

# CSR-rapport 2019

## Sund økonomi hos kunder og bank

*- en kort beskrivelse af Lån & Spar Banks forretningsmodel*

Lån & Spar er en bank i vækst. Ved indgangen til 2020 er flere danskere end nogensinde før kunder i banken.

Vi er i 2019 vokset organisk. Uden opkøb eller fusioner.

Det er en kerneværdi for os, at væksten sker bedst og mest bæredygtigt, når fundamentet er i orden. Og er du kunde i Lån & Spar, møder vi dig med det samme løfte uanset alder, indkomst, indeståender eller udeståender: Vi lover, at vi som bank vil gøre alt, hvad vi kan, for at sikre dig en sund økonomi, der kan vokse videre fra et solidt fundament.

**Sådan har det været lige fra starten:** Banken blev grundlagt i 1880 for at hjælpe embeds- og bestillingsmænd, så deres privatøkonomi ikke var styret af dyre lån med høje renter.

Vi er i dag bank for en bred kreds af danske lønmodtagere. Otte fagforbund er direkte repræsenteret i bankens bestyrelse, mens en vifte af faglige organisationer og institutionelle investorer i fællesskab ejer over halvdelen af bankens aktier.

Det betyder, at vi kan tilbyde særlige fordele til medlemmerne af en lang række fagforeninger, og at vi også generelt er et oplagt bankvalg. Vi har indgået loyalitetsbankaftaler med 52 faglige organisationer og tilbyder et fuldt sortiment af de mest sædvanlige bankprodukter. Vi hjælper også vores kunder med realkredit, kapitalforvaltning, investering, pension og forsikring, når de har brug for det.

## Om CSR-rapporten

Denne lovpligtige redegørelse for Lån & Spar Banks arbejde med Corporate Social Responsibility (CSR) er en del af ledelsesberetningen i bankens årsrapport for 2019

## Banken i tal

Lån & Spar har hovedsæde i København og 23 rådgivningscentre fordelt over hele Danmark samt et landekontor i Sverige. Vi beskæftiger knap 450 medarbejdere

Otte af bankens 12 bestyrelsesmedlemmer er indstillet af bankens repræsentantskab og formænd eller -kvinder for danske lønmodtagerorganisationer. Bankens medarbejdere vælger de sidste fire

72 faglige organisationer og institutionelle investorer ejer 62% af bankens aktier. De er enige om ikke at sælge deres aktier til tredjepart – for at sikre, at banken bibeholder sit fokus

Finanstilsynet inddeler danske pengeinstitutter i fire grupper efter størrelsen på deres arbejdende kapital. Lån & Spar Bank tilhører gruppe 2, der består af pengeinstitutter med en arbejdende kapital på mellem 12 milliarder kroner og 75 milliarder kroner

# Corporate Social Responsibility i Lån & Spar

- om bankens muligheder for at bidrage til en positiv samfundsudvikling

Vores vigtigste opgave som bank vil altid være at hjælpe vores kunder til en sund og solid økonomi. Vi arbejder stadig utrætteligt for, at vores kunder skal "undgå ågerkarlene", som det hed i bankens fundats. Men vi søger også i dag generelt at bidrage til en positiv samfundsudvikling inden for de forskellige aspekter af bankens virke og indflydelsessfære. Vores arbejde med social ansvarlighed kan opdeles i fire hovedområder:

1. Bankens kunder
2. Bankens medarbejdere
3. Banken som samfundsaktør
4. Risikostyring og etik i bankdriften, herunder kreditgivning og investering

CSR-rapporten er delt op i fire tilsvarende afsnit.

## 1. Bankens kunder

Lån & Spar er primært en bank for:

- Private kunder
- Mindre og mellemstore erhvervs kunder
- Faglige organisationer og foreninger

Vi ønsker som bank at bidrage til en positiv samfundsudvikling ved at hjælpe vores kunder til en sund og solid økonomi. At sikre dem et fundament, der på alle livets områder giver dem de bedste betingelser for at tænke langsigtet. Har vores kunder orden i økonomien, har de også mere overskud til at passe jobbet, færdiggøre uddannelsen, være der for familien, realisere deres drømme – eller tage en snak med naboen.

Målet om at sikre kunderne en sund økonomi ligger centralt i vores uddannelse af nye trainees og i vores interne introduktionsforløb for nye medarbejdere. Og er du kunde i Lån & Spar, vil du altid blive mødt af en rådgiver, der sætter en ære i at forstå og arbejde ud fra din økonomiske situation, vilje og evner.

Vi har klare ambitioner om, at vores rådgivere skal møde kunderne for at bidrage til en positiv udvikling i deres økonomi. For at sikre, at rådgiverne ikke på nogen måde skal være påvirket af deres egen interesse, bliver ingen af vores rådgivere bonusaflønnede.

Det er også en del af bankens politikker, at vores kunder aldrig må blive rådgivet til risikable investeringer eller køb af bankens egne aktier.

Vi vurderer at den væsentligste risiko i forhold til vores kunder er dårlig kunderådgivning; skulle denne risiko indtræffe kan det negativt påvirke såvel vores omdømme, som kundefastholdelsen.

Vi måler kundernes tilfredshed med banken årligt og spørger løbende efter feedback på kundernes møder med rådgiverne. Vores arbejde med kundetilfredshed er ikke et enkelt facit, men et mål, vi altid er på arbejde for. Det er bankens mission at sætte høje standarder, og i en verden i konstant udvikling er vi bevidste om, at det betyder, at vi både skal passe godt på kerneværdierne – og omstille til nye initiativer, hvor kunderne har brug for det.

## Bankens kunder: Resultater 2019

### **Kundetilfredshed**

Banken opnåede i 2019 en kundetilfredshedsscore på 35% i den såkaldte Net Promoter Score-model. Tallet udtrykker andelen af kunder, der vil anbefale banken som samarbejdspartner, fratrukket de personer, der ikke vil anbefale banken.

Målingen af NPS er ændret i år, så den nu følger standarden med en 0-10 skala frem for den tidligere måling, der baserede sig på en 1-7 skala. Tallet kan derfor ikke sammenlignes med tidligere år.

Udover den årlige kundetilfredhedsmåling bad vi også i år kunderne evaluere bankens rådgivning, når de havde været til møde med deres rådgiver. Rådgiverne opnåede i 2019 en gennemsnitlig NPS score på 68. Resultatet er udtryk for, at mange af vores adspurgte kunder gerne vil anbefale deres bank til andre. Det er et tal, vi er stolte af.

Kunder i Køge og Århus fik i 2019 nemmere ved at mødes fysisk med deres rådgiver, da vi åbnede nye rådgivningscentre i de to byer.

Alle bankens kunder kan møde deres rådgiver via nettet eller på telefonen både i og uden for bankens åbningstid. Det giver mange kunder mere luft i hverdagen – og mindre transport og belastning af miljøet. Har en kunde brug for at mødes med sin rådgiver ved et mødebord uden for de gængse åbningstider, har kunden også mulighed for det.

## Bankens kunder: Målsætninger for 2020

- Banken har som målsætning for 2020, at kundetilfredsheden stiger, og at Net Promoter Scoren konkret øges til 40%
- Banken ønsker at opnå en kundetilfredshedsscore i den årlige Analyzer-måling, der placerer banken i top tre blandt alle landets pengeinstitutter

## 2 Bankens medarbejdere

Banken er arbejdsplads for knap 450 mennesker, og på nær de svenske kolleger på bankens kontor i Malmø arbejder alle i Danmark.

Lån & Spar arbejder konstant for at sikre, at banken er en arbejdsplads, der giver medarbejderne mulighed for et på alle måder godt arbejdsliv med en harmonisk balance mellem job og privatliv. Vi ønsker som arbejdsgiver at bidrage til medarbejdernes udvikling og sundhed.

Alle bankens politikker på området er skrevet ind i "Medarbejderhåndbogen", som alle medarbejdere har adgang til at orientere sig i.

Vi vurderer at den væsentligste risiko i forhold til vores medarbejdere er risikoen for overbelastning; skulle denne risiko indtræffe kan det negativt påvirke vores evne til at fastholde såvel kvaliteten i arbejdet som medarbejdere i Lån & Spar.

### **Kompetenceudvikling**

Som medarbejder i Lån & Spar skal du kende og arbejde ud fra bankens politikker og værdier. Du skal være i stand til at træffe beslutninger, der lever op til Lån & Spars mission.

Derfor gennemgår alle medarbejdere et introforløb, når de kommer til banken. Medarbejderne vil også gennem årene løbende modtage videreuddannelse, så de hele tiden er klædt bedst muligt på til at løfte deres opgaver.

Uddannelsen sker både internt og eksternt, ved fremmøde og som e-learning. Vi træner og uddanner egne ledere og rekrutterer udefra, så vi altid sikrer os den rette kandidat.

### **Livsbalance**

Banken er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Banken lever fuldt ud op til dansk arbejdsmarkedslovgivning, den indgåede overenskomst mellem FA & Finansforbundet og dansk arbejdsmarkedspraksis.

Banken har en overenskomstmæssigt fastsat arbejdstid på 37 timer ugentligt og holder øje med, at der ikke systematisk bliver planlagt overarbejde, der kan overbelaste den enkelte medarbejder. Vi tilbyder fleksid og tilstræber så lidt overarbejde som muligt, og hovedparten af bankens medarbejdere kan holde seks ugers ferie og fem omsorgsdage. Det giver medarbejderne mulighed for at balancere job og privatliv.

### **Udviklingssamtaler og trivselsundersøgelser**

Alle bankens medarbejdere holder hvert år SUM-samtale med deres nærmeste leder. Succes, Udvikling og Målfastlæggelses-samtaler blev søsat i 2014. I løbet af samtalen evaluerer leder og medarbejder på det forgangne år og fastsætter næste års mål for medarbejderens resultater og kompetencer.

### **Medarbejdernes sundhed**

Lån & Spar har siden 2008 arbejdet med projekt "Bank i Bevægelse". Initiativet skal bidrage til, at alle bankens medarbejdere kan opnå og bibeholde fysisk og mental sundhed. Banken har følgende målsætninger for projekt "Bank i bevægelse":

- Øge den enkelte medarbejders vurdering af egen effektivitet, udmøntet i en forøgelse af gennemsnitsproduktiviteten med 10%
- Fastholdelse af et lavt sygefravær og yderligere nedbringelse til < 1,6%
- Nedbringelse af antal medarbejdere med et BMI over 25 til 36%
- Nedbringelse af antal medarbejdere med et kondital under middel til 23%

Siden 1. marts 2012 er banken fuldstændig røgfri i arbejdstiden, og medarbejdere, der ryger, kan få hjælp til rygestop.

## Forskelsbehandling og kønskvotering

Vi har nedfældet bankens holdning til forskelsbehandling og kønskvotering i "Medarbejderhåndbogen":

"Banken vil til enhver tid forsøge at opretholde en lige fordeling af mænd og kvinder, idet vi tror på, at samarbejdet fungerer bedst på denne måde. Banken opfordrer alle til at søge ansættelse i banken uanset køn, religion og etnisk oprindelse, idet vi ønsker, at bankens medarbejdersammensætning skal afspejle det omgivende samfund. Bankens holdning til ansættelser er under den præmis, at vi altid ansætter den bedst egnede og ikke går ind for kønskvotering til ledende stillinger."

Banken har dog sat sig som mål, at der skal være en 60/40 fordeling mellem kønnene på alle ledelsesniveauer, dette gælder også for bestyrelsens sammensætning. Der er i 2019 iværksat et arbejde i banken, for at undersøge baggrunden for fordelingen mellem mænd og kvinder på de ledende poster. Denne undersøgelses resultater vil blive brugt i det videre arbejde mod den ønskede fordeling.

## Bankens medarbejdere: Resultater i 2019

Alle bankens medarbejdere har i 2019 indgået en aftale om kompetenceudvikling og videreuddannelse.

Alle medarbejdere er blevet inviterede til at deltage i årets medarbejdertilfredshedsmåling. Bankens afdelinger har hver især arbejdet videre med målingens resultater, og medarbejderne har sammen lagt handlingsplaner for de relevante indsatsområder.

88% af medarbejderne svarede "Tilfreds" eller "Meget tilfreds" på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?".

Medarbejderne vurderede fortsat deres egen produktivitet som værende høj (8,5) og på niveau med foregående år. Produktiviteten er steget knap 4% siden 2011.

Sygefraværet endte på 3,65 dag pr. medarbejder inkl. langtidsfravær. Det var bankens målsætning for 2019, at sygefraværet skulle holdes på et vedvarende lavt niveau på 3,5 dag pr. medarbejder. Målet er næsten nået i en periode med et meget højt tempo med tusindvis af nye kunder og omlægninger af ca. 7.500 realkreditlån.

Til gengæld må banken erkende, at målsætningen om, at 90% af alle medarbejdere skulle afholde deres omsorgsdage i 2019 af samme årsag ikke blev nået. Omsorgsdagene er de fem fridage, hovedparten af bankens medarbejdere har i tillæg til deres seks ferieuger. 75% af samtlige omsorgsdage nåede dog at blive afholdt.

Der blev i perioden 01.01.2019 til 31.12.2019 besat fire ledelsesjob i banken. De fire nye ledere er to mænd og to kvinder.

## Køn & ledelse i Lån & Spar

Repræsentantskabet (51 medlemmer, 39 mænd & 12 kvinder) (2018: 49 medlemmer, 31 mænd & 18 kvinder)

- Ledelse: 50% kvinder (formand) og 50% mænd (næstformand) (2018: 100% kvinder)
- Øvrige: 76% mænd / 24% kvinder (2018: 66% mænd / 34% kvinder)

Bestyrelsen (8 repræsentantskabsvalgte medlemmer og 4 medarbejdervalgte)

- Ledelse: 100 % Mænd (formand, 1. & 2. næstformand)
- Øvrige: 67% mænd / 33% kvinder (alle tal uændrede fra 2018) Herunder en fordeling på 60% mænd/40% kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte.

Direktionen (2 medarbejdere, ingen ny-ansættelser i 2019)

- 100 % mænd / 0 % kvinder

Ledende medarbejdere i banken

- 67% mænd / 33% kvinder (2018: 59% mænd / 41% kvinder)

## Bankens medarbejdere: Målsætninger for 2020

- Banken ønsker i 2020 at holde sygefraværet på et vedblivende lavt niveau, så det ikke overstiger 3,5 dag i gennemsnit pr. medarbejder
- Banken ønsker, at der i 2020 er en 60-40% fordeling mellem kønnene på de ledende stillinger i banken
- Banken har nedsat en arbejdsgruppe af kvinder i ledende stillinger i banken. Gruppen skal undersøge, om Lån & Spar har et "glastag", der forhindrer kvindelige medarbejdere i at nå lederstillingerne. Arbejdsgruppen leverer input til bankens direktion i starten af 2020

### Bankens sponsorater 2019

- Banken donerede kr. 50.000,- til Knæk Cancer 2019
- Banken donerede kr. 50.000,- til DanmarksIndsamlingen
- Banken sponserede løbeklubber, fodboldklubber m.m.
- Banken deltog i indsamlingscykelløbet BROEN Danmark. BROEN Danmark støtter ensomme børn og unge til at finde vej ind i nye fælleskaber

## 3 Lån & Spar som samfundsaktør

Bankens primære bidrag til en positiv samfundsudvikling sker gennem vores kunder og vores medarbejdere. Vi ser også en mulighed for generelt at bidrage til forståelsen for økonomi, også hos de yngre generationer.

Vi arbejder aktivt for at nedbringe den miljøpåvirkning, vores virke samtidig indebærer.

Det betyder, at bankens arbejde med social ansvarlighed ændrer sig fra år til år. Hvor kunde- og medarbejdertilfredshed bygger på et vedvarende engagement, kræver andre initiativer en enkelt, omfattende indsats. Forrige år reducerede vi bankens forbrug af papir markant. En større omlægning betød, at 98% af alle aftaledokumenter til bankens kunder i dag bliver sendt elektronisk. Vores næste projekt er at sikre grøn strøm til alle bankens kontorer.

Banken vil i 2020 udarbejde en ny strategi for en bæredygtig bank. Vi vil forholde os til de 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, de seks principper for ansvarlig bankdrift (UNEP FI) og de seks principper for ansvarlige investeringer (UN PRI), som FN har opsat. Vi vil også arbejde ud fra Finans Danmarks anbefalinger for bæredygtig finans.

Banken vil arbejde med to hovedtemaer:

- Sund økonomi
- Klima

Af de 17 punkter på FNs liste over verdensmål placerer det bankens indsatser under verdensmål 3 (Sundhed & Trivsel), 5 (Ligestilling mellem kønnene), 8 (Anstændige jobs & Økonomisk vækst) 13 (Klimaindsats) og 17 (Partnerskaber for handling).

## Banken som samfundsaktør: Resultater i 2019

Banken var fortsat i 2019 klimapartner i et samarbejde med forsyningselskabet Ørsted. Alt forbrugt strøm i bankens hovedsæde og i vores produktion i Reventlowsgade blev i 2019 produceret af havvindmøller. Vi stillede i 2019 fortsat krav til vores leverandører om, at indkøbte materialer, produkter og inventar er produceret og transporteret, så det belaster miljøet mindst muligt.

Som andre år deltog banken i 2019 i FinansDanmarks "Pengeuge". Målet med "Pengeuge" er at lære børn og unge om økonomi og give dem en forståelse for, hvordan de kan passe godt på deres penge og undgå gæld.

Banken var meget aktiv i årets "Pengeuge". Lån & Spars administrerende direktør underviste sammen med vores finansielle rådgivere. Vi besøgte i alt 18 skoleklasser.

## Banken som samfundsaktør: Målsætninger for 2020

- Al forbrugt strøm på bankens kontorer skal i 2020 være produceret af danske havvindmøller
- Banken vil fra 2020 tilbyde frivillig gældsrådgivning hos vores loyalitetsbanker
- Banken vil deltage i Finans Danmarks Pengeuge og undervise i økonomi i folkeskolerne

## 4 Risikostyring og etik i bankens forretning

Lån & Spar løfter en samfundsopgave som betalingsformidler, kapitalformidler og værdipapirhandler. En opgave, der indebærer et betydeligt ansvar.

Bankens politikker og forretningsgange skal sikre, at vi altid handler etisk korrekt, når vi udfører vores arbejde. Vi har som mål i al vores rådgivning at hjælpe vores kunder til en sund og solid økonomi.

Banken tilbyder i dag en række investeringsprodukter, der ikke alene baserer sig på klassiske finansielle nøgletal. Vi har i de senere år sammen med vores kunder arbejdet mere og mere aktivt med fra- og tilvalg i vores investeringer ud fra overvejelser om bæredygtighed.

### ***Bonus, aflønning og corporate governance***

Det er en del af bankens lønpolitik, at ingen af bankens kunderådgivere kan opnå bonus. Vi ønsker at sikre, at medarbejdernes aflønning er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Direktionens aflønning fremgår af årsrapporten for 2019 og består udelukkende af fast løn, pension og firmabil.

Banken tager skarp afstand fra enhver form for korrupcion. Vi ser løbende bankens politikker og procedurer efter i forhold til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse og code of conduct-reglerne, som kan læses på komiteens hjemmeside, [www.cooperategovernance.dk](http://www.cooperategovernance.dk)

FinansDanmark har udarbejdet et supplerende ledelseskodex, der skal skærpe fokus på de ledelsesmæssige forhold i banksektoren. Kodekset går på flere områder et skridt videre end anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse. Banken følger alle anbefalingerne i kodekset, som kan findes her: <https://finansdanmark.dk/om-os/medlemmer/for-medlemmer/ledelseskodex/>

Lån & Spars samlede initiativer vedr. god selskabsledelse fremgår af bankens hjemmeside: <https://www.lsb.dk/investor-relations/corporate-governance>

### **Forebyggelse af hvidvask m.m.**

Banken indrapporterer alle lovpligtige oplysninger til det offentlige vedrørende kundernes økonomiske forhold. Vi beregner altid kundernes pensionsordninger i forhold til gældende lovgivning og afregner de skatter og afgifter, der skal betales til staten.

Alle bankens medarbejdere gennemgår hvert år uddannelse og test i bankens og sektorens regler for forebyggelse af hvidvask. Banken har indbygget i sine forretningsgange en række regler og guidelines, der skal forhindre, at banken kan anvendes til hvidvask eller andre kriminelle handlinger. Banken etablerede i 2019 en særskilt afdeling, hvis opgave er at sikre, at banken ikke bliver brugt til hvidvask og/eller terror-finansiering.

Herudover uddannes alle medarbejdere i GDPR-forordningen for sikre, at banken lever op til forordningens målsætninger om at beskytte den enkelte borgers data i Danmark og EU.

### **Investeringsrådgivning af kunder**

Vi tilbyder vores private kunder rådgivning om investering i værdipapirer og opfordrer aktivt kunder med større indeståender til at passe på formuen i perioder med lav eller negativ forrentning.

Takker vores kunder ja til tilbuddet om rådgivning, gennemgår de et grundigt og kvalificeret rådgivningsforløb med en certificeret investeringsrådgiver.

Rådgivningen følger fastlagte procedurer, og bankens investeringsrådgivere benytter alle det samme investeringsværktøj. Bankens forretningsgange er udformet, så rådgivningen sker inden for rammerne af gældende lovgivning.

Al rådgivning tager udgangspunkt i den enkelte kundes økonomiske situation. Og rådgiveren vil i løbet af samtalen afdække kundens forståelse for at sikre, at han eller hun har tilstrækkeligt kendskab og erfaring til at handle med de forskellige værdipapirer og finansielle instrumenter.

Det er bankens politik aldrig at rådgive om egne aktier og at undgå produkter, der via risikable investeringer kan ramme den enkelte kundes økonomi hårdt.

For generelt at undgå at en kunde løber mere risiko, end han eller hun kan og vil, vil investeringsrådgiveren til at starte med altid udarbejde en individuel risikoprofil og rapport over kundens risikovillighed. Risikoprofilen bliver udarbejdet efter de europæiske MiFID-regler og i samarbejde med kunden. Takker kunden nej til afklaringen, vil banken ikke tilbyde rådgivning.

Alle bankens investeringsrådgivere er uddannet i gældende lovgivning på området og gennemgår hvert 3. år fornyet certificering i rådgivning om investeringsprodukter.

Investeringsrådgiverne har i 2019 været samlet til heldagsseminarer for at sikre videndeling og efteruddannelse.

### **Markedsmonitorering**

Den finansielle sektor er reguleret af en lang række love, og der kommer løbende nye regler, forordninger og direktiver. Lån & Spar monitorerer konstant markedet og sætter massivt ind, når lovgivningen skal implementeres.

### **Investering i værdipapirer**

Lån & Spar er bevidst om det samfundsansvar, banken påtager sig, når den foretager investeringer i værdipapirer. I samarbejde med kunderne har vi i de senere år arbejdet aktivt med at udvikle investeringsprodukter, hvor bæredygtighed indgår som en naturlig parameter. Bankens afdeling for kapitalforvaltning arbejder i dag både med fravalg og tilvalg i investeringsprocessen.



## Om fravalg

Banken tager i sit arbejde med ansvarlige investeringer udgangspunkt i, at virksomheder tilpasser sig love, etik og moral i de lande og på de markeder, hvor de virker.

Vi screener, om virksomhederne overholder de globale normer fastsat af FN, ILO og OECD. Det er normer vedrørende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. I forhold til menneskerettigheder vurderer vi, at den største risiko for brud ligger i vores investeringer og ikke på arbejdspladsen, og som følge heraf foretager vi løbende due diligence for at undgå brud på de internationale konventioner på området, der kan medføre menneskelig tragedie og heraf følgende påvirkning af Lån & Spars omdømme som kapitalforvalter. Det i 2019 ikke været rapporteringer om brud på menneskerettigheder i porteføljen. Vi screener også for om virksomheder, producerer tobak, kontroversielle våben (atomvåben, klyngebomber, antipersonelminer og biologiske samt kemiske våben) eller har en stor del af deres omsætning i våbenrelaterede aktiviteter. Alle vil automatisk havne på negativlisterne og dermed ikke indgå i investeringsporteføljerne.

## Om tilvalg

Bankens afdeling for kapitalforvaltning fungerer som forvalter af en række investeringsafdelinger. Afdelingerne med globale aktier er efter 2019 alle omlagt til at operere med Dow Jones Sustainability Index 6 som benchmark. Banken har desuden besluttet at gå endnu et skridt videre og gøre de pågældende afdelinger "fossilfrie", altså undgå investeringer i selskaber, der udvinder kul, olie eller naturgas.

Vi vurderer at de mest væsentlige risici, som korruption, miljø og klimarisici kan opstå i vores investeringer, hvor vores porteføljer kan tabe værdi som følge af at de ikke er tilpasset den forventede klimaudvikling.

## Risikostyring og etik i bankens forretning: Resultater i 2019

- Banken har i 2019 løbende screenet de aktier og obligationer, banken investerer i, ud fra aktuelle "negativ-lister"
- Bankens afdeling for kapitalforvaltning opererer nu med Dow Jones Sustainability Index som benchmark i alle de globale aktieafdelinger, afdelingen er forvalter for
- Afdelingerne vil fremover også være "fossilfrie", altså uden investeringer i selskaber, der udvinder olie eller kul
- Alle investeringsrådgivere har modtaget videreuddannelse i 2019

## Risikostyring og etik i bankens forretning: Mål for 2020

- Banken vil rådgive kunderne om mulighederne for vælge samfundsmæssigt bæredygtige investeringer

## Dow Jones Sustainability Index

- Dow Jones Sustainability-indeksene er et af finansverdenens vigtigste referencepunkt inden for ansvarlige investeringer
- Lån & Spar benytter Dow Jones Sustainability World. Indekset baserer sig på en transparent og yderst stringent tragtformet udvælgelsesproces, der i tre trin udvælger et indeks bestående af de 10% mest bæredygtige selskaber ud af et udgangspunkt på ca. 10.000 børsnoterede selskaber. Indekset består af knap 300 selskaber
- Selskaberne bliver i 1. trin udvalgt ud fra deres markedsværdi. De screenes i den videre proces for de såkaldte ESG-faktorer: Klimapåvirkning (E), Sociale forhold (S) og Ledelsesmæssige forhold (G). Blandt målepunkterne er virksomhedernes CO2-emission, vandforbrug, ligestilling mellem kønnene, arbejdsmiljø, menneskerettigheder og bestyrelsens sammensætning
- Alle sektorer underkastes samme udvælgelsesproces, men selskaber inden for følgende brancher fravælges helt: Våben, tobak, alkohol, gambling, voksenunderholdning og fossile brændstoffer