



tusass

BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT

2021

Vi vil være et aktiv for samfundet

Tusass bestyrelse har fokus på virksomhedens bæredygtighed, hvilket afspejles i organisationens arbejde. Det strategiske ansvar for området er forankret hos HR direktøren, der har 3,5 fuldtidsstillinger dedikeret til opgaven, heraf to læringskonsulenter.

Indhold

4	Bæredygtighedsmission	30	Miljø og klima
6	Indledning	34	Anti-korruption
8	UN Global Compact	36	Et bæredygtigt fællesskab
12	Forretningsmodel	38	Risici
14	Bæredygtig forretning	39	2022 indsatser
16	Verdensmål i Tusass	40	Bestyrelsesformanden
18	Medarbejderforhold	42	Oversigt over rapportens data



Bæredygtighedsmission

Vi lader næste generation gå forrest.

Tusass leverer tjenester, der skal opbygge og styrke næste generation.

Vi vil bidrage til en udvikling, hvor internettet opfattes som en vej til udvikling og læring på lige fod med underholdning.

Indledning

Ny epoke og bæredygtighed som fundament

Som udbyder af telefoni og internet, og transportør af pakker og breve har Tusass en vigtig rolle i Grønland. Vi stræber efter at være et stærkt aktiv, til gavn for det grønlandske samfund, og det indebærer et medansvar for at bidrage til en bæredygtig udvikling, både socialt, økonomisk og miljømæssigt.

Vi har en 4-årig strategi frem mod 2024, der blandt andet sætter fokus på, at virksomheden er til for hele landet, og at alle, der ønsker det, skal med i det digitale fællesskab.

Det er en strategi, hvor investeringer skal bidrage til udvikling af en sikker infrastruktur, som understøtter samfundet. Vi skal fortsætte med at udvikle nye digitale muligheder, og derigennem skabe tryghed og sikre en bæredygtig udvikling for skoleeleven, den digitale borger og for erhvervslivet. Dette vil vi sikre gennem bæredygtige løsninger på vores radiokædesites, der forsyner byer og bygder med internet. Gennem investering i forsyningssikkerhed og vores infrastruktur, så alle der ønsker det, kan få internet. Og ved at bringe kodningskompetencer til børn, unge og fremtidige lærere til Grønland, investerer vi i landets digitale udvikling og fremtidens arbejdskraft.

Vores strategi realiseres gennem engagerede medarbejdere – de er styrken i Tusass og gør os til en virksomhed med stort fællesskab på tværs af faggrænser og landet. Til trods for at vi igen i år har mærket den globale COVID-pandemi, lægges der stor energi og engagement fra den enkelte medarbejder, der driver og skaber resultater og udbygger en positiv bæredygtig udvikling for samfundet, såvel som for Tusass.

Kristian Reinert Davidsen
Administrerende direktør



CEO Commitment

Vi har tilsluttet os UN Global Compact og forpligter os til at understøtte FN's 10 principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, samt at bidrage til opnåelsen af FN's 17 Verdensmål. Derudover er vi medlem af CSR Greenland og Transparency International Greenland, der ligeledes arbejder for at fremme ansvarlighedsagendaen i Grønland.

En gang om året rapporterer vi vores bæredygtighedsindsats og fremdrift overfor UN Global Compact, som vi fortsat vil støtte. Derudover er denne rapport også udarbejdet jf. årsregnskabslovens paragraf §99a redegørelse for samfundsansvar og §99b redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen samt §107d redegørelse for politik om mangfoldighed.

Vi respekterer de 10 Principper

Menneskerettigheder

Princip 1: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder inden for virksomhedens indflydelse område; og

Princip 2: sikre at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

Tusass respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder og er bevidst om det ansvar, der påhviler os til at undgå at forårsage eller bidrage til negative indvirkninger på menneskerettighederne. Vi viser dette både ved støtte til de 10 principper, men også via

virksomhedens politik for menneskerettigheder. Via denne forpligter vi os til at honorere arbejdet med menneskerettigheder i hele vores værdikæde, og vi beder vores ledere og medarbejdere have fokus på mulige forbedringer, igangsætte relevante initiativer og indrapportere fremdrift på disse.

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3: Virksomheder bør opretholde frihed til organisering og anerkende arbejdstageres ret til kollektive forhandlinger; og

Princip 4: støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde; og

Princip 5: støtte afskaffelse af børnearbejde; og

Princip 6: eliminerer diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Hvor retten ikke er bestemt ved lov, opretholder Tusass frihed til organisering og anerkender arbejdstagernes ret til organisering og kollektive forhandlinger. Tusass accepterer ikke nogen former for tvangsarbejde og børnearbejde, som defineret i FN's børnekonvention.

Tusass tolerer ingen former for krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane på arbejdspladsen og ingen medarbejdere skal acceptere at blive udsat for dette. Vi understøtter arbejdet med ansattes trivsel ved brug af flere formaliserede redskaber i Tusass.

Miljø

Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer; og

Princip 8: tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og

Princip 9: tilskynde udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier

Tusass arbejder kontinuerligt for at sikre, at miljø- og klimahensyn bliver en prioriteret del af alle aktiviteter og tiltag foretaget af Tusass. Gennem processer og procedurer arbejder vi løbende for at minimere vores negative påvirkning af miljøet og komme med tiltag til forbedringer, der hvor det er muligt og giver miljømæssig og forretningsmæssig mening. Det er blandt andet den udvikling, der er i gang på vores radiokædesites, men også de tiltag, der foretages løbende for at sikre at bygninger, biler mv. vedligeholdes og opgraderes til mere bæredygtige løsninger.

For at sikre Grønland større forsyningssikkerhed til understøtning af infrastrukturen, har vi fokus på at udvikle, teste og afprøve nye metoder til vedvarende energi.

Antikorruption

Princip 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse

Tusass tager aktivt afstand fra alle former for korruption, i henhold til vores politik på området, der blandt andet beskriver hvordan virksomheden forholder sig til modtagelse af gaver, samt ved eventuelle interessekonflikter i forretningen. Overtrædelse heraf kan medføre



Menneskerettigheder



Arbejdstagerrettigheder



Miljø og klima



Antikorruption

For mere information om UN Global Compact:
unglobalcompact.org

ansættelsesretlige konsekvenser. Ved alvorlige strafbare forhold anmeldes dette til politiet.

Overtrædelse eller brud

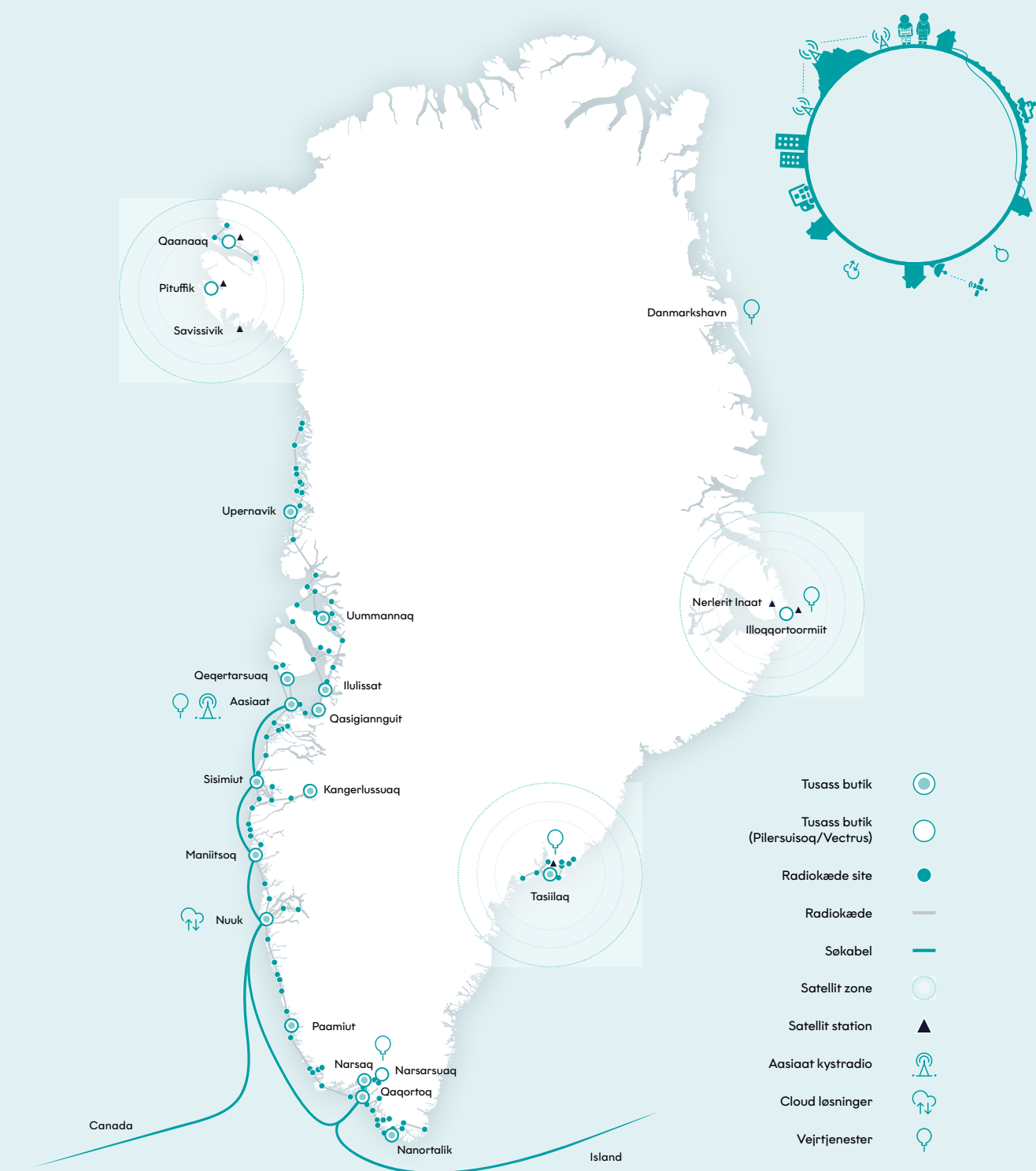
Bliver Tusass opmærksom på adfærd eller handlinger fra enten medarbejdere, leverandører eller andre i vores værdikæde, der bryder med de 10 principper, vil vi gennem dialog og samarbejde udarbejde en handlingsplan, der stopper overtrædelsen. Er dette ikke muligt, kan Tusass overveje andre løsninger.



Kristian Reinert Davidsen
Administrerende direktør



Forretningsmodel



Kerneressourcer

Medarbejdere

Vores medarbejdere sikrer at der leveres ydelser og services på tværs af alle forretningsområder, og vi tilstræber at tilbyde rette kompetenceudviklingsmuligheder til alle.

Finansielle ressourcer:

Vi finansierer så vidt muligt vores investeringer gennem cash flowet fra vores drift og sekundært låntagning.

Kunder og ejer:

Vores kunder og ejere er grundlaget for forretningen, og vi tager vores relationer med begge alvorligt.

Samfundsengagement

Vi investerer i løsninger, som sikrer den digitale udvikling også i dele af landet, hvor det kommercielle grundlag er begrænset.

Investeringer

Infrastruktur

- Området sikrer telefoni- og internetforbindelser til hele Grønland, og har forsyningssikkerhed som det vigtigste fokus.
- Der bygges og udbygges løbende infrastruktur, som sikrer forbindelser, der kan levere nutidige og relevante produkter til kunderne.

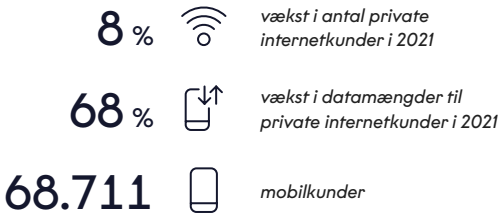


Omsætning

Telefoni og internet

64 % af omsætningen

- Området leverer telefoni og internet produkter til både private og erhvervskunder.
- Der udvikles kontinuerligt nye produkter som sikrer kunderne mulighed for at være en del af den digitale udvikling i Grønland og resten af verden.



IT services og andre ydelser

21 % af omsætningen

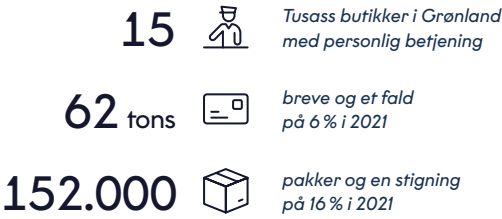
- Erhvervsforretningen tilbyder tidssvarende IT-løsninger til kunder i hele Grønland, som giver virksomhederne mulighed for at fokusere på deres kerneforretning.
- Som leverandør af nød og sikkerhedsberedskabet i Grønland, bidrager Tusass til sikring af sikkerhed til søs.
- Levering af services til luftfart- og vejrtjenesterne bidrager til en solid trafikal infrastruktur i Grønland.



Digital handel & logistik

12 % af omsætningen

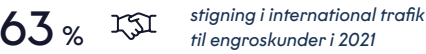
- Med enekoncession på breve i Grønland sikrer postforretningen en sikker forsyning af post til hele landet
- Der tilbydes leveringssikre pakkeløsninger til hele Grønland, som muliggør international handel til både private og erhvervskunder.



Wholesale

3 % af omsætningen

- Wholesale giver borgerne i Grønland mulighed for at vælge konkurrenter til levering af internetforbindelser.
- Området udvikler produkter til internetudbydere, således, at også disse kan tilbyde nutidige produkter, til deres kunder.



Bæredygtig forretning

Bæredygtighedsstrategi

Overordnede principper, ansvar og pligter i Tusass' Politik for Samfundsansvar:

"Vi driver forretning på en ansvarlig måde, hvor vi viser omtanke og respekt for vores medarbejdere, det lokale samfund og det miljø, vi er en del af. Vi driver en effektiv og stabil forretning med fokus på digitale investeringer til gavn for Grønland. Vi er med vores viden, erfaringer og ekspertise en drivkraft for værdiskabende udvikling."

Næste generation er fremtiden

Det er vores målsætning, at vores bæredygtighedsinitiativer skal være med til at fremtidssikre virksomheden samt underbygge en positiv udvikling af digitale fællesskaber i Grønland og det grønlandske samfund. Vores primære fokusområder, som er de væsentligste i vores forretning, er at højne de digitale kompetencer i samfundet, særligt uddannelse af børn og unge, samt udbredelsen af bæredygtig energi i vores forretning.

Tusass har en ambition om, at fremme børn & unges interesse for IT og teknologi. Med det fokus ønsker vi, at understøtte den fremtidige udvikling af flere IT-specialister, teknikere og ingeniører.

En stor del af vores bæredygtighedsindsats, har derfor fokus på at understøtte børn og unges udvikling gennem projekter der skabes i et digitalt perspektiv og derigennem styrke næste generation med skaberkompetencer i en stadig mere digital verden. Børn og unge skal ikke kun være superbrugere af de digitale løsninger, de skal selv være skabende og innovative med teknologi, der vil være helt central for samfundets udvikling. Gennem projekter og undervisningsforløb vil vi bidrage med relevante læringsresultater der styrker fagligheden hos børn og unge.

Det andet element i vores initiativer er, at udbrede vedvarende energi på vores radio-kædestationer. Ustabil energiforsyning på ødestationer er en af de væsentligste udfordringer både på drift og vedligehold. En øget andel af vedvarende energi på vores sites vil sikre Grønland endnu større stabilitet i driften af infrastrukturen, samt udbygge en miljømæssig og økonomisk værdi for Tusass.



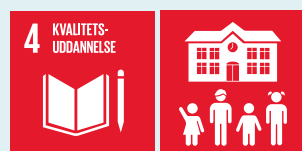
Verdensmål i Tusass

Verdensmål for bæredygtig udvikling

Hos Tusass bruges verdensmålene i organisationen til at strukturere og synliggøre arbejdet med bæredygtighed og øge bevidstheden om, hvilken forskel vi gør, og dermed hvilken værdi det har for samfundet. Målene bidrager til at skabe opmærksomhed og et fælles sprog omkring bæredygtighedsarbejdet, både internt i organisationen og ud mod det samfund, vi er en del af.

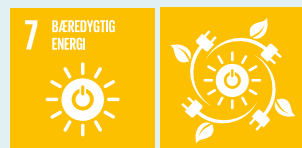


Vi har 4 verdensmål i fokus:



Delmål 4.1

Vi vil gerne styrke næste generation med digitale kompetencer. Vi vil bidrage med effektive og relevante læringsresultater der styrker børn & unges faglighed.



Delmål 7.2

Gennem grønne energiløsninger på vores sites, sikrer vi robust infrastruktur og bidrager til introduktion af miljøvenlige teknologier i Grønland.



Delmål 9.1

Ved at udvikle en sikker og pålidelig infrastruktur sikrer vi borgere i Grønland en effektiv kommunikationsteknologi, som understøtter den økonomiske udvikling i samfundet og forbinder Grønland med resten af verden.



Delmål 17.17

Vi etablerer stærke partnerskaber, hvor vi ser bedre muligheder for løsninger baseret på fællesskab.



Coding Class – kodning på skoleskemaet

Tusass tilbyder ældste trinnets skoleklasser et undervisningsforløb, der betyder, at eleverne lærer at kode. Eleverne får kendskab til/ – og bliver styrket i designprocesser og kodning gennem samarbejde, analyse, innovation og præsentationsteknik.

Siden vi underskrev vores første partnerskabsaftale med Kommuneqarfik Sermersooq i slutningen af 2019 om afholdelsen af Coding Class forløb, har projektet været en stor succes og vi har indledt samarbejde med flere kommuner på kort tid.

I efteråret 2020 blev der underskrevet partnerskabsaftale med Kommune Kujalleq og i efteråret 2021 indgik vi både partnerskaber med Qeqqata Kommunia og Avannaata Kommunia. Partnerskaber sikre, at vi kan bringe Coding Class ud til langt flere skoleelever i Grønland.

Vi har realiseret 21 Coding Class forløb i 2021 i henholdsvis Nuuk, Qaqortoq og Narsaq, Sisimiut, Ilulissat samt Uummannaq.

I 2021 har vi ansat to læringskonsulenter. De vil med deres erfaringer og ekspertise arbejde med at udbrede og udvikle Coding Class undervisningen. De kommer med stærke kompetencer indenfor innovation, børn & unge og IT, der er en forudsætning for videreudvikling af den digitale indsats.

Evaluerer og udvikling

Tusass evaluerer løbende alle aspekter i projektet i samarbejde med de vigtigste interessenter, og videreudvikler og justerer konceptet således at vores undervisningsforløb giver værdi for både elev, skole og samfund.

Coding Class Mesterskab

Tusass arrangerede sit første Coding Class Mesterskab, hvor en elev fra Qaqortoq vandt Coding Class Mesterskabet i Grønland, samt 'Kodningsprisen' ved Den Virtuelle Coding Class finale i Danmark 2021.

Coding Pirates – kodning i fritiden

Tusass giver børn og unge muligheden for at kode og være kreative med IT-teknologi i deres fritid. Vi har gennemført 14 Coding Pirates arrangementer i 2021 i henholdsvis Nuuk samt, Narsaq, Qaqortoq, Sisimiut, Ilulissat og Uummannaq.

Vi arbejder på at udvikle et online format, så vi kan tilbyde børn og unge kodning uanset hvor i landet de bor. Vi har gennemført 2 virtuelle pilot forsøg i 2021, men har haft nogle udfordringer bl.a. ift. deltagerantal, som vi kommer til at arbejde videre med.

Teknologiforståelse på Institut for Læring

I tæt samarbejde med Institut for Læring og Center for Undervisningsmidler v/ Future Classroom Lab, bidrager vi til et forsøgsmodul, der bidrager til udviklingen af et fag om teknologiforståelse på Ilinniarsissuaq. Modulet styrker lærerstuderende til at kunne undervise med udgangspunkt i Coding Class og teknologiforståelse.

Undervisningsforløbet er baseret på 'Blended Learning' og startede i sommeren 2021 og fortsætter hen over foråret 2022. Undervisningsforløbet har indtil nu været en succes og der har været stort engagement fra de studerende, som lægger alle deres kræfter ind i forsøgsmodulen udenfor deres normale studietid. Modulet startede med deltagelse fra 29 studerende. 13 studerende er faldet fra. Årsagerne har primært været, at de har været fraværende

grundet sygdom, Covid-19 og andet, og har efterfølgende haft svært ved at følge med. En enkelt har angivet, at det har været svært med de mange timer foran skærmen.



Bæredygtig energi

I forbindelse med strategien frem mod 2024, har Tusass i 2021 introduceret

Bæredygtig energi som nyt verdensmål. Det er vores ambition at anvende vedvarende energi som primær energikilde, dér hvor det giver miljømæssig og forretningsmæssig mening. Derfor er der løbende fokus på at udvikle, teste og afprøve nye metoder, så vi kan øge andelen af vedvarende energi, blandt andet på vores radiokæde sites. Energioptimering indgår som en fast del af vores overvejelser, når vi udvælger nye teknologier.

Derfor har vi en forventning om, frem mod 2024 at investere i ny infrastruktur og vedvarende energi på sites, der i dag kører på fossilt brændstof.

Det første site med energiforsyning fra vindmølle og solcelleenergi, blev realiseret i efteråret 2021 på Oqummiag sitet, der ligger mellem Nuuk og Maniitsoq. Tusass har planer om at konvertere yderligere 6 sites til miljøvenlig energi frem til 2024.



Stærk digital infrastruktur er en forudsætning for vækst

Gennem vores digitale infrastruktur forbinder vi landet til resten af verden – og fortsat udvikling på dette område er en afgørende forudsætning for et bæredygtigt samfund nu og i fremtiden.

Gennem større og større brug af energi-effektive teknologier sikre vi en sikker og stabil forsyningssikkerhed og leverer højhastighedsinternet til befolkningen, erhvervslivet og den offentlige sektor i Syd-, Vest- og Nordgrønland.

I 2021 har vi haft et styrket fokus på byer og bygder i satellitområdet, der ikke har samme digitale muligheder som resten af Grønland. Tusass er ved at udrulle et omfattende satellitprogram, som i perioden 2021-2023 skal give kunder i Tasiilaq, Ittoqqortoormiit og Qaanaaq langt bedre internetadgang end tidligere. I Tasiilaq steg internetforbruget til det femdobbelte fra 3. kvartal 2020 til samme kvartal i 2021, efter introduktionen af flatrate internet i februar 2021. I samme periode fordobledes andelen af husstande i Tasiilaq, der har internet i hjemmet – fra kun ca. hver fjerde husstand til ca. hver anden. Der er således stadig et gab mellem den gennemsnitlige udbredelse og forbrug af internet i Tasiilaq sammenlignet med radiokæde-/søkelbyerne, men denne forskel er på kun et år blevet meget mindre.

I december 2021 blev flatrate internet introduceret i Ittoqqortoormiit, og her forventer vi i løbet af 2022 at opleve samme positive udvikling som der har været i Tasiilaq i 2021.



En fælles vej til kvalitet

Vi etablerer stærke partnerskaber, hvor vi i fællesskab kan styrke kvaliteten i vores arbejde. Partnerskaber er et essentielt middel til at opnå vigtige resultater.



Medarbejderforhold

Engagerede medarbejdere er styrken i Tusass

Enhver virksomhed opnår de bedste resultater gennem motiverede medarbejdere og derfor arbejder Tusass kontinuerligt på at sikre sine medarbejdere gode vilkår i deres arbejde.

Arbejds miljø, sygefravær og sikkerhed

For at opnå stærke resultater, er det derfor en naturlig del af forretningen at skabe sunde og sikre rammer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, samt i samarbejdet mellem leder og medarbejder, og fra kollega til kollega, som helt klart også afspejles i vores forretningsstrategi.

Alle faste medarbejdere tilmeldes ved ansættelse virksomhedens helbredsfor sikring. Dette giver mulighed for blandt andet at tilgå behandling på privathospital i Danmark, misbrugsrådgivning, psykologhjælp og fysioterapi. Tusass organiserer aktiviteter og forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsfarer samt informerer, instruerer og gennemfører relevante uddannelser, kurser og certificeringer for medarbejderne.

Tusass har et ønske om at nedbringe sygefravær. Både fordi et højt sygefravær, udover sygdom, kan være et udtryk for mistrivsel eller for højt arbejds pres, men også fordi sygefravær altid er en omkostning for virksomheden.

Desværre gør den nuværende situation med Covid-19 at der kan forventes et højere sygefravær i 2022. Det skal dog ikke være en

stopklods for at igangsætte en indsats. Derfor vil vi sikre at der er klare rammer for, hvordan sygefravær håndteres i organisationen, således at alle oplever at der bliver taget hånd om dem, så de hurtigt er klar til at vende tilbage til arbejdet. Når situationen tillader det igen, vil Tusass fastsætte en målsætning for sygefravær.

I 2021 blev der indberettet 7 lettere arbejds-skader blandt Tusass ansatte uden alvorlig karakter. Da sagerne endnu ikke er færdigbe-handlet hos CFA, vides det ikke om nogle af dem vil resultere i en erstatning.

Adfærd på arbejdspladsen

Overordnede principper, ansvar og pligter i Politik for krænkende adfærd:

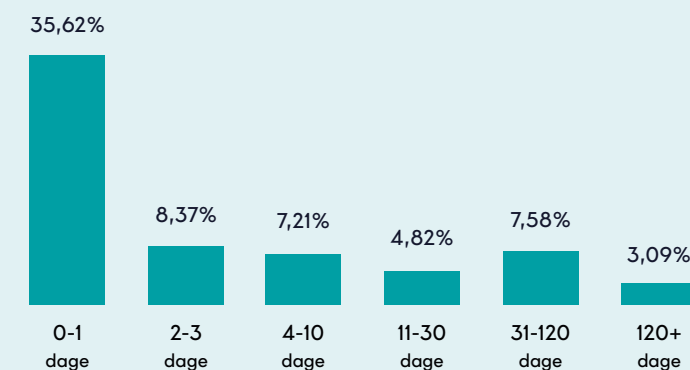
"Vi tolererer ingen former for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen og ingen medarbejdere skal acceptere at blive udsat for dette. Tusass vil altid forholde sig til en frembragt problemstilling og håndtere den professionelt og seriøst."



Sygefravær

I 2021 var det samlede sygefravær på 4,3 %, i alt 3.820 dage, heraf 421 dage Barnets første sygedag¹.

Fraværet fordeler sig således



¹ Opgøres via Tusass tidsregistreringssystem: Sygedage/Netto arbejdsdage, hvor arbejdsdage er defineret som summen af de arbejdsdage der har været planlagt til arbejde, fratrasket reelt afholdt feriedage, feriefri dage, omsorgsdage, kursusdage, fritstillingsdage og helligdage



Tusass har i løbet af 2020 haft fokus på at forebygge krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen og dette arbejde understøttes forsat som en naturlig del af både ledelsen og HR-afdelingens arbejde.

Arbejdsglæde

Primo 2021 lå arbejdsglæden hos Tusass på indeks 82² ifølge vores eksterne leverandør, Ennova, som udarbejder undersøgelsen. Tallet

MTU	2021
Arbejdsglæde	82
Tilfredshed	80

er fortsat høj til trods for at det er faldet med 2 i forhold til 2020. Det er naturligt med mindre udsving, særligt i starten af en strategiperiode. Medarbejdernes tilfredshed ligger på indeks 80³.

Medarbejder- og kompetenceudvikling

Gennem målrettet opkvalificering sikrer Tusass, at medarbejdere udvikles og til enhver tid er klædt på til at løse både nuværende og fremtidige arbejdsopgaver. Gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS), evalueres medarbejdernes behov og muligheder for uddannelse og udvikling indenfor deres individuelle felt. På den måde sikres et godt match mellem medarbejderens kompetencer og de krav og behov, medarbejderen møder i sit arbejde.

Covid-19 har øget brugen af digitale muligheder og medført et skub i den digitale omstilling for mange virksomheder. Hos Tusass er deltagelsen ved online kurser og uddannelser vokset under pandemien hvor mulighederne for at finde den rette træning/uddannelse også er øget i takt med indførsel af restriktioner og dermed har givet et større og bedre udvalg.

Arbejds- og jobtræning

Tusass møder så vidt muligt medarbejderne, dér hvor de kan have et særligt behov; f.eks. i form af et fleksjob for at hjælpe medarbejderens fortsatte fastholdelse på arbejdsmarkedet. I 2021 havde vi en medarbejder i et fleksjob, to i jobtræning, og en revalidend.

Elevprogram

2021 havde vi 28 elever, derudover tager vi imod erhvervspraktikanter fra folkeskolerne.

I bestræbelsen på at tiltrække elever indenfor relevante fag, herunder særligt IT, samarbejder vi med uddannelsesinstitutioner i Grønland og Danmark. Blandt andet deltager vi på relevante uddannelsesmesser, hvor vi samarbejder med specialestuderende.

² ennova.com

³ Lav vurdering (0-59), medium vurdering (60-74) og høj vurdering (75-100)

Medarbejderforhold

Når mangfoldighed skaber værdi

Overordnede principper, ansvar og pligter i Politik for Mangfoldighed i ledelsen:

"En mangfoldig arbejdsplads er en arbejdsplads, hvor medarbejdernes forskellighed accepteres og bruges som en styrke. Tusass leverer mange forskellige services og ydelser, og er derfor som virksomhed afhængig af forskellige typer medarbejdere – og ikke mindst ledere."

Hos Tusass er der plads til alle uanset alder, køn, nationalitet, tro, seksuel orientering og kultur. Det er kompetencer, motivation og arbejdssevne der er i fokus hos os, og vi tolererer ikke nogen former for diskrimination.

Tusass' bestyrelse består af 5 generalforsamlingsvalgte og 3 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. 3 ud af 5 generalforsamlingsvalgte er kvinder, hvilket betyder at vi har opnået ligelig fordeling efter lovbekendtgørelsens krav, og derfor ikke opstiller yderligere målsætning for denne gruppe. Vores politik for mangfoldighed i ledelse danner rammerne for at fremme det underrepræsenterede køn i øvrige ledelseslag.

Målet med mangfoldighedspolitikken, er at sikre at Tusass løbende har fokus på sammensætningen af medarbejdere, både i ledelsen og blandt menige medarbejdere, således at denne afspejler det samfund, vi er en del af og lever op til vores ønsker og forpligtelse i forhold til mangfoldighed. Politikken sætter blandt andet fokus på, at mangfoldighed skal være en del af ledelsens prioritering og at mangfoldighedsindsatsen i forhold til rekruttering, fastholdelse og karrierer udvikling af det underrepræsenterede køn og medarbejdere med lokal forankring skal styrkes.

I vores rekrutteringsproces, hvad enten det er lokalt eller internationalt bestræber vi os altid på at have så bredt et kandidatudvalg som muligt, men indenfor særlige fagområder er feltet ofte meget lille og ofte helt uden kvinder. Denne udfordring er generel for vores branche og kan ikke løses af en enkelt virksomhed. Dog viser vores erfaringer at med en 'search-process', er mulighederne for at få en bredere mangfoldighed i kandidatfeltet større. Derfor benytter vi ofte den mulighed til stillinger, hvor vi ved at der både er et lille, men også snævert kandidatfelt. Det har desværre ikke haft den ønskede effekt i 2021.

Til gengæld har det været muligt at forfremme 3 kvindelige medarbejdere til lederstillinger, der tidligere var besat af mænd, hvilket dog





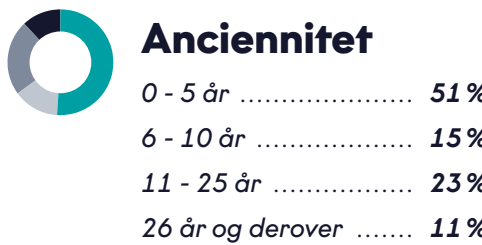
ikke kommer bag på os – vi har dygtige, engagerede og ambitiøse kvinder, såvel som mænd i vores organisation.

Målsætning

Til trods for de udfordringer, ønsker Tusass løbende at udligne forskellen mellem antallet af mænd og kvinder i alle ledelseslag (bestyrelsen undtaget) og har en målsætning om, at vi i 2024 har en procentvis fordeling på 65/35 %, dvs. en stigning på 5 % af det underrepræsenterede køn.

Derudover samarbejder vi med kommunerne i Grønland samt læreruddannelsen om at udbrede både kendskab til og kompetencer inden for IT og teknik. Det gør vi ved at stå for Coding Class i Grønland og ved at facilitere og støtte op om at få Teknologiforståelse på læreruddannelsen. Begge disse tiltag er langsigtede investeringer og vi kan derfor ikke forvente at se et resultat her og nu, men vi har en forhåbning om at andelen af kvinder, der søger ind på IT og teknologiuddannelser vil øges hen over de næste 5-10 år.

Følgende data er fra Tusass HR-system og er baseret på alle fastansatte og vikaransættelse over et år. Data opgjort pr. 31.12.2021.



⁴ Generalforsamlingsvalgte

⁵ Øvrig ledelse er alle ledelseslag under direktørniveau, med personaleansvar

Fremtidssikker og bæredygtig teleinfrastruktur

Overordnede principper, ansvar og pligter i Miljø og Klimapolitikken:

"Tusass ønsker at bidrage til et bedre miljø ved at miljø- og klimahenswyn bliver en naturlig del af alle vores aktiviteter. Vi vil gennem holdninger og adfærd være en inspirationskilde og øge bevidstheden og forbedre Selskabets påvirkning af miljø- og klima."

LED-belysning

I 2019 påbegyndtes et projekt med at udskifte den traditionelle belysning i Tusass' hovedkontor og 7 andre Tusass butikker til LED-belysning.

Det vil reducere det årlige energiforbrug og skabe en bedre arbejdsbelysning for de ansatte.

Målsætningen for 2021 var udskiftning af 200 lamper, hvilket er nået.

Samlet set for 2019-2021 er 836 lamper udskiftet på virksomhedens hovedkontor og i udvalgte Tusass butikker. Konventionelle lysstofrør forbruger ca. 204 kWh pr. år, hvor LED bruger ca. 95 kWh pr år.Dette giver en samlet årlig energibesparelse pr. udskiftede lampe på 109 kWh. Med en elpris på kr. 1.65 pr. kWh, giver det en samlet besparelse som anført i nedenstående skema:

Begge beregninger er for 240 årlige arbejdsdage á 10 timer om dagen. Den miljømæssige gevinst vil naturligvis være størst i byer uden vandkraftværk. Vi vil fortsat arbejde med implementering af LED-belysning ved ombygning og nybygning i Tusass lokaler i

alle byer, hvilket reducerer elforbruget til bygningsdrift.

Økonomisk og miljøvenlig frikøling

Tusass anvender frikøling på alle vores 50 Radiokæde sites, på vores søkabel ladnings stationer i Nuuk, Qaqortoq, Maniitsoq, Sisimiut og Aasiaat, samt i vores serverrum i Nuuk. Frikøling er en miljøvenlig og energibesparende teknologi til køling af rum, der ellers skulle afkøles ved eksempelvis konventionel Air Conditioning. Frikølingsanlægget benytter den kølige udendørsluft til at køle serverrummet, og en avanceret styring sørger for, at temperaturen holdes konstant. Det giver en besparelse på ca. 55 KW i timen, i forhold til konventionel afkøling. Der arbejdes på at samle data i et system, således at virksomheden fremrettet får et større overblik og dermed kan udbygge rapporteringen og målsætning.

Vedvarende energikilder

Tusass har 50 radiokæde sites, som sikrer de fleste byer og bygders internetforbindelse. Elforsyningen af disse lokationer er i dag primært generatordrift, med bidrag af solenergi i sommerperioden. Udfordringen er, at solcellerne kan producere den nødvendige energi om sommeren, men at der ikke er tilstrækkeligt lys til at opretholde energiproduktionen om vinteren, hvorfor generatordrift er nødvendigt. Derudover har vi også et ansvar for at sikre en kontinuerlig drift af vores sites og derfor vil generatordrift være nødvendig som backup. Transport og brug af brændstof til de øde beliggende sites er omkostningstungt og ikke forenelig med den miljøprofil, vi ønsker at arbejde henimod. Derfor har vi i 2021 besluttet at frem mod 2024 skal 7 sites drives af vedvarende energi. Denne sommer blev udskiftning af strømforsyning på det første site færdiggjort til ren sol og vindenergi, med generator som backup. Dette site er en prototype, der skal give os erfaring

med omlægningen, således at vi frem mod 2024 omlægger yderligere 6 sites til at køre på vedvarende energi.

Solceller

Andelen af energi til vores sites produceret ved hjælp af solceller var i 2021 21%, hvilket er en lille stigning i forhold til 2020. Det betyder at den primære energikilde med ca. 79 % er fra fossilt brændstof.

Vi arbejder løbende med at øge andelen af vedvarende energi på vores sites, blandt andet ved brug af solcelleenergi. Der har siden 2019 været arbejdet på en omlægning af forældet radiokædeudstyr til nyere udstyr og denne proces skabte et øget energiforbrug i 2021. Omlægningen er afsluttet i 2021 og det må derfor forventes at andelen af solcelleenergi vil stige yderligere i 2022.

Nye energikilder

I sommeren 2019 opsatte Tusass en vindmølle ved Meqqitsoq (Skinderhvalen) syd for Nuuk og i 2021 er der opsat yderligere en ved Oqummiq. Forventningen er at disse kan producere op imod 7000 kWh/år pr. mølle, men på grund af tekniske udfordringer med overvågningsudstyret, har det ikke været muligt at vise den forventede produktion for 2021.

LED-lamper

Samlet investering i kr.:

2019

2020

2021

643.225

294.824

613.734

Årlig besparelse v. 836 stk. i kr.

150.355

Årlig effektbesparelse v. 836 stk. i kWh:

91.124

Telegraføen

Vi har i 2021 installeret 90 solcellepaneller, der hver kan producere 325W. Det giver en samlet effekt på 29,25kw. Energien opsamles af batterier, der har en samlet kapacitet på 134,4kWh.

Det betyder at anlægget ved optimale forhold kan producere nok energi til at dække 66 % af vores behov. De øvrige 44 %, samt tidspunkter uden sollys dækkes af generatordrift.

Anlægget er en prototype og stadig i en testfase, hvor vi blandt andet undersøger batteriernes effektivitet og det samlede anlægs muligheder for at dække vores energibehov på stedet.

Elektronik affald

I 2019 startede Tusass et samarbejde med en dansk virksomhed, Stena Recycling, for at undersøge mulighederne for at genanvende så meget af vores elektroniske affald som muligt. Den første container med 9720 kg blev sendt afsted i 2019, med en indtjening på kr. 13.440:

Årsagen til den markant højere mængde affald i 2020, er udskiftning af en større mængde udstyr på et af vores sites. Fra de tilgængelige data må vi antage at en årlig mængde i et "normalt" år, vil lægge under 10.000kg.

Pt. er det primært affald fra Nuuk, der skibes afsted, men vi arbejder for at øge andelen af affald fra kysten, der også bliver sendt til genanvendelse.

Eletronisk affald

	2019	2020	2021
Affald i kg.	9.720	14.351	8.322
Indtjening i kr.	13.440	62.586	9.851



Anti-korruption

God forretningsetik

Overordnede principper, ansvar og pligter i Anti-korrupsionspolitikken:

"Tusass driver forretning på en ansvarlig måde og afviser alle former for korruption, bestikkelse eller andre former for uetisk adfærd der kan skade forretningens omdømme. Medarbejdere i Tusass skal til enhver tid agere professionelt og ansvarsfuldt på tværs af afdelinger og ved mødet med kunder og øvrige interessenter"

Tusass afstår fra alle former for korruption, bestikkelse eller andre former for uetisk adfærd der kan skade Tusass omdømme. Vores medarbejdere må som udgangspunkt ikke give eller modtage gaver eller andre fordele, tjenester eller lignende i forbindelse med udøvelsen af deres arbejde, som er eller kunne opfattes som værende bestikkelse. Overtrædelse heraf kan betyde ansættelsesretlige konsekvenser. Ved alvorlige strafbare forhold anmeldes dette til politiet.

Modtagelse af gaver

Retningslinjer for firmagaver fastslår at vores medarbejdere hverken må give eller modtage

gaver eller andre fordele i forbindelse med udøvelse af deres arbejde, da dette kan opfattes som værende bestikkelse. Dog kan beskedne taknemmelighedsgaver indenfor rimelighedens grænser gives eller modtages i forbindelse med mærkedage. Gaver modtaget returneres eller gives til godtgørende formål.

Interessekonflikter og nepotisme

Personlige interesser må ikke påvirke de beslutninger, der træffes af vores ansatte, herunder f.eks. favorisering af familiemedlemmer eller venner alene baseret på personlige relationer.

Whistleblowerordning

Tusass har en whistleblowerordning hvor ansatte, bestyrelsesmedlemmer og øvrige interessenter anonymt kan indberette personer med tilknytning til virksomheden, i tilfælde af-, eller mistanke om overtrædelser begået i vores forretning.

Tusass har ikke modtaget nogle indberetninger i 2021.



Et bæredygtigt fællesskab

Vi skaber værdi for samfundet

Tusass støtter store og små projekter og aktiviteter gennem sponsorater, som kan have en positiv og vedvarende effekt for samfundet. Sponsoraterne kan gives i form af de ydelser vi sælger, men enkelte sponsorater er også økonomisk tilskud.

Attat – Grønlands uddannelsesnet

Tusass leverer og supporterer uddannelsesnettet, Attat, til alle uddannelsesinstitutioner under Naalakkersuisut via en indgået fastprisaftale. Attat er et netværk, som forsyner folkeskoler, erhvervs-, og videregående uddannelser i Grønland med internet. Vi sikrer skolerne i hele landet hurtigere forbindelser, hvilket åbner op for flere muligheder og dermed også at fjernundervisning bliver mere tilgængeligt, hvilket styrker elevernes muligheder for uddannelse. Underviserne får nye muligheder for at skabe aktualitet i undervisningen og lettere adgang til undervisningsværktøjer samt opkvalificerende efteruddannelse.

Kræftens Bekæmpelse landsindsamling

Hvert år bidrager vi til kampen mod kræft, når vi støtter med etablering og drift af et call-center ved Kræftens Bekæmpelses årlige TV-show. Alle borgere har derved mulighed for at ringe ind og give deres bidrag i kampen mod kræft. Vi tror på, at man med dette, kan gøre en forskel – ikke kun for den kræftframte, men også for familien. I

2021 har Tusass endnu engang sikret frivillige og en infrastruktur der muliggjorde en ny indsamlingsrekord på over 3.9 mio. Kr., hvor hele landet samlede ind til Kræftens Bekæmpelses arbejde for de kræftframte.

Kalaallit Røde Korsiat

Tusass har doneret 200.000 kr. til Kalaallit Røde Korsiat. Midlerne fordeles ud til organisations 8 lokalafdelinger og vil blive brugt til børnefamilier og enlige forældre, som har behov for hjælp.

Frimærker

Hvert år udgiver Tusass cirka 24 nye frimærker i samarbejde med anerkendte kunstnere. Ét af frimærkerne har en tillægsværdi på 1 krone pr. solgt frimærke. Denne tillægsværdi går ubeskåret til et socialt formål, og kan i dag opnå en værdi af 100.000 kroner. I 2021 udkom tillægsværdi-frimærket til fordel for De Grønlandske Huse i Aalborg, Århus, Odense og København, som yder et stort arbejde for at være kontakt- og samlingssted for grønlændere i Danmark og andre med interesse for Grønland.

Derudover fik Frelsens hær overrakt en donation på 100.000 kroner fra tillægsværdi-frimærket, der blev lanceret i 2019.



Risici

Den øverste ledelse har det overordnede ansvar for, at Tusass risici identificeres og håndteres, herunder videreudvikling og fastsættelse af tiltag, der skal løbende minimere de væsentligste risici.

Områder	Væsentligste risici	Håndtering
Menneskerettigheder	- Negative indvirkninger på menneskerettighederne, kan eksempelvis være datasikkerhed for både private og erhvervskunder, samt ansøgere i rekrutteringsfasen. - Ligeledes kan det påvirke et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte	Der stilles krav om overholdelse af lovgivning samt internationale standarder og konventioner. I 2021 udarbejdede Tusass en politik for menneskerettigheder, der forpligter både ledelse og medarbejdere til løbende at have fokus på området og forholde sig til eventuelle overtrædelser, samt beskriver de værktøjer, der understøtter dette. Derudover har vi beskrevet processer for håndtering af datasikkerhed og GDPR.
Sociale- og medarbejderforhold	- Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere - Sygefravær - Mobning og chikane - Arbejdsulykker	Prioritering af det gode, både fysiske og psykiske arbejdsmiljø er en naturlig del af arbejdet hos ledelsen og HR-afdelingen, der løbende forholder sig til/ og vurdere mulige risici inden de indtræffer.
Miljø og klima	- Drift og vedligehold på radiokædestationer - Elektronikaffald, skrot, kabler m.m.	Gennem procesoptimering og procedurer sikres håndtering af affald pålideligt og forsvarligt, samtidig med at man løbende arbejder på at styrke forsyningssikkerhedens ved effektiv brug af vedvarende energi.
Anti-korruption	- Transaktioner og indkøb - Bestikkelse - Interessekonflikter og nepotisme	Der stilles krav om godkendelsesprocesser, procedure og med en centreret indkøbsafdeling, sikres løbende kontrol og overvågning af transaktioner. Gaver modtaget af eksterne interessenter returneres eller gives til godtgørende formål.

2022 indsatser

Rapportering

Bæredygtighed er i kontinuerlig udvikling, ikke blot i Tusass, men også internationalt hvilket betyder at forventninger og krav til initiativer og rapportering løbende udvikles og derved skærper kravene til virksomhederne. Tusass har etableret en målsætning om løbende at kvalificere den metodiske rapportering, hvor vi gennem de næste 3 år vil arbejde mod en ESG+ (Enviromental, Social and Govenance) rapportering.

Coding Class

Vi arbejder på at realiserer partnerskabet med den femte og sidste kommune således at Coding Class er udbredt nationalt, samtidig med at vi fortsætter med at kvalificere og udvikle undervisningsmateriale og -forløb. Vi vil også etablere partnerskaber med andre sektorer og arbejder på at skabe undervisningsforløb ved de gymnasiale uddannelser.

Derudover arbejder vi på at realisere endnu et Coding Class Mesterskab i sommeren 2022.

Vi vil fortsætte med Coding Pirates arrangementer og har en ambition om at kunne bringe mere kodning ind i børnenes fritid.

Miljø og klima

Vi vil fortsætte med at optimere vores udvikling og anvendelse af mere miljøvenlig energi og har planlagt at konverterer flere sites til vedvarende energi i 2022.

Politikker

Næste skridt i forhold til Tusass' virksomhedspolitikker for blandt andet menneskerettigheder, Anti-korruption og bestikkelse er at sikre at organisationen har kendskab til dem og ved hvordan de skal forholde sig, når de skal anvendes i praksis, eksempelvis ved indgåelse af nye indkøbsaftaler, ved potentielle overtrædelser mv.



I Tusass arbejder vi med de tre ansvarlighedsområder – Environmental, Social og Governance – også kaldet ESG. Vores ansvar for miljø og klima tager vi vare på gennem omlægning til vedvarende energikilder og gennem at tænke bæredygtighed ind i vores løsninger, hvor det lader sig gøre. Vi er ansvarlige for en af de vigtigste infrastrukturer i Grønland. At forbinde mennesker i Grønland og ind og ud af Grønland er vores opgave. Det skal vi gøre med højest mulig leverance kvalitet, herunder sikkerhed og lavest mulige priser. Samtidig ser vi det som et naturligt ansvar at bidrage til uddannelse i og forståelse for hele den digitale udvikling.

Tusass er ejet af det grønlandske folk, og det giver os et stort ansvar. Vores ambition er at løse opgaver i samfundet, hvor vores kompetence kan bruges til at og give næste generation mod på den digitale verden. En verden i rivende udvikling, og hvor digitale kompetencer vil være helt centrale i landets udvikling. En fremtid hvor vores forsyningssikkerhed yderligere understøttes gennem vedvarende energikilder, der giver en miljømæssig og økonomisk værdi, ikke bare for Tusass, men også for det grønlandske folk. Vores indsatser skal skabe værdi for befolkningen, erhvervslivet og vores ejere.

I vores governance lægger vi vægt på en gennemsigtig ledelsesstruktur, hvor ansvarsfordelingen er kendt, og hvor involvering af de rette kompetencer er et bærende element i vores eksekvering.

– Stine Bosse, bestyrelsesformand



Oversigt over rapportens data⁶

Arbejdstager ⁷	2019	2020	2021
Arbejdsglæde	80	84	82
Arbejdsskader	7	0	7
Sygefravær	4,1 %	4,3 %	4,3 %
Fleksjob	2	2	1
Jobtræning	1	0	2
Revalidender	5	0	1
Mangfoldighed ⁸			
Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer	40 / 60	40 / 60	40 / 60
Direktørgruppen	71 / 29	75 / 25	75 / 25
Øvrige ledelse	68 / 32	73 / 27	70 / 30

Klima & miljø ⁹	2019	2020	2021
Fossile brændstof	-	84 %	79 %
Solcelleproduktion	-	16 %	21 %
Vindmølleproduktion	-	3.500 kWh	- ¹¹
Elektronisk affald i kg.	9.720	14.351	8.322
Indtjening i kr.	13.440	62.586	9.851
Anti-korruption ¹⁰			
Indberetninger til Whistleblowerordningen	-	0	0

⁶ For beregningsmetoder, se de respektive afsnit i rapporten

⁷ Side 22-25

⁸ Side 26-29

⁹ Side 30-32

¹⁰ Side 34

¹¹ Pga. tekniske udfordringer på overvågningsudstyret, er det ikke muligt at vise den forventede produktion for 2022



tusass

Tusass A/S

Farip Aqputaa 8
Postboks 1002
3900 Nuuk
Grønland

+299 34 12 55
hr@tusass.gl
tusass.gl