e (kg)	2.074.565	3.026.485	1.125.982				-	-
Samlet el-forbrug (mwh)	mwh	6.278	6.930	6.247	5.513	5.469	4.724	-	-
Madspild		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Samlede madspildskassationer	t.kr.	11.597	8.564	10.388	n/a			-	-
Papirforbrug og affald		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Antal trykte aviser	Antal	153.000	1.014.000	1.287.100	1.385.300	939.900	934.200	-	-
Antal trykte avismarkedsførings-sider fra eksternt trykkeri (ton)	Ton	3,9	55	62	64	56	43	-	-
Betalte afgifter på trykt markedsføring (kr.)	Kroner	19.691	276.559	314.014	320.000	0	0	-	-
Antal printede markedsførings-sider internt	Antal	23.386	48.733	31.612	21.734	n/a	n/a	-	-
Antal internt printede plakater (m2) (nuuk og qaortoq + renesign)	M ²	1.925,80	2.200	2.328	4.711	n/a	n/a	-	-
Internt forbrug af printerpapir i alt	Antal	232.689	410.139	528.751	323.095	n/a	n/a	-	-
Kilo afsendt pap til Danmark i tomme containere	Ton	407	357	389				-	-
Digitalisering		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Antal aktive enheder på Brugseni app'en	Antal	27.725	26.019	25.179	23.455			-	-
% af lønaktiviteter digitaliseret	Procent %	5	5	5	5			100	
% af faktura - bilagshåndtering digitaliseret	Procent %	85	60	40	40			100	

Noter

* Der fremgik en trykfejl i rapporten for 2021, som her er blevet rettet.

S

SOCIAL ANSVARLIGHED

Nøgletal

Uddannelse og kompetenceudvikling		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Antal nye elever	Antal	18	15	14	13	8	12	-	-
Samlet antal frafaldne elever	Antal	18						-	-
Antal færdiguddannede elever	Antal	2	4	10	3	1	8	-	-
Procent faglært personale i vores butikker	Procent %	13	13,8	12,8	13,5	n/a	n/a	-	-
Antal folkeskoleelever i praktik	Antal	46	48	76	80			-	-
Antal uddannelsesmesser/ skolebesøg (Qaqisa)	Antal	49	47					-	-
Antal talenter i forløb	Antal	13	15	10	0	0	0	-	-
Antal talenter færdige (kvinder)	Antal	7	8	0				-	-
Antal talenter færdige (mænd)	Antal	6	1	0				-	-
Ansatte i lederstillinger efter endt uddannelse	Antal	8	16	0					50
Antal medarbejdere der har følt et kompetence løft (MTU)	Procent %	83	80	n/a**				-	80
Antal kurser afholdt (og hvilke?)	Antal	13	10	5	1	5	11	-	-
Arbejdsmiljø		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Medarbejdertilfredshedsindex	Procent %	84	81	n/a**	79	78	n/a	-	-
Antal rapporterede arbejdsulykker	Antal	11	13	11	4	4	6	-	-
Antal rapporterede nær-ved-hændelser	Antal	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	-
Ligestilling		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset alder	Procent %	88	85	n/a**	88			-	-
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset etnisk oprindelse	Procent %	90	87	n/a**	86			-	-
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset køn	Procent %	93	88	n/a**	89			-	-
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset seksuel orientering	Procent %	90	89	n/a**	85			-	-
Lønforstel baseret på køn ***	Gange	1,15	1,12						

Noter

** 2021 havde vi ingen MTU/GPTW, da vi omlagde afholdelsen til februar for at passe butikkernes behov.

*** Den mandlige medianløn delt med den kvindelige medianløn.



ANSVARLIG VIRKSOMHEDSSTYRING

Nøgletal

Organisation		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Antal ansatte	Antal	585	583	579	571	559	473	-	-
Kvinder i bestyrelsen	Procent %	57,1	42,9	66,67	66,67			-	-
Mænd i bestyrelsen	Procent %	42,9	57,1	33,33	33,33			-	-
Kvinder i lederstillinger	Procent %	26,7	31,3	25	26,67			-	-
Mænd i lederstillinger	Procent %	73,3	68,7	75	73,33			-	-
Kvinder i mellemliderstillinger	Procent %	60,24	63,3					-	-
Mænd i mellemliderstillinger	Procent %	39,76	36,7					-	-
Antal aktive medlemmer	Antal	28.827	27.379	26.158	24.688			-	-
Medarbejderomsætning	Gange	2,5	2,5	2,7	n/a			-	-
Direktør løn ratio****	Gange	8,33	8,41					-	-
Bestyrelsesmøder afholdt	Antal	6	6					-	-
CSR-møder afholdt	Antal	10	12	15	19			-	-
Whistleblowersager	Antal	2						-	-
Etisk handel		2023	2022	2021	2020	2019	2018	Mål: 2025	Mål: 2030
Antal udlandske leverandører	Antal	39	36	47	51	n/a	n/a	-	-
Antal udlandske leverandører gennem coop	Antal	35.000	35.000	35.000	35.000	n/a	n/a	-	-
Antal grønlandske leverandører	Antal	7	7	16	23	n/a	n/a	-	-
Antal leverandørmøder afholdt	Antal	12	17	15	21	n/a	n/a	-	-
Antal underskrevede Code of Conduct	Antal	27	29	26	3	n/a	n/a	-	-

Noter

**** Direktørens løn delt med medianlønnen for en fuldtidsansat

SELSKABSOPLYSNINGER

Virksomhedsprofil

Virksomhedsnavn	Kalaallit Nunaanni Brugseni
Hovedkontor	Aqqusinersuaq 4, 2 th., Postboks 1092, 3900 Nuuk
CVR-nummer	15787406
Ejerskab	Medlemsejet
Antal medarbejdere	585

Rapporteringsprofil

Rapporteringsperiode	Regnskabsåret 1. januar - 31. december 2023.
Rapporteringsprincipper	Jf. årsregnskabsloven § 99a og 99b
Dato for udgivelse	4. april 2024
Kontaktoplysninger ved spørgsmål til rapportens indhold	Benny Reffeldt Otte Marketings- og kommunikationschef benny.otte@knbmarketing.gl

Governance

Primært ansvarlig for virksomhedens bæredygtighedsarbejde	Direktør Susanne Christensen
Bestyrelsens sammensætning	4 medlemsvalgte bestyrelsesmedlemmer, 1 medarbejderrepræsentant og 2 professionelt udpegede bestyrelsesmedlemmer

BILAG 1: ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Enviromental E	Beskrivelse	Anvendt regnskabspraksis
Miljø og klima		
CO2 udledninger i scope 1 (CO2e)	Baseret på det totale olieforbrug fra alle lokationer, herunder butikker og boliger, indberettede kørt kilometer for biler som indgår i bilparken, og det totale indkøb af R404A til påfyldning på køle og fryseanlæg	(Samlede totale olieforbrug x emissionsfaktor) + (samlede antal kørt km x emissionsfaktor) + (totalt indkøbte liter R404A x med emissionsfaktor) Emissionfaktorerne findes via nedenstående link https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2023 Emissionsfaktorerne findes i filen "Emissionsfaktorer – overblik"
CO2 udledninger i scope 2 (CO2e)	Udregningen er baseret på en CO2e beregner fra Nukissiorfiit (det lokale forsyningselskab) beregningen dækker koncernens samlede el- og varmemeforbrug i alle de byer de er	(Samlede elforbrug x emissionsfaktor) + (samlede varmemeforbrug x emissionsfaktor)
CO2 udledninger i alt (CO2e)	Udregningen er baseret på at addere den samlede CO2-udledning i scope 1 og 2 med hinanden (Scope 3, indgår ikke i denne beregning)	Summen af scope 1 + summen af scope 2
Samlet el-forbrug (mwh)	Det totale forbrug aflæst via elmålere på de enkelte lokationer	Summen af differencerne mellem 2022 regnskabsårs aflæste totale elforbrug og 2023 regnskabsårs aflæste totale elforbrug
Madspild		
Samlede madspildkassationer (t.kr.)	Baseret fra udtræk fra Coops lagersystem i t.kr. og de lokale indrapporteringer	Summen af udtræk fra madspild i lagersystem i kr. + summen af totale lokale registreringer i kr.
Papirforbrug og affald		
Antal trykte aviser (stk)	Baseret på antal trykte eksemplarer i løbet af regnskabsåret	Udgaver pr. år x Oplag pr. udgivelse
Antal trykte aviser (ton)	Baseret på antal trykte avismarkedsføringssider fra eksternt trykkeri opgivet i ton (En 16 siders avis vejer 43 g (2,69 g pr. side))	Summen af antal trykte aviser x total antal gram (omregnet til tons)
Antal trykte avismarkedsføringssider fra eksternt trykkeri (ton)	Baseret på afgiften der er betalt pr. kg der er trykt	((Sider i alt x Oplag pr. udgivelse)/1000) x afgift pr. kg)
Antal printede markedsføringssider internt (stk.)	Baseret på aflæsning af tæller for printer i marketing pr. stk.	(summen af antal sider printet internt)
Antal internt printede plakater (m2)	Baseret på aflæsning af tæller for printer i marketing pr. stk. i cm omregnet til m2	(summen af antal stk. printet internt i cm) /10.000)
Internt forbrug af printerpapir i alt (stk.)	Er baseret opgørelse fra vores indkøb af printerpapir	(summen af antal indkøbt printerpair)
Kilo afsendt pap til Danmark i tomme containere (ton)	Baseret på intern opgørelse over kg pap der er sendt til Danmark omregnet til tons	((totale kg pap)/1000)
Digitalisering		
Antal aktive enheder på Brugseni app'en	Baseret fra udtrækket i adobe analytics	Summen af alle registrerede enheder på Brugseni app'en
% af lønaktiviteter digitaliseret	Estimat er baseret på intern data og dækker over den samlede digitalisering af lønprocessen.	Estimat baseret på en subjektiv vurdering fra afdelingsleder
% af faktura - bilagshåndtering digitaliseret	Estimat er baseret på intern data og dækker over hvor mange procent af faktura og bilag, som kommer ind digitalt i vores økonomisystem	Estimat baseret på en subjektiv vurdering fra afdelingsleder

Social 5	Beskrivelse	Anvendt regnskabspraksis
Uddannelse og kompetenceudvikling		
Antal nye elever	Optælling af antal nye elever opstartet i regnskabsåret 2023	Summen af elever registreret i 2023
Antal frafaldne elever	Antal frafaldne elever ud af det totale antal elever som er registreret i vores HR system i løbet af regnskabsåret 2023 Dette tal findes ved at HR-afdelingen sammentæller disse	Summen af registrerede elever der er frafaldet i 2023
Antal færdiguddannede elever	Antal elever færdiggjort deres uddannelse hos os i løbet af regnskabsåret 2023	Summen af færdiguddannede elever i 2023
Procent faglært personale i vores butikker	Udregningen er baseret på udtræk fra vores lønsystem. Vi tæller antallet af timelønnede medarbejdere, som er registreret i vores lønsystem som modtagende faglært sats og holder det op mod det samlede antal timelønnede medarbejdere.	Summen af faglært personale, som modtager faglært sats
Antal folkeskoleelever i praktik	Baseret på registreringer om folkeskole elever i praktik fra de enkelte uddelere på de enkelte lokationer	Summen af alle praktikanter med folkeskole baggrund
Antal uddannelsesmesser/skolebesøg (Qaqisa)	Baseret på registrerede uddannelsesmesser og skolebesøg i vores HR system og bygger på indkommen data fra de enkelte uddelere	Summen af alle uddannelsesmesser + summen af alle skolebesøg
Antal talenter i forløb	Baseret på registrerede antal talenter der har været på talentudviklingsprogrammet Dette tælles manuelt af HR	Summen af antal registrerede talenter i 2023
Antal talenter færdige (kvinder)	Baseret på registrerede antal talenter som er kvinder fra talentudviklingsprogrammet i 2023 Dette tælles manuelt af HR	Summen af antal registrerede kvindelige talenter for året 2023
Antal talenter færdige (mænd)	Baseret på registrerede antal talenter som er mænd fra talentudviklingsprogrammet i 2023 Dette tælles manuelt af HR	Summen af antal registrerede mandlige talenter for året 2023
Ansatte i lederstillinger efter endt uddannelse (antal)	Baseret på talenter der har bestået talentprogrammet og i regnskabsåret 2023 havde en lederstilling i en af vores butikker	Summen af registrerede medarbejdere med en et bestået talentprogram som besidder en lederstilling i år 2023
Antal medarbejdere der har følt et kompetence løft (MTU)	Er baseret på den samlede score i vores MTU (GPTW) for oplevet kompetenceløft hos vores medarbejdere	Summen af den samlede score i MTU
Antal kurser afholdt (og hvilke?)	Baseret på manuel sammentælling i HR-afdelingen, der dækker over de samlede interne og eksterne kurser der er blevet afholdt gennem regnskabsåret 2023	Summen af alle interne og eksterne kurser der er afholdt
Arbejds miljø		
Medarbejdertilfredshedsindex	Er baseret på en gennemsnitlig score for alle spørgsmål besvaret i MTU og APV (Samlet GPTW) for alle medarbejdere der har svaret	Summen af den samlede besvarelse for samlet GPTW
Antal rapporterede arbejdsulykker	Antal registrerede og indrapporterede arbejdsulykker i regnskabsåret 2023 i vores HR-system. Dette tælles sammen af HR-afdelingen manuelt baseret på anmeldelser til Center for Arbejdsskader	Summen af alle registrerede arbejdsulykker i år 2023
Antal rapporterede nær-ved-hændelser	Dette opgøres ikke, da virksomheden på nuværende tidspunkt ikke har en procedure for dette.	
Ligestilling		
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset alder	Spørgsmål stillet direkte i MTU. Dette er den samlede score for alle medarbejdere på tværs af virksomheden	Summen af den samledes svarscore vedrørende spørgsmålet om "Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset alder"
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset etnisk oprindelse	Spørgsmål stillet direkte i MTU. Dette er den samlede score for alle medarbejdere på tværs af virksomheden	Summen af den samledes svarscore vedrørende spørgsmålet om "Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset etnisk oprindelse"
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset køn	Spørgsmål stillet direkte i MTU. Dette er den samlede score for alle medarbejdere på tværs af virksomheden	Summen af den samledes svarscore vedrørende spørgsmålet om "Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset køn"
Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset seksuel orientering	Spørgsmål stillet direkte i MTU. Dette er den samlede score for alle medarbejdere på tværs af virksomheden	Summen af den samledes svarscore vedrørende spørgsmålet om "Medarbejderne bliver behandlet retfærdigt uanset seksuel orientering"
Lønforstel baseret på køn	Er baseret på alle mandlige medarbejders og alle kvindelige medarbejders medianløn for regnskabsåret 2023	Medianlønnen for månedslønnede mænd / medianlønnen for månedslønnede kvinder

Governance G	Beskrivelse	Anvendt regnskabspraksis
Organisation		
Antal ansatte	Optælling af antal nye elever opstartet i regnskabsåret 2023	Samlet arbejdsgiver andel ATP/Arbejdsgiver ATP pr. år. pr. medarbejder
Kvinder i bestyrelsen	Antal frafaldne elever ud af det totale antal elever som er registreret i vores HR system i løbet af regnskabsåret 2023 Dette tal findes ved at HR-afdelingen sammentæller disse	(Summen af de totale antal kvinder i bestyrelsen / summen af totale antal bestyrelsesmedlemmer) x 100
Mænd i bestyrelsen	Antal elever færdiggjort deres uddannelse hos os i løbet af regnskabsåret 2023	(Summen af de totale antal kvinder i bestyrelsen / summen af totale antal bestyrelsesmedlemmer) x 100
Kvinder i lederstillinger	Udregningen er baseret på udtræk fra vores lønsystem. Vi tæller antallet af timelønnede medarbejdere, som er registreret i vores lønsystem som modtagende faglært sats og holder det op mod det samlede antal timelønnede medarbejdere.	(Summen af kvindelige leder i ledergruppen og uddelergruppen / summen af det samlede antal i ledergruppen og uddelergruppen) x 100
Mænd i lederstillinger	Baseret på registreringer om folkeskole elever i praktik fra de enkelte uddelere på de enkelte lokationer	(Summen af mandlige leder i ledergruppen og uddelergruppen / summen af det samlede antal i ledergruppen og uddelergruppen) x 100
Kvinder i mellemliderstillinger	Baseret på registrerede uddannelsesmæsser og skolebesøg i vores HR system og bygger på indkommen data fra de enkelte uddelere	(Summen af kvindelige ledere under uddelniveau og afdelingsledere på servicekontoret / summen af det totale antal ledere under uddelniveau og afdelingsledere på servicekontoret) x 100
Mænd i mellemliderstillinger	Baseret på registrerede antal talenter der har været på talentudviklingsprogrammet Dette tælles manuelt af HR	(Summen af mandlige ledere under uddelniveau og afdelingsledere på servicekontoret / summen af det totale antal ledere under uddelniveau og afdelingsledere på servicekontoret) x 100
Antal aktive medlemmer	Baseret på registrerede antal talenter som er kvinder fra talentudviklingsprogrammet i 2023 Dette tælles manuelt af HR	
Medarbejderomsætning	Baseret på registrerede antal talenter som er mænd fra talentudviklingsprogrammet i 2023 Dette tælles manuelt af HR	(frivillige + ufrivillige fratrædelser i året 2023)/gennemsnitligt antal medarbejdere) x100
Direktør løn ratio	Baseret på talenter der har bestået talentprogrammet og i regnskabsåret 2023 havde en lederstilling i en af vores butikker	Medianårslønnen for en fuldtidsansat / med direktørens årsløn
Bestyrelsesmøder afholdt	Er baseret på den samlede score i vores MTU (GPTW) for oplevet kompetenceløft hos vores medarbejdere	Summen af referater fra bestyrelsesmøderne
CSR-møder afholdt	Baseret på manuel sammentælling i HR-afdelingen, der dækker over de samlede interne og eksterne kurser der er blevet afholdt gennem regnskabsåret 2023	Summen af referater fra CSR-møderne
Whistleblowersager	Registrerede sager som er kommet ind gennem whistleblowerordningen i løbet af regnskabsåret 2023	Summen af sager der er indkommen
Etisk handel		
Antal udlandske leverandører	Baseret fra udtræk fra vores indkøbssystem, som er udenlandske leverandører, der ikke benyttes gennem Coop	Summen af udenlandske leverandører der benyttes internt
Antal udlandske leverandører gennem coop	Baseret på udtræk fra vores indkøbssystem af udenlandske leverandører gennem Coop	Summen af udenlandske leverandører der benyttes gennem Coop
Antal grønlandske leverandører	Baseret fra udtræk fra vores indkøbssystem, som er registrerede grønlandske leverandører, der ikke benyttes gennem Coop	Summen af grønlandske leverandører
Antal leverandørmøder afholdt	Møder der er registreret med leverandører i løbet af regnskabsåret 2023	Summen af leverandørmøder i 2023
Antal underskrevne Code of Conduct	Baseret på registrerede underskrevne Code of Conducts igennem regnskabsåret 2023	Summen af underskrevne Code of Conducts i løbet af 2023