

# CSR-redegørelse

2019

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar samt det underrepræsenterede køn, jævnfør § 135 a og § 135 b i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Sparekassen Vendsyssel  
Østergade 15  
DK-9760 Vrå  
CVR. nr.: 64806815  
Tlf.: +45 82 22 90 00  
mail@sparv.dk  
www.sparv.dk



SPAREKASSEN

Vendsyssel



## Indhold

Indledning .....	4
Kort om forretningsmodellen.....	4
Redegørelse for samfundsansvar .....	5
Kunder .....	6
Politik .....	6
Indsatser .....	6
Målsætning for 2020.....	6
Medarbejdere .....	7
Politik .....	7
Indsatser .....	7
Udvalgte nøgletal for organisationens sammensætning.....	9
Målsætning for 2020.....	10
Lokalsamfundet .....	11
Politik .....	11
Indsatser via vores fonde .....	11
Uddelinger i 2019.....	11
Indsatser via sponsorater til lokale aktiviteter og arrangementer .....	12
Målsætning for 2020.....	13
Menneskerettigheder .....	14
Politik for mangfoldighed.....	14
Politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen .....	14
Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.....	14
Målsætning for 2020 .....	15
Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer .....	15
Målsætning for 2020 .....	15
Miljø og klima.....	16
Politik .....	16
Indsatser .....	16
Reduktion af el- og ressourceforbrug .....	16
Genanvendelse .....	16
Digitalisering .....	17
Målsætning for 2020.....	17
Ansvarlige Investeringer .....	18
Politik .....	18
Indsatser .....	18
Målsætning for 2020.....	20
Bekæmpelse af korruption og anden økonomisk kriminalitet .....	21
Politikker.....	21
Definitioner .....	21
Indsatser .....	21
Målsætning for 2020.....	22
Risici .....	24
Afslutning .....	26
Ledelsespåtegning.....	27

## Indledning

Sparekassen Vendsyssel har siden 2010 valgt at redegøre for sit samfundsansvar, og vi arbejder løbende på at forbedre vores indsatser.

I år har vi passeret over 500 heltidsansatte og har derfor udvidet vores redegørelse, jævnfør § 135 b i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. (fremover benævnt som § 135 b). Vi har valgt at fokusere på følgende områder:

- Kunder
- Medarbejdere
- Lokalsamfundet
- Menneskerettigheder
- Miljø og klima
- Ansvarlige investeringer
- Bekæmpelse af korruption og anden økonomisk kriminalitet
- Risici

En stor del af Sparekassen Vendsyssels samfundsansvar og medvirken til finansiel stabilitet er reguleret af lovgivningen. Vi anerkender nødvendigheden af den fælles regulering af den finansielle sektor, der opretholder sikkerhed, gennemsigtighed og stabilitet for pengeinstituttets interessenter og samfundet generelt.

I praksis er Sparekassen Vendsyssels arbejde med samfundsansvar en integreret del af vores forretningsmodel og drift. Vores indsats for samfundsansvar afspejles derfor på mange måder i vores daglige virke. Vores fornemste mål er at skabe værdi for vores kunder og styrke de lokalsamfund, som vi er en del af. Det kræver styrke, stabilitet og handlefrihed at efterleve dette, som vi kun kan opnå ved at drive en sund forretning. Vi arbejder ud fra tanken om, at vejen til en sund og overskudsgivende drift går gennem tilfredse og loyale kunder samt tilfredse og engagerede medarbejdere.

Redegørelsen for samfundsansvar udgør en del af den lovpligtige ledelsesberetning, som kan læses på vores hjemmeside, [www.sparv.dk/aarsrapporter](http://www.sparv.dk/aarsrapporter). I det følgende vil vi redegøre for resultaterne af vores arbejde med samfundsansvar, jævnfør § 135 b.

Det daglige arbejde med politikken for samfundsansvar er forankret i hovedsædet i Vrå.

### Kort om forretningsmodellen

Sparekassen Vendsyssel blev grundlagt i 1871 og er et lokalt forankret pengeinstitut med hovedsæde i Vrå. Vi opererer alene inden for landets grænser og fokuserer på at drive traditionel bankvirksomhed med tætte relationer til vores kunder qua et udbredt filialnet og gennem at yde rådgivning i øjenhøjde. Som garantsparekasse er vi en selvejende institution.

Det er en del af vores DNA at være med til at sikre en bæredygtig økonomi for vores kunder og garanter samt være med til at skabe en ansvarlig vækst og udvikling i det område, vi er en del af. Vores vision er at behandle vores kunder, så de bliver ved med at være kunder hos os. Vi efterlever dette ved at udvise sund fornuft som det bærende element i vores måde at drive forretning på. Desuden medvirker vi til at sikre den finansielle stabilitet i samfundet generelt.

Mange danske privat- og erhvervskunder – særligt SMV'er - har valgt at indgå et økonomisk samarbejde med os. Vi tilbyder kunderne en fuld produktpalette inden

for realkredit, kapitalforvaltning, investering, pension og forsikring ved hjælp af egne videnscentre, fællesselskaber og stærke partnerskaber.

Udover hovedsædet har vi 39 filialer, der er placeret i det meste af Nordjylland, en del af Midtjylland og to i København.



Sparekassen Vendsyssel beskæftiger 562 medarbejdere.

Med en arbejdende kapital på over 12 mia. hører vi til blandt landets gruppe 2-institutter i henhold til Finanstilsynets gruppeinddeling.

## Redegørelse for samfundsansvar

Sparekassen Vendsyssels politik for samfundsansvar tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet.

Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kunder, medarbejdere, lokalsamfund, det omgivende miljø og os selv som pengeinstitut. Vi tager naturligt afstand fra korruption og anden økonomisk kriminalitet og overholder gældende lovgivning på området.

# Kunder

## Politik

I vores forretningsmodel og i "Vision 2020" har vi beskrevet vores retningslinjer for, hvordan vi ønsker at behandle vores kunder.

Vi er her for vores kunders skyld, og derfor er det altafgørende, at vi udviser ansvarlighed i forhold til dem. Vi lægger stor vægt på den personlige kontakt og mødet med vores kunder.

## Indsatser

Den tillid, som vores kunder viser os, honorerer vi blandt andet ved:

- **at vi ser det som vores fornemmeste opgave at imødekomme kundernes behov for at finde den rette løsning**

Derfor udvikler vi kontinuerligt produkter og servicetilbud i forhold til kundernes behov og markedet omkring os. Servicetilbud kan for eksempel være, at vi kontakter vores kunder omkring låneomlægning, hvis det er gunstigt for dem.

- **at yde en kompetent, forståelig og redelig rådgivning**

Værdiskabende rådgivning er vejen til tilfredse kunder. I vores rådgivning sigter vi mod at varetage kundens økonomiske interesser. Det gør vi ved at udøve aktiv, opsøgende og kompetent rådgivning. Vi giver kunden forståelse for, at der er flere veje at gå, så kunden er klædt på til at træffe sin beslutning. For eksempel kontakter vi en del af vores kunder omkring pensionsindskud hvert år i november eller december.

- **at stræbe efter at skabe gode og langvarige kundeforhold**

Kunden skal have en nærværende og direkte tilknytning til sin personlige kunderådgiver. Kunden skal desuden opleve, at kunderådgiveren er tilgængelig.

- **at gøre os fortjent til kundernes tillid**

Vi skal behandle kunderne, så de bliver ved med at være kunder. Det er afgørende for vores succes og eksistensberettigelse.

- **at sikre vores soliditet og handlefrihed gennem en rentabel drift**

Vi skal tjene penge, så vi har den nødvendige handlekraft til at sørge for, at kunderne bliver ved med at være kunder.

- **at praktisere etisk forretningsførelse**

Som en stærk lokal sparekasse eksisterer vi i kraft af en "uskreven kontrakt" med det omgivende samfund. Det forventes, at vi gør det, som anses for "det gode" i etisk og moralsk forstand. Etisk forretningsførelse, som vi efterlever ved at drive en ordentlig og ansvarlig forretning, er derfor en del af vores eksistensberettigelse. Det betyder blandt andet, at vores incitament for ethvert salg er, at det skal være til fordel for både kunden og os selv. Vi anvender derfor ikke nogen form for bonusafønning til ledelse eller medarbejdere.

## Målsætning for 2020

Hvert år forventer vi en positiv tilgang af kunder og garantier i sparekassen. Ultimo december 2019 havde vi 148.847 kunder og 47.943 garantier. I 2019 fik vi mere end 12.000 nye kunder, og knap 4.000 nye garantier viste os deres tillid.

I 2020 forventer vi en vækst på 9% i bruttotilgangen af kunder, hvilket er på niveau med 2019.

# Medarbejdere

## Politik

Vores HR-afdeling har beskrevet retningslinjerne for, hvordan vi ønsker at behandle vores medarbejdere. Vi vil indarbejde vores leveregler og værdiorde i "Vision 2025".

Vi ønsker at skabe rammerne for et godt og udfordrende arbejdsliv for vores medarbejdere ved at fokusere på kompetenceudvikling og uddannelse samt på trivsels- og sundhedsfremmende aktiviteter på arbejdspladsen. Vi arbejder ud fra et værdigrundlag om, at vi skal behandle hinanden, så vi glæder os til at komme på arbejde.

Vi ønsker med disse fokusområder:

- at være bedst til at skabe arbejdsglæde, trivsel og selvledende medarbejdere
- at sikre den enkelte medarbejders jobmuligheder på såvel kort som lang sigt, samtidig med at vi understøtter sparekassens forretningsmæssige udvikling
- at skabe arbejdsglæde og trivsel, samtidig med at vi modvirker sygdom og stress.

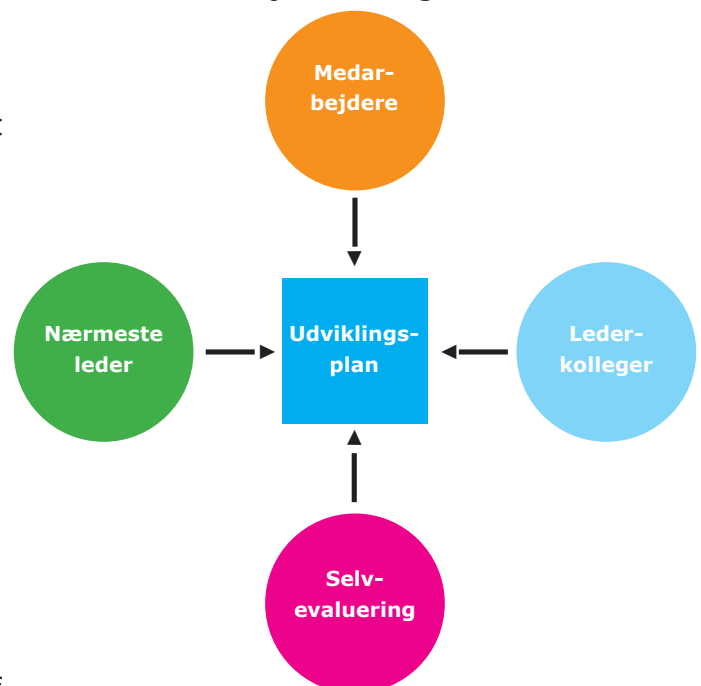
## Indsatser

Vores HR-afdeling er bindeled mellem medarbejderne og ledelsen, og afdelingen har fokus på at udvikle den enkelte i organisationen.

Vi ser alle medarbejdere som de forskellige individer, de hver især er, og vi tilbyder mulighed for faglig og personlig udvikling, således at den enkelte medarbejder er med til at gøre en forskel.

HR-afdelingen har løbende igangsat flere initiativer:

- **Sikre fælles forståelse for sin egen og afdelingens rolle i forhold til den samlede organisation**  
Aktiv rådgivning modul 1-4: DISC, planlægning, overskud og prioritering samt forberedelse og gennemførelse af kundemøder. Alle medarbejdere har gennemført modul 1 og 2.
- **Netværksdag for seniorer**  
Medvirke til at skabe relationer efter endt arbejdsliv.
- **Kvindelige forandringsagenter**  
Initiativ for at skabe flere kvindelige ledere. Indeholder 3 moduler: Mine personlige ressourcer, mig og mine relationer samt mig og ledelse.
- **Coaching af medarbejdere**  
Karriereudvikling, stresshåndtering, mentaltræning, mindfulness, livskriser og personlige udfordringer.
- **Netværksdag for unge**  
Medvirke til at de unge medarbejdere skaber relationer til hinanden på tværs af organisationen.



- **Lederudvikling – 360 grader**

Hvert andet år laver sparekassen en 360-graders lederanalyse. Formålet er, at den enkelte leder skal blive bevidst som sin adfærd, finde sine egne styrker og begrænsninger, fokusere på at udbygge nuværende styrker og tage ansvar for sin egen udvikling. HR-afdelingen følger op og coacher den enkelte leder med udgangspunkt i en handleplan.

- **Personlig opfølgning på elever**

Hver elev har faglig sparring med sin egen mentor og opfølgning på elevforløbet med HR-afdelingen. Vi tilstræber, at vores elever agerer som ambassadører på skoler og andre uddannelsesinstitutioner. Formålet er, at eleven skal blive bevidst om, hvad vi som arbejdsgiver forventer.

- **14-dages møder**

Med store frihedsgrader følger også et behov for at koordinere den enkelte afdelings arbejde i forhold til den samlede organisation. I sparekassen tror vi på, at vi bedst efterlever værdierne med en god og hyppig dialog imellem medarbejder og leder. Alle medarbejdere har krav på et "14-dages møde" med deres nærmeste leder.

- **MUS-/LUS-samtale og personlig handleplan**

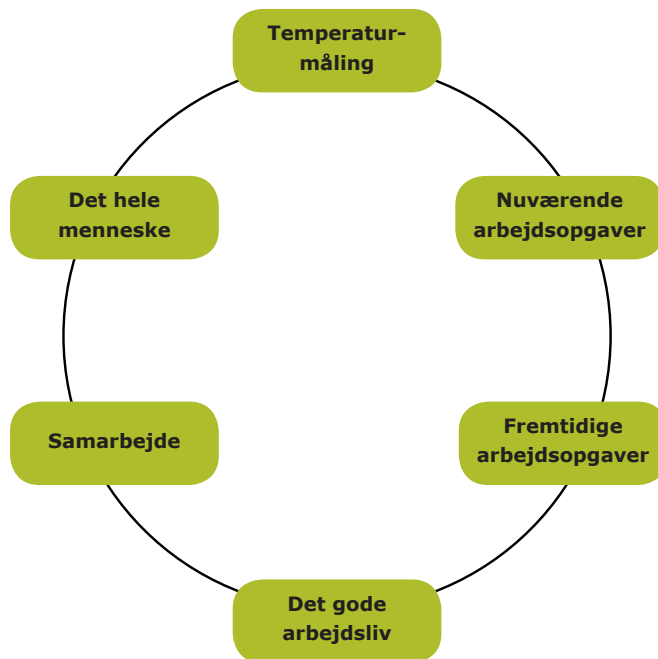
Lederen afholder MUS-/LUS-samtale med medarbejderen hvert andet år, hvor der er fokus på medarbejderens udviklingsplan.

- **Faglige og sociale arrangementer**

I flere år har vi understøttet medarbejderarrangementer af både social og faglig karakter. Vi har både en faglig og en social personaleforening. Af arrangementer kan nævnes DHL-stafet, julefrokost, Hjørring Sommerspil og sommerfest.

- **Trivselsanalyse**

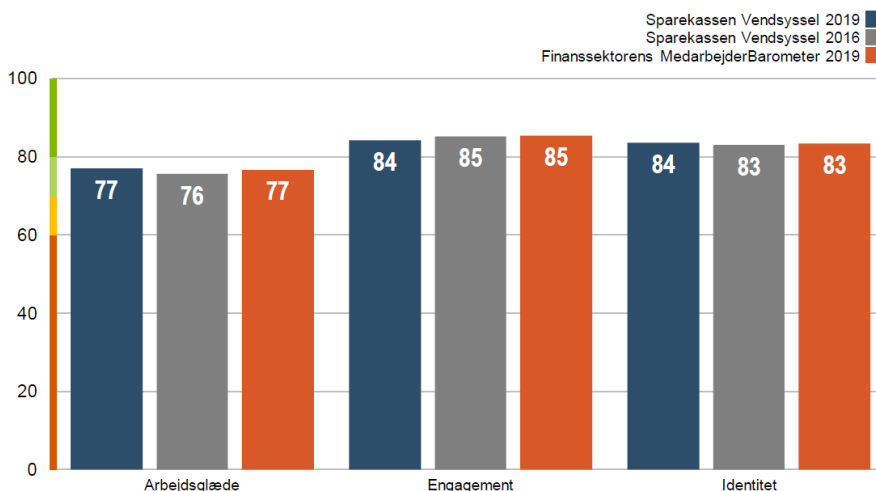
Hvert andet år gennemfører sparekassen en trivselsanalyse, hvor medarbejderne får mulighed for at svare på spørgsmål om omdømme, øverste ledelse, nærmeste leder, samarbejde, arbejdsopgaver, arbejdsbetingelser, ansættelsesvilkår og udvikling. Disse svar munder ud i en samlet score på *arbejdsglæde, engagement og identitet*.



## Resultatområder

### Vurdering af resultatområder i Sparekassen Vendsyssel

Grafen viser Arbejdsglæde, Engagement og Identitet i Sparekassen Vendsyssel, sammenlignet med resultater fra Finanssektorens MedarbejderBarometer.





Trivselsanalysen danner grundlag for lokale indsatser i bestræbelserne på at skabe en endnu bedre trivsel.

Sparekassen fik i starten af 2019 udarbejdet en medarbejdertrivselsanalyse i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter (FU). Her besvarede 463 medarbejdere ud af 495 (svarprocent på 94%) 66 spørgsmål om deres trivsel. Vi fik i 2016 lavet en tilsvarende analyse. Resultatet viser, at sparekassen inden for flere af måleområderne placerer sig bedre i 2019 end i 2016. Sammenlignet med de øvrige pengeinstitutter, der benytter samme analyse fra FU, ligger sparekassens samlede score generelt højere.

Vi kan med tilfredshed konstatere, at den indsats, som vores HR-afdeling og de lokale filialer igangsatte efter analysen i 2016, har været med til at opretholde det høje niveau. Vores HR-afdeling har i løbet af 2019 igangsat flere tiltag, som skal bidrage til at fastholde og gerne øge medarbejdernes trivsel.

### ● **Sundhedsforsikring og tandforsikring**

Alle medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring og en fælles tandforsikring, der sikrer medarbejderne hurtig og god behandling, i tilfælde af at der bliver behov for det.

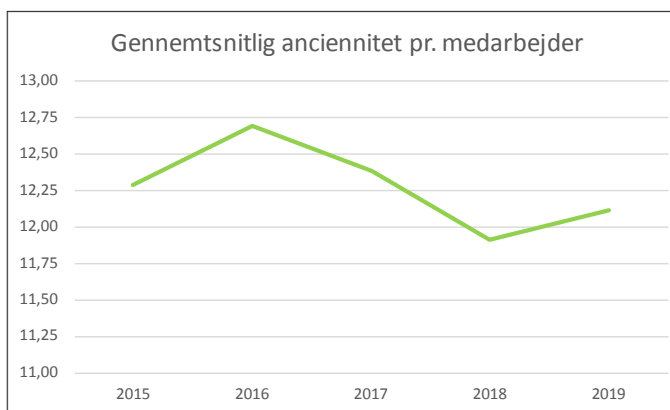
### ● **Stresspolitik**

Sparekassen har en uddannet psykoterapeut ansat i HR-afdelingen, som har fokus på at minimere stress blandt medarbejderne. Det betyder, at vi kan forebygge potentielle stressproblemer og dermed reducere sygefravær.

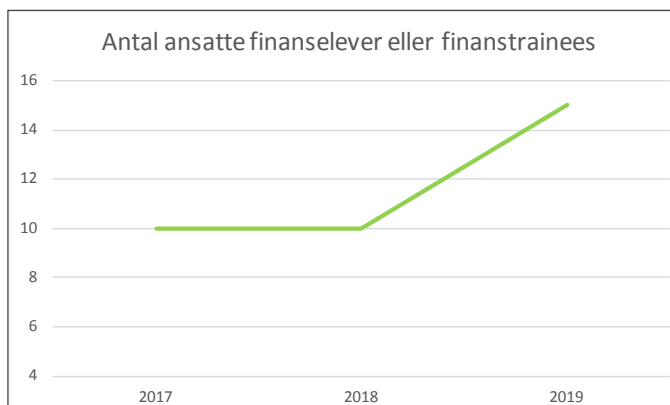
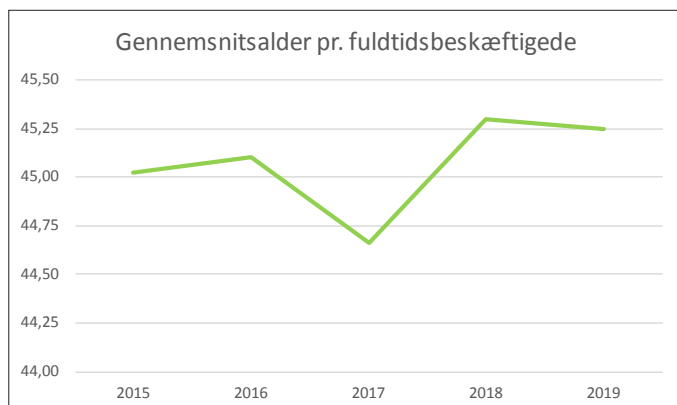
## **Udvalgte nøgletal for organisationens sammensætning**

Vi har udvalgt tre KPI'er, der er relevante inden for vores indsats på medarbejderområdet:

- Gennemsnitlig anciennitet, der bidrager til at fortælle noget om medarbejdertilfredshed.
- Gennemsnitlig alder per medarbejder, der skal sikre, at vi er bevidste om udviklingen af den gennemsnitlige alder. Vi tilstræber en gennemsnitlig alder ikke overstiger 45 år. Vi skal derfor have fokus på vidensdeling fra de ældre til de yngre medarbejdere. Det vil udgøre en risiko for sparekassen, hvis gennemsnitsalderen bliver for høj.



- Antallet af finanselever og finanstrainees er både et udtryk for det samfundsansvar, der ligger i at uddanne unge mennesker, og det er et positivt bidrag til at opretholde målet for den gennemsnitlige alder per medarbejder.



**Vi har udvalgt en række værdiord, der beskriver vores leveregler både over for hinanden og over for kunderne:**



Sparekassen Vendsyssel vurderer medarbejdere på kompetencer, holdninger og interesse i at efterleve værdierne. Vi vurderer ikke medarbejdere på baggrund af race, religion, køn, alder eller seksuel orientering. Det gælder for alle typer af job i sparekassen.

### **Målsætning for 2020**

HR-afdelingens overordnede mål, som også er kernen i vores forretning, er at udvikle organisationen og det enkelte menneske.

Målsætningen for 2020 er at fastholde og videreudvikle ovennævnte punkter. Vi yder en professionel indsats for medarbejdernes udvikling og trivsel, og vores fornemste opgave er at sørge for, at alle vores indsatsområder bliver ført ud i virkeligheden og lever op til vores værdiord på medarbejderområdet. Resultatet af trivselsanalysen i 2019 vidner om, at vi konkret lever op til vores mål.

# Lokalsamfundet

## Politik

Sparekassen Vendsyssel er et pengeinstitut med stærke rødder i lokalsamfundene, og vi vil være kendt som den lokale sparekasse, der bakker op om lokalsamfundene. Med baggrund i vores forankring i lokalområderne har vi et naturligt ønske om at understøtte udviklingen i områderne, og vi søger derfor at udnytte vores indgående kendskab til de lokalområder, vi virker i, dets beboere og de erhvervsdrivende ved at forene ansvarlig kreditgivning og en redelig rådgivning til gavn for såvel lokalområdet, kunderne og os selv som pengeinstitut.

Desuden ønsker vi at være en aktiv medspiller i forhold til de lokale foreningsliv. Vi støtter derfor den lokale sport og kultur, fordi vi tror på, at positive relationer lønner sig, og fordi sports- og kulturoplevelser skaber sammenhold og bidrager til et sundt og rigt liv.

Ud over sparekassens stærke forankringspolitik og støtte til lokalsamfundene har vi 10 fonde, som hvert år ydermere styrker og udvikler de lokale foreningsliv, lokale aktiviteter og initiativer til stor glæde for beboerne i de respektive lokalsamfund.

## Indsatser via vores fonde

Sparekassen Vendsyssel er et resultat af flere fusioner, hvor Sparekassen Vendsyssel har været det fortsættende pengeinstitut. I forbindelse med disse fusioner er der stiftet fonde med de fusionerede sparekassers egenkapital som startkapital. I dag eksisterer der 10 fonde:

Dannet efter fusion med Hals Sparekasse:	<i>Fonden for Sparekassen Vendsyssel i Hals</i>
Overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden:	<i>Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond</i>
Overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden:	<i>Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond</i>
Oprettet primo januar 2017:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond</i>
Dannet efter fusion med Brovst Sparekasse	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst</i>
Dannet efter fusion med Dronninglund Sparekasse:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond, Dronninglund</i>
Overtaget efter fusion med Sparekassen Hvetbo:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond - Hvetbo</i>
Dannet efter fusion med Jerslev Sparekasse:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev</i>
Dannet efter fusion med Hellevad-Ørum Sparekasse:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkerholm</i>
Dannet efter fusion med Ulsted Sparekasse:	<i>Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted</i>

De 10 fonde har hver sin bestyrelse, vedtægter og retningslinjer for deres virke, men fælles for dem er, at de har til formål at yde støtte til almennyttige eller velgørende formål inden for den pågældende sparekasses tidligere virkeområde.

## Uddelinger i 2019

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2019 bevilligede fondene følgende:

<b>Fonde</b>	<b>Bevilget i kr.</b>	<b>Antal bevilgede ansøgninger</b>
Fonden for Sparekassen Vendsyssel i Hals	2.216.905	79
Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond	81.700	12
Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond	91.896	15
Sparekassen Vendsyssels Fond	1.280.000	37
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	1.655.000	50

Fonde	Bevilget i kr.	Antal bevilgede ansøgninger
Sparekassen Vendsyssels Fond, Dronninglund	starter marts 2020	
Sparekassen Vendsyssels Fond - Hvetbo	200.000	19
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	2.142.327	43
Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	790.208	26
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	2.770.853	21
<b>I alt</b>	<b>11.228.889</b>	<b>302</b>

## Indsatser via sponsorater til lokale aktiviteter og arrangementer

Ud over fondenes store støtte til almennyttige og/eller velgørende formål i de respektive lokalområder yder Sparekassen Vendsyssel sponsorater såvel lokalt som regionalt. En del af vores marketingstrategi er at være synlige i vores filialområder ved at yde konkrete sponsorater til lokale aktiviteter og arrangementer.

I 2019 har vi ydet sponsorater for godt 15 mio. kr. De er ydet til foreninger, som er fordelt i hele vores virkeområde. Vi har blandt andet støttet følgende:



Kanal Frederikshavn sætter også i 2020 fokus på den lokale seriefodbold, og det sker for tredje år i træk i samarbejde med Sparekassen Vendsyssel.

*På billedet ses (fra v.) Klaus N. Nielsen, afdelingsdirektør i Frederikshavn, Michael Frederiksen fra Kanal Frederiksen og Anders Mortensen, regionsdirektør for region Frederikshavn*



*Spiret røg op tidligere i år, men der var pengene ikke fundet til det. Men det er de nu igennem Sparekassen Vendsyssel. Arkivfoto: Henrik Louis*

*D. 22 juli 2019 - kl 11:44*

## SPAREKASSEN VENDSYSSEL SÆTTER SPIR PÅ PORTALEN

*Kristian Gull Pedersen*

Sparekassen Vendsyssel har givet tilskud til det store spir på velkomstcentret til Hedelund, som er sat op, men de sidste penge manglede til

BRØNDERSLEV: Da Rhododendronparken fejrede 25 års jubilæum blev de i dagene op til sat et spir på velkomstcentret, der blev lavet tidligere i år. Pengene var dog sluppet op til selve spiret, men op kom det alligevel, men nu har Sparekassen Vendsyssel trådt til og smidt de manglende penge i kassen, oplyser parkformand og viceborgmester Karsten Frederiksen (K).



### Ny hovedsponsor i svømmeklubben

Aabybro Svømmeklub er stolte over at kunne præsentere ny hovedsponsor. Sparekassen Vendsyssel er fra august 2019 indgået i et samarbejde med Aabybro Svømmeklub om at blive klubbens nye hovedsponsor.

*På billedet ses (fra h.) afdelingsdirektør for Aabybro afdeling i Sparekassen Vendsyssel, Erik K. Nielsen, samt kundefråder Kasper Sørensen sammen med konkurrencesvømmere fra Aabybro Svømmeklub.*



### Målsætning for 2020

Vi vil fortsat være bedst til at gøre en positiv forskel i de lokalområder, vi driver forretning i. Vi planlægger derfor at fortsætte vores mange positive tiltag i lokalområderne og ser frem til at modtage næste års ansøgninger på aktuelle initiativer og arrangementer i vores mange lokalområder.

I vores sponsorater vil vi også indtænke samfundsansvar og vise interesse for bæredygtige projekter. For eksempel har vi allerede i 2020 sponsoreret Vendsyssel på vægten.



*På billedet ses HR-medarbejder Steffen Dahl.*

## Menneskerettigheder

I Danmark anerkender og respekterer vi menneskerettigheder, som på mange måder er reguleret gennem den danske lovgivning, overenskomststater på arbejdsmarkedet, FN's menneskerettighedskonventioner med videre.

I Sparekassen Vendsyssel bakker vi op om den danske regerings bestræbelser på at sætte menneskerettigheder og klimapåvirkninger højt på dagsordenen. Som regionalt pengeinstitut har vi et udpræget lokalt sigte i vores virkeområder, og vi har derfor ikke specifikke politikker, som er direkte relateret til FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling.



Men jævnfør lov om finansiel virksomhed har vi politikker for mangfoldighed i bestyrelsen og for det underrepræsenterede køn i ledelsen.

### Politik for mangfoldighed

Vi har en politik for mangfoldighed i bestyrelsen og for det underrepræsenterede køn på forskellige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til blandt andet forskelle i faglighed, erhvervserfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

### Politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen

Sparekassen Vendsyssels bestyrelse har i sin politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen opstillet måltal for både andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

### Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Det var bestyrelsens mål, at andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen skulle udgøre 25% fra april 2019.

Ultimo december 2019 bestod bestyrelsen af 3 kvinder og 9 mænd, og kønsfordelingen blandt bestyrelsens medlemmer var dermed:

- 75% mænd
- 25% kvinder.

I 2018 udgjorde andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen 22%. Det er meget tilfredsstillende, at målet for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen blev opnået i 2019.

### **Målsætning for 2020**

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra april 2020 skal udgøre cirka 30%.

### **Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på sparekassens øvrige ledelsesniveauer**

Ledelsen omfatter regionsdirektører, underdirektører, afdelingsdirektører, afdelingschefer/souschefer, stabschefer og gruppeledere i sparekassen.

Det er sparekassens overordnede mål at tilvejebringe en passende ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Sparekassen ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen og have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat:

- Sparekassen ønsker en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Der skal igangsættes initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt. Vores initiativ omkring Kvindelige forandringsagenter, der blev afsluttet primo 2019, er et eksempel herpå.
- Sparekassen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt, uanset køn.
- Sparekassen ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes, uanset køn.

I 2019 var målet for andelen af det underrepræsenterede køn på sparekassens øvrige ledelsesniveauer 30%. I 2019 var der 16 ledige stillinger på sparekassens øvrige ledelsesniveauer, hvoraf 5, svarende til 31%, blev besat af kvindelige kandidater.

Den samlede fordeling på sparekassens øvrige ledelsesniveauer udgjorde ultimo 2019:

- 26% kvinder
- 74% mænd.

Målet for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer i 2019 blev dermed ikke opfyldt. Dette er ikke tilfredsstillende, da udviklingen fra 2018 til 2019 er faldet fra 28% til 26%. Men det ændrer ikke på vores målsætning.

### **Målsætning for 2020**

Sparekassen betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater. Sparekassen har opstillet følgende konkrete mål:

- Sparekassens medarbejdere skal, uanset køn, opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
- Andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer skal inden udgangen af år 2020 forsøges øget til 35%.

# Miljø og klima

## Politik

Vi har ikke en særskilt politik for miljø og klima, men vi har beskrevet vores stillingtagen på dette område i denne redegørelse. Den manglende politik skyldes, at der er en del praksis på området, jævnfør nedenstående indsatser, men at dette blot ikke er formaliseret.

Verdens miljø- og klimabelastninger er en væsentlig samfundsudfordring, som Sparekassen Vendsyssel er bevidst om, men endnu ikke direkte har taget stilling til. Som nævnt under afsnittet om Menneskerettigheder bakker vi op om den danske regerings bestræbelser på at sætte klimapåvirkninger højt på dagsordenen.

## Indsatser

Vi har særligt tre indsatsområder, som vi har fokus på:

1. Reduktion af el- og ressourceforbrug
2. Genanvendelse
3. Digitalisering

### Reduktion af el- og ressourceforbrug

Siden 2016 har sparekassen haft et særligt fokus på energibesparende tiltag. I 2016 fik vi udarbejdet en energisynsrapport, som havde til formål at sætte fokus på sparekassens forbrug af el, vand og varme i egne såvel som lejede bygninger, hvorfra sparekassen driver sine afdelinger. Desuden gav rapporten en beskrivelse af sparekassens egen vognpark, der tog afsæt i vognparkens brændstofforbrug og kom med en løsning på, hvordan vi kan reducere forbruget.

Rapporten giver os det bedste udgangspunkt for at træffe beslutninger om indsatsområder, der har til formål at reducere vores el-, vand- og varmekonsum. Gennem de seneste år har vi primært haft fokus på at konvertere lyskilder til LED-lyskilder. Andre mindre indsatser som udskrivning på begge sider af et stykke papir og standardudskrivning i sort/hvid er indarbejdet for flere år siden.

I 2020 vil vi fortsat have fokus på at reducere vores el-, vand- og varmekonsum. Vi er derfor i gang med at få udarbejdet en ny energisynsrapport, som giver en opdateret status på sparekassens el-, vand- og varmekonsum i egne såvel som lejede bygninger. Det primære fokus er el og varme, da vi på disse to områder kan gøre den største forskel på kort sigt.

### Genanvendelse

Igennem årene har Sparekassen Vendsyssel fusioneret med andre pengeinstitutter. Det har givet os mulighed for at opsamle overskydende kontorinventar og lignende. Vi gør en stor indsats for at genanvende det overskydende kontorinventar i andre afdelinger og ikke blot indkøbe nyt.

Herudover tænker vi også over vores beslutninger, når vi renoverer og nyindretter afdelinger. I 2019 nyindrettede vi to af vores afdelinger. I afdelingerne blev der lagt nye





tæpper af mærket Ege Reform Artworks Egotrust. Disse tæppefliser er fremstillet af regenererede ECNYL-garner, som er baseret på brugte fiskenet og har en bagside, der er fremstillet af brugte vandflasker.

I forbindelse med produktion af vores egne plastikposer har vi fokus på genanvendelighed, og vores fremtidige poser bliver produceret af 80% genbrugsplast.

## **Digitalisering**

Ressourcespild på især papirforbrug, selvom vi anvender svanemærket papir og ICO-certificerede trykkerier, er et helt særligt indsatsområde. Vi har løbende udviklet vores kommunikation til kunderne via digitale løsninger, såsom e-Boks eller Netbank. Herudover er mange af de dokumenter, som kunderne underskriver i forbindelse med oprettelse af kundeforhold eller lånoptagelse, blevet digitaliseret.

I 2019 investerede vi i storskærme i alle mødelokaler. Formålet er kunne afholde interne videomøder, kurser, møder med vores samarbejdspartnere, e-learning og på sigt kundemøder. Det giver god mening i forhold til den besparelse, der vil være på både transportudgifter og den sparede arbejdstid på transport.

Dette område har også en anden besparende vinkel. For når vi vælger at gå den digitale vej på kommunikation og dokumenthåndtering, så giver dette også en CO<sub>2</sub>-besparende gevinst. Håndteringen af breve og lignende per post eller afholdelse af fysiske møder er forbundet med transport enten af den ene eller anden slags. Dermed formindsker vi CO<sub>2</sub>-udledningen markant ved at kommunikere med vores kunder og samarbejdspartnere via digitale løsninger.

## **Målsætning for 2020**

I 2020 ønsker vi fortsat at have fokus på el- og varmemeforbruget i vores afdelinger. Vi får udarbejdet en energisynsrapport, som giver os det bedst mulige overblik over, hvilke konkrete indsatser, vi kan iværksætte for at opnå den største effekt for både miljø og klima.

Vi vil fortsat have fokus på genanvendelse. Alt genanvendeligt inventar, der er i overskud, bliver sat på lager og anvendt andre steder. Når vi nyindretter afdelinger, vil vi have fokus på at anvende produkter, som har høje miljømæssige standarder og bæredygtighedsmål.

Vi forventer at udbygge vores digitalisering med videomøder med kunderne og opnår derved en CO<sub>2</sub>-besparende gevinst.

Når vi indkøber reklameartikler, tryksager, hygiejne- og rengøringsartikler med videre, vil vi øge fokus på bæredygtighed. Som nævnt køber vi i 2020 plastikposer af 80% genbrugsplast.

# Ansvarlige investeringer

## Politik

Vores stillingtagen til Ansvarlige investeringer er beskrevet i denne redegørelse.

Det gælder for investeringskoncepter/-produkter, der er forvaltet af sparekassens samarbejdspartnere, og som markedsføres af sparekassen.

Sparekassen har et bredt udbud af investeringsprodukter fra vores mange samarbejdspartnere. Bankinvest, Sparinvest og Lokal Puljeinvest er de vigtigste målt ud fra volume.

## Indsatser

I sparekassen ønsker vi at hjælpe vores kunder med at investere ansvarligt. Vi stiller derfor krav om ansvarlighed til vores samarbejdspartnere på investeringsområdet.

Vores samarbejdspartnere som for eksempel kapitalforvaltere og investeringsforeninger skal, foruden at bestræbe sig på at levere tilfredsstillende, risikjusterede afkast, sørge for at overholde vores krav til ansvarlighed for alle de investeringer, de foretager.

Konkret arbejder vi i sparekassen med en lang række samarbejdspartnere, der har underskrevet FN's principper for Ansvarlig investering (Principles for Responsible Investments (PRI)) og efterlever de 6 principper. Det vil sige, at vores samarbejdspartnere skal:

### 1. integrere miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold (ESG) i investeringsanalyser- og beslutningsprocesser

Med 1. princip menes, at vores samarbejdspartnere, udover finansielle nøgletal, også baserer investeringsbeslutninger på en vurdering af selskabets ageren inden for miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

### 2. være aktive ejere og indarbejde miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold i politikker om ejerskab og i den praktiske håndtering af investeringerne

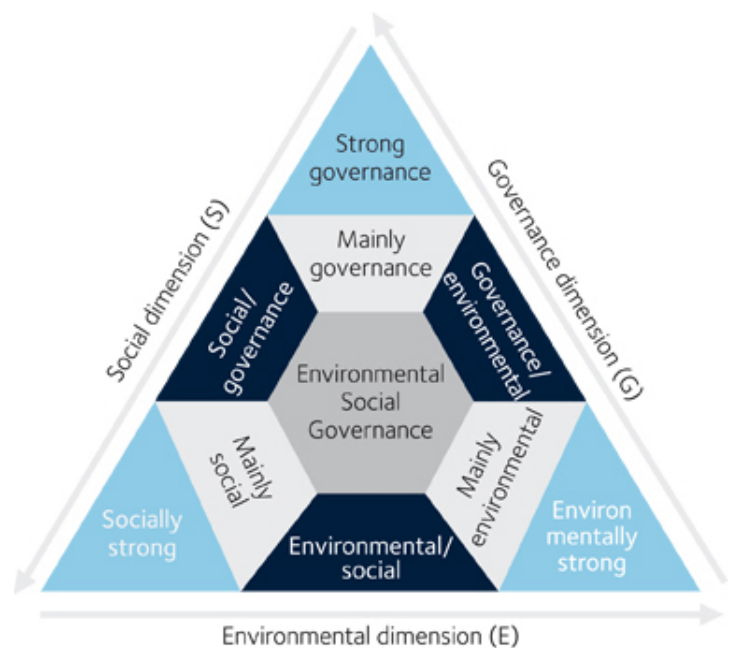
Med 2. princip menes, at vores samarbejdspartnere løbende overvåger selskaber for brud på konventioner eller normer og forsøger at påvirke disse selskaber til at ændre adfærd.

### 3. søge at opnå åbenhed om miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold fra de enheder, der investeres i

Med 3. princip menes, at vores samarbejdspartnere aktivt tilskynder til transparens fra selskaber, hvad angår ansvarlighed.

### 4. fremme accept og implementering af principperne inden for den finansielle industri

Med 4. princip menes, at vores samarbejdspartnere bidrager til at den finansielle industri sætter ansvarlighed højt på dagsordenen og selv bidrager aktivt.



## 5. samarbejde med henblik på at øge effektiviteten i implementeringen af principperne

Med 5. princip menes, at vores samarbejdspartnere bakker op om samt deltager aktivt i at dele viden og løse aktuelle problemstillinger på området.

## 6. rapportere om aktiviteter og fremskridt omkring implementeringen af principperne

Med 6. princip menes, at vores samarbejdspartnere har en åbenhed (for eksempel via rapportering eller dialog) - omkring deres proces og tiltag inden for ansvarlig investering. Derudover forventes transparens omkring forvaltningen af et aktivt ejerskab (princip 2) - herunder antallet af sager og udviklingen i disse.

I sparekassen forventer vi, at vores samarbejdspartnere har omsat ovenstående principper i praksis. Dette har udmøntet sig i nedenstående yderligere krav.

I sparekassen henstiller vi til, at vores samarbejdspartnere gennemgår alle investeringer for brud på nedenstående internationale normer og konventioner:

- **FN's Global Compact**

10 principper omkring miljø, antikorrupsion, arbejdstagerrettigheder og børnearbejde, menneskerettigheder med videre.

- **FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder**

Herunder for eksempel forbud mod tvangsarbejde og diskrimination, ret til retfærdig rettergang, ret til ytringsfrihed med videre.

- **OECD's retningslinjer for multinationale selskaber**

Herunder, hvordan selskaber minimerer negativ indvirkning fra deres aktiviteter samt at få selskaber til at bidrage til økonomisk, social og miljømæssig fremgang.



- **ILO's arbejdsmarkedskonventioner om værdige forhold for arbejdstagere**

Herunder konventioner om udryddelse af børnearbejde, diskrimination, tvangsarbejde og retten til faglig organisering.

For investeringer, som har et bekræftet brud på én eller flere internationale normer, jævnfør ovenfor, kræver sparekassen, at vores samarbejdspartnere enten:

- indleder dialog med selskabet med henblik på at få selskabet til at tage ansvar for bruddet og ændre adfærd
- ekskluderer selskabet fra investeringsuniverset.

I sparekassen forventer vi desuden, at vores samarbejdspartnere har udarbejdet en politik for aktivt ejerskab, herunder en politik for at afgive stemmer på selskabernes generalforsamlinger.

Eksempler på principper, der kan lægges til grund for, hvordan der skal stemmes på generalforsamlinger:

- Proportional ledelses aflønning (svarer aflønningen af ledelsen til de resultater og mål, som er opnået/opstillet, samt hvordan ledelsen i markedet ellers aflønnes)
- Forsvarlig adskillelse af bestyrelse og direktion (herunder at undgå nepotisme)
- Beslutninger om større ændringer i selskabet sker med tilstrækkelig transparens og tilgængelig information med videre.

Hvis samarbejdspartneren investerer i obligationer, der er udstedt af udviklingslande, skal der udarbejdes en politik herfor, da disse lande kan have særlige risici for at overtræde for eksempel menneskerettigheder eller medvirke til korrupsion. Ved udelukkelse af lande skal samarbejdspartneren kunne oplyse de anvendte kriterier for udelukkelsen samt have en proces for at opdatere landeeksklusionslisten.

Samarbejdspartneren skal kunne rapportere til sparekassen om, hvordan politikken for ansvarlige investeringer har påvirket investeringskonceptet. Som minimum skal det kunne oplyses, hvilke selskaber og lande der er blevet ekskluderet fra investeringskonceptets univers på baggrund af politikken, samt hvilke selskaber der søges påvirket igennem dialog.

Værdipapirudlån og den mulige anvendelse til uetiske formål (herunder udbyttevask) gør, at sparekassen ikke accepterer, at vores samarbejdspartnere gør brug af værdipapirudlån i de investeringsprodukter, som sparekassen anvender.

## **Målsætning for 2020**

I 2020 vil vi arbejde for, at flere af vores samarbejdspartnere på investeringsområdet tiltræder vores retningslinjer med det sigte, at kundernes midler investeres ansvarligt, og der er transparens på området.

Vi uddanner vores rådgivere inden for området Ansvarlig investering, så vi derved højner rådgivningsniveauet og minimerer risici.

# Bekæmpelse af korruption og anden økonomisk kriminalitet

## Politikker

Som pengeinstitut har vi et særligt ansvar for at leve op til den tillid, som kunderne nærer til os, når de betror os deres midler. Det stiller krav til os om at udvise ekstra omhu, have en høj etisk standard og agere ansvarligt og værdiskabende.

I medfør af § 70 i lov om finansiel virksomhed skal et pengeinstitut have en skriftlig politik, som sikrer og fremmer en sund virksomhedskultur. Formålet med politikken er at efterleve lovens krav samt være med til at sikre og fremme en sund virksomhedskultur i Sparekassen Vendsyssel med henblik på at forebygge, at sparekassen misbruges til hvidvask, terrorfinansiering samt anden finansiel kriminalitet.

Politikken fastlægger de overordnede rammer for virksomhedskulturen i sparekassen på alle niveauer. Derudover har vi en Hvidvaskpolitik, der beskriver vores ageren i det daglige arbejde. Sparekassen Vendsyssel har sin egen Hvidvaskafdeling, som har ansvaret for at politikkerne efterleves.

## Definitioner

Hvidvask defineres som følgende:

- Uberettiget at modtage eller skaffe sig eller andre del i økonomisk udbytte eller midler, der er opnået ved en strafbar lovovertrædelse
- Uberettiget at skjule, opbevare, transportere, hjælpe til afhændelse eller på anden måde efterfølgende virke til at sikre det økonomiske udbytte eller midlerne fra en strafbar lovovertrædelse
- Forsøg på eller medvirken til ovenstående.



Anden økonomisk kriminalitet skal forstås i ordets bredeste forstand og omfatter som minimum, men er ikke begrænset til, skatteunddragelse, udbyttedsvindel og terrorfinansiering.

Terrorfinansiering defineres som:

- Direkte eller indirekte at yde støtte til,
- Direkte eller indirekte at tilvejebringe eller indsamle midler til,
- Direkte eller indirekte at stille penge, andre formuegoder eller finansielle eller andre ydelser til rådighed for en person, en gruppe eller en sammenslutning, der begår eller har til hensigt at begå terrorhandlinger omfattet af straffeloven.

## Indsatser

Vi tager naturligt afstand fra korruption og anden økonomisk kriminalitet og overholder gældende lovgivning på området. Det sker blandt andet gennem:

- Kundekendskab, der betyder, at vi kræver identifikation ved kundeoprettelse og skal have svar på det forventede forretningsomfang, for eksempel hvor mange ind- og udbetalinger, overførsler og korttransaktioner, der foretages i løbet af året.
- Overvågningssystemer til personscreening og transaktionsovervågning. Sparekassens komplekse overvågningssystemer screener dagligt navne op imod internationale sanktionslister samt transaktioner i forhold til forventningerne til den enkelte kunde

med udgangspunkt i Kundekendskabet. Adfærd, hvor det ikke er muligt at afkræfte en opstået mistanke, underrettes til Hvidvasksekretariatet, der hører under Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet (SØIK). Hvidvasksekretariatet fordeler underretningerne videre til øvrige relevante myndigheder, herunder Skat og Politiet.

- Medarbejderne er kontinuerligt igennem uddannelse og intern undervisning, som klæder dem på til at kunne imødegå hvidvask og terrorfinansiering med videre. Dette omfatter samtlige medarbejdere, uanset arbejdsområde. En del af uddannelsen foregår via e-learning, hvor materialet er udarbejdet af Finanssektorens Uddannelsescenter.
- Sparekassen har en intern whistleblowerordning, hvor ansatte i sparekassen via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering begået af sparekassen, herunder sparekassens ansatte eller medlemmer af bestyrelsen. Sparekassen har etableret den lovpligtige ordning efter lov om finansiell virksomhed § 75 a.
- Sparekassen bidrager til udarbejdelse af hvidvaskuddannelsen til den finansielle sektor i Danmark.
- Sparekassen deltager i nationale og internationale fora inden for forebyggelse og håndtering af hvidvask, finansiering af terror samt økonomisk kriminalitet. Samarbejdet omhandler både myndigheder og aktører i den private sektor.
- Vores politik for Sund virksomhedskultur, som alle medarbejdere er bekendt med, definerer klart og tydeligt, hvad hvidvask er eller kan være, og hvilke krav sparekassen stiller til medarbejdernes ageren inden for området.

Af denne politik fremgår det, at:

Sparekassen sikrer en passende balance mellem mål for indtjening og hensynet til at overholde reglerne. Sparekassen vil ikke medvirke til eller blive misbrugt til hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet. Der skal i den henseende ikke kunne udtales berettiget kritik af vores måde at drive pengeinstitut på, herunder vores medarbejders adfærd.

Det er derfor – uanset ansættelsesniveau - uforeneligt med ansættelse i sparekassen at medvirke til eller forsøge at medvirke til hvidvask, terrorfinansiering eller anden form for økonomisk kriminalitet.

Alle medarbejdere i sparekassen forventes at have en kritisk tilgang til mistænksomme forhold i deres virke. De skal have reel mulighed for og kunne føle sig trygge ved at henvende sig til de øverste ledelsesniveauer angående kendskab til eller mistanke om mistænkelige forhold uden repressalier.

Medarbejdere, uanset niveau, forventes at handle i overensstemmelse med denne politik ved udførelse af deres virke i sparekassen.

## **Målsætning for 2020**

Vi tilføjer løbende de nødvendige ressourcer til vores Hvidvaskafdeling, så vi lever op til vores Hvidvaskpolitik og Politik for sund virksomhedskultur. Vi opdaterer begge politikker minimum en gang årligt og orienterer alle medarbejdere om opdateringen, og hvad den drejer sig om.

Ud over ovennævnte initiativer forventer vi i 2020 fortsat at have fokus på:

- at implementere relevant lovgivning
- at have yderligere fokus på kendskab til vores kunder
- at lave løbende revurdering af sparekassens overvågningssystemer til transaktionsovervågning og personscreening, så disse afspejler tendenserne på områderne. Dette er for fortsat at leve op til kvaliteten i de underretninger, der er sendt til Hvidvasksekretariatet
- at medarbejderne løbende kommer igennem uddannelse og intern undervisning, som klæder dem på til at kunne imødegå hvidvask og terrorfinansiering med videre
- at sparekassen deltager i nationale og internationale fora inden for forebyggelse og håndtering af hvidvask, finansiering af terror samt økonomisk kriminalitet. Samarbejdet omhandler både myndigheder og aktører i den private sektor
- at sparekassen bidrager til udarbejdelse af hvidvaskuddannelsen til den finansielle sektor i Danmark.

## Risici

Sparekassen Vendsyssel har på alle væsentlige risikoområder udarbejdet politikker i henhold til gældende love og regler. Politikker og forretningsgange skal sikre, at vi skaber robuste, økonomiske løsninger for vores kunder, og at vi handler etisk korrekt i forhold til vores interessenter og samfundet generelt.

Arbejdet med samfundsansvar indebærer desuden, at vi er særligt opmærksomme på de områder, hvor vores påvirkning på samfundet er størst. Det er her vores forretning rummer muligheder for at gøre en forskel – både positivt og negativt.

Det er også relevant at se på de væsentligste risici inden for vores indsatsområder for samfundsansvar, og nogle af vores omtalte initiativer på området skal netop imødegå disse risici.

## Kunder

Relationen til kunderne bygger på tillid, tryghed og tilfredshed.

Derfor er:

- *manglende kvalitet i rådgivningen, skuffede forventninger og skiftende rådgivere*
- *shitstorms på de digitale/sociale medier*

risici for vedvarende kundeforhold. Vi har derfor en række indsatser for at skabe engagerede og højt kvalificerede medarbejdere med høj anciennitet, der kan opfylde kundernes behov. Vi har fuld fokus på de anmeldelser, der kommer på de digitale medier, og vi tager hver enkelt anmeldelse eller kommentar seriøst og har afsat ressourcer til at tage hånd om disse.

## Medarbejdere

Sparekassen Vendsyssel er i høj grad en vidensvirksomhed, hvor medarbejdernes kompetencer spiller en afgørende rolle.

Derfor er:

- *mistrivsel, høj medarbejderudskiftning og tab af viden*
- *manglende medarbejderkompetencer i forhold til udviklingen i markedet og kundernes efterspørgsel*

risici, som vi arbejder løbende på at imødegå gennem sociale tiltag på arbejdspladsen, sundhedsprogrammer, trivselsmåling samt kompetenceafklaring og kompetenceløft.

## Lokalsamfundet

Kontakten til lokalområderne er også et afgørende paramenter for vores virksomheds fortsatte udvikling. Går det godt for lokalområdet, går det som regel godt for pengeinstituttet og omvendt.

Derfor kan:

- *dårligt samspil og manglende involvering i nærområderne*

virke begrænsende for dialogen med væsentlige interessenter. Derfor vi har mange initiativer inden for netop dette område, og vi lægger et stort stykke arbejde i at styrke vores identitet som relationsbåret pengeinstitut.



## **Menneskerettigheder**

Da vi i Danmark anerkender og respekterer menneskerettigheder, som på mange måde er reguleret gennem den danske lovgivning, overenskomsttaftaler og FN´s menneskerettighedskonventioner, vurderer vi, at overtrædelse af menneskerettighederne ikke udgør en risiko i Sparekassen Vendsyssel.

## **Miljø og klima**

Da vi ikke er en produktionsvirksomhed, men en videnstung arbejdsplads er det ikke på miljøområdet, vi ser de største risici, men vi er opmærksomme på, at vi særligt gennem vores finansiering af virksomheder og investeringer i øvrigt påvirker verden omkring os. Se mere under Ansvarlige investeringer samt vores erkendelse af ansvar for finansiel bæredygtighed under Afslutning.

## **Ansvarlige investeringer**

Der er på nuværende tidspunkt ikke en taksonomi og fælles forståelse hverken politisk, i branchen, i medierne eller blandt kunderne af, hvad ansvarlig investering betyder. Der findes allerede mange mærkningsordninger og varianter inden for ansvarlig investering, og det i sig selv er en risiko for at blive misforstået af kunderne og i medierne.

## **Bekæmpelse af korruption og anden økonomisk kriminalitet**

Kunderne forventer, at vi opfører os ordentligt og redeligt i alle sammenhænge.

Derfor er:

- *udnyttelse af Sparekassen Vendsyssel til hvidvask og anden økonomisk kriminalitet* risici, som kan virke ødelæggende for relationen og omdømmet generelt, hvilket i sidste ende kan resultere i tab af kunder. Vi arbejder derfor målrettet på at bekæmpe hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet gennem overholdelse af gældende love og regler og ved at samarbejde med myndighederne på området.

## Afslutning

Vi er bevidste om de skærpede krav til vores CSR-redegørelse efter, vi er blevet over 500 fuldtidsansatte ultimo 2019. Dette fordrer, at vi i 2020 definerer koblingen mellem strategi, kerneforretning og vores tilgang til samfundsansvar. Vi skal tage stilling til interne retningslinjer, målsætninger og strategier, der beskriver, hvordan vi arbejder med samfundsansvar på de enkelte områder. Det skal være klart beskrevet, hvordan vi omsætter vores politikker for samfundsansvar til handling.

Vi har forståelse for, at finanssektoren skal have en aktiv rolle i den bæredygtige omstilling, ligesom vi er bekendt med de 20 anbefalinger til Finans Danmark fra Forum for Bæredygtig Finans. For at kunne løfte sin rolle skal sektoren selv igennem en omstilling. Bæredygtighed skal indtænkes gennem alle sektorens værdikæder fra kapitalforvalternes produktudvikling, investeringsproces og aktivt ejerskab over distribution og rådgivningsproces til kreditinstitutternes finansieringsvirksomhed.

En bæredygtig verden handler om mere end klima. Her udgør FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling en ambitiøs og transformativ vejviser for en bedre og mere bæredygtig fremtid for alle mennesker i verden, herunder for bekæmpelsen af ulighed, klimaforandring og presset på naturens begrænsede ressourcer, samtidig med at skabe velstand, fred og retfærdighed for alle.

Med Finanstilsynets fokus på klimaforandringer og bæredygtig finansiering i den finansielle sektor vil vi følge sektorens tiltag. Især manglen af fælles definitioner og regler kan lede til forskellige vurderinger af bæredygtighedsaspekter, hvilket gør det vanskeligt at vælge sine samarbejdspartnere og afdække sine risici inden for den bæredygtige finansiering.

Det kan være relevant, at vi i sparekassen beslutter om, vi aktivt ønsker at tilslutte os retningslinjer som FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, FN's Global Compact, FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling. Ligesom vi, jævnfør vores redegørelse for Ansvarlige investeringer, har taget det naturlige valg, at vi kræver, at vores samarbejdspartnere opfylder de FN-støttede principper for Ansvarlige investeringer (PRI).



## Ledespåtegning

Således behandlet og godkendt af direktion og bestyrelse den 10. marts 2020.

Direktion:

---

Vagn Hansen

---

Jan Skov

Bestyrelse:

---

Birte Dyrberg  
(formand)

---

Ole S. Bak  
(næstformand)

---

Mogens Nedergaard

---

Søren V. Sørensen  
(formand for Revisions-  
og Risikoudvalget)

---

Martin Valbirk

---

Henrik Steen

---

Inge Møller Ernst

---

Jens Rasmussen

---

Frank Jørgensen

---

Helle S. Sørensen

---

Tage Thomsen

---

Morten Pilegaard

