



**BÆREDYGTIGHED
2025**



Indholdsfortegnelse

BÆREDYGTIGHED 2025	1
.....	1
INDLEDNING	3
PROCESSEN	4
DOBBELT VÆSENTLIGHEDSANALYSE	4
VÆRDIKÆDE	4
<i>Kommunale boliger og deres administration</i>	4
<i>Støtte til beboerdemokrati og sociale aktiviteter</i>	5
E - MILJØFORHOLD	6
ENERGIFORBRUG	6
<i>Forbrugsstrøm i bygninger</i>	6
<i>Energirenovering og varmeenergi</i>	6
<i>Vedvarende energi</i>	7
<i>Biler</i>	7
ANSVARLIGT RESSOURCEFORBRUG	7
<i>Digitalisering og porto</i>	8
<i>Flyrejser og teams-møder</i>	8
FORVENTNINGER	8
CO ₂ -UDLEDNING	9
S – SOCIALE FORHOLD	10
TRIVSEL	10
<i>Medarbejdertilfredshed</i>	10
<i>Medarbejderomsætning</i>	10
<i>Work Life-balance og retur fra barsel</i>	10
LIGHED	11
<i>Ligestilling i ledelsen</i>	11
<i>Sprog i organisationen</i>	11
<i>Aflønning</i>	11
UDDANNELSE.....	11
<i>Uddannelsesaktiviteter og ressourceforbrug</i>	11
SIKKERHED FOR EGEN MEDARBEJDERSTYRKE	12
<i>Sygefravær</i>	12
<i>Antal arbejdsulykker</i>	12
MEDARBEJDERINFORMATIONER.....	12
FORVENTNINGER	12
G – GOD VIRKSOMHEDSLEDELSE	13
LEDELSE OG ANSVAR.....	13
<i>Bestyrelse: bred faglighed og strategisk ansvar</i>	13
ETIK OG ANSVARLIG FORRETNINGSADFÆRD	13
<i>Moral og etik</i>	13
<i>Forebyggelse af korruption og lovbrud</i>	13
<i>Leverandørforhold</i>	13
KONTROL OG SIKKERHED	14
<i>Datasikkerhed</i>	14
<i>Whistleblower-ordning</i>	14
FORVENTNINGER	14
DATABLAD	15

Indledning

Første udkast til ESG-rapporten blev udarbejdet i 2024, og denne danner udgangspunkt for ESG-rapporteringen i 2025. Dette handler om en omfattende redegørelse for INIs arbejde med miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) aspekter. Som Grønlands offentlige boligadministrator og en central aktør i samfundet har INI et ansvar for at sikre en bæredygtig, etisk og ansvarlig drift, der både understøtter lejernes trivsel, medarbejdernes arbejdsvilkår og en transparent forvaltning af samfundets boligressourcer.

ESG-rapporten er baseret på en intern dobbelt væsentlighedsanalyse, hvor både interne og eksterne forhold er blevet vurderet for at identificere de mest relevante målepunkter og fokusområder for INI. Gennem interviews med medarbejdere og ledelse samt vurdering af ejeren Naalakkersuisuts ønsker for INI, er rapportens indhold blevet struktureret med fokus på de områder, hvor INI har størst påvirkning og ansvar. Rapportens grundlag er yderligere styrket af et strategisk samarbejde med en 3. parts aktør med særlig indsigt i ESG og Grønlands offentlige forvaltning, GreenLead Greenland.

Rapporten dækker en række nøgleområder, herunder energiforbrug, digitalisering, sociale forhold, datasikkerhed, leverandørrelationer, etik og moral samt INIs indsats for at sikre ordentlige boligforhold og styrke beboerdemokratiet. Hvert afsnit beskriver de aktuelle indsatser, målsætninger og resultater samt ambitionerne for fremtidige forbedringer.

For INI er denne ESG-rapport ikke blot en statusrapport, men et redskab til kontinuerlig udvikling. Rapporten skal bidrage til øget gennemsigtighed, styrket interessentdialog og en målrettet indsats for en mere bæredygtig og ansvarlig boligadministration i Grønland. For 2026 er det ambitionen at udvide analysen til at inkludere flere interessenter, herunder lejere, for at sikre en endnu mere holistisk tilgang til ESG-arbejdet.

Vi ser frem til at fortsætte vores arbejde med ESG og byder alle interessenter velkommen til at engagere sig i dialogen om, hvordan vi bedst muligt kan bidrage til en mere bæredygtig fremtid for Grønland.

Henrik Rafn

Direktør for INI A/S.

Processen

Dobbelt væsentlighedsanalyse

Som en del af INIs ESG-rapport for 2024 er der gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse for at identificere de vigtigste målepunkter og prioriteter i ESG-arbejdet. Processen er gennemført i samarbejde med en ekstern 3. parts aktør med særlig indsigt i ESG, Grønland og det offentlige system i Grønland.

Analysen blev indledt med en uddannelsesfase, hvor både ledere og udvalgte medarbejdere fik undervisning i ESG-principper, deres relevans for INI samt hvordan ESG-rapportering bedst kan struktureres i en grønlandsk kontekst. Dette sikrede et fælles vidensgrundlag, før de næste trin i analysen blev gennemført.

I 2024 blev der foretaget en række interviews med medarbejdere for at kortlægge deres perspektiver på væsentlige ESG-emner. Derefter blev ledelsen interviewet med fokus på strategiske og operationelle ESG-udfordringer. Målepunkterne blev vurderet ud fra en væsentlighedsbetragtning, hvor både den interne og eksterne påvirkning af INI's ESG-aktiviteter blev taget i betragtning.

På baggrund af interviewrunden blev de indsamlede input drøftet og prioriteret af INIs ledelse. Denne prioritering resulterede i et samlet udvalg af målepunkter, som danner fundamentet for årets ESG-rapport. De identificerede målepunkter findes i bilag 1.

Den udførte dobbelt væsentlighedsanalyse har dannet grundlag for ESG-rapporten 2025 og markerer første gang, INI gennemfører en struktureret ESG-analyse. For ESG-rapporten 2026 er det ambitionen at udvide analysen til at omfatte et bredere udsnit af interessenter. Dette vil sikre en endnu mere nuanceret og omfattende vurdering af ESG-indsatserne og deres påvirkning på samfundet og INIs drift.

Værdikæde

INI er en selvstyreejet virksomhed, hvis værdikæde består i at levere professionel boligadministration og ejendomsdrift på vegne af offentlige – Selvstyret og Kommunerne. Opgaverne spænder bredt – fra lejeopkrævning og administration i forbindelse med ind- og fraflytning til vedligeholdelse og beboerinddragelse – og bidrager til at skabe værdi for både ejere og lejere.

Det er vigtigt at understrege at INI varetager boligadministrationen på vegne af ejerne af de offentlige udlejningsboliger i Grønland. INI ejer ikke boligafdelingerne og har ikke beslutningskompetence over hverken huslejeniveau, vedligeholdelsesbudgetter eller større udviklingstiltag i boligafdelingerne. INI fungerer i stedet som serviceleverandør og administrator i henhold til en fastlagt servicekontrakt med et tilhørende prisblad, som sikrer ensartethed og gennemsigtighed i opgaveudførelsen.

INI's økonomi er adskilt fra boligafdelingernes. Indtægterne i INI stammer primært fra betaling for udførte serviceopgaver som ejendomsservice, gebyr ved lejeopkrævning, inkasso, vedligeholdelse og øvrige administrationsydelse. Disse opgaver udføres inden for rammerne af de aftalte kontrakter, og INI har dermed ikke mulighed for at generere ekstra overskud gennem f.eks. forhøjede priser på ydelser eller huslejer.

Der hersker ofte en misforståelse i befolkningen om, at INIs økonomiske resultat påvirker huslejeniveauet. I virkeligheden fastsættes huslejen af ejerne – Naalakkersuisut og kommunerne – og INI har ingen beslutningsret på dette område jf. lovgivningen. INI står derfor ofte i en kompleks kommunikationssituation, hvor beboerne ofte henvender sig til INI med kritik af huslejestørrelse og vedligeholdelsesstandard, selvom INI ikke har kontrol over de bagvedliggende budgetter eller beslutninger.

INI har en vigtig rolle i at udføre daglig drift og vedligehold, men er bundet af de økonomiske og politiske rammer, der er fastlagt af ejer. Vedligeholdelsesniveauet er en vedvarende udfordring, idet der er begrænsede midler til rådighed, og beboerne – forståeligt nok – ikke ønsker huslejestigninger. Dette skaber en spænding mellem forventninger og realiteter, som INI kontinuerligt forsøger at navigere igennem dialog, information og effektiv drift.

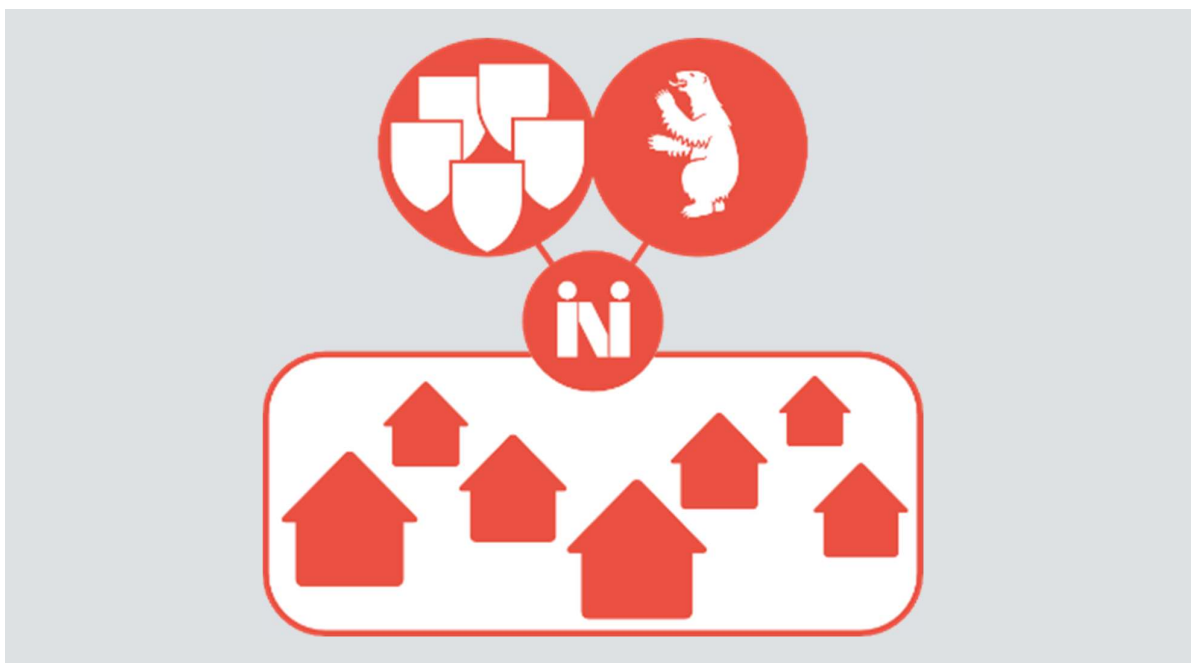
Kommunale boliger og deres administration

Ud over de offentligt selvstyreejede boliger, som INI administrerer på vegne af Naalakkersuisut, varetager INI også administrationen af visse kommunale boligafdelinger. I flere af disse har kommunerne truffet beslutning om at regulere huslejen ud fra boligens stand. Det betyder, at kommunale boligafdelingerne ofte er i bedre stand, da de både er nyere og at huslejen i højere grad afspejler det faktiske behov for vedligehold.

Ofte er der også en sammenhæng hvor de kommunale boliger har lavere varmeforbrug, pga. den nyere stand og det højere vedligeholdelsesniveau. Dette gør at bruttolejeomkostningen i de kommunale boliger ofte er på samme niveau som de Selvstyrejede boliger.

Støtte til beboerdemokrati og sociale aktiviteter

Selvom lejerne har begrænset beslutningskompetence i boligafdelingerne, arbejder INI målrettet med at styrke beboerdemokrati og inddragelse. INI modtager ekstern funding til initiativer, der understøtter sociale aktiviteter, herunder også børnedemokrati og fællesskabsskabende tiltag. Dette arbejde indgår som en væsentlig del af INIs sociale bæredygtighedsindsats og bidrager til at styrke trivsel og sammenhængskraft i boligområderne.



E - Miljøforhold

Energiforbrug

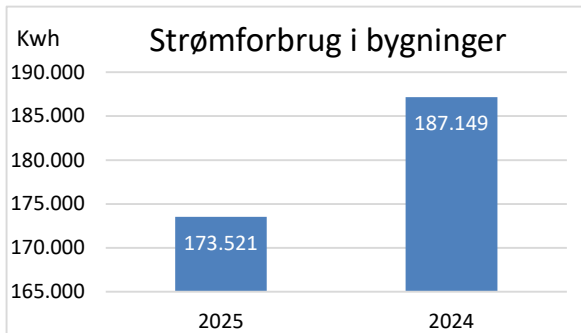
INIs aktiviteter består primært af administration og servicefunktioner i relation til boligdrift. Selskabets direkte miljøpåvirkning vurderes derfor generelt at være begrænset sammenlignet med virksomheder med energitunge produktionsaktiviteter.

Den væsentligste miljøpåvirkning knytter sig til energiforbrug i forbindelse med drift af kontorer og egne bygninger, samt transport både landtransport og lufttransport. Selskabet arbejder derfor løbende med at reducere energiforbruget gennem energieffektivisering og tekniske forbedringer.

Forbrugsstrøm i bygninger

INI arbejder aktivt for at reducere energiforbruget i egne kontorer og øvrige bygninger. Vores mål er at optimere energianvendelsen gennem adfærdændringer og tekniske forbedringer.

Vi fokuserer på at minimere unødigt strømforbrug, blandt andet ved at installere bevægelsessensorer og udskifte til LED. Herudover har vi fokus på at fjerne unødigt standby forbrug. Vi har i 2024 installeret sensorer og skiftet til LED i Sisimiut, og dette arbejde fortsættes i andre byer.

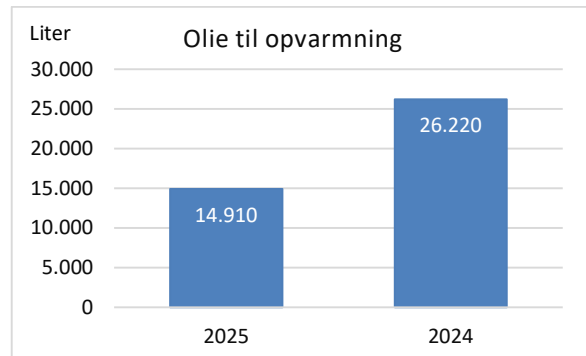


I 2025 var vores strømforbrug 173 MWh mod 187 MWh i 2024. Installation af LED og sensorer til lys i 2024 har først haft fuld effekt i 2025, og det kan ses i forbruget af strøm. Det går i den rigtige retning.

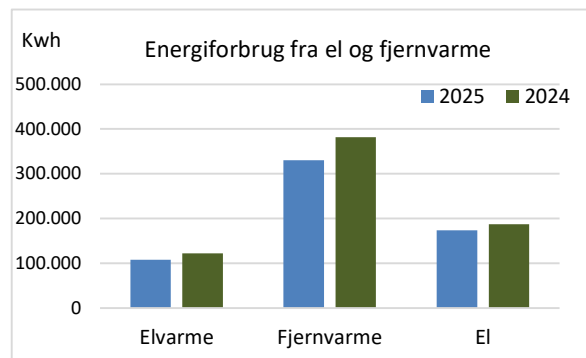
Energirenovering og varmeenergi

I INI arbejder vi på energirenoveringer af egne ejendomme. Vi har allerede udskiftet vinduer i Sisimiut og er i gang med samme proces i Nuuk og vil forsætte med det også i andre steder på kysten. Desuden undersøger vi mu-

lighederne for at installere varmepumper i personaleboliger for at mindske behovet for fossile brændsler. Dette er blevet gjort i Sisimiut, og vil blive udrullet til øvrige byer hvor det giver mening.



Forbruget af fyringsolie er faldet fra 2024 til 2025. Faldet vedrører primært kontoret i Narsaq, hvor INI tidligere havde et relativt højt forbrug af fyringsolie til opvarmning. Kontoret er siden fraflyttet, og INI er flyttet til et lejemål, hvor el og varme er inkluderet i huslejen. Derfor indgår dette energiforbrug ikke længere direkte i INI's opgørelse. Derudover er der en reservetank i Ilulissat, som ikke har været nødvendigt at bruge i 2025, som også bidrag til det kraftige fald.



Elvarmeforbruget er faldet med 13,5 MWh fra 121,5 MWh i 2024 til 108 MWh i 2025. Reduktionen vedrører primært kontoret i Ilulissat. Det relativt milde vejr i 2025 har bidraget til et lavere varmeforbrug.

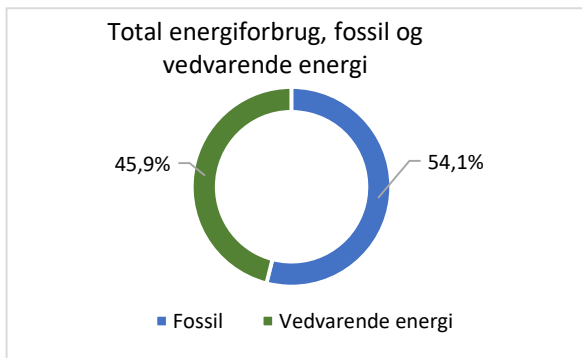
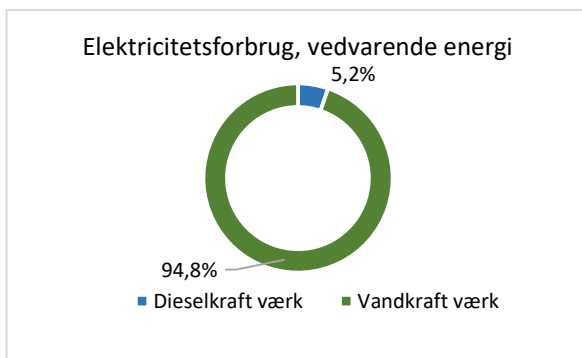
Opgørelsen af varmeforbruget på hovedkontoret i Sisimiut ændret i løbet af 2025. Indtil oktober 2025 blev varme leveret via Qeqqata Kommunian, men fra oktober 2025 er der installeret en individuel måler, og varme afregnes nu direkte med Nukissiorfiit. Dette påvirker sammenligneligheden mellem årene.

For fjernvarme ses et fald på 51 MWh, hvor det største fald har været i Nuuk. Igen, har det milde vejr i sidste halvdel af 2025 haft en indvirkning på forbruget.

Vedvarende energi

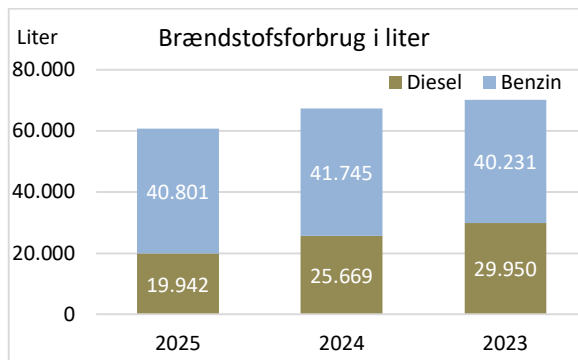
Vi ønsker at bidrage til Grønlands omstilling til vedvarende energiforsyning og nedbringe forbruget af fossile brændsler. INI har dog primært egne bygninger i Sisimut, Nuuk og Ilulissat, som alle steder forsynes af vandkraftværker som producerer vedvarende energi. I de byer hvor INI har et energiforbrug forsynet via dieselmotorkraftværker, er INI kun lejer i ejendommene. Dette er typisk i kommunale bygninger, hvorfor et samarbejde med kommunen kunne give mening. Når det kommer til transportenergi og opvarmning har vi på sigt muligheder for skift til elbiler, og anvendelse af varmepumper der hvor det giver mening.

I 2025 var andelen af vores elforbrug som kommer fra Grønlands vandkraftværker 94,8 pct. Ses der på det samlede energiforbrug med fossile brændsler til biler og fyringsolie, sammenholdt med vores energi fra vedvarende energikilder, så er INIs forbrug fra vedvarende energikilder på 45,9 pct.

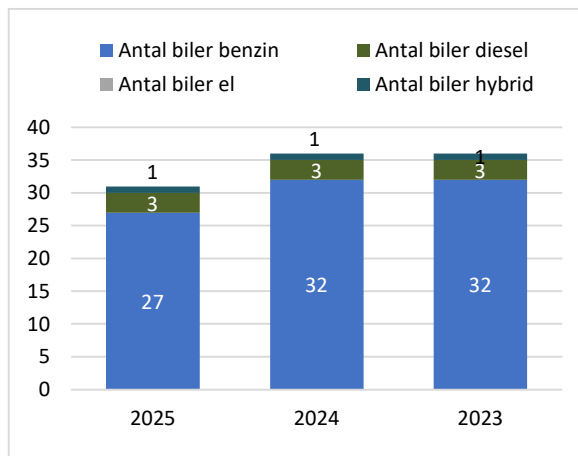


Biler

Vi undersøger løbende mulighederne for at integrere elbiler i vores bilflåde. Dog vurderer vi, at der – særligt uden for Nuuk – vil være udfordringer i forhold til kulde og begrænsede opladningsmuligheder. Vi ønsker at være en "first follower" i denne udvikling og arbejder på at finde løsninger, herunder "hjemmeladning" for medarbejdere.



For nuværende tidspunkt har vi i INI en enkelt plugin hybrid bil, som har mulighed for el opladning via almindelig 220V stik. Vores erfaringer ift. en større konvertering er endnu begrænsede. Derfor ønsker vi i 2026 at tage kontakt til andre selvstyrejede virksomheder og høre om deres erfaringer.



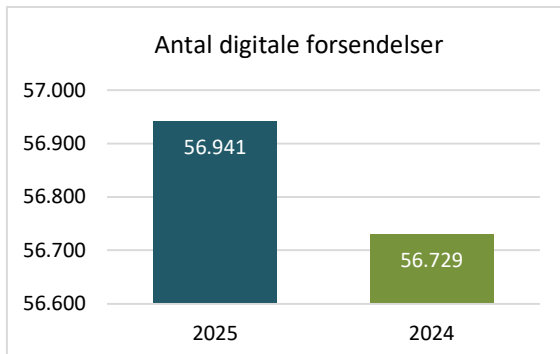
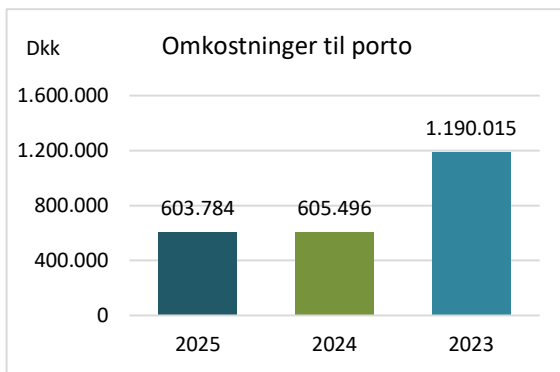
Ansvarligt ressourceforbrug

Hos INI arbejder vi løbende på at anvende vores ressourcer ansvarligt og effektivt. Ved at optimere arbejdsgange og udnytte digitale løsninger kan vi reducere vores miljøpåvirkning og samtidig styrke effektiviteten i organisationen.

Digitalisering og porto

INI har i de seneste år arbejdet målrettet med at digitalisere vores kommunikation og forsendelser. I dag foregår langt størstedelen via digitale platforme, hvilket reducerer behovet for papir og porto. Vi følger løbende udviklingen i andelen af digitale forsendelser og arbejder fortsat på at gøre processerne endnu mere effektive.

INI tog i slutningen af 2023 e-Boks i brug som primær kanal til udsendelse af breve. Siden da sendes så vidt muligt alle breve digitalt via e-Boks. Overgangen til digital post har medført en markant reduktion i portoomkostningerne. I 2025 lå portoudgifterne på cirka halvdelen af niveauet i 2023.



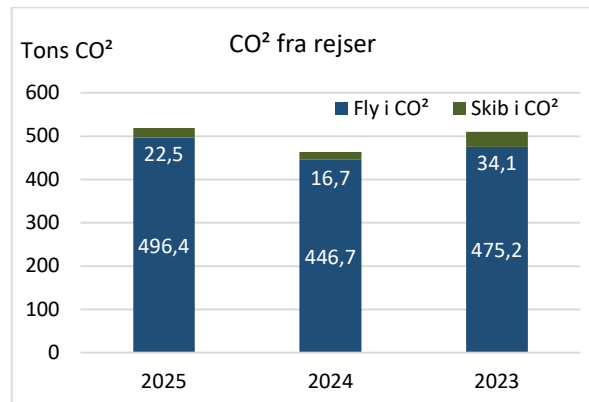
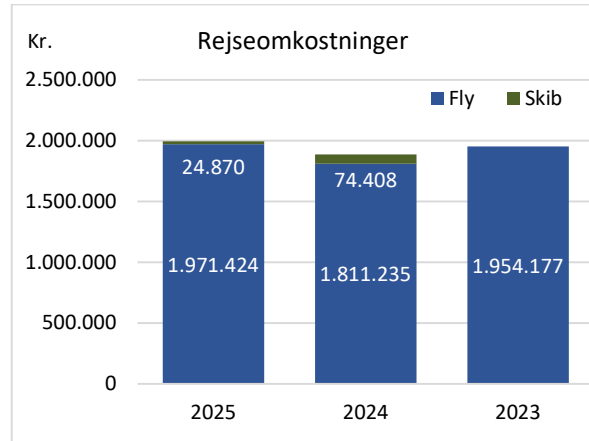
*E-boks blev ibrugtaget i slutningen af 2023, hvorfor der ikke er tal for antal digitale forsendelser i 2023.

I 2025 har vi foretaget 56.941 digitale forsendelser mod 56.729 i 2024, og hver forsendelse har sparet porto, kuverter og håndteringsomkostninger.

Flyrejser og teams-møder

INI har et ønske om at fastholde den personlige kontakt med samarbejdspartnere og kollegaer langs kysten, men vi er samtidig bevidste om at minimere vores rejseaktivitet. Vi arbejder aktivt på at reducere unødvendige flyrejser ved at optimere brugen af virtuelle møder, blandt andet via Teams.

Vores mål er at finde en balance mellem fysisk tilstedeværelse og digitale løsninger, så vi kan reducere vores CO₂-aftryk uden at gå på kompromis med kvaliteten af vores samarbejde og kommunikation.



Forventninger

INI forventer i de kommende år fortsat at have fokus på at reducere ressourceforbruget i egne aktiviteter. Arbejdet vil blandt andet omfatte yderligere energieffektivisering af kontorer og egne bygninger samt en løbende vurdering af mulighederne for omstilling af bilflåden.

Derudover forventer INI at arbejde videre med at styrke datagrundlaget for opfølgning på energiforbrug og transport, herunder med henblik på, på sigt at kunne videreudvikle rapporteringen om klima- og miljøforhold.

CO₂-udledning

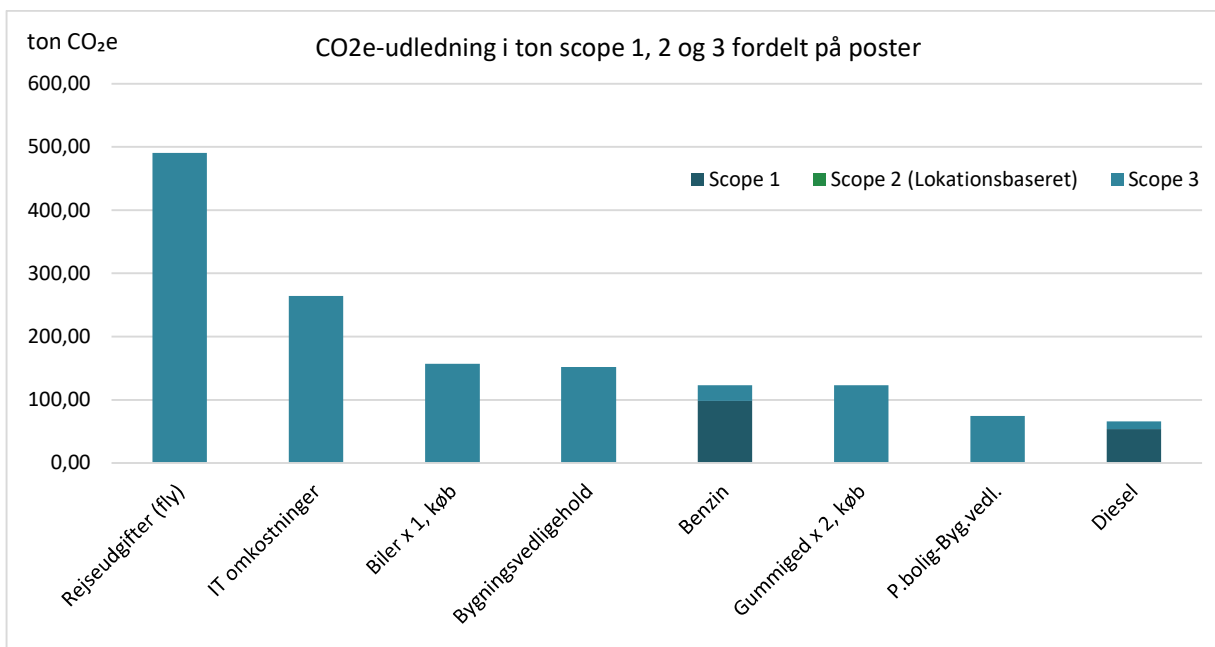
INI's samlede CO₂e-udledning udgjorde i 2025 i alt 1.955,86 ton, hvilket er et fald fra 2.038,47 ton i 2024. Reduktionen skyldes primært lavere udledninger i scope 1 og scope 2, som dækker direkte energiforbrug og indkøbt energi.

Udledninger i scope 3, der omfatter indirekte udledninger fra blandt andet varer, services og rejseaktiviteter, udgør fortsat den største del af INI's samlede klimaaftryk. Her ses et mindre fald samlet set, primært drevet af lavere udledninger fra indkøbte varer og services.

Udledninger fra rejseaktiviteter er derimod steget i 2025 sammenlignet med 2024, hvilket afspejler et øget aktivitetsniveau og behov for fysisk tilstedeværelse på tværs af byer.

Samtidig er CO₂-intensiteten – målt som samlet CO₂e-udledning i forhold til nettoomsætningen – reduceret fra 19,79 til 18,81 ton CO₂e pr. mio. DKK, hvilket indikerer en mere klimamæssigt effektiv drift.

CO ₂ e-udledninger i INI	2025	2024
	Ton CO ₂ e	
CO ₂ e-udledning inden for scope 1	192,18	229,79
CO ₂ e-udledning inden for scope 2	34,43	38,15
CO ₂ e-udledning inden for scope 3	1.729,24	1.770,54
- herunder		
Varer og services	1.142,61	1.219,38
Rejseaktiviteter	556,11	504,26
Andet	30,52	46,89
Samlet CO ₂ e-udledning (Scope 1, 2 og 3)	1.955,86	2.038,47
	Ton CO ₂ e / mio. DKK	
CO ₂ intensitet (Samlet CO ₂ e-udledning ift. nettoomsætning)	18,81	19,79



S – Sociale forhold

Medarbejderne er INIs vigtigste ressource. Det er medarbejdernes faglighed, engagement og samarbejde, der danner grundlaget for virksomhedens evne til at løse sine opgaver og levere en stabil og professionel drift.

INIs arbejde med sociale forhold tager derfor udgangspunkt i at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne har gode rammer for trivsel, udvikling og samarbejde. Arbejdet bygger på virksomhedens værdier – respekt, professionalisme, engagement og ansvarlighed – som danner grundlaget for den måde, medarbejdere og ledelse samarbejder og udvikler organisationen på.

INI arbejder blandt andet med at styrke medarbejdertrivsel, sikre et godt arbejdsmiljø og understøtte løbende kompetenceudvikling. Formålet er både at skabe gode arbejdsforhold for medarbejderne og at sikre, at virksomheden fortsat kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Arbejdet med sociale forhold i INI omfatter derfor centrale områder som trivsel, arbejdsmiljø, ligestilling og udvikling af medarbejdernes kompetencer.

Trivsel

Medarbejdertilfredshed

INI undersøger årligt medarbejderes trivsel gennem målinger. Gennem de seneste år har medarbejdertrivslen været høj. INI har igen i 2025 en høj medarbejdertilfredshed med en score på 82 ud af 100 på arbejdsglæde, hvilket er det samme som sidste år. I forhold til loyalitet ligger INI i 2025 på 84. Begge tal ligger rigtig flot over gennemsnittet i Grønland og Danmark.

Vi har en ambition om at fastholde dette høje niveau gennem en stærk virksomhedskultur og et fortsat fokus på medarbejdertrivsel. Vi tilstræber at tage hensyn til den enkelte medarbejders behov, eksempelvis mulighed for seniorordninger med nedsat arbejdstid. Derudover har vi som et forsøgsprojekt over en toårig periode, reduceret den ugentlige arbejdstid til 37 timer. Samtidig har vi iværksat sociale initiativer i arbejdstiden med henblik på at styrke det kollegiale fællesskab og imødekomme ønsket om at nedbringe sygefraværet.

Svarprocenten for medarbejdertilfredshedsundersøgelser i INI er oftest meget repræsentative, med svarprocenter på omkring 80%. I 2025 lå svarprocenten på 79%, hvilket er et fald ift. 2024, hvor den lå på 84%.

Medarbejderomsætning

Selvom medarbejdertilfredsheden generelt er høj, oplever vi udfordringer med fastholdelse – særligt i Ejendomsservice, hvor medarbejderomsætningen i 2025 var på 10,2 pct, samt i bolig administration, hvor der også var personaleomsætning på 10,2 pct. I organisationens øvrige afdelinger varierer medarbejderomsætningen mellem 0 pct. og 1,4 pct., hvilket vurderes som meget tilfredsstillende.

Personaleomsætning	2025	2024	2023
Faggrupper	Procent		
Ejendomsservice	10,24	16,00	13,25
Boligadministration	10,24	4,67	8,61
HR/kommunikation, Stabe & IT	0,00	0,00	1,32
Økonomi	1,37	3,33	0,66
Ledergruppe/direktion	0,68	0,00	0,66
I alt	22,53	24,00	24,50

For faggruppen ejendomsfunktionærer og deres assistenter, er der en stor kamp om arbejdskraft i de større byer. Konkurrencen gør det svært at fastholde medarbejdere, da INI ikke ønsker at konkurrere udelukkende via løn. Vi arbejder aktivt med det kollegiale fællesskab, og vi har etableret en sundhedsforsikring samt kritisk sygdomsforsikring for alle vores medarbejdere.

I INI undersøger vi løbende, hvorfor vores medarbejdere forlader INI.

Work Life-balance og retur fra barsel

INI ønsker at være en arbejdsplads, der understøtter en sund balance mellem arbejdsliv og familieliv. Virksomheden har fokus på at skabe rammer, hvor medarbejdere kan kombinere arbejde og familieliv, herunder i forbindelse med barsel.

INI har et klart ønske om, at medarbejdere vender tilbage efter barsel og fortsat ser virksomheden som en attraktiv arbejdsplads i en periode af livet, hvor mange stifter familie. Fleksible arbejdsvilkår er et vigtigt element i denne indsats. Som eksempel tilbyder INI flekstid, som blandt andet kan anvendes med kort varsel i forbindelse med familiemæssige behov, herunder barns 2. sygedag.

I 2025 har ingen medarbejdere opsagt deres stilling under barsel. Det samme var tilfældet i 2024. Derudover har ingen medarbejdere opsagt deres stilling inden for 12 måneder efter endt barsel i 2025.

Tallene indikerer, at medarbejdere i høj grad vender tilbage til arbejdet efter barsel og fortsat ser INI som en arbejdsplads, hvor der er gode rammer for et balanceret arbejdsliv.

Lighed

INI arbejder for at fremme lighed og inklusion i organisationen. Virksomheden har fokus på at sikre lige muligheder for medarbejdere uanset køn, baggrund eller forudsætninger. Dette omfatter blandt andet arbejdet med ligestilling i ledelse, et inkluderende og respektfuldt sprog i organisationen samt muligheder for at inkludere personer med handicap på arbejdspladsen.

Arbejdet med lighed tager afsæt i INIs politikker og værdigrundlag, som understøtter respekt, professionalismisme, engagement og ansvarlighed i organisationen. Disse principper danner rammen for de initiativer og indsatser, der skal bidrage til en arbejdsplads præget af lige muligheder, respekt og inklusion.

Ligestilling i ledelsen

INI har fokus på kønsmæssig ligestilling i ledelsen og arbejder målrettet for en afbalanceret repræsentation af begge køn. På direktionsniveau er kønsfordelingen i dag 50/50, hvilket vi ser som en styrke.

I cheflaget består 36 % af mænd og 64 % af kvinder fordelt på 11 chefer.

Vi ser fortsat et behov for at fremme diversitet i fagområder, hvor kønsfordelingen traditionelt har været skæv. Derfor har vi en diversitetspolitik, der sigter mod at tiltrække flere kvinder til mandsdominerede områder og omvendt. En mere ligelig kønsfordeling skaber bedre dynamik, en sundere arbejdskultur og øger medarbejdertilfredsheden.

Sprog i organisationen

I direktionen har 3 ud af 4 dansk som modersmål, og 1 med grønlandsk som modersmål.

I chefgruppen har 9 medarbejder grønlandsk som modersmål og 2 har dansk som modersmål. Vi arbejder aktivt med sprogpolitik, således at der er mulighed for grønlandsk undervisning igennem eksterne kurser, og vi tilskynder til at alle opnår kompetencer inden for det grønlandske sprog.

I vores kommunikationen, både internt som eksternt, tilstræber vi brug af det grønlandske sprog.

Aflønning

INIs lønpolitik følger de grønlandske overenskomster, og i INI må køn ikke må være en faktor i lønfastsættelse.

Inklusion af personer med fysisk/psykisk handicap

INI prioriterer et inkluderende arbejdsmiljø, hvor personer med fysiske og psykiske handicap har lige muligheder for at trives. I INI arbejder vi på at styrke vores kompetencer og tilpasse arbejdsmiljøet bedre for personer med fysiske og psykiske handicap. Vi har desuden et særligt fokus på at støtte medarbejdere, der har haft udfordringer i deres opvækst eller tidligere arbejdsliv, blandt andet gennem tilbud om psykologhjælp og mentorordninger, via vores sundhedsordning.

Uddannelse

Uddannelse er et centralt element i INI's strategi, da vi ønsker at styrke medarbejdernes kompetencer og skabe udviklingsmuligheder på tværs af organisationen, samt bidrager til kompetenceudvikling af arbejdsstyrken. Vi investerer løbende i kurser og videreuddannelse for at sikre, at vores ansatte har de nødvendige færdigheder til at udføre deres arbejde effektivt og med høj kvalitet.

Uddannelsesaktiviteter og ressourceforbrug

INI har i 2025 haft 24 kursusforløb for medarbejderne, med i alt 138 deltagere, hvor nogle medarbejdere har deltaget i flere forskellige uddannelsesforløb og over flere moduler. I 2026 er der afsat 1,5 mio. til efteruddannelse og kompetenceudvikling, og vi monitorerer løbende, antal forløb og deltagere på de forskellige uddannelsesaktiviteter.

Uddannelse af medarbejdere	Regnskab 2025	Regnskab 2024
	Kroner	
Hotel og ophold	241.248	381.163
Kost og dagpenge	107.643	162.502
Kursusafgifter	735.922	719.621
Billetudgifter	258.232	301.745
Kursusmaterialer	0	290
Uddannelsesomkostninger i alt	1.343.045	1.565.322

Medarbejdere, der arbejder tæt med lejerhenvendelser, møder ofte komplekse sager og situationer, som stiller høje krav til kommunikation og samarbejde. INI prioriterer derfor en målrettet indsats med kurser i konflikt-håndtering, personlig udvikling og støtteforanstaltninger. På den måde styrker vi både medarbejdernes trivsel og vores evne til at levere en professionel og respektfuld service til lejerne. I 2025 har vi haft særlig fokus på faglige kurser samt lederuddannelse, der har kørt over 3 moduler.

Sikkerhed for egen medarbejderstyrke

Sygefravær

INI har en klar personalepolitik, der adresserer sygefravær som en væsentlig faktor for både medarbejdertrivsel og organisationens samlede effektivitet. Sygefravær overvåges hver måned, i relevante afdelingsgrupperinger.

Indsigt i hvilke udfordringer som giver anledning til sygefravær, tilstræber INI at opnå igennem den direkte dialog med berørte medarbejdere. Den viden suppleres med samlet viden igennem den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser (MTU) og arbejdspladsvurderinger (APV), som skifter mellem fysisk og psykisk fokus hvert andet år. På baggrund af disse vurderinger implementeres konkrete handlingsplaner for at forbedre arbejdsmiljøet og reducere fraværet.

For at imødekomme udfordringerne med sygefravær har INI, som tidligere nævnt, indført en 37-timers arbejdsuge, 3 timer lavere den normale 40-timers arbejdsuge i Grønland. Dette tiltag har til formål at skabe en bedre balance mellem arbejde og fritid samt forebygge overbelastning. I 2025 lå sygefraværet på 4,3 pct., hvilket er et fald i forhold til 2024. Der er ikke sat et officielt mål for reduktion. Dog arbejdes der systematisk med sygdomsstatistik, herunder analyser af mønstre såsom "mandagssyge" og andre tendenser.

Sygefravær	2025	2024	2023
	Procent		
Ejendomsservice	4,31	4,92	4,44
Boligadministration	4,93	5,18	5,47
HR/kommunikation/Stabe & IT	5,18	5,21	6,22
Økonomi	4,01	5,49	4,92
Ledergruppe/direktion	0,99	0,84	1,74
Gennemsnit	4,38	4,91	4,86

Indsatser for reduktion af sygefravær er tæt forbundet med andre strategier for at sikre en sund arbejdsplads og øge medarbejdertilfredsheden samt at nedbringe medarbejderomsætningen, for derved at styrke den interne stabilitet og kontinuitet.

Antal arbejdsulykker

Arbejdsulykker er en sjælden forekomst hos INI. I 2025 blev der registreret 2 ulykker der var sket under arbejdstiden. I 2024 blev der registreret 2 arbejdsulykker med skader. INI har en aktiv arbejdsmiljøorganisation, der arbejder præventivt for at sikre, at medarbejdere har de nødvendige værktøjer og retningslinjer til at minimere risici i arbejdsmiljøet. Dette inkluderer løbende opdatering af sikkerhedsprocedurer samt opmærksomhed på eventuelle risikofaktorer, der kan føre til arbejdsulykker.

Medarbejderinformationer

Tabellen viser sammensætningen af INIs medarbejdere i 2025 sammenholdt med 2024. Fordelingen mellem mænd og kvinder er stabil, og kvinder udgør fortsat en relativt stor andel af leder- og mellemliderstillingerne.

Medarbejdersammensætningen er samtidig kendetegnet ved en høj lokal forankring, idet langt størstedelen af medarbejderne er grønlandssprogede. Endelig viser opgørelsen en stabil anciennitet blandt medarbejderne, hvilket afspejler en organisation med erfaring og kontinuitet i medarbejdergruppen.

	2025		2024	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Mænd	81	54%	79	54%
Kvinder	69	46%	67	46%
Mænd, (leder/mellemlider)	4	36%	4	33%
Kvinder, (leder/mellemlider)	7	64%	8	67%
Grønlandssproget GRL	145	97%	141	97%
Tilknytning DK/GRL	4	3%	4	3%
Danske DK	1	1%	1	1%
Månedslønnede	149	99%	148	91%
Timelønnede	1	1%	2	9%
Anciennitet total	1035 år *		988 år *	
Gennemsnitlig anciennitet	6,9 år		6,7 år	

* På tværs af vores 150 medarbejdere er der en samlet anciennitet på 1035 år. Dette svarer til at hver medarbejder har været hos INI i 6,9 år. I blandt dem er der folk som længst har haft 31-års jubilæum og andre som er startet i indeværende år.

Forventninger

INI forventer fortsat at have fokus på at fastholde den høje medarbejdertrivsel og samtidig styrke arbejdet med rekruttering og fastholdelse – særligt inden for ejendomsservice og boligadministration.

Der vil i de kommende år være fokus på at videreudvikle arbejdspladsen gennem initiativer, der understøtter trivsel, fleksibilitet og kompetenceudvikling, samt at fastholde et inkluderende arbejdsmiljø med lige muligheder for alle medarbejdere.

G – God virksomhedsledelse

God virksomhedsledelse er en central forudsætning for, at INI kan løse sine opgaver ansvarligt og med høj troværdighed. Som virksomhed med en vigtig samfundsmæssig rolle har INI fokus på at sikre en professionel, transparent og ansvarlig ledelse af organisationen.

Arbejdet med god virksomhedsledelse tager afsæt i INIs værdigrundlag – respekt, professionalism, engagement og ansvarlighed – som danner rammen for den måde, virksomheden ledes og drives på. Værdierne er retningsgivende for ledelsens beslutninger, samarbejdet i organisationen og relationerne til samarbejdspartnere og øvrige interessenter.

I dette afsnit beskrives centrale elementer i INIs arbejde med god virksomhedsledelse, herunder bestyrelsens rolle, leverandørforhold, datasikkerhed, moral og etik, whistleblowerordning samt forebyggelse af korruption og lovbrud.

Ledelse og ansvar

Bestyrelse: bred faglighed og strategisk ansvar

INI's bestyrelse består af både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer og rummer en stærk kombination af ledelseserfaring, byggefaglig viden, projektstyring, jura og samfundsforståelse. Bestyrelsen har ansvar for at føre tilsyn med selskabets overordnede drift og strategi og understøtter INIs arbejde med at sikre sunde, trygge og bæredygtige boliger.

Etik og ansvarlig forretningsadfærd

INI lægger vægt på en høj etisk standard i virksomhedens arbejde og relationer til samarbejdspartnere. Arbejdet med etik og ansvarlig forretningsadfærd tager udgangspunkt i INIs værdier og omfatter blandt andet principper for god adfærd, forebyggelse af korruption og ansvarlige leverandørforhold.

Moral og etik

INI arbejder aktivt med moral og etik som en integreret del af vores organisation og forvaltning. Vi stræber efter at sikre ansvarlig og transparent drift, hvor både medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere kan have tillid til vores beslutninger og arbejdsgange.

Forebyggelse af korruption og lovbrud

Forebyggelse af korruption og svindel er delt i 2 spor, med politikker og lejeforordningens retningslinjer som følges indenfor boligadministration, samt systemmæssige opsætninger, som skal forebygge økonomiske uregelmæssigheder og korruption

Indenfor ejendomsservice følger vi en fordelingspolitik ved valg af leverandører, hvor opgaver tildeles ligeligt mellem aktører i byer, hvor der er flere muligheder. Dette sikrer fair konkurrence og understøtter den private sektor i Grønland. Når det gælder boligadministration og tildeling af boliger, følger vi strengt lejeforordningens bestemmelser, og hver region har deres eget team, der håndterer boligtildelingen for at sikre objektive og retfærdige processer.

For at sikre en høj grad af økonomisk transparens og forhindre økonomiske uregelmæssigheder har INI siden 2022 anvendt et økonomisk kontrolsystem. Systemet sikrer, at alle økonomiske transaktioner gennemgår flere sikkerhedslag, og sikrer, at arbejdet med interne kontroller sker i en internationalt anerkendt styringsramme. Daglige økonomiske transaktioner sker iht. anbefalede retningslinjer og standarder for selvstyrejede virksomheder.

Der bliver årligt udarbejdet en Fraud Risk Management rapport til Naalakkersuisut, om de tiltag og initiativer INI udfører for at forebygge svindel og besvigelser. INI A/S følger COSO's rammeværk for Fraud Risk Management som strukturel tilgang.

Leverandørforhold

INI har klare politikker for, hvordan leverandører udvælges. Udgangspunktet er Selvstyrets retningslinjer fra udbudsbekendtgørelsen, særligt når INI varetager renowering af egne bygninger eller arbejder på vegne af de offentligt ejede boligafdelinger.

Systemleverandører

For leverandører, der leverer IT-systemer eller andre løsninger, hvor processer og datasikkerhed er centrale, stiller INI krav om ISAE 3402- og ISAE 3000-erklæringer. Disse anvendes af revisorer til at vurdere effektiviteten af kontroller hos leverandører og sikrer, at høje standarder for sikkerhed, kvalitet og ansvarlig forretningsdrift overholdes.

Serviceleverandører

For leverandører af serviceydelser – eksempelvis håndværkere og malere – stilles der krav om underskrivelse af INIs Code of Conduct. Denne forpligter leverandøren til at leve op til relevante standarder og regulativer, herunder:

- Overholdelse af AP95
- Lovpligtig arbejdsskadeforsikring
- Erhvervsygeforsikring
- Ansvar for sikre og retfærdige arbejdsforhold

I mindre byer kan monopolforhold gøre det vanskeligt at opretholde de samme krav som i større byer. INI arbejder derfor med løsninger som at trække leverandører ind fra nabobyer, selvom det kan medføre højere transportomkostninger. Dette anses dog som nødvendigt for at sikre fair konkurrence.

Stillingtagen til problemer hos leverandører

INI vurderer løbende vores leverandørers praksis og tager aktiv stilling til eventuelle problemstillinger, herunder monopolforhold og arbejdsforhold. Overvejsen om at trække leverandører ind fra nabobyer er et eksempel på vores strategiske tilgang til at mindske afhængighed af enkelte aktører og skabe bedre konkurrenceforhold.

I 2025 har der ikke været forhold af en karakter som har givet anledning til retslige eller juridiske forløb.

Kontrol og sikkerhed

INI arbejder løbende med at sikre, at virksomhedens aktiviteter understøttes af solide systemer og klare procedurer. Dette omfatter blandt andet beskyttelse af data og etablering af ordninger, der gør det muligt at indberette kritisable forhold i organisationen.

Datasikkerhed

INI arbejder målrettet med datasikkerhed for at beskytte følsomme oplysninger og sikre en forsvarlig håndtering af data. Vi har en IT-sikkerhedspolitik, der sætter rammen for, hvordan vi beskytter vores systemer og data mod uautoriseret adgang, cybertrusler og svindel.

En del af vores strategiske målsætning er at efterleve de to internationale IT-sikkerhedsstandarder ISO 27001 og 27002, uden at vi nødvendigvis certificeres. Vores fokus er at implementere processerne og dokumentationsniveauet fra standarderne, samt sikre at vores sikkerhedsprocedurer kontinuerligt udvikles. For at styrke vores interne kompetencer vil IT-sikkerhedsudvalget gennemgå et opkvalificeringsforløb i løbet af 2026, hvor udvalget får en dybere forståelse for risikostyring, cybersikkerhed og trusselsvurdering.

I 2025 har vi haft et samarbejde med en ekstern rådgiver, som udfører modenhedsanalyser af vores IT-sikkerhed samt gennemfører IT-risikovurderinger. Dette samarbejde giver os en bedre forståelse af vores nuværende sikkerhedsniveau og identificerer de områder, hvor vi kan styrke beskyttelsen af vores data. På baggrund af analyserne har vi iværksat konkrete initiativer, herunder forbedrede processer omkring adgangskontroller, sikring af vores serverstruktur, samt adskillelse af vores netværk, regelmæssig opdatering af sikkerhedsprotokoller samt en øget indsats for at minimere risikoen for datalækager.

For at øge medarbejdernes bevidsthed om IT-sikkerhed har vi udviklet en IT-sikkerhedshåndbog, som blev lanceret som en medarbejderkampagne i 2025. Kampagnen sikrer, at alle medarbejdere har en grundlæggende forståelse for, hvordan de kan beskytte data og undgå sikkerhedsbrud. Som en del af denne indsats vil vi gennemføre en trykprøvning af vores systemer for at afdække potentielle sårbarheder og sikre, at vi er rustet til at modstå cyberangreb. I samarbejde med CyberPilot er der planlagte Awareness-træninger, som vil blive afholdt i 2026, samt phishing test til alle medarbejdere.

Vi ønsker at etablere en Learning Bank, hvor vores medarbejdere kan tilgå ressourcer, kurser og retningslinjer om IT-sikkerhed. Dette initiativ er i støbeskeen og vil samle al relevant viden ét sted, så vi kontinuerligt kan uddanne og opdatere vores medarbejdere i de nyeste trusler og sikkerhedspraksisser.

Whistleblower-ordning

INI har en etableret whistleblower-ordning i samarbejde med Nuna Law. Denne ordning giver både interne og eksterne parter mulighed for at rapportere bekymringer anonymt, særligt i relation til leverandørforhold, ledelsens ageren og etiske spørgsmål. I 2023 blev der rejst én sag gennem ordningen. I 2024 og 2025 har der ikke været nogen sager.

Vi arbejder aktivt på at øge synligheden af ordningen, blandt andet gennem vores hjemmeside, hvor leverandører og medarbejdere kan finde en vejledning om, hvordan ordningen bruges korrekt. Det er centralt at manglende tilgængelighed aldrig bliver en hindring for at bruge ordningen.

Forventninger

INI forventer fortsat at udvikle arbejdet med god virksomhedsledelse, herunder styrke interne kontroller, risikostyring og arbejdet med datasikkerhed.

Der vil desuden være fokus på at videreudvikle ESG-arbejdet, herunder opfølgning på identificerede risici og målepunkter fra den dobbelte væsentlighedsanalyse, samt at sikre en fortsat høj grad af transparens og ansvarlighed i virksomhedens drift.

Datablad

ESG	Måltal		2025	2024	2023
Miljø	Elforbrug total	kWh	173.521	187.149	217.125
	Vedvarende energiandel	%	45,9	51,9	N/A
	Portoomkostninger	DKK	603.784	605.496	1.190.015
	Rejseomkostninger	DKK	2.026.418	1.836.105	2.028.584
	GHG Scope 1	tons CO2e	192,18	229,787	N/A
	GHG Scope 2 (lokationsbaseret)	tons CO2e	34,43	38,152	N/A
	GHG Scope 3 - Varer og services	tons CO2e	1.142,61	1.219,38	N/A
	GHG Scope 3 - Forretningsrejser	tons CO2e	556,11	504,26	N/A
	GHG Scope 3 - Andet	tons CO2e	30,52	46,89	N/A
	GHG Scope 3 - Total	tons CO2e	1.729,24	1.770,54	N/A
	GHG udledninger totalt	tons CO2e	1.955,86	2.038,47	N/A
CO2 intensitet, per mio. kr. nettoomsætning	tons CO2e/mio. DKK	18,81	19,791	N/A	

Sociale forhold	Antal ansatte	Abs	150	146	157
	Ratio af køn, kvinder	%	46	46	N/A
	Ratio af køn med ledelse, kvinder	%	64	67	N/A
	Medarbejdertilfredshed	1-100	82	82	82
	Medarbejderomsætning	%	21,8	24,0	24,5
	Retur fra barsel	%	100	100	100
	Ophørt ansættelse 12 måneder efter barsel	Abs	0	1	0
	Andel af medarbejdere under uddannelse/elever	%	2	1	N/A
	Sygefravær	%	4,38	4,91	4,86
	Antal arbejdsulykker	Abs	2	2	N/A
	Code of conduct fra INI underskrevet	%	N/A	N/A	N/A

G	Whistleblower, antal henvendelser	Abs	0	0	1
	Whistleblower, blev til en sag	Abs	0	0	1