



POLITIKKER

INI'S POLITIK FOR SAMFUNDSANSVAR

INIs politik for samfundsansvar indeholder også politik for mangfoldighed, interessentpolitik og sponserpolitik. Den har til formål at synliggøre, hvordan vi strategisk arbejder med samfundsansvar. Vores indsatser har vi valgt at holde op imod FNs verdensmål for bæredygtig udvikling (Sustainable Development Goals).

Vi ser vores kerneområder – administration af boliger og bygninger samt ejendomsservice – som vigtige bidrag til samfundet. Vi har vurderet, at INI kan skabe den største fælles værdi for virksomheden og samfundet ved fokusere på lokalsamfund, miljø og indkøb/etik. Sammen med andre virksomheder mener vi at stå stærkere. Derfor er vi medlem af CSR Greenland og Transparency International Greenland.

Vi tror på, at mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere giver det bedste resultat. Det mener vi, fordi en mangfoldig virksomhed har bedre mulighed for at rekruttere og fastholde medarbejdere.

INI er meget bevidst om, at mangfoldighed kan bidrage til at forbedre virksomhedens tilgang til lejerne. Hvis lejerne kan spejle sig i INI's medarbejdere og omvendt, kan INI nemmere løse sine opgaver og være den servicevirksomhed, som vi ønsker.

SAMFUNDET



Vi ser det som socialt ansvarligt, at vi yder velfungerende og effektiv boligadministration samt ejendomsservice, så der sikres bedre boligforhold for alle i Grønland. Vi understøtter boligejerne i at sikre boligforhold, der danner grundlag for trivsel og livskvalitet. Det ser vi meget gerne er med mulighed for at få indflydelse på egne boforhold – både indenfor i hjemmet og udenfor i nærområdet, jf. mål 11.

Hos INI er vi opmærksomme på, at retten til en passende levestandard er en menneskerettighed, derfor arbejder vi aktivt med at undgå at vores lejere kommer i restance og derfor skal udsættes.

Som en del af vores kerneområde arbejder vi løbende med at boligadministrationen skal bidrage til løsninger for beboere som har det økonomisk svært og skabe muligheder for den enkelte beboer til at få indflydelse på eget boligområde, jf. mål 16.

Vi ser det som vores ansvar at deltage i fora, som forsøger at finde løsninger på restanceproblematikken og understøtte beboerdemokratiet. Vi kan ikke løse samfundets sociale problemer alene, men vi kan tilbyde os som en troværdig samarbejdspartner for kommunerne og Selvstyret, som bl.a. har til opgave at løse sociale udfordringer i Grønland, jf. mål 17.

Strategisk har vi følgende eksempler:

- Vi arbejder tæt sammen med vores interessenter for at finde løsninger på restanceproblematikken og er helt central i det nationale projekt med økonomisk rådgivning.
- Vi er opmærksomme på, hvordan vi kan udvikle beboerdemokratiet og er interesseret i at tænke nye muligheder, der skal udvikle beboernes ansvar for boligområdet, fx ved hjælp af børnedemokrati.

GRØNLANDS STØRSTE ADMINISTRATOR AF BOLIGER

INI er et selvstyrejet aktieselskab, hvis formål er at administrere, yde ejendomsservice og periodisk vedligehold (PPV) af ca. 8.700 lejeboliger over hele landet. Boligerne er ejet af Selvstyret, Kommune Kujalleq, Qeqqata, Avannaata og Qeqertalik. Bygningsejer er ansvarlig for renovering og sanering mens INI varetager administration, PPV og ejendomsservice.

Huslejen er sammensat af flere delelementer med forskellige modtagere:

Ca. 22%

Kapitalafkast -> Bygningsejer

Ca. 68%

Drift -> Boligafdeling

Ca. 10%

Administrationsvederlag -> INI

MILJØ



Vi ønsker at gå foran og medvirke til en holdningsbearbejdning om at passe bedre på vores natur og omgivelser. Derudover ønsker vi at hjælpe vores lejere til at blive bedre til at spare på el, vand og varme. Det er både godt for miljøet og lejernes pengepung, jf. mål 7.

Via forskellig kommunikations kampagner til lejerne, bliver de gjort opmærksom på den fælles fordel miljørigtig adfærd kan have. Det kan være den økonomiske besparelse den enkelte lejer opnår men også den mindre miljøpåvirkning god adfærd medfører. Lejerne bliver også gjort opmærksom på miljørigtig affaldssortering. INI deltager gerne i projekter til holdningsbearbejdning af lejerne til mere miljørigtig adfærd, jf. mål 12.

Ved at tilbyde flere digitale løsninger til vores lejere, forventer vi også at minimere papirbelastningen på sigt.

Strategisk har vi følgende eksempler:

- Opstilling af container til sortering af glas i Sisimiut samt miljøhuse i, Maniitsoq, Ilulissat og Sisimiut.
- Kommunikations kampagner om at spare på el, vand og varme.
- Saliineq, oprydningsindsats i boligområderne i samarbejde med afdelingsbestyrelserne.
- .

INDKØB ETIK OG ANTIKORRUPTION



Vi er bevidste om vores ansvar ved køb af ydelser og varer. Dette ikke mindst i en grønlandsk kontekst. Hvis det er muligt og hænger økonomisk sammen, er vores fortrukne leverandør grønlandsk. Vores køb af ydelser og varer skal således bidrage til vækst og jobs i Grønland, jf. mål 12. Men modsat stiller vi også krav til vores leverandører om etiske leverandørforhold, fx ingen gæld til det offentlige.

INI har også et ansvar for at bekæmpe korruption. Derfor har vi oprettet en whistleblower-ordninger både internt og ekstern, hvor der kan indberettes alvorlige forhold som for eksempel:

- Alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, svig, dokumentfalsk og lignende
- Uregelmæssigheder i forbindelse med revision og intern revision
- Miljømæssig forurening
- Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljømæssige sikkerhedsforskrifter
- Alvorlige forhold vedrørende en ansat, herunder vold, krænkelser og seksuelle overgreb

Endvidere ved vi, at tildeling af bolig uden undtagelse skal ske efter de regler, som vi administrerer efter. Derfor arbejder vi med ensrettet sagshåndtering overalt i landet og tydelig boligtildeling på baggrund af ventelisteanciennitet. Ligesom fakturabetaling sker gennem ensrettet og gennemsigtige forretningsgange, hvor flere personer skal godkende fakturaer, inden der sker udbetaling og eksternt via vores medlemskab af Transparency International Greenland, jf. mål 16.

Strategisk har vi følgende eksempler:

- Whistleblowerordning tilgængelig både internt og for eksterne leverandører
- Boligtildeling automatiseres mest muligt for at minimere risikoen for interessekonflikter.
- Vores tekniske underleverandører skal bl.a. dokumentere, at de ikke har gæld til det offentlige og tager samfundsansvar.
- Ved rekvisition og efterfølgende godkendelse skal flere personer ind over, så enkelte personer ikke sidder med ansvaret alene.

MEDARBEJDERFORHOLD OG MANGFOLDIGHED



Vi har en særlig forpligtelse over for vores medarbejdere. Ved at skabe attraktive arbejdsvilkår, hvor vores værdier gennemsyrer vores arbejde, tror vi på, at vores medarbejdere udstråler den servicekultur, som er afgørende for, at INI bliver den fortrukne bolig- og bygningsadministrator i Grønland. Vi er også opmærksom på, at der er behov for livslang læring, hvorfor kompetenceudvikling vægtes højt i INI.

INI tager også samfundsansvar i forhold til uddannelse. Vi stiller os således til rådighed i forhold til praktikpladser, elevpladser og projekter som bidrager til kompetenceudvikling hos børn og unge, jf. mål 4. Ligesom vi mener, at alle skal have en chance og derfor bidrager vi gerne med revalideringspladser.

Fordi uddannelse kan blive en barriere for forfremmelse til en overordnet stilling kortlægger vi behovet for evt. videreuddannelse som minimum en gang årligt i forbindelse med medarbejderens udviklingssamtale.

Vi opfordrer vores medarbejdere til at leve sundt både fysisk og psykisk. Derfor er vi også opmærksomme på, at karriere og familieliv skal kunne hænge sammen.

Strategisk har vi følgende eksempler:

- Deltagelse i projekt om Børnedemokrati og skoleprojektet Qaqisa
- Hvert år måler vi medarbejdernes trivsel, som vi følger op på.
- Vi er opmærksom på vores fraværstatistik for at kunne tage en uheldig udvikling i opløbet.
- Vi stiller praktik-, elev- og revalideringspladser til rådighed.
- Vi undersøger uddannelsesbehov og understøtter videreuddannelse hos den enkelte medarbejder.

MANGFOLDIGHED

INI bygger på menneskelige ressourcer. Medarbejdere og ledernes evne og vilje til at yde god service og være ansvarlige er en forudsætning for, at INI bliver den fortrukne boligadministrator i Grønland. Derfor skal mangfoldighed også i fremtiden være med til at sikre, at INI fortsat udvikler sig.

Hos INI handler mangfoldighed om at anerkende medarbejderne på grund af og ikke på trods af, at de er forskellige også ud fra et menneskerettighedssynspunkt. Det handler således om at se potentialet i den enkelte medarbejder og skabe muligheder for, at alle kan udvikle sig på arbejdet. Der skal således være lige adgang og lige muligheder for alle.

MANGFOLDIGHED FOR ALLE

For at styrke mangfoldigheden blandt alle medarbejdere, søger vi gennem vores personalepolitikker:

- sikre imødekommende arbejdskultur bl.a. ved at undgå kønsstereotyper i vores beskrivelse af INI og snæver fortolkning af køn som binært
- tiltrække mennesker med forskellig baggrund til virksomheden ved at synliggøre brugen af fair rekruttering gennem ensartet vurdering, blind rekruttering eller ansættelsesudvalg
- skabe bedst mulig balance mellem arbejdsliv og privatliv

KVINDER I LEDELSE

INI arbejder for at ligelig kønsfordeling i såvel direktion som ledergruppe. Det betyder, at INI i besættelse af stillinger er opmærksom på, hvorledes det underrepræsenterede køn kan styrkes og talentmasse for fremtidig forfremmelse sikres, jf. mål 5. Målsætningen er 50/50.

RETNINGS LINJER FOR GOD SELSKABS LEDELSE

Naalakkersuisut

mener, at

mangfoldighed er en

ressource for de

selvstyreejede

selskaber. Naalakker-

suisut lægger derfor

vægt på, at der på

alle ledelsesniveauer

findes forskellige

erfaringer, som giver

den mest alsidige og

kreative tilgang til

ledelse.

Bestyrelsen

fastsætter konkrete

mål for

mangfoldighed og

redegør i

ledelsesberetningen

for mål og opfyldelse.

I den relation hertil, er vi meget opmærksomme på, at det skal være muligt at balancere arbejde og familieliv.

LOKAL FORANKRING

Det betyder meget for INI, at lejerne kan spejle sig i INI's medarbejdere. Samtidig skal INI's lejere om muligt kunne blive betjent på det sprog som de ønsker. Vi ønsker derfor at fremme, at vores medarbejdere har lokal forankring samt behersker grønlandsk og dansk.

RAPPORTERING

INI vil redegøre for handlinger og mål i INI's årsrapport. Bl.a. vil vi afrapportere følgende i ledelsesberetningen:

- Kønsfordelingen i ledelsen (både direktion og ledergruppe).
- Antal medarbejdere med lokal forankring
- Antal grønlandssproget medarbejdere

INI'S INTERESSENTPOLITIK



INI's vigtigste interessenter omfatter vores ejer, bygningsejerne, lejerne, leverandører og forretningsforbindelser, vores medarbejdere, myndigheder, interesseorganisationer, samfund og medier. Vi mener, at ved at tage hensyn til vores interessenter og involvere dem i vores og samfundets udfordringer, vil vore løsninger og resultater blive bedre og mere succesfulde.

VORES EJER

Vi bestræber os på at varetage ejerens interesser ved at følge ejers anvisninger og følge retningslinjer for god selskabsledelse. Relevante oplysninger meddeles ejeren præcist, rettidigt og i høj kvalitet.

BYGNINGSEJERE OG LEVERANDØRER

Vi bestræber os på at tilbyde god service til bygningsejerne og bestræber sig på at behandle henvendelser, feedback og klager effektivt og sådanne betragtes som værdifulde bidrag til at sikre et højt serviceniveau.

Vi stræber efter at opbygge stærke og gensidigt gavnlige relationer med vores leverandører og samarbejdspartnere. Vi ønsker at være en pålidelig og engageret partner.

LEJERE

Lejerne skal opleve god service og vi ønsker at blive betragtet som et attraktivt administrationsselskab.

Vores lejere skal have et ærligt og klart svar, når de henvender sig til os og vi stræber efter at holde vores lejere informeret om for dem relevante forhold.

MEDARBEJDERE

Vi stræber efter at tiltrække, udvikle og fastholde kompetente folk ved at have en arbejdsplads kultur, der er baseret på vores værdier og mangfoldighed. Vi respekterer vores medarbejders forskellighed og forpligter os til at sørge for fair og lige behandling af vores medarbejdere.

Vores medarbejdere er vores vigtigste redskab til at opnå succes, derfor vil vi sikre, at vores medarbejdere ved, hvordan de kan bidrage til opnåelse af INIs strategi.

INTERESSEORGANISATIONER OG SAMFUND

Vi fastholder gode relationer med det omgivne samfund gennem involvering og åben kommunikation. For at opnå størst mulig gennemslagskraft finder vi sammen med de interessenter, hvor vi måtte have fælles interesser og samarbejder omkring netop de forhold.

MEDIER

Vi er lydhøre og behandler henvendelser fra pressen effektivt. Vi søger en åben og konstruktiv dialog med medierne og tilstræber at have klare budskaber om vores ansvarsområder.

INI'S SPONSORPOLITIK

Vi betragter ikke vores sponsorater som en del af vores samfundsansvar og er meget restriktiv i brug af vores midler, fordi de kommer fra vores lejere. Men modsat er vi bevidste om, at de sponsorater som vi giver, er en måde at involvere os i lokalsamfundet. Det er vigtigt for INI, at der er transparens omkring hvilke aktiviteter INI støtter, hvorfor INI kan beslutte, at ansøgers navn, beløbsstørrelse og aktivitet offentliggøres.

Vi sponsorerer først og fremmest aktiviteter som har sammenhæng til INI's kernekompetencer – boligadministration, ejendomsservice og positiv påvirkning af boligområder. Sponsorater gives i form af medarbejdertimer, adgang, bistand eller viden stilles til rådighed. Kun helt undtagelsesvist gives sponsorat som kontant beløb.

INI støtter ikke følgende:

- Politiske partier eller foreninger
- Enkeltpersoner
- Stipendier eller støtte til studierejser
- Erhvervsaktiviteter

Ansøgeren skal redegøre konkret for det ønskede omfang af støtte. Ved længerevarende sponsorat indgås en skriftlig aftale, der konkretiserer omfanget af INI's bidrag og modtagerens forpligtelser i relation til sponsoratet.

RAPPORTERING

INI's politik for samfundsansvar, mangfoldighed, sponsorering og interessenter er vedtaget på bestyrelsesmødet den 19. september 2022. INI vil redegøre for sin mangfoldighedspolitik, interessentpolitik og politik for samfundsansvar, handlinger og resultater i regnskabsåret i INI's årsrapport.