



## **Redegørelse om samfundsansvar 2018**

CSR-oplysninger for 2018 for Jutlander Bank A/S

Udgivet den 19. februar 2019

## Indhold

1. Forretningsmodel .....	3
2. Samfundsansvar i Jutlander Bank.....	4
3. Socialt engagement .....	5
4. Medarbejderforhold .....	6
Det underrepræsenterede køn .....	7
5. Anti-korruption.....	9
6. Miljø- og klimamæssige forhold .....	10
7. Menneskerettigheder .....	11

# 1. Forretningsmodel

Jutlander Bank A/S er et stærkt dansk pengeinstitut med solid lokal forankring. Bankens hovedaktivitet er at tilbyde alle sædvanlige finansielle produkter til såvel privat- som erhvervs-kunder. Banken ønsker at kunne tilbyde kunderne et bredt sortiment af produkter kombineret med kompetent, personlig rådgivning.

Bankens hovedsæde er beliggende i Aars, og i Hobro har banken et områdecenter. I alt har banken 32 kunde-vedtede afdelinger fordelt på 26 adresser i Nord- og Østjylland samt i København. Bankens 472 medarbejdere (omregnet til heltid) servicerer flere end 110.000 kunder.

Jutlander Banks strategi, der blev introduceret i 2015 og implementeret i en revideret udgave primo 2018, rækker frem til ultimo 2020. Heri beskrives bankens mission:

”Drevet af ægte interesse og personligt engagement er det vores mission at hjælpe mennesker, erhverv og lokalsamfund med at indfri drømme og realisere potentialer.”

Samfundsansvar er således en integreret del af bankens forretningsstrategi.

For at leve op til Jutlander Banks mission hedder det i strategien, at Jutlander Bank hver dag arbejder målrettet på at gøre sig fortjent til titlen som Danmarks mest personlige og mest tilgængelige bank. Personlighed og tilgængelighed er omsat til seks helt konkrete kundeløfter, som medarbejderne i banken kommitter sig til.

Om personlighed hedder det:

- Jeg tager udgangspunkt i dit liv og dine drømme
- Jeg hjælper dig med at finde de løsninger, der passer til dig
- Jeg rådgiver med stolthed – og er ikke provisionslønnet

Om tilgængelighed hedder det:

- Du kan kontakte mig - også uden for vores åbningstid
- Du kan forvente svar inden for 24 timer
- Du kan holde møde med mig, når og hvor det passer dig

Det, som ifølge strategien skal blive resultatet af missionen, sådan som den forfølges i den daglige udmøntning, lyder i fire punkter:

1. Solid vækst i udlån
2. En egenkapitalforretning efter skat minimum som sammenlignelige pengeinstitutter
3. Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet
4. Markant vækst i kundetilfredshed

Strategien virker. I 2018 kom flere tusinde nye kunder til, og bankens samlede forretningsomfang steg med 4,6 procent.

## 2. Samfundsansvar i Jutlander Bank

Jutlander Bank har fokus på vores rolle i de lokalsamfund, hvor vi er til stede, samt vores interessenters forventninger og krav til banken. Den årlige redegørelse om samfundsansvar sætter rammerne for arbejdet og samler bankens indsatser. Redegørelsen omfatter socialt engagement, medarbejderforhold, anti-korruption, miljø- og klimamæssige forhold samt menneskerettigheder.

### Risici

I forbindelse med udarbejdelsen af Jutlander Banks redegørelse om samfundsansvar er der foretaget en vurdering af risikoen for negativ påvirkning af det omkringliggende samfund såvel direkte ved vores virksomhed som indirekte via vores samarbejdspartnere og kunder. Vi vurderer, at de følgende områder udgør de væsentligste risici inden for FN's Global Compacts emner;

- udnyttelse af vores infrastruktur til økonomisk kriminalitet, herunder hvidvask og korruption
- negativ påvirkning via vores investeringsforretning

Dette er risici, som vi er bevidste om, og som vi via processer og kontroller håndterer, hvilket er beskrevet i det efterfølgende.

### 3. Socialt engagement

Jutlander Bank spiller en vigtig rolle i de lokalsamfund, hvor vi er til stede, og vi støtter direkte og indirekte en lang række lokale foreninger, sportsklubber, kulturinstitutioner og initiativer, der beriger det lokale liv.

#### Handlinger

Fra centralt hold har Jutlander Bank – af hensyn til den generelle branding af vores navn – indgået større hovedsponsoraftaler med Aalborg Håndbold, Hobro IK Fodbold, basketballklubben Bakken Bears i Aarhus, det årlige cykelløb ”Jutlander Bank Grand Prix” i Aars samt det årlige fodboldstævne ”Jutlander Bank Skolecup” i Hobro.

Derudover har banken – for at støtte lokalsamfundene – omkring 150 mindre og mellemstore sponsorater, forankret lokalt i bankens afdelinger, af foreninger, klubber, initiativer og arrangementer i hele bankens virkeområde.

Et særligt perspektiv på bankens samfundsgavnige betydning gør sig gældende i kraft af ejerforholdene i banken. To tredjedele af bankens aktier er ejet af de to fonde, Fonden for Sparekassen Himmerland og Sparekassen Hobro Fonden. Med det af bestyrelsen foreslåede udbytte efter 2018 vil omkring 23 millioner kroner sammenlagt blive tilført de to fonde – midler, som fondene kan bruge til at støtte almennyttige og velgørende formål i bankens virkeområde. Dermed vender en del af de penge, banken tjener, tilbage til gavn og glæde for de lokalsamfund, hvor pengene blev tjent. Lignende mindre fonde findes også i Gjerlev og Galten.

#### Resultater

I hundredevis af positive tiltag i de lokalsamfund, hvor banken er til stede, ville ikke være blevet realiseret, hvis ikke banken havde bidraget økonomisk enten direkte i form af sponsorater eller indirekte i form af donationer fra fondene.

Hertil skal bemærkes, at donationer som hovedregel er betinget af, at varer og serviceydelser til brug for det formål, donationen gives til, skal købes af lokale leverandører, hvis sådanne findes. Donationerne gør således gavn i det pågældende lokalområde mere end én gang.

#### Fremtidige mål

Banken agter at fastholde sine lokale sponsorater, ligesom fondene forventes at fortsætte deres mange donationer til initiativer i de lokalsamfund, hvor banken tjener sine penge, idet en del af bankens overskud udbetales som udbytte til aktionærerne – herunder fondene.

## 4. Medarbejderforhold

Medarbejderne er en af bankens vigtigste interessentgrupper, og banken er bevidst om, at tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft er afgørende for Jutlander Banks konkurrencedygtighed fremover.

Vi lægger vægt på medarbejdernes trivsel. Det er bankens mål at støtte hver enkelt medarbejder i udvikling af vedkommendes kompetencer. Det er et erklæret mål for banken, at medarbejderne skal "forøge deres markedsværdi", mens de er ansat i banken, i overensstemmelse med bankens strategi. Det betyder, at banken ikke alene ønsker at udvikle medarbejdernes faglige kompetencer, men også deres relationelle og sociale kompetencer i overensstemmelse med bankens strategiske mål at være Danmarks mest personlige bank.

Banken lever op til arbejdsmiljøloven og har derudover en medarbejderpolitik, der omfatter medarbejdersamtaler, kompetenceudvikling og sundhedstilbud til bankens medarbejdere, og er ved at udvikle en samlet trivselspolitik, der omfatter alle sider af medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen.

### Handlinger

For til stadighed at sikre, at Jutlander Bank forbliver en god og sund arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, har banken forskellige politikker og forretningsgange, som er ved at blive samlet i trivselspolitik. HR-afdelingen er ansvarlig for implementering af trivselspolitikken. Desuden er alle medarbejdere omfattet af en sundhedsforsikring, der tilbyder ergo- og fysioterapi, kiropraktorkonsultationer og psykologhjælp.

Medarbejdertrivslen og tilfredsheden måles regelmæssigt gennem arbejdspladsvurderinger, APV, der gennemføres af bankens Arbejdsmiljøudvalg, og gennem medarbejdertilfredshedsundersøgelser, MTU, som gennemføres i et samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter, FU.

Desuden gennemføres regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler, MUS, og lederudviklingssamtaler, LUS.

Endelig har banken fokus på personaleomsætningen, herunder at fastholde ældre medarbejdere.

I overensstemmelse med bankens strategiske mål at være Danmarks mest tilgængelige bank ændrede banken i 2018 sine åbningstider (ved at afskaffe den "lange" torsdag) og samtidig medarbejdernes arbejdstider. Formålet var at øge fleksibiliteten, hvilket både imødekommer medarbejdernes ønsker om at tilpasse arbejdstiden i forhold til privatlivet og – for kunderådgivernes vedkommende – kundernes ønsker om rådgivningsmøder uden for bankens skiltede åbningstider.

### Resultater

Senest i 2017 gennemførte banken en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. En meget høj andel af bankens medarbejdere, 94 procent, deltog i undersøgelsen. Resultatet viste, at medarbejderne, for så vidt angår arbejdsglæde, lå på niveau med FUs benchmark 2017. Blandt udviklingsområderne var "nærmeste leder", hvilket også er kommet til udtryk gennem APV.

Som opfølgning herpå iværksatte banken ultimo 2018 et forløb med lederuddannelse for alle bankens afdelingsdirektører og funktionschefer. Forløbet fortsætter i 2019.

Hvad personaleomsætning angår, er antallet af fratrædelser i forhold til antallet af medarbejdere i banken faldet fra 10,1 procent i 2015 til 8,3 procent i 2018. Til sammenligning angiver Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, at den gennemsnitlige personaleomsætning i branchen ligger på lige under 12 procent.

Antallet af fratrædelser som følge af, at en medarbejder har fået ansættelse i en anden virksomhed, er faldet fra 5,0 procent i 2015 til 4,3 procent i 2018.

Jævnfør overenskomsten har medarbejdere, der er fyldt 60 år og har en anciennitet på mindst 5 år, mulighed for at gå på seniordeltid. Ud af 43 medarbejdere, som opfylder kriterierne, har 11 valgt at benytte muligheden.

Banken har iværksat en undersøgelse blandt medarbejderne om deres tilfredshed med de nye, fleksible arbejdstider. Resultat heraf foreligger i første kvartal 2019.

### **Fremtidige mål**

Ifølge bankens strategiplan 2020 er (som nævnt indledningsvis) et af de fire mål:

”Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet”.

Målingen fra 2017 følges op af en ny måling i 2019. At fastsætte nye målsætninger for at forbedre medarbejdertilfredsheden afventer resultatet af årets undersøgelse, som ventes at foreligge i tredje kvartal 2019.

Gennem stadigt fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling er det fortsat bankens sigte at reducere personaleomsætningen, herunder også at fastholde ældre medarbejdere ved hjælp af seniordeltid.

### **Det underrepræsenterede køn**

Det er ledelsens vurdering, at mangfoldighed er med til at skabe bedre resultater og hjælper til at træffe bedre beslutninger, og ledelsen arbejder derfor med at skabe større diversitet i organisationen.

Ledelsen har et mål om at skabe en bedre balance mellem mænd og kvinder i ledelsen af banken.

### **Handlinger**

Det er bankens overordnede mål, at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Banken ønsker at følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat. Banken betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Banken ansætter og udnævner ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn. Banken tilbyder medarbejderne mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i relevante kurser mv. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Mindst én gang om året gennemgår bestyrelsen de realiserede måltal, og vurderer politikken med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik.

Banken opstillede i februar 2018 følgende konkrete mål for øvrige ledelsesniveauer:

- Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
- Andelen af kvindelige ledere ønskes på minimum 30 pct. inden 2020.

### **Resultater**

Bankens direktion består af 3 medlemmer, heraf 1 kvinde og 2 mænd. Bankens direktion opfylder dermed målet om en ligelig fordeling af kvinder og mænd.

Efter at der i 2018 har været nyansættelser og udnævnelser af ledere, udgør andelen af kvindelige afdelingsdirektører, afdelingsledere, afdelingssouschefer, fagchefer og gruppeledere, hvortil der er knyttet et personaleansvar, 33,7 procent.

### **Fremtidige mål**

Fra 2019 og frem til udgangen af 2021 er det målet, at andelen af kvindelige ledere i banken skal forøges til minimum 35 procent.



## 5. Anti-korruption

Som finansiel virksomhed, der forvalter betroede midler, har banken et særligt ansvar for at udvise ekstra omhu ved alle økonomiske transaktioner og udøve optimal finansiel risikostyring. Det er grundlæggende for os til enhver tid at holde en høj etisk standard i forretningsdriften.

### Handlinger

Bankens hvidvask-politik adresserer forhold og retningslinjer vedrørende hvidvaskning af penge mm. Alle medarbejdere er forpligtede til at kende politikken og overholde denne.

Alle bankens medarbejdere har tidligere gennemført e-learning vedrørende de gældende hvidvaskregler.

Jutlander Bank oprettede allerede i 2014 en whistleblower-ordning.

### Resultater

Banken har opmærksomhedspligt, både ved den enkelte medarbejder og gennem elektroniske overvågningssystemer.

Medarbejderne skal være opmærksomme på atypisk adfærd hos deres kunder.

Elektronisk overvågning gennemgår dagligt alle kundernes transaktioner for atypiske mønstre.

Alle kontante ind- og udbetalinger overvåges især. Ved større kasse-transaktioner skal medarbejdere spørge om formålet hermed. Det sker p.t. cirka 70 gange om dagen.

Kundernes egne ind- og udbetalinger ved pengeautomater overvåges separat elektronisk. Omkring 200 atypiske transaktioner fanges af den elektroniske overvågning hver nat, svarende til cirka 50.000 stk. på et år. De undersøges manuelt af medarbejdere i banken de følgende dage. Opdager medarbejderne noget atypisk, bliver dette også særskilt undersøgt. Kan en mistanke ikke elimineres, indberettes transaktionen (kunden) til SØIK. I 2016 skete det 289 gange, i 2017 skete det 176 gange, og i 2018 skete det 232 gange.

### Fremtidige mål

Bankens hvidvaskansvarlige og direktion arbejder med løbende kontroller målrettet for, at alle bankens medarbejdere efterkommer reglerne for bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering.

I 2019 gennemføres igen et e-learning-program om de gældende hvidvaskregler. Det er bankens forventning, at e-learning vil skabe større transparens internt og forståelse for de forretningsmæssige og personlige risici, som manglende overholdelse af hvidvaskregler kan medføre.

## 6. Miljø- og klimamæssige forhold

Da vi i Jutlander Bank hverken er en produktions- eller transporttug virksomhed, vurderes det ikke, at bankens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold. Derfor har banken ikke en egentlig politik for at reducere klimapåvirkningerne som følge af bankens aktiviteter. Ikke desto mindre er det forhold, som vi forholder os til og håndterer, hvilket er beskrevet nedenfor.

### Handlinger

Jutlander Banks væsentligste miljø- og klimapåvirkning er energi- og vandforbrug. Vi har løbende arbejdet på at reducere energi- og vandforbrug samt indført anvendelsen af svanemærkede rengøringsprodukter.

Al elektronisk affald sorteres og skrottes i overensstemmelse med dansk lovgivning.

Pap og makuleret papiraffald sælges til lokale aftagere til recirkulation.

### Resultater

I 2018 og tidligere har banken skiftet indendørs lyskilder i en lang række afdelinger til LED-lys.

Flere afdelinger er blevet efterisoleret for at reducere varmekonsumet om vinteren.

Vi har indført solgardiner i flere afdelinger for at reducere behovet for nedkøling om sommeren.

Vi overholder alle eftersyn af varme- og køleanlæg for at reducere energiforbruget maksimalt.

### Fremtidige mål

Banken har indgået aftale med en ekstern konsulent, der i 2019 skal tilvejebringe et overblik over bankens energiforbrug i bygninger og køretøjer. Dette med henblik på at lægge en plan for fremtidige initiativer, der kan reducere bankens energiforbrug.

## 7. Menneskerettigheder

Eftersom banken overholder dansk lovgivning, vurderer vi risikoen for, at vi påvirker nogles menneskerettigheder negativt, som begrænset. Derfor har banken ikke en egentlig politik for at respektere menneskerettighederne. Men i banken er vi bevidste om, at vores aktiviteter særligt inden for investeringsområdet kan påvirke forhold, der vedrører de grundlæggende menneskerettigheder, når der investeres eller lånes til selskaber, som opererer globalt.

### Handlinger

Det er bankens politik og retningslinjer, at investeringer og kreditgivning foregår i overensstemmelse med bredt anerkendte internationale konventioner og normer. Det betyder, at vi stiller krav til, at vores samarbejdspartnere på investeringssiden opererer efter en ansvarlig investeringspolitik.

Der er stigende fokus fra kunderne på etik og bæredygtighed – også i forhold til investering. Ofte refereres det til som ESG, der står for miljø, samfunds- og ledelsesmæssige forhold (environmental, social and governance). De investeringsforeninger, vi samarbejder med, gennemgår en etisk screening for brud på nationale normer og konventioner inden for blandt andet menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og miljø.

### Resultater

Hvis en virksomhed, som investeringsforeningen har investeret i, dukker op på screeningen, vil investeringsforeningen sammen med andre investorer søge at påvirke selskabet til at ændre adfærd (aktivt ejerskab). Hvis en virksomhed ikke udviser vilje til at ændre adfærd, udelukkes virksomheden fra investeringsforeningens investeringsunivers.

Desuden udelukker investeringsforeningerne på forhånd visse investeringer. Det kan eksempelvis være virksomheder, der er involveret i produktion af:

- Anti-personelminer
- Klyngeammunition
- Biologiske våben
- Kemiske våben
- Atomvåben

### Fremtidige mål

Banken vil fortsat have fokus på overholdelse af de oven for skitserede regler.