



REDEGØRELSE
for samfundsansvar
2020



SPAREKASSEN
KRONJYLLAND

Indhold

Forord	4
Forretningsmodel	5
Forretningsmodellens risici	6
Vores tilgang til samfundsansvar	7
Politikker for samfundsansvar	8
FN's bæredygtighedsmål	9
Miljø og klima	10
Medarbejderforhold	12
Ansvarlig investering	14
Anti-korruption og -hvidvask.....	16
Lokalt engagement	18
Ikke-finansielle nøgletal	19

*Denne rapport er en redegørelse om samfundsansvar
for Sparekassen Kronjylland, CVR nr. 17912828,
for perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020.*

*Den er en del af ledelsesberetningen i
Sparekassen Kronjyllands årsrapport for 2020.
Med redegørelsen imødekommer Sparekassen Kronjylland
kravene i regnskabslovens §135b.*

*Rapportens indhold og data er genereret fra egne
og leverandørers data.*

Forord



"Sparekassen for Randers By og Omegn" blev etableret i 1829. Den nystiftede sparekasse skulle være **til gavn og glæde for borgerne og det samfund**, den var en del af. Det har ikke ændret sig.

Sparekassen er en garant sparekasse, og er dermed en selvejende institution. Når Sparekassen ikke har ejere, der kræver et bestemt afkast, betyder det, at Sparekassen kan arbejde balanceret og langsigtet – både i forhold til relationer, udviklingen af Sparekassen samt Sparekassens ansvar for det omgivende samfund.

Sparekassen har således et formål, som rækker ud over at drive pengeinstitut, og som er bredere end den økonomiske bundlinje.

Sparekassen er nu 191 år, og historien stopper selvfølgelig ikke her. Vi har ansvaret for at overlade en endnu stærkere sparekasse til de næste generationer. Det kan vi

kun ved at opføre os ordentligt og drive en forretning i overensstemmelse med omverdenens forventninger til os. Og der er ingen tvivl om, at omverdenen i endnu højere grad end tidligere forventer, at **vi byder aktivt ind på den bæredygtige dagsorden** – fordi det er vores formål, og fordi vi har muligheden.

Den finansielle sektor er med i alle dele af økonomien og spiller en afgørende rolle i omstillingen til et bæredygtigt samfund og en bæredygtig samfundsøkonomi. Det forholder vi os naturligvis til, og derfor **vil vi i 2021 videreudvikle vores strategi for samfundsansvar og bæredygtighed** i Sparekassen.

Klaus Skjødt
Adm. direktør

Forretningsmodel

RESSOURCER



743
medarbejdere



Solidt
kapitalgrundlag

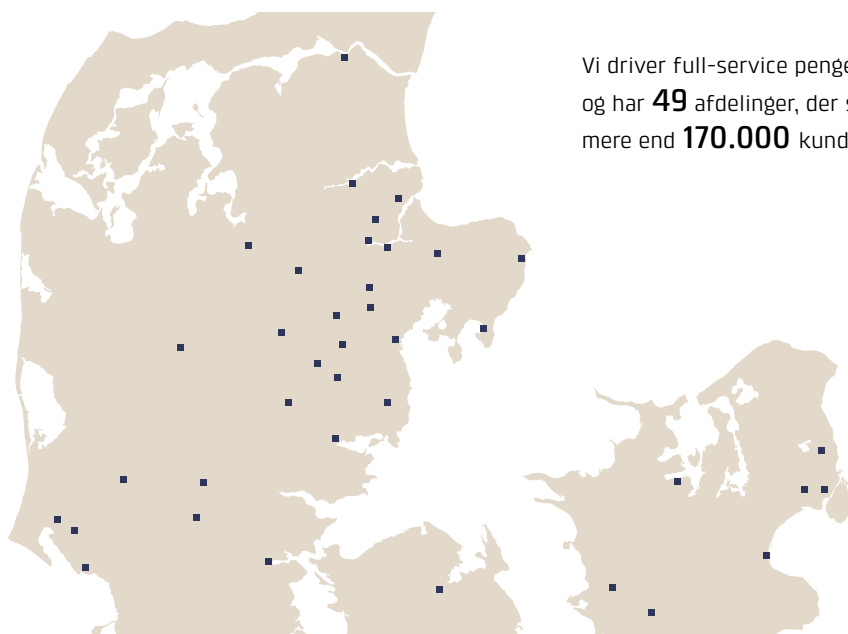


Stærke
partnerskaber



Moderne
it-plattform

KERNEAKTIVITETER



Vi driver full-service pengeinstitut og har **49** afdelinger, der servicerer mere end **170.000** kunder.

AMBITION

Op blandt de tre bedste pengeinstitutter målt på **kundetilfredshed** og loyalitet

Sikre at **Sparekassen** tjener nok til at finansiere sin egen vækst

Drive forretningen på en måde, som **samfundet** anerkender og respekterer

Fastholde og udvikle det nuværende høje niveau af **medarbejdernes** tilfredshed, motivation og loyalitet

Forretningsmodellens risici

Sparekassens forretningsmodel indeholder, som alle andre pengeinstitutters, en række naturlige risici, som både har betydning for samfundet og forretningen.

Samfundsmæssige risici omfatter risici for, at vores aktiviteter påvirker samfund, mennesker, miljø og klima negativt. Det kunne for eksempel være, at virksomheder, som vi investerer i, ikke lever op til menneskerettighederne. De samfundsmæssige risici og vores håndtering af dem er beskrevet mere detaljeret i de følgende afsnit i denne redegørelse.

Forretningsmæssige risici omfatter blandt andet kredit-, markeds-, likviditets- og operationelle risici. Har vi ikke styr på de forretningsmæssige risici, kan det få konsekvenser for samfundet. Kreditrisikoen er for eksempel risikoen for tab på de lån, vi yder til privatkunder og erhvervs-kunder. Bliver de samlede tab for store, kan de belaste vores resultater og robusthed og dermed vores muligheder for at låne penge ud.

Derfor arbejder vi med en risikostyring, der skal sikre finansielle løsninger, som er holdbare for Sparekassen og for samfundet på både kort og lang sigt.

Sparekassen har udarbejdet en række politikker, som indeholder Sparekassens overordnede mål for de pågældende risikoområder, herunder identifikation og afgrænsning af de risici, Sparekassen ønsker at påtage sig på de pågældende områder og anvisninger til, hvordan de strategiske mål opnås.

De forretningsmæssige risici og vores håndtering af dem er beskrevet i Sparekassens Risikoreport¹.

Sparekassen har vedtaget en politik for sund virksomhedskultur, som fastlægger rammerne for en sund og ansvarlig kultur. Den bygger på Sparekassens grundlæggende værdier og skal være med til at sikre, at Sparekassen lever op til de høje krav, vi stiller til os selv, så vi undgår at bevæge os ind i etiske og lovgivningsmæssige gråzoner, herunder også de interessekonflikter, der kan opstå, når lokalt engagement og personlige relationer går hånd i hånd.

¹ <https://www.sparkron.dk/om-sparekassen/regnskab>

Vores tilgang til samfundsansvar

Skærpede markeds-, kunde- og rapporteringskrav er med til at understrege vigtigheden af at fortsætte vores arbejde med at gøre en positiv forskel i samfundet og til at tænke samfundsansvar og bæredygtighed endnu mere ind i vores måde at drive forretning på.

Det handler om vores produkter og serviceydelser, men i høj grad også om måden vi arbejder på – vores strukturer, systemer og processer. Hvis det skal lykkes, skal samfundsansvar og bæredygtighed indarbejdes i vores forretningsmodel og kultur – i vores adfærd og i måden vi tænker på.

Det er Sparekassens mål at udøve samfundsansvar, der skaber en positiv forandring for både kunder, medarbejdere, samfundet og Sparekassen. Det er ligeledes vores mål at kommunikere og dokumentere vores arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed og resultaterne heraf til offentligheden.



Politikker for samfundsansvar

Sparekassens forretning påvirker verden.

Det gælder vores påvirkning af medarbejdernes fysiske og psykiske arbejdsforhold. Det gælder miljøpåvirkning gennem bygningsdrift, indkøb og transport, og det gælder vores rolle som forvaltere af investeringer og deres konsekvenser for privatkunder, virksomheder og samarbejdspartnere i og uden for vores værdikæde.

Der er udarbejdet politikker for samfundsansvar, der sætter rammerne for Sparekassens arbejde. Det gør vi for at sikre, at arbejdet med samfundsansvar har fokus på Sparekassens væsentligste påvirkninger samt interessenters forventninger og krav. Politikkerne er i overensstemmelse med de 10 principper i FN's Global Compact og omfatter følgende områder:

- Miljø og klima
- Medarbejderforhold
- Ansvarlig investering
- Anti-korruption og -hvidvask
- Lokalt engagement

For hvert område har vi i denne rapport redegjort for vores overordnede politik og rapporteret om vores indsatser og resultater fra 2020 samt retningen for arbejdet i 2021.

Sparekassen har ikke udarbejdet en særskilt politik for menneskerettigheder. De internationale menneskerettigheder, som er grundfæstet i den danske arbejdsmarkedsmodel, er et naturligt grundlag for Sparekassens virke og for Sparekassens medarbejderforhold. Sparekassen er bevidst om, at særligt aktiviteter vedrørende indkøb og investeringer kan påvirke forhold, der vedrører de grundlæggende menneskerettigheder, når vi indkøber varer og tjenesteydelser eller investerer i selskaber, som opererer globalt. Hensynet til menneskerettigheder er derfor indarbejdet i vores politik for ansvarlig investering. I 2021 vil vi vurdere, hvordan Sparekassen i endnu højere grad kan sikre, at vi lever op til menneskerettighederne.

Sparekassen overholder al lovgivning på de beskrevne politikområder for samfundsansvar og arbejder både med at udøve samfundsansvar, der skaber en positiv forandring, og med at reducere vores negative påvirkning af for eksempel miljø og klima.

FN's bæredygtigheds mål

FN's bæredygtigheds mål udgør 17 konkrete mål og skal frem til 2030 sætte kurs mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og planeten, vi bor på.

Målene forpligter alle FN's medlemslande til helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig vækst. De fokuserer ligeledes på at fremme fred og sikkerhed og stærke institutioner og på at styrke internationale partnerskaber.

Den nye dagsorden anerkender således, at social, økonomisk og miljømæssig udvikling, fred, sikkerhed og

internationalt samarbejde er tæt forbundet, og at det kræver en integreret indsats på tværs af lande, organisationer og virksomheder at opnå holdbare udviklingsresultater.

Sparekassen støtter målene, og med **vores forretningsmodel vurderer vi det særligt relevant, at vi bidrager til verdensmålene 8, 11 og 16**, hvilket fremgår af de følgende afsnit.



Miljø og klima

Miljø- og klimabelastninger er en væsentlig samfundsudfordring, som Sparekassen både har en interesse i og forpligtelse til at være med til at løse.

Vi påvirker særligt miljøet og klimaet direkte igennem vores bygningsdrift, vores forbrug af papir, vand og energi, indkøb af varer og serviceydelser samt transport. Det er vores ønske at begrænse de direkte miljøbelastninger af vores aktiviteter mest muligt.

Papir-, vand- og energiforbrug

Vi arbejder systematisk på at nedbringe vores papirforbrug, for eksempel ved at erstatte papirarkiv med digitalt arkiv og ved altid at sende digital post, når det er muligt. Forbruget af energi forsøger vi at nedbringe gennem energioptimering i alle Sparekassens lokaler, både egne og lejede bygninger. Ved renovering, ombygning og indretning af lokaler er der fokus på miljøvenlige og energioptimerende materialer og løsninger, ligesom vi arbejder med intelligente optimeringssystemer til styring af varme, ventilation, afkøling og belysning.

Leverandører

Sparekassen har udarbejdet en indkøbspolitik, der blandt andet skal sikre, at alle indkøbte varer belaster miljøet mindst muligt. Derfor opprioriterer vi produkter og varer forsynet med miljømærke eller energimærke jf. Miljøstyrelsens vejledninger. På rengøringsområdet er det afgørende for os, at vores samarbejdspartnere udelukkende anvender Svanemærkede rengøringsartikler og kemikalier. I vores kantiner er der fokus på indkøb af sæsonens råvarer lokalt, hvor det er muligt. Det gør afstanden fra jord til bord kortere og minimerer dermed klimabelastningen.

Madspild og affald

Der er stor fokus på at nedbringe madspild i vores kantiner gennem intelligent og datadrevet styring af

indkøb og produktion samt løbende påvirkning af medarbejderne gennem information. Vi arbejder løbende på at øge genanvendelsen af affaldet fra kantinen, herunder madspildet, som blandt andet genanvendes til biogas.

Alt papir- og papaffald fra Sparekassen genanvendes, ligesom store dele af glas-, metal- og elektronikaffaldet genanvendes. Vi arbejder systematisk med at øge andelen af affaldet, som genanvendes.

Transport og rejser

Sparekassen ønsker at nedbringe miljø- og klimabelastningen ved transport og rejser mest muligt. Sparekassen har derfor fokus på at anvende netmøder frem for rejser, hvor det er muligt. Derudover opfordrer Sparekassen medarbejderne til fælleskørsel.

Vigtigste risici

Sparekassen har indgået en række aftaler med leverandører i henhold til Sparekassens indkøbspolitik. Der er dog en risiko for, at eventuelle underleverandører ikke lever op til vores krav i indkøbspolitikken, og at Sparekassen herigennem påvirker klimaet og miljøet negativt.

Der er samtidig en risiko for, at Sparekassen via vores finansiering og investering påvirker klimaet og miljøet negativt.

Forventninger til arbejdet i 2021

I 2021 vil vi fortsætte arbejdet med at overvåge og indhente data på vores forbrug af særligt papir, vand og energi og på den baggrund igangsætte yderligere tiltag for at reducere vores forbrug. Der arbejdes tillige på opsætning af ladere til elbiler på Sparekassens parkeringsplads.

Det er vores ønske gennem opmærksomheden og konkrete tiltag på området at **bidrage til FN's verdensmål nummer 8** med overskriften Anstændige jobs og økonomisk vækst, og hvor særligt delmål 8.4 er relevant.

Delmål 8.4 foreskriver, at vi

"gradvist vil forbedre den globale ressourceudnyttelse inden for forbrug og produktion og forsøge at afkoble økonomiske vækst fra miljøforringelse."



Medarbejderforhold

I Sparekassen stræber vi efter at skabe de bedste rammer for, at Sparekassens medarbejdere både trives og præsterer.

Vi sikrer vores medarbejders rettigheder og investerer i deres udvikling, så vi skaber de bedst mulige rammer for at imødekomme kundernes og samfundets udfordringer og krav.

Sparekassens medarbejdere skal uanset alder, etnisk oprindelse, køn, seksuel orientering og arbejdsevne opleve, at de har samme muligheder for karriereudvikling og lederstillinger. Medarbejderens kompetencer er altid afgørende.

Indsatser i 2020

I 2020 har Sparekassen arbejdet videre med at sikre dels de bedste rammer for trivsel og performance, dels medarbejdernes rettigheder gennem professionel organisering, faglighed og metoder, der stiller

- **ledertræning og -sparring til rådighed** for alle ledere og bringer Sparekassens ledelsesprincipper i anvendelse
- **personalejuridisk og overenskomstmæssig sparring** og rådgivning til rådighed for alle ledere og medarbejdere
- **tillidsrepræsentantorganisation** til rådighed for alle medarbejdere

Sparekassen har fortsat fokus på at investere i medarbejdernes udvikling ved, at vi

- **løbende opfordrer til**, at alle medarbejdere interesserer sig for egen markedsværdi og relevant udvikling, såvel personligt som fagligt. Først og fremmest bliver temaet italesat på de årlige udviklingssamtaler, men også i den løbende opfølgning.
- **er opmærksomme på**, om medarbejderne har de rette kompetencer i tilfælde af, at medarbejderens funktion eller rolle skifter karakter, og om der for eksempel er brug for træning eller ny viden.

- stiller **uddannelsesmuligheder** til rådighed i form af både e-learning og egentlige kurser, hvor medarbejder og leder i samarbejde kan iværksætte de indsatser, de finder nødvendige.

Af nye indsatser i 2020 kan fremhæves

- **Uddannelsesprogrammet** er udviklet i samarbejdet med ekstern uddannelsesinstitution, og tager i højere grad end tidligere afsæt i konkrete læringsmål, som er affødt af konkrete kompetencebehov i Sparekassen Kronjylland
- Kompetenceudvikling inden for **virtuelle mødeformer**. Corona har gjort virtuelle mødeformer endnu mere nødvendige, og det er brugt som afsæt for udvikling af træningskoncepter.
- **Virtuelle træningsforløb**. Corona har hjulpet os til at få øje på værdien af virtuel træning, og en række uddannelsesprogrammer er omlagt til virtuel træning. Det gælder f.eks. hovedparten af Sparekassens onboarding program for nye kolleger.
- **Distanceledelse**. Fra at de fleste ledere i Sparekassen har været vant til at arbejde på samme adresse som deres kolleger, så blev det i løbet af få dage i marts 2020 ændret til, at de fleste skulle arbejde på deres hjemmekontor. Det stillede nye krav til ledelse og nærvær. Alle ledere blev tilbudt webinarer i distanceledelse.
- **Arbejdsmiljø**. Hjemmearbejde, samarbejde på distancen og ønske om fleksibilitet i forhold til arbejdstid og -former har medført en række initiativer, som har skullet sikre, at arbejdsforholdene fortsat er tilfredsstillende. Det gælder tilbud om hæve-/sænkebord på hjemmekontoret, rabataftaler på møbler og ekstraudstyr, mindfulness i frokostpausen samt webinarer "Tips til hjemmekontoret" v. ergoterapeut.

Trivselsundersøgelse 2020

For tredje år i træk gennemførte Sparekassen en trivselsundersøgelse i samarbejde med virksomheden Great Place to Work®. Et vigtigt mål var at fastholde den høje trivsel blandt medarbejderne i Sparekassen, hvilket er lykkedes. Det overordnede resultat af trivselsundersøgelsen, det såkaldte Trust Index®, var i 2020 93,74 mod 94,03 i 2019 opgjort på et overordnet niveau (medarbejdernes indtryk af hele Sparekassen og den øverste ledelse). På lokalt niveau (medarbejdernes indtryk af egen afdeling og den nærmeste ledelse) var scoren 95,06 i 2020 mod 95,38 i 2019.

Det høje niveau fra 2019 er således fastholdt i 2020 på trods af, at 2020 var et år, hvor trivslen for mange var udfordret af nye måder at arbejde på.

Europas Bedste Store Arbejdspladser

Som en del af Sparekassens Great Place to Work® Certificering deltog Sparekassen i den europæiske konkurrence i marts om at blive Europas Bedste Arbejdsplads. Sparekassen deltog i kategorien med mere end 500 ansatte. Konkurrencen bygger ud over resultatet fra trivselsundersøgelsen på ledelsens beskrivelse af Sparekassen som arbejdsplads – en Kulturprofil. Sparekassen opnåede en 1. plads. I forvejen kunne Sparekassen smykke sig med titlen Danmarks Bedste Arbejdsplads. Placeringen er med til at understrege, at vores arbejde med at skabe nogle gode rammer for medarbejdernes trivsel er lykkedes. Vi er samtidig bevidste om, at en fortsat høj trivsel kræver en kontinuerlig udvikling af vores gode arbejdsplads.

Vigtigste risici

Konkurrencen om de dygtigste medarbejdere er stor, hvilket Sparekassen særligt mærker på specialistområdet. Mangel på særlige kompetencer udgør derfor en risiko.

Forventninger til arbejdet i 2021

Som led i Sparekassens nye Strategi 2022 vil der i 2021 være fokus på Sparekassens kultur, herunder implementering af ny værdi og løfter.

I 2019 reviderede vi Sparekassens ledelsesprincipper med henblik på at gøre dem endnu mere anvendelige i arbejdet med at fastholde og videreføre Sparekassens forretningsorienterede familiekultur. Vores kultur er et vigtigt fundament for medarbejdernes trivsel og performance. I 2021 fortætter vi med at implementere de reviderede ledelsesprincipper via et nyt pre-leder-program og opdatering af onboarding programmet for nye ledere.

Great
Place
To
Work®

Europas bedste
arbejdsplads

1

Ansvarlig investering

Sparekassen praktiserer en ansvarlig investeringsstrategi. Det betyder, at vi kigger på miljøpåvirkning, sociale forhold og ledelse i de selskaber, som Sparekassen og vores kunder investerer i.

Alle vores samarbejdspartnere, der investerer i aktier og obligationer, følger FN's generelle regler for ansvarlige investeringer, kaldet UNPRI, ligesom de screener selskaberne, inden de investerer.

Investering er en grundlæggende del af verdens økonomiske brændstof, og gennem ansvarlighed og omtanke i vores investeringsstrategi ønsker vi at bidrage til en bæredygtig udvikling.

Investeringsstrategi

I 2020 har Sparekassen arbejdet videre med implementeringen af følgende principper i investeringsstrategien:

1. Vi indarbejder miljø, sociale forhold og ledelse i vores analyser og tager hensyn hertil i vores beslutningsprocesser.
2. Vi ønsker, at vores investeringer fremmer omtanke og åbenhed om miljø, og vi arbejder aktivt på at forbedre disse faktorer.
3. Vi ønsker, at vores investeringer skaber fremskridt for bedre sociale forhold for medarbejdere og samfund.
4. Vi ønsker at være med til at sikre aktivt ejerskab, både gennem direkte og indirekte investeringer, hvor ansvarlighed og bæredygtighed er i fokus.
5. Vi ønsker at samarbejde med andre i vores branche for at fremme disse principper.

Investeringsunivers

Sparekassen tilstræber at indrette investeringsuniverset til investeringer, som Sparekassen og vores samarbejdspartnere vurderer, lever op til vores krav for bæredygtighed.

Med udgangspunkt i internationale retningslinjer for ansvarlig investering anbefaler Sparekassen ikke investering i følgende typer af investeringer uanset afkastpotentialet, og de indgår derfor ikke i egne eller som hovedregel ikke i kunders investeringer:

1. Konventionsomfattede våben
2. Anti-personelminer
3. Klyngeammunition
4. Biologiske våben
5. Kemiske våben
6. Atomvåben, der ikke er omfattet af Traktaten om ikke-spredning af atomvåben
7. Værdipapirer omfattet af EU-sanktioner

Det gælder både for direkte og indirekte investeringer, eksempelvis via investering i UCITS² godkendte investeringsforeninger eller ETF'er³. En ETF, der replikerer et indeks, er undtaget fra ovenstående eksklusion, såfremt investeringsforvalteren har tilsluttet sig FN's principper for ansvarlig investering (UNPRI).

Udøvelse af stemmeretter

Sparekassen tilstræber at stemme på generalforsamlinger i de UCITS, investeringsinstitutter og selskaber, der er indeholdt i Sparekassens porteføljer i SparKron Invest og Lokalpuljeinvest. Stemmeafgivelse sker i henhold til Sparekassens etiske principper.

² UCITS står for "Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities" og henviser til et EU-direktiv, der fastlægger reglerne for, hvordan en fond domicileret i et EU-land kan markedsføres i andre EU-lande

³ ETF står for "Exchange-traded fund" og er et børsnoterede investeringsbevis

Vigtigste risici

Sparekassens kunder har investeringer i mange selskaber verden over. Der er en risiko for, at vores kunder placerer investeringer i selskaber, der bryder menneskerettighederne, modarbejder den grønne omstilling eller på anden vis ikke agerer i tråd med en bæredygtig udvikling.

Forventninger til arbejdet i 2021

I 2021 vil vi opprioritere indsatsen for at udvikle løsninger, der kan hjælpe flere kunder til at investere deres penge bæredygtigt. Herudover følger vi EU's plan for bæredygtig finans tæt, og vi vil i løbet af 2021 implementere de nye krav i disclosure forordningen. Ydermere vil vi i 2021 løbende implementere FinansDanmarks branchebefaling for minimumshåndtering af bæredygtighed. Der iværksættes en undersøgelse af muligheden for at tilslutte sig principperne i UN PRI.

Gennem investeringer på vegne af os selv og vores kunder har vi mulighed for at påvirke udviklingen på mange områder. Derfor er fokus, når det gælder investeringer, på samtlige FN's verdensmål.



Anti-korruption og -hvidvask

Ordentlighed og ansvarlighed er to vigtige nøgleord for Sparekassen, og som en del af den finansielle sektor har vi ydermere vidtrækkende forpligtelser i forhold til aktivt at modvirke hvidvask, korruption, skatteunddragelse og andre former for økonomisk kriminalitet.

Disse forpligtelser tager vi meget alvorligt, og vi arbejder tæt sammen med myndighederne for at forhindre økonomisk kriminalitet. Sparekassen er bevidst om, at vi altid skal forbedre os og følge med udviklingen, og derfor arbejder vi konstant på at forbedre vores processer og håndtering af de nævnte områder.

Sparekassens politik for sund virksomhedskultur, fastlægger rammerne for en sund og ansvarlig kultur, og skal være med til at sikre, at både Sparekassen og den enkelte medarbejder lever op til de høje krav, vi stiller i forhold til forebyggelse af hvidvask, korruption, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet.

Sparekassens medarbejdere uddannes løbende for at fremme en ansvarlig kultur og for at leve op til Sparekassens og den enkelte medarbejders forpligtelse til at være opmærksom på og til at kunne håndtere mistænkelige forhold korrekt.

Anti-korruption

Sparekassen opererer alene i Danmark, som har et meget lavt omfang af korruption, og Sparekassen overholder naturligvis al gældende lovgivning på området. Korruption omhandler blandt andet bestikkelse, bedrageri, underslæb og afpresning og kan både omfatte penge og udførelsen af tjenester for at opnå fordele som eksempelvis særbehandling. Der er risiko for, at Sparekassen kan blive udsat for korruption, ligesom vores medarbejdere kan benytte sig af korruption. For at undgå at Sparekassens medarbejdere benytter sig af korruption, har Sparekassen blandt andet vedtaget en gavepolitik, der forebygger risikoen for korruption, ligesom der udføres løbende kontroller for besvigelser, herunder bedrageri. Sparekassen har desuden vedtaget en hvidvaskpolitik til forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet, herunder korruption.

Vigtigste risici

Der er vedvarende risiko for, at kriminelle kan misbruge Sparekassens services til korruption og hvidvask af penge fra illegale aktiviteter.

Anti-hvidvask

Risikoen for at blive misbrugt til hvidvask, finansiering af international terror og anden økonomisk kriminalitet er et grundvilkår for alle pengeinstitutter i Danmark. Sparekassen ønsker at bidrage aktivt til at reducere denne risiko og har derfor vedtaget en hvidvaskpolitik, der løbende tilpasses lovgivningen, Sparekassens forretning og det aktuelle eksterne trusselsbillede. Politikken har til formål at styre og afgrænse de risici, som Sparekassen er udsat for, og fastlægger blandt andet retningslinjer for vores kendskab til kunderne samt overvågning af transaktioner og kundeforhold. Sparekassens ledelse følger løbende op på overholdelsen heraf.

Sparekassen har arbejdet med en række tiltag på området i 2020, herunder blandt andet:

- Ny dedikeret hjemmeside, hvor det oplyses hvordan Sparekassen arbejder med bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering
- Optimering af arbejdsgange og systemer på området
- Løbende uddannelse af medarbejderne i afdelingsnettet
- Implementering af øget kontrol-setup
- Faste, periodiske rapporteringer til direktion og bestyrelse

Forventninger til arbejdet i 2020

I 2021 vil vi fortsætte arbejdet med at udvikle og styrke fundamentet til forebyggelse af hvidvask og anden økonomisk kriminalitet. Fokus vil særligt være på større systemunderstøttelse og løbende ajourføring af Sparekassens kundekendskabsoplysninger. Endvidere vil Sparekassen fortsat arbejde med, at medarbejderne i Sparekassens kundeekspederende afdelinger fastholder det høje fokus på hvidvask og får endnu bedre rammeværktøjer til at kunne forebygge, at Sparekassen bliver anvendt til hvidvask og anden økonomisk kriminalitet.

Herudover vil Sparekassen arbejde videre med de anbefalinger fra Finans Danmarks Hvidvask Task Force, som er særlig relevante for pengeinstitutterne.

Sparekassens arbejde på området understøtter FN's verdensmål nummer 16 med overskriften Fred, retfærdighed og stærke institutioner, og hvor særligt delmål 16.4 og 16.5 er aktuelle.

Delmål 16.4 og 16.5 foreskriver, at

"Inden 2030, skal ulovlige penge- og våbenstrømme væsentlig reduceres, og indsatsen for tilvejebringelse af stjålne værdier og bekæmpelse af alle former for organiseret kriminalitet skal styrkes."

"Alle former for korruption og bestikkelse skal nedbringes betydeligt."

Sparekassen har i 2020 sendt 1.232 underretninger til SØIK. Det er et fald på 9,27 procent i forhold til 2019. Der arbejdes kontinuerligt med kvaliteten af indberetningerne til SØIK. Det er ikke et mål at have flest mulige indberetninger antalsmæssigt, men det er væsentligt, at det er de rigtige indberetninger der fremsendes til SØIK.

Alle pengeinstitutter har en forpligtelse til at underrette Hvidvasksekretariatet hos SØIK (Statsadvokaten for særlig økonomisk og international kriminalitet) om mistanker vedrørende hvidvask, terrorfinansiering, socialt bedrageri samt moms- og skattesvind. En underretning er ikke en politianmeldelse. Det er en efterretning, som anvendes i Hvidvasksekretariatets daglige arbejde.

Lokalt engagement

Sparekassens Gavefond har gennem årene glædet tusindvis af mennesker ved at støtte nye initiativer i de lokalsamfund, hvor Sparekassen har sine kunder.

Sparekassen støtter og engagerer sig bredt i samfundet, blandt andet via vores Gavefond, sponsorater, arrangementer og deltagelse i netværksgrupper.

I denne rapport fokuserer vi særligt på Sparekassens Gavefond og sponsorater.

Gavefonden uddeler hvert år et millionbeløb til en række meget forskellige ikke-kommercielle formål. Gavefondens tilskud skal altid understøtte fællesskaber, og vi giver derfor ikke til enkeltpersoner.

Vi støtter lokalsamfund og nye initiativer i den bredest mulige betydning. Lokalsamfund finder vi både i landsbyer, storbyer og alt derimellem. Nye initiativer kan ligeledes være skabt af en gruppe af borgere, foreninger eller noget helt tredje – det vigtigste er, at vi med vores donation kan gøre en positiv forskel for et fællesskab.

I 2020 har Sparekassens Gavefond givet 82 donationer for et betydeligt millionbeløb. Den mindste donation udgjorde 1.000 kroner og den største 50.000 kroner.

Ud over Gavefonden yder Sparekassen også sponsorater med det formål at gøre en aktiv forskel i samfundet og ikke mindst i de lokalområder, hvor Sparekassen driver afdelinger. Vi giver sponsorater inden for idræt, kultur og samfund, og de fleste sponsorater er forankret og styret i den enkelte afdeling.

Med indsatsen når vi ud til rigtig mange lokalsamfund og mennesker. Modtagerne omfatter idrætsforeninger, kulturhuse, haller, skoleklasser, sejklubber, vinterbadere, bosteder, golfklubber, borgerforeninger, forsamlingshuse, musikevents, sociale køkkener, julehjælp, dansehold, plejehjem, efterskoler, museer og mange, mange andre.

Vigtigste risici

Sparekassens lokale forankring og engagement er en del af vores formål og forretningsmodel og en betydende faktor for kundernes tilvalg af Sparekassen. Sparekassens decentrale organisering og de enkelte afdelingers decentrale engagement i lokale fællesskaber rummer imidlertid også risici for kammerateri og nepotisme i relation til sponsorater og donationer.

Sparekassen har udarbejdet skriftlige procedurer for såvel Gavefondens uddelinger som for sponsorater.

Forventninger til arbejdet i 2021

Sparekassens Gavefond fortsætter sit arbejde i 2021 og imødeser nye spændende ansøgninger. Sparekassen vil i arbejdet have fokus på at stimulere de fællesskaber, der er afgørende for sammenhængskraften i alle lokalsamfund.

Vi ser frem til at glæde endnu flere mennesker og dermed bidrage til FN's verdensmål nummer 11 med overskriften Bæredygtige byer og lokalsamfund. Ét delmål er særligt meningsfyldt for os – delmål 11.4.

Delmål 11.4 lyder

"Styrke indsatsen for at beskytte og bevare verdens kultur- og naturarv."

Ikke-finansielle nøgletal

Kundetilfredshed	2020	2019	Tal for sektoren
Privatkunder (EPSI 1-100)	76,3	78,8	68,9
Erhvervs kunder (EPSI 1-100)	72,5	74,8	69
Antal klager	48	44	–
Antal klager per 10.000 kunder	2,8	2,6	–

Medarbejdersammensætning	2020	2019	Tal for sektoren
Medarbejdere i alt, ultimo	758 pers.	763 pers.	–
Deltidsansatte	20 %	19 %	
Gennemsnitsalder	45 år	45 år	
Gennemsnitlig anciennitet	9 år	9 år	

Kønsmæssig sammensætning og kvinder i ledelse (kvinder/mænd)	2020	2019	Tal for sektoren
Sparekassen	52 / 48 %	52 / 48 %	47 / 53 % 7
Bestyrelsen	0 / 100 %	11 / 89 %	–
Øvrige ledelsesniveauer	22 / 78 %	27 / 73 %	31 / 69 % 8

⁴⁻⁸ Kilde: Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Medarbejdertrivsel

	Overordnet niveau (hele Sparekassen/øverste ledelse)		Lokalt niveau (egen afdeling/nærmeste ledelse)	
	2020	2019	2020	2019
Troværdighed (medarbejderne ser ledelsen som troværdig; Evaluerer medarbejdernes opfattelse af ledelsens kommunikationspraksisser, kompetence, og integritet)	93	94	94	95
Respekt (medarbejderne føler sig respekteret af ledelsen: Evaluerer medarbejdernes opfattelse af professionel opbakning, samarbejde og involvering, og den omsorg som ledelsen viser for medarbejderne som mennesker)	92	92	93	93
Retfærdighed (medarbejderne ser ledelsens praksisser og politikker som retfærdige: Evaluerer medarbejdernes oplevelse af rimelighed, upartiskhed, og lighed)	93	94	95	95
Stolthed (evaluerer medarbejdernes oplevelse af deres bidrag gennem individuelt arbejde, stolthed i deres teams' arbejde, og stolthed over deres virksomhed)	96	97	97	97
Fællesskab (evaluerer om medarbejderne oplever at de har et stærkt fællesskab, hvor kollegaer er venlige, støttende og åbne)	97	96	97	97
Alt taget i betragtning mener jeg, at det er et rigtig godt sted at arbejde	98	98	98	98
Gennemsnit	94	94	95	95

Sundhed

	2020	2019	Tal for sektoren
Gennemsnitligt antal sygefraværsdage	2,2 dage	2,4 dage	2,95 dage ⁹

Uddannelse og kompetenceudvikling

	2020	2019
Kursus- og uddannelsestimer per medarbejder	21 timer	30 timer

Forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet

	Underretninger til SØIK		
	Fra Sparekassen Kronjylland	Fra pengeinstitutter	Fra alle underrettere ¹⁰
2020	1.232	43.038 ¹¹	52.486 ¹²

Miljø og klima

	2020	2019
Print per medarbejder	5.036 stk.	6.552 stk.
Udgifter til kørsel per medarbejder	2.137 kr.	3.897 kr.

⁹ Kilde: Finanssektorens Arbejdsgiverforening

¹⁰ Alle underrettere inkluderer kasinoer, ejendomsmæglere, vekslebureauer med videre

¹¹⁻¹² Tallet er til og med 3. kvartal 2020. Det endelige tal fra SØIK forelå ikke ved redaktionens afslutning. Det samlede antal indberetninger for pengeinstitutterne i 2020 er et estimeret tal, på baggrund af det samlede antal indberetninger på tværs af sektorer.

Sparekassen Kronjylland er båret af fire grundlæggende værdier:
Kundefokuseret, imødekommende, kompetent og ordentlig.



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**