



Redegørelse om samfundsansvar 2019

CSR-oplysninger for 2019 for Jutlander Bank A/S

Udgivet den 17. februar 2020

Indhold

1. Forretningsmodel	3
2. Samfundsansvar i Jutlander Bank.....	4
3. Socialt engagement	5
4. Medarbejderforhold	6
Mangfoldighed	7
Samfundsansvar og uddannelse	8
Afsked med medarbejdere	8
5. Bekæmpelse af hvidvask og korruption	9
6. Miljø- og klimamæssige forhold	11
7. Menneskerettigheder	12

1. Forretningsmodel

Jutlander Bank A/S er et regionalt pengeinstitut med hovedkontor i Aars. I Hobro har banken et områdecenter, og i alt har banken 32 kundevedtede afdelinger fordelt på 26 adresser i Nord- og Østjylland, i Trekantområdet samt i København.

Jutlander Bank er et full-service pengeinstitut, der betjener såvel privatkunder som erhvervs- og landbrugs-kunder. Vi arbejder målrettet på at være Danmarks mest personlige og tilgængelige bank. Vi kalder os selv en "Åben Bank", fordi vi vil være mere tilgængelige end konkurrenterne, og vi vil møde vores kunder, lokalsamfund og bankens øvrige interessenter med et åbent sind.

Vi lægger vægt på et højt fagligt niveau, personlig rådgivning og lokalt nærvær. Beslutningerne træffes i langt de fleste tilfælde lokalt – af lokale medarbejdere.

Jutlander Banks strategi, der blev introduceret i 2015 og implementeret i en revideret udgave i 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."

At tage medansvar for udviklingen i de lokalsamfund, hvor banken er til stede, er således en integreret del af bankens forretningsmodel, og bankens rolle som initiativtager til at bringe lokale aktører sammen og facilitere den lokale udvikling har i 2019 været et spor i implementeringen af den gældende strategi.

Strategi-review

I 2020 pågår arbejdet med at redefinere bankens strategi frem mod 2023.

I det arbejde er det naturligt, at vi også vil behandle området bæredygtighed.

2. Samfundsansvar i Jutlander Bank

Samfundsansvar i Jutlander Bank handler om, hvilke muligheder vi har for at bidrage til en positiv samfundsudvikling.

Vi 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-hvidvask og bekæmpelse af 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.

Da vi i Jutlander Bank hverken er en produktions- eller transporttungs virksomhed, vurderes det ikke, at bankens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold, ligesom vi som følge af dansk lovgivning vurderer risikoen for vores direkte negative påvirkning af menneskerettigheder og medarbejderforhold som relativt begrænset. Ikke desto mindre er det risici, som vi forholder os til og 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 sociale initiativer, foreninger, sportsklubber, kulturinstitutioner og aktiviteter, der beriger det lokale liv.

Handlinger

Jutlander Bank har 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, Jutlander Fonden Himmerland og Sparekassen Hobro Fonden. Med det af bestyrelsen foreslåede udbytte for 2019 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.

Blandt modtagerne af donationer fra fondene i 2019 kan nævnes:

En bus til et plejecenter, Børn i sorg, Børnekulturnat, Børns Voksenvenner, dobbeltcykler til et friplejehjem, en elektrisk kørestol til et plejehjems venneforening, Folkemøde for unge, Forening for integrering af flygtninge, Hjernesagen, Hjerneskadeforeninger, en håndscanner til lokalt sygehus, Julemærkehjemmet, Knæk Cancer, Lions klubber, lokale ungeråd, flere afdelinger af Motion og Samvær for kræftramte, Netværk for demensramte med sundhed og motion, adskillige pensionistforeninger, en personløfter til et ældrecenter, flere afdelinger af Røde Kors, flere afdelinger af Ældresagen, Stafet for Livet og støtte til etablering af et lokalt sundhedshus.

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.

En del af disse donationer forventes fortsat at blive givet til sociale formål.

4. Medarbejderforhold

Et af de fire mål, banken har opsat for sin gældende strategi, hedder:

”Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet”.

Medarbejderne er en af bankens vigtigste ressourcer, 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.

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 en trivselsguide. Alle medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring, der tilbyder ergo- og fysioterapi, kiropraktorkonsultationer og psykologhjælp.

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

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

Resultater

I 2019 har banken gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse via Finanssektorens Uddannelsescenter. Undersøgelsen viser, at medarbejdernes vurdering af resultatområderne ”Arbejdsglæde”, ”Engagement” og ”Identitet” alle er steget siden den seneste undersøgelse i 2017, og at vurderingen for alle tre resultatområder ligger over benchmark for lokale og regionale pengeinstitutter.

Undersøgelsen angiver endvidere de indsatsområder, som banken kan prioritere for blandt andet at øge arbejdsglæden, engagementet og identiteten. Høj medarbejdertilfredshed er et fokusområde for banken, og der igangsættes løbende initiativer til styrkelse heraf.

Som opfølgning på undersøgelsen i 2017 iværksatte banken ultimo 2018 et forløb med lederuddannelse for alle bankens afdelingsdirektører og funktionschefer. Forløbet strakte sig igennem 2019 og fortsættes i 2020.

Hvad personaleomsætning angår, er antallet af fratrædelser i forhold til antallet af medarbejdere i banken faldet fra 10,1 procent i 2015 til 9,2 procent i 2019. Til sammenligning angiver Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, at den gennemsnitlige personaleomsætning i branchen ligger på lige under 13 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 4,7 procent i 2019.

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.

Fremtidige mål

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

”Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet”.

Målingen fra 2019 følges op af en ny måling i 2021.

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.

Mangfoldighed

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.

Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, alder, religion mv..

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 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 2019 følgende konkrete mål for ledelsesniveauer:

- Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
- Andelen af kvindelige ledere ønskes på minimum 35 pct. inden udgangen af 2021.

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 2019 har været nyansættelser og udnævnelser af ledere, udgør andelen af kvindelige ledere 35,5 procent mod 33,7 procent året før.

Fremtidige mål

Inden udgangen af 2023 er det målet, at andelen af kvindelige ledere i banken skal forøges til minimum 37 procent. Det skal dog bemærkes, at banken ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes eller udnævnes uanset køn. Ved to lige egnede kandidater vælges den leder, der betyder, at målet bedst opfyldes.

Bankens HR- og ledelsesstrategi skal bl.a. skabe bedre rammer for at sikre en udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens ledelse.

Samfundsansvar og uddannelse

Jutlander Bank er bevidst om vores samfundsansvar i forhold til at uddanne unge medarbejdere i den finansielle sektor.

Handlinger

I 2019 har banken haft:

- 2 finansøkonom-praktikanter fra januar til marts.
Efterfølgende fik de begge studiejob i banken, indtil de i august tiltrådte som trainees.
- 1 finansbachelor-praktikant fra august 2019.
- 3 finansbachelor-trainees, der afsluttede deres uddannelse med udgangen af 2019 og efterfølgende er ansat som rådgivere i banken.
- 2 bankelever i 2-årsforløb.
- 2 trainees med fuld kundeportefølje.

Desuden deltidsbeskæftiger banken 9 studerende fra Erhvervsakademi Dania i Connect Ung i Hobro og 7 øvrige studentermedhjælpere, fortrinsvis i forskellige stabsafdelinger.

Fremtidige mål

Banken vil fremover ansætte et antal praktikanter, studentermedhjælpere, trainees og elever på niveau med 2019.

Afsked med medarbejdere

Jutlander Bank har et ønske om at hjælpe sine medarbejdere godt videre, hvis deres jobfunktion i Jutlander Bank forsvinder.

Handlinger

I 2019 nedlagde banken kassefunktionen i 12 af de 16 afdelinger, hvor banken på daværende tidspunkt havde kassebetjening. I den forbindelse blev 10 kundemedarbejdere afskediget. For at hjælpe dem videre indgik banken en aftale med et outplacement-firma. Aftalen indeholdt en jobgaranti, hvis de opsagte medarbejdere ville deltage i et forløb, hvor professionelle erhvervs- og stresscoaches tog sig af dem og hjalp dem videre til deres næste job.

5. Bekæmpelse af hvidvask og korrupsion

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

Det gælder både i indsatsen for at forhindre, at kunder misbruger banken til kriminelle, økonomiske handlinger, og for til at undgå, at medarbejdere bringer sig i et økonomisk afhængighedsforhold til enkeltkunder.

Handlinger

Med hensyn til indsatsen mod hvidvask mm. vedtog bankens bestyrelse i 2019 en "Politik for sund virksomhedskultur", der slår fast, at:

"Jutlander Bank ønsker at overholde gældende regler, og banken vil ikke medvirke til eller lade sig misbruge til hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet. Der skal i den henseende ikke kunne udtales berettiget kritik af bankens måde at drive pengeinstitut på, herunder medarbejdernes adfærd."

Alle medarbejdere er forpligtede til at kende politikken og overholde denne, og alle bankens medarbejdere gennemfører e-learning vedrørende de gældende hvidvaskregler.

Med hensyn til risikoen for, at medarbejdere bringer sig i et økonomisk afhængighedsforhold til enkeltkunder, præciserede banken i 2019 de gældende regler for medarbejderes modtagelse af gaver fra deres kunder.

Resultater

Forebyggelse af økonomisk kriminalitet, begået af kunder: Elektronisk overvågning gennemgår dagligt alle kunders transaktioner for atypiske mønstre. Alle kontante ind- og udbetalinger overvåges især. Ved større kassetransaktioner skal medarbejdere spørge om formålet hermed. Kunders egne ind- og udbetalinger ved pengeautomater overvåges separat elektronisk.

Atypiske transaktioner fanges af den elektroniske overvågning hver nat og undersøges manuelt af medarbejdere i banken de følgende dage. Opdager medarbejderne af egen drift noget atypisk, bliver dette også særskilt undersøgt.

Kan en mistanke ikke elimineres, indberettes transaktionen (kunden) til SØIK. I 2018 skete det 232 gange, og i 2019 skete det 279 gange.

Forebyggelse af medarbejderes afhængighedsforhold til kunder: Banken præciserede i 2019 i Medarbejderhåndbogen reglerne for "Gaver og gæstfrihed" med det formål at undgå afhængighedsforhold, interessekonflikter og inhabilitet udløst af gaver, invitationer og andre fordele, som bankens medarbejdere kan blive tilbudt af kunder og samarbejdspartnere.

Heri præciseres, at medarbejdere i Jutlander Bank har pligt til at sikre sig, at gaver, invitationer o.l. fra kunder og samarbejdspartnere ikke sætter dem i en situation, hvor de forpligter sig til modbydelser, så der kan opstå afhængighedsforhold, interessekonflikt eller inhabilitet over for kunden eller samarbejdspartneren.

Helt generelt bør medarbejdere altid takke pænt nej til personlige gaver eller invitationer af større værdi end 500 kr., men i alle tilfælde skal medarbejderne stille dig selv spørgsmålet, om de – efter at have modtaget gaven – kan bevare en professionel relation til giver.

Fremtidige mål

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

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.

Banken har i samarbejde med en ekstern konsulent i 2019 udarbejdet en energisynsrapport, der beskriver energibesparelspotentialer inden for bygninger, proces og transport.

Resultater

Banken udskifter løbende indendørs lyskilder i afdelingerne til LED-lys. Desuden installeres bevægelsesfølere i sekundære rum.

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

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

Pap og makuleret papiraffald sælges til lokale aftagere til recirkulation.

Banken er ejer af Søttrup Plantage ved Aars med i alt 87 hektar skov, som i energisynsrapporten er beregnet til at lagre 15.462 tons CO₂.

Fremtidige mål

Den nævnte energisynsrapport er i december 2019 indsendt til Energistyrelsen.

Rapporten har tilvejebragt et overblik over bankens energiforbrug i bygninger og køretøjer. Rapporten skal danne grundlag for beslutninger i 2020 og frem med henblik på at 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

Banken ønsker, at investeringer foregår i overensstemmelse med bredt anerkendte internationale konventioner og normer. Det betyder, at vi stiller krav til, at vores samarbejdspartnere på investeringsiden 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.