

Hållbarhetsredovisning 2020



Varbergs Sparbank



“

”Vi vill göra det enkelt för våra kunder att göra hållbara val.”

Resan mot ett mer hållbart samhälle

Vårt samhällsengagemang började redan när banken grundades för 185 år sedan och hållbarhet har varit en del av vårt DNA sedan dess. Idén om en bank som främjar sparande och verkar för en positiv utveckling i samhället är grunden i Sparbanksidén och den är lika starkt förankrad i vår verksamhet nu som då. Med Sparbanksidén som utgångspunkt har vi under alla år arbetat för en ekonomisk och social hållbarhet. Hela vår vinst stannar i Varberg. Som investeringar i bankverksamheten och som stöd genom vår sponsring och stiftelse, där föreningsliv, forskning, utbildning, och näringsliv får möjligheter att utvecklas. Vår verksamhet bygger på en hållbar idé som är mer modern än någonsin.

Som bank har vi en viktig roll att påverka och driva på omställningen mot en mer hållbar framtid. Vi har ett stort ansvar att hantera och bedöma risker kring hållbarhet vid investeringar och kreditgivning och de senaste åren har vi också sett en ökad efterfrågan från våra kunder på allt fler hållbara produkter. Kan vi hjälpa våra kunder att göra hållbara val så bidrar vi både till kund- och samhällsnytta. Vi agerar långsiktigt och ser till våra kunders bästa, så för oss känns det självklart att vi ska hjälpa dem att agera rätt även utifrån ett hållbarhetsperspektiv.

Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar för samhället. Effekterna av den globala uppvärmningen påverkar såväl världsekonomin som den lokala. En del företag kommer påverkas negativt på grund av förändrat klimat, skärpt klimatpolitik och förändringar i konsumenters efterfrågan och beteende. För andra företag kommer det innebära nya affärsmöjligheter när nya marknader och produkter växer fram som en del av lösningen på klimatförändringarna. Många av dessa bolag kommer behöva göra betydande investeringar

i ny teknik och infrastruktur. Då behöver vi finnas där för våra kunder och hjälpa dem med finansiering för att kunna ställa om och anpassa sig till de nya förutsättningarna.

Om inte den globala uppvärmningen begränsas kommer klimatförändringar att leda till allvarliga konsekvenser och svåröverskådliga utmaningar för hela jordens befolkning. Om Parisavtalets mål att begränsa den globala uppvärmningen till under två grader ska uppnås, måste kapital omdirigeras till investeringar som stödjer en hållbar utveckling. Vi ser allt fler tydliga exempel på att affärsmässiga intressen inte står i konflikt med hållbarhet. Ett starkt hållbarhetsarbete kommer istället att stärka den långsiktiga konkurrensförmågan. Som lokal sparbank är vi helt beroende av hur vårt lokala samhälle och näringsliv utvecklas. Därför är det viktigt att vi fortsätter utveckla vår roll som möjliggörare av hållbar tillväxt och gör det enkelt för våra kunder att göra hållbara val.

Det här är några av anledningarna till att vi under året bestämde oss för att intensifiera vårt arbete inom hållbarhet. Syftet med vår satsning är att få en tydligare målsättning och inriktning på vårt hållbarhetsarbete och på så vis fokusera våra insatser där de gör störst positiv påverkan. En del i detta arbete kommer vara att fortsätta att skapa oss en förståelse för hur världen kommer att utvecklas och fatta strategiska beslut som gör att vi fortsätter att bidra till ett mer hållbart näringsliv och samhälle.

För att driva utvecklingsarbetet och säkerställa framdrift i hållbarhetsfrågan tillsatte vi under året en ny roll som hållbarhetsansvarig (undertecknad). Under 2020 påbörjades arbetet med att utföra en ny intressent- och väsentlighetsanalys för att identifiera våra prioriterade



områden att arbeta vidare med. Resultatet av analysen lägger grunden för vår fortsatta hållbarhetsstrategi som kommer utarbetas under 2021.

Tidigare år har vår hållbarhetsredovisning varit en del av vår årsredovisning. Nu tar vi ett steg i rätt riktning och gör för första gången en separat hållbarhetsredovisning där vi berättar mycket mer om det hållbarhetsarbete som pågår i banken än vad vi tidigare gjort. Särskilt stolta är vi i år över insatsen vi gjort för att stötta det hårt drabbade föreningslivet under Covid-19-pandemin. Jag hoppas att ni finner vår rapportering läsvärd. Vi gör vårt bästa för att stötta utvecklingen i vårt verksamhetsområde ur både ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv. Men man kan alltid göra mer. Med vår satsning på hållbarhet ser vi fram emot att tillsammans med våra kunder bidra till ett mer hållbart och livskraftigt Varberg. Join the ride och följ vår spännande resa mot målet!



Maria Sjöstrand
Hållbarhetsansvarig Varbergs Sparbank



Sid. 8

Läs mer om vårt samhällsengagemang och de projekt vi har stöttat under året.

Innehållsförteckning

Om den här rapporten	4
Policy och riktlinjer för hållbarhetsstyrning	5
En hållbar affärsmodell	6
Samhällsnytta på riktigt	8
Vi som arbetsgivare	16
Vårt miljö- och klimatarbete	22
Vårt arbete mot korruption och finansiell brottslighet	26
En ekonomiskt stabil bank	28

Om den här rapporten

OMFATTNING OCH AVGRÄNSNINGAR

Bankens avsikt med hållbarhetsredovisningen är att beskriva väsentliga hållbarhetsaspekter i bankens verksamhet. Omfattningen skall täcka in de krav som ställs på hållbarhetsredovisning för bolag som omfattas av kraven i årsredovisningslagens 6:e kapitel. Den internationella redovisningsstandarden Global Reporting Initiativ (GRI) har fungerat som inspiration och vägledning vid arbetet med att upprätta hållbarhetsredovisningen. Bankens hållbarhetsredovisning uppfyller dock inte kraven för GRI och har därmed inte upprättats i enlighet med GRI. Ambitionen är att över tid uppnå GRI-standard för hållbarhetsredovisningen i banken.

IDENTIFIERADE RISKER KOPPLADE TILL HÅLLBARHET

Riskhantering är en central del av bankens sätt att bedriva verksamhet. Inom hållbarhetsområdet finns flera riskområden som exempelvis negativa klimatförändringar, bristande respekt för mänskliga rättigheter eller korruption. I hållbarhetsarbetet värderas dessa risker utifrån hur stor påverkan banken har genom sin verksamhetsutövning.

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSASPEKTER

Väsentliga hållbarhetsaspekter speglar bankens betydande ekonomiska, miljömässiga och sociala påverkan samt de områden som i väsentlig grad kan påverka våra intressenters bedömningar och beslut. Vid kartläggning av väsentliga aspekter för hållbarhetsredovisningen har

ansvariga i banken för områdena; personal, marknad, anti-penningtvätt och terroristfinansiering, miljö, säkerhet, fastighet och ekonomi varit representerade. Kartläggningen har skett genom en samlad skattning av olika faktorerers påverkan på social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet samt påverkan på intressenters bedömningar och beslut. I den här rapporten har våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor samlats i följande kategorier;

- Banken i samhället
- Banken som arbetsgivare
- Bankens klimatarbete och påverkan
- Bankens arbete mot korruption och finansiell brottslighet
- Bankens ekonomiska stabilitet

INTRESSENTER

Intressenter är de grupper eller individer som rimligen kan förväntas påverkas av vår verksamhet eller vars handlingar rimligen kan förväntas väsentligt påverka vår förmåga att skapa värde över tid. Intressenter i relation till bankens verksamhet är; kunder, medarbetare, ägare, invånare i verksamhetsområdet, Finansinspektionen, media, leverantörer och Sparbankernas Riksförbund. Kartläggning av och rangordning av intressenter har gjorts inom bankens projekt för hållbarhetsredovisning med representation beskriven i stycket ovan.

Policy och riktlinjer för hållbarhetsstyrning

Vårt hållbarhetsarbete innebär ett långtgående ansvarstagande med syfte att maximera affärs-, kund- och samhällsnytta samt minimera risk och bankens negativa påverkan på sin omvärld. Hållbarhetsarbetet är integrerat i affärsverksamheten med målsättning att främja långsiktig hållbar tillväxt och samhällsutveckling.

Som ledning och stöd för det dagliga arbetet finns externa lagar och regler samt interna styrdokument. Bankens interna styrdokument struktureras i tre olika nivåer. Överst finns de policys som styrelsen beslutar, under dem finns instruktioner fastställda av VD och i ett steg till detaljeras processer och rutiner i form av riktlinjer.

De styrdokument som har störst påverkan och koppling till hållbarhet i bankens verksamhet har bedömts vara följande; Hållbarhetspolicy, Etik- och intressekonfliktpolicy, Kreditinstruktion, Policy för hantering av penningtvätt och finansiering av terrorism, Riktlinje för medarbetarskap, Etikinstruktion, Riktlinjer för tjänstesor, Riktlinjer för representation, Riktlinjer för inköp samt Riskbedömning avseende penningtvätt och finansiering av terrorism.

Varbergs Sparbanks styrelse har det yttersta ansvaret för styrningen av hållbarhetsarbetet och fastställer årligen policyn för området. Bankens VD är ansvarig för att leda bankverksamheten och övervaka dess utveckling, samt rapportera till styrelsen. VD ansvarar även för att fastställa instruktioner och rutiner. Bankledningen har det övergripande ansvaret för strategier, mål och uppföljning i verksamheten. Ansvaret omfattar även hållbarhetsfrågor inom respektive område.

En hållbar affärsmodell

Varbergs Sparbank har sedan 1836 uppmuntrat till sparande och varit en del av stadens utveckling. Hela bankens vinst stannar i Varberg. Som investeringar i bankverksamheten och som stöd genom vår stiftelse, där föreningsliv, forskning, utbildning och näringsliv får möjligheter att utvecklas.

Så var det förr, så är det nu och så är det i framtiden. Det är detta som kallas Sparbanksidén – en hållbar idé som i dag är mer modern än någonsin.



Vår affärsmodell ser inte ut som andra bankers - vi är en Sparbank. Som Sparbank har vi inget enskilt vinstintresse utan vi vill främja en sund och hållbar ekonomi för de som bor och verkar i vår region, samt bidra till att utveckla vårt verksamhetsområde.

Vi har bara en aktieägare, vår ägarstiftelse, Sparbanksstiftelsen Varberg. Genom Sparbanksstiftelsen Varberg delar vi årligen ut ca 20 % av vårt resultat och pengarna går oavkortat till bidrag som utvecklar Varberg.

Vi vill finnas nära våra kunder. Alla beslut fattas här - stora som små, av oss som känner kunden, verksamheten och marknaden. En unik närhet. Vårt huvudkontor ligger i Varberg och vi har fyra kontor (Torget, Håsten, Tvååker och Veddige) inom verksamhetsområdet samt en egen telefonbank. På samtliga kontor kan kunderna träffa alla olika delar av verksamheten; privat-, premium- eller företagsrådgivare, jurister eller specialister inom försäkring. Vi har en bred kompetens i banken som vi är stolta över.

För oss är det viktigt att kunna möta kunderna i den kanal de väljer; ett fysiskt möte på kontor, ett digitalt rådgivningsmöte, eller i våra digitala kanaler. Vi tror på kombinationen av det fysiska och digitala, men att behålla det personliga oavsett kanal.



Vår vision

Varbergs Sparbank
- det självklara valet



Vår mission

En bättre ekonomisk vardag ger
framtidstro till människor, företag och
samhälle. Tillsammans bygger vi ett
hållbart, livskraftigt Varberg.



Vår affärsidé

Vi skapar den bästa kundupplevelsen för
var och en. Med närhet, kompetens och
engagemang utvecklar vi tillsammans
våra kunders ekonomi. Med stor
kännedom om vår kund och marknad,
fattar vi beslut och gör affärer där hela
vinsten återinvesteras i Varberg.

Våra värdeord

TILLSAMMANS
Nära
ENGAGEMANG

Samhällsnytta - på riktigt



Skateparken i Breared har på kort tid blivit Varbergs mest populära häng för barn, ungdomar och vuxna. Här delar alla samma upplevelse och stöttar varandra till utveckling och framgång på fyra hjul. Som huvudfinansiär till detta fantastiska projekt, förverkligat genom otroliga insatser av Varbergs Skateboardklubb är vi inget annat än väldigt stolta!



Vi skapar samhällsnytta genom:

Kundfokuserad bankverksamhet

Vår största samhällsnytta gör vi genom att bedriva vår bankverksamhet och finnas där för våra kunder. Genom att skapa möjligheter för våra kunder att tex låna till sina bostäder, vägleda dem till att ta kloka beslut i sin ekonomi och driva sina företag så bidrar vi till ett välmående samhälle.

Bidrag och sponsring

Vi bidrar också till vårt samhälle genom vår sponsrings- och bidragsverksamhet. Genom att sponsra, bidra och samarbeta med våra lokala föreningar är vi med och skapar ett levande förenings- och näringsliv som engagerar och inspirerar. Från banken jobbar vi med löpande sponsringsavtal medan vår bidragsverksamhet går igenom vår ägare, Sparbanksstiftelsen Varberg.

Sparbanksstiftelsen Varberg

Vår ägarstiftelse delar varje år ut flera miljoner till lokala projekt inom kategorierna samhälle, forskning, utbildning, kultur och idrott. Ett axplock av årets bidrag kan du se på kommande uppslag.

Fem miljoner i stöd till lokala föreningar under Coronapandemin.

2020 blev sannolikt ett år som våra föreningar helst av allt vill glömma. Ett år som präglades av ett ständigt hot från ett välkänt virus med anpassningar av aktiviteter och tuffa ekonomiska utmaningar som följd. Under året har Varbergs Sparbank, genom Sparbanksstiftelsen Varberg och genom utökad sponsring, gett bidrag till de hårdast drabbade föreningarna i Varberg till en summa på närmare 5 miljoner kronor.

I snart tre års tid har **Varbergs Sim** stått utan sin ordinarie simhall. Coronapandemin blev ett hårt slag för föreningen som gått från att vara en av Varbergs största föreningar till ett medlemstapp på 60%. Bidraget från Sparbanksstiftelsen var helt avgörande för att få föreningen på fötter igen i ett ekonomiskt hårt pressat läge.



Hej!

Emil Risberg,
Klubbchef WIC

”Tack vare bidrag från Varbergs Sparbank så lyckades vi överleva som förening.”

**Hej Emil Risberg, Klubbchef Warberg IC.
Hur har pandemin påverkat er?**

Precis som alla andra föreningar har vi haft ett tufft år. Inte minst ekonomiskt men också för verksamhetens del, att spelare, ungdomar och ledare inte kunnat bedriva sin verksamhet vilket varit trist. Det har varit på många sätt ett öde Sparbanken Wictory Center, och det är vi inte vana vid. En av de största konsekvenserna för oss blev att ställa in Warbergsspele som är Sveriges tredje största innebandyturnering, med 350 deltagande lag. Ett jätteviktigt arrangemang både för oss som förening, för Varberg och näringslivet här. Warbergsspele är ekonomiskt sett en stor del av våra intäkter under året och att inte kunna genomföra det drabbade oss väldigt hårt.

Vad har bidraget från Sparbanksstiftelsen gjort för skillnad för er?

Stödet från Varbergs Sparbank har betytt jättemycket för oss. När vi tog beslutet att ställa in Warbergsspele så fick det ganska snabbt stora konsekvenser för oss rent ekonomiskt. Det var helt omöjligt att hitta motsvarande intäktskälla på andra sätt. Tack vare stödet från Sparbanken tillsammans med det statliga stödet från Riksidrottsförbundet så lyckades vi överleva som förening. Nu kan vi se fram emot att bedriva verksamheten nästan som vanligt för våra barn, och ungdomar och elitlag framöver. Det har varit ett fantastiskt stöd som gör det möjligt för oss att blicka framåt!

Om du får blicka framåt. Vad hoppas du på 2021?

2021 så ser jag fram emot att bedriva verksamheten som normalt igen. Att kunna öppna dörrarna till Sparbanken Wictory Center för alla åldrar och fylla hallen med glada innebandyspelare, tränare, funktionärer och publik som på nytt kan glädjas åt att spela, utöva och se innebandy. Så jag hoppas på liv och rörelse!



▲ Under hösten gav vi oss ut på en härlig turné. Med prischekkar, blomsterbuketter och konfettiregn överraskade vi **Varbergs bästa ungdomsledare** med en digital stipendieutdelning. Tio ungdomsledare tilldelades 10.000 kr vardera och föreningen som ledaren representerade fick även den 10.000 kr.

► Sedan ett antal år stöttar Varbergs Sparsparbank **forskningen inom Region Halland** med två miljoner kronor per år. Stödet är öronmärkt för patientnära klinisk forskning i Varberg och gynnar verkligen kommuninvånarna i Varberg.



▲ För fjärde året stöttade vi **Teater Halland och Peder Skrivares Gymnasieskolas** framgångsrika samarbete i att sätta upp en föreställning tillsammans. Detta år blev produktionen en filmatisering istället på grund av rådande Coronasituation, med spänning Ronja Rövardotters fotspår.



▲ **Klubb läsläsning** i Equmeniakyrkans lokaler är en fantastisk plats och möjlighet för elever på Bockstensskolan, där man får gott fika och hjälp med läsläsningen i en lugn miljö. Projektet drivs av Equmeniakyrkan i Varberg sedan 25 år tillbaka, med volontärernas ideella engagemang.

Året i siffror



19,8 miljoner i stöd till Varberg och Horred.

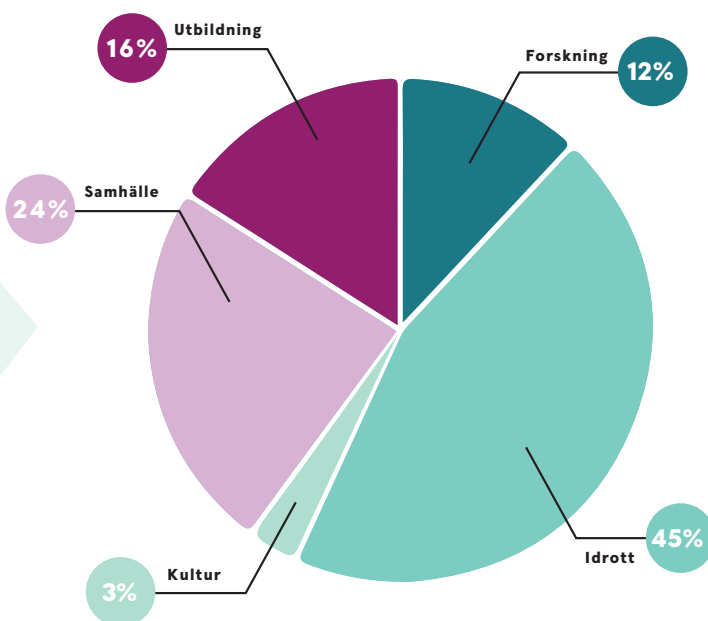
Under 2020 lämnade Varbergs Sparsparbank totalt 19,8 miljoner kronor i bidrag och stöd tillbaka till vårt verksamhetsområde Varbergs kommun och Horred. Vi delade ut 12,8 mkr till tätorten och 7,0 mkr till övriga verksamhetsområdet.



Så här fördelades bidragen för 2020.



Så många lokala föreningar fick stöd genom sponsring och bidrag från Sparbanksstiftelsen Varberg.





**”Stipendiet gjorde det
möjligt för mig att fortsätta
med min stora passion.”**

Sedan 2016 bidrar Varbergs Sparbank med årliga stipendier till Kulturskolans elever, för att unga i Varberg ska känna sig uppmuntrade att vilja utvecklas i sina konstformer. För Agnes Ederberg blev stipendiebidraget möjliggöraren till att fortsätta med det hon älskar - drejning.



”Nu drömmer vi om att starta en filial i Halland!”

Ungdomsjouren **Tigerlilja** har funnits i Varberg sedan 2012 och stöttar i de där frågorna som inte alltid dyker upp i samtalet vid köksbordet. Deras aktivitet ”Tjejfika” blev möjlig under 2020 tack vare bidrag från Varbergs Sparbank.

15
miljoner

till världsarvet Grimeton

Det största enskilda bidraget under de senaste åren har lämnats till Världsarvet Grimeton och är fördelat över ett antal olika projekt inom en tidsram av 5 år.



Största och minsta bidraget 2020

Största bidraget 2020 lämnades till Forskning FoU Region Halland, forskning Campus på 2 miljoner kronor och det minsta på 6000 kr till en samhällsförening för att stötta deras trivselaktiviteter.



▲ I över 15 år har Varbergs Sparbank varit huvudpartner till **Grimetons Radiostation**. Under en femårsperiod bidrar vi med 15 miljoner kronor för att Grimeton ska bli en attraktiv besöksdestination för hela familjen och för världsarvets bevarande. Under 2020 invigdes bland annat en tematisk hinderbana och en variant av escape room, signerade Varbergs Sparbank.

▼ **Varbergs Livräddningssällskap** kunde sommaren 2020 säkerställa en viktig resurs till sina uppdrag. Med ett bidrag från oss kunde de som första SLS-förening investera i en Rescue Runner – en räddningsbåt ombyggd från vattenskoter till båtclassificering, som möjliggör snabba räddningsinsatser till havs.



▲ **10 000 elever har hittills fått koll på ekonomin** genom vårt skolprojekt KOLL. Syftet med projektet är att alla ska få samma förutsättningar att lära sig att hantera sin egen ekonomi. Projektet genomförs i samverkan med kommun och friskolor, och varje år träffar vi alla elever som går i åk 3, 6 och 9 i Varberg och Horred. Genom att prata ekonomi med barnen hoppas vi kunna ge dem grunden för att i framtiden få en sund och hållbar ekonomi – helt i linje med vår Sparbanksidé.



▲ Föreningen **Prästakullens kolonilotter** behövde anlägga en ny vattenledning, då den tidigare utgjorde en säkerhetsrisk. Odlandet låg i farozonen, utan vatten blir det som bekant inte mycket till skörd. Men genom ett bidrag från oss blev den nya ledningen verklighet och koloniägarna kunde nöjt konstatera att verksamheten var räddad.

2230
elever

fick KOLL på ekonomin

År 2020 blev ett speciellt år även för vårt skolprojekt och vi fick tänka utanför boxen för att kunna genomföra det. Trots en pandemi lyckades vi tillslut nå ut till 2230 elever i en kombination av fysiska och digitala föreläsningar.



Totala bidragssumman från Sparbanksstiftelsen Varberg

Sedan Sparbanksstiftelsen Varberg grundades 2001 har 387 miljoner kronor betalats ut i bidrag till olika samhällsnyttiga projekt och ändamål.



▲ 2020 blev året för **aktiviteter utomhus**. Flera bidrag från oss riktades till föreningar som skapade förutsättningar för många barn, ungdomar och vuxna att ge sig ut i naturen för spännande upplevelser. Bland annat bidrag till uppmärkning av MTB-slinga, 18-håls discgolfbana, golfskola för sommarlovslediga barn och elljusslinga vid Sjöareossen.



För fler
projekt besök
varbergssparbank.se

Vi som arbetsgivare

Hela harmoniska människor gör bättre affärer! Varbergs Sparbank ska skapa förutsättningar för att alla medarbetare ska må bra fysiskt, psykiskt och socialt och i och med det vara hållbara medarbetare.

Vi har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare. Vi strävar efter ett ledarskap som präglas av högt engagemang och tydlighet, vi har en lärande organisation och våra medarbetare deltar i bankens utveckling genom högt engagemang och delaktighet. Varbergs Sparbank som arbetsplats ska ge alla möjlighet att hitta balans i livet och också möjligheter att utvecklas genom tydliga interna karriärvägar.

Vi arbetar för att varje medarbetare ska känna stolthet över sin arbetsgivare och inspirera andra till att arbeta inom bankvärlden. Våra värderingar – Engagemang, Nära och Tillsammans - är viktiga för oss och ska vara levande i våra dialoger och samtal samt i vårt dagliga arbete med kunder och kollegor emellan.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

På Varbergs Sparbank arbetar vi både proaktivt, reaktivt och kontinuerligt med hälso- och arbetsmiljöfrågor. Utgångspunkten för vårt arbete är våra Riktlinjer för arbetsmiljö, utifrån dessa skapar vi varje år konkreta och mätbara hälso- och arbetsmiljömål.

Samtliga medarbetare har möjlighet till att ha flexibel arbetstid. Vissa yrkesroller har bättre förutsättningar än andra att justera sin arbetstid, men i det långa loppet kan alla hantera sin arbetstid så att en bättre balans uppnås mellan arbete och fritid. Våra äldre medarbetare har ett erbjudande om att arbeta 80 %, få 90 % lön och 100 % pensionsavsättning. Från 58 års ålder kan man ansöka om denna möjlighet och den sträcker sig över tre år. Under 2020 har 13 medarbetare använt sig av detta erbjudande. Under de senaste åren har vi sett en minskad övertid, från 1,1 % 2016 till 0,6 % för 2020. En stor del av förklaringen ligger i användandet av Time Care, ett verktyg för tidsplanering. Verktöget har öppnat upp för en mer flexibel hantering av arbetstiden och varje användare kan anpassa sin arbetstid inom vissa ramar.

Bankens Hälsogrupp arbetar för att alla medarbetare ska känna glädje, må bra och ha en bra balans i livet. Målet är att hållbara medarbetare ger hållbara kundrelationer som bidrar till ett hållbart resultat. Hälsogruppen ansvarar bland annat för aktiviteterna i bankens egna gym och yogasal. Dessa lokaler är välutrustade och står till alla medarbetares förfogande. Under året har en personlig tränare anlitats för individuella genomgångar och gruppaktiviteter samt föreläsning. Träningsfilmer producerades för att alla skulle kunna träna då pandemin slog till. Utöver det har en yogaledare funnits på plats för gruppträning och en träningsutmaning, i form av stegtävling, genomfördes under sommaren.

Att kunna vara där om det händer något – både bland kunder och kollegor – är viktigt för Varbergs Sparbank. Banken erbjuder därför alla medarbetare att gå en HLR-utbildning. Under 2020 blev en av våra medarbetare uppmärksammas för sin livräddande insats av en nära vän och blev utsedd till Årets Livräddare av Riksförbundet HjärtLung, HLR-rådet och Stiftelsen för HLR i Sverige. Banken har även en hjärtstartare, vilken finns



placerad på vårt största kontor i Varberg. Den ska vara tillgänglig för livräddande insatser i centrala Varberg.

Under året har sjukfrånvaron bland bankens medarbetare varit 3,6 %, trots pandemiår.

KOMPETENS OCH UTVECKLING

Vår utvecklingsprocess

För att varje medarbetare ska kunna utvecklas utifrån sina egna förutsättningar ändrades under 2020 de traditionella utvecklingssamtalen till Medarbetardialoger fyra gånger per år. Medarbetardialogen omfattar lönesamtal och tre tillfällen för dialog om till exempel personlig utveckling, mående och arbetsmiljö. Till sin hjälp har både medarbetare och chef en Årsagenda med ett antal punkter att ta upp och resonera kring. Vid årets slut ska alla områden varit uppe till dialog vid ett eller flera tillfällen.

Banken arbetar utifrån att självledarskap ska vara ett naturligt inslag i vardagen och genom Medarbetardialogen får medarbetaren tillfälle att välja vilka områden man vill ta upp. Chefen kompletterar med sina tankar.

Kompetensutveckling

Att vara en attraktiv arbetsgivare är viktigt för att kunna rekrytera nya medarbetare och för att kunna behålla engagerade medarbetare. En viktig komponent är då att ständigt tillhandahålla relevant utbildning och ge möjlighet till kompetensutveckling.

Kompetensutvecklingen kan ske genom utbildning interaktivt eller lärarledda utbildningar, men minst lika viktigt är träningen genom det dagliga arbetet, utbytet med kollegor och möjlighet till karriärutveckling i banken. Under 2020 fick exempelvis 16 medarbetare möjligheten att byta yrkesroll internt.

För att få bättre insikt i varandras yrkesroller infördes 2018 PRAO i banken, vilket innebär att man kan praktisera hos olika kollegor två halvdagar per år. Första året gjordes praktiken obligatorisk, för att därefter vara frivillig. Intresset är stort och bidrar till större förståelse för varandras arbetsuppgifter och på sikt även ett ännu bättre samarbete mellan kollegor och avdelningar.

Den digitala utvecklingen ställer krav på snabba omställningar och förändrade arbetssätt. Pandemin har bland annat inneburit att vi fått ställa om till digitala möten och telefonrådgivning mycket snabbt. Anpassningen har gått över förväntan och mycket av inläringen av de nya arbetssätten har skett genom kollegor som utbildat internt.



Vår medarbetare Marie Lind – Årets Hjärt och lungräddare 2020

Den 5 augusti 2019, på väg hem från bilsemestern i Europa, drabbas Calle Zimmerman av ett plötsligt hjärtstopp. I bilen bakom sitter vännen, och vår medarbetare Marie Lind. Tillsammans med beredskapsstationen i Tvååker, Räddningstjänsten Väst blev hon utsedd till Årets Hjärt och lungräddare 2020. Ett pris som delas ut av Riksförbundet HjärtLung, HLR-rådet och Stiftelsen för HLR i Sverige.

Hej Marie! Vad tänker man i stunden när en sådan här olycka sker?

- Den enda tanken som for runt i mitt huvud är att "nu gäller det". Jag måste ta i allt jag orkar och jag måste orka hålla på ända tills ambulansen kommer. Beslutsamheten över att rädda Calles liv gav mig styrkan att hålla ut.

Du blev erbjuden att gå en HLR-kurs via Varbergs Sparbank. Var det självklart för dig att gå?

- Det kändes som ett självklart val både som medmänniska och medarbetare att gå den. Den här situationen bevisar ju att det är en kunskap som är livsavgörande. Min förhoppning är att uppmärksamheten kring det här priset kan leda till att fler företag erbjuder sina anställda att få den här kunskapen. Fler kommer hamna i min situation och att man då har verktyg till att våga agera är en trygghet för alla.

Har det förändrat ditt sätt att se på livet?

- Absolut! Jag känner mig mer ödmjuk nu inför livet. När jag ser tillbaka på detta känner jag en enorm tacksamhet till att vi hade så många parametrar som var på vår sida i detta. Tänk om det hade hänt fem minuter eller timmar tidigare. Då hade vi kört i 120 km/h på motorvägen eller suttit på färjan mitt ute på havet från Polen. Det är små marginaler som gör att allt gick så bra. Det finns inget finare pris än att Calle överlevde detta.



Vi erbjuder alla våra 150 medarbetare att gå en utbildning i hjärt- och lungräddning. Detta för att skapa förutsättningar till att kunna agera vid akuta situationer och hjälpa kollegor, kunder och medmänniskor.

Områden som ingår i vår temperaturmätning



MEDARBETARUNDERSÖKNING

Under 2020 lämnade vi den årliga medarbetarundersökningen för att istället börja med temperaturmätningar veckovis. Alla medarbetare får fyra frågor varje vecka från något av de nio områden som vi mäter.

Utöver det mäter vi även eNPS, dvs i vilken grad våra medarbetare är ambassadörer för Varbergs Sparbank. eNPS mäts i en skala från -100 till +100 och för bankens del hade vi 2018 en eNPS på -4, för 2019 +9 och under 2020 landade vi på +20. En fantastiskt rolig utveckling. Bilderna nedan visar vår temperaturmätning och eNPS för året. Vad gäller eNPS arbetar vi för att nå branschsnittet på 30.

Genom temperaturmätningen får vi nu insikter om positiva trender och förbättringar varje vecka, vilket ger varje ledare tydliga indikationer på var åtgärder behöver sättas in och kan stötta när det händer. Alla ledare kan också direkt kommunicera med de medarbetare som lämnar anonyma kommentarer, med en förhoppning om att få igång en dialog även fysiskt. Uppföljningen är direkt och aktuell, vi får indikationer på personalomsättning och sjukfrånvaro och kan därmed agera i tid för att få så hållbara medarbetare som möjligt.

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Bland de mänskliga rättigheter banken identifierat som en central del av hållbarhetsarbetet finns rätten att inte bli diskriminerad. Bankens arbete för att löner, föräldraskap, rekrytering, utveckling samt arbetsförhållanden i övrigt ska ske ur ett jämställt perspektiv.

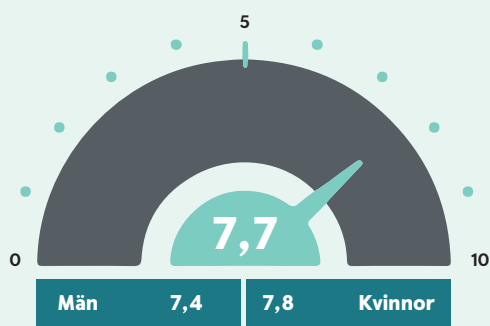
Årliga lönekartläggningar görs för att eventuella osakliga löneskillnader ska bli synliga. De löneskillnader vi idag har mellan kvinnor och män kan till största del förklaras av att kvinnor oftare har yrkesroller med lägre lönenivåer. Då vi upptäcker någon osaklighet i lönesättningen åtgärdas den, som senast, i kommande löneresultat.

Ett aktivt arbete görs även för att nå en mer jämställd könsfördelning i olika yrkesroller och på olika avdelningar. Varje rekrytering är ett unikt tillfälle att göra förändring i könsfördelningen och vi kan nu se att allt fler kvinnor går in i mer kvalificerade roller. Vi har fortsatt en utmaning i att få män att söka roller i det spontana mötet, men kan även här se en ljusning på senare tid.

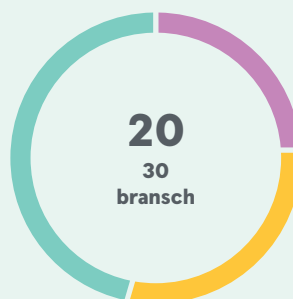
Vi är en inkluderande bank och för oss är det en självklarhet att våra medarbetare ska spegla det samhälle vi lever och verkar i. Vi har naturligtvis en nolltolerans mot kränkningar av alla slag och agerar så snart vi får kännedom om någon situation. Där har vi numera en mycket god hjälp av temperaturmätningen som görs varje vecka. Varje medarbetare har möjlighet att rapportera konstaterade och misstänkta överträdelser mot gällande interna och externa regelverk, vilket framgår tydligt av våra riktlinjer.

Samtliga i banken har, avdelningsvis, genomfört workshops inom mångfald. Dessförinnan hade samtliga chefer i banken deltagit i ett mångfaldsseminarium, där vi arbetade med hur vi ska få in mångfaldsarbetet i vardagen. Genom föreläsningar har vi exempelvis fått insyn i perspektiven Introvert - Extravert, vilket vi har nytta av i arbetet, i familjen och på fritiden.

Resultat av temperaturmätning



Temperaturen visar ett genomsnitt av de 9 olika områdena som vi mäter.



eNPS visar i hur stor utsträckning våra medarbetare kan tänka sig att rekommendera Varbergs Sparbank som arbetsgivare. Skalan är -100 till +100.



Våra medarbetare i siffror

HÖG KVALITET I LEDARSKAPET

Under 2020 har bankens ledarkriterier utvärderats och reviderats utifrån bankens grundläggande värderingar. De uttrycker bankens förväntningar på alla chefer och fungerar som vägledning för var och ens ledarskap.

Våra ledarkriterier:

► Jag är modig

I mitt arbete tar jag ansvar och delegerar. Jag känner tillit till medarbetare och kollegor. Genom tydligt ledarskap skapar jag trygghet och genom att främja självledarskapet bland mina medarbetare bidrar jag till deras utveckling och engagemang.

► Jag är resultatinriktad

I mitt arbete är det viktigt att sätta mål, följa upp dem och att nå dem. Jag har kundfokus i mitt dagliga arbete och drivs av ett genuint affärsmannaskap.

► Jag är öppen

I mitt arbete är jag mån om att skapa ett öppet samtalssklimat, där alla får komma till tals. Genom att involvera medarbetare och kollegor skapar jag delaktighet.

► Jag är kulturbärare

Genom att leva bankens värderingar och måna om människorna omkring mig är jag en ambassadör för bankens kultur och oss som arbetar här.

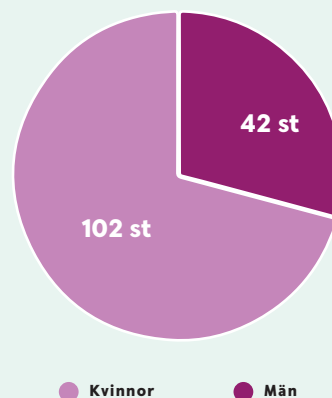
Bankens ledare får individuell kompetensutveckling baserat på de behov man själv och banken har. Ledarutvecklingen sker exempelvis genom traditionella lärarledda utbildningar, genom föreläsningar, genom nätverk med andra ledare och inte minst i det dagliga arbetet med andra kollegor. Under 2021 kommer alla ledare i banken att få gå ett gemensamt ledarutvecklingsprogram med målet att känna trygghet i sitt ledarskap.

ORGANISATIONSFRIHET

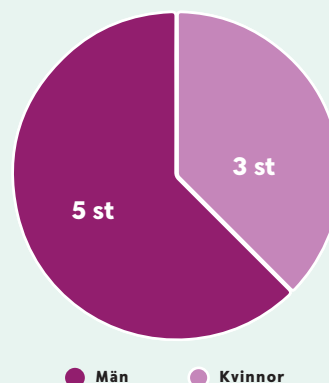
Till grund för bankens anställningsvillkor ligger det kollektivavtal som Finansförbundet och BAO gemensamt tagit fram. Banken har en lokal facklig klubb med Finansförbundet och deras arbete är mycket viktigt i arbetet för hållbara medarbetare med rimliga arbetsvillkor.

Grunden för att samarbetet mellan arbetsgivare och fackklubb ska fungera är en öppen och ömsesidig information. Månadsvis Samråd är det forum där den löpande informationen delas. I lönesamråd och lönekartläggningar arbetar en mindre grupp med att komma överens om löneprocesser och åtgärder. Arbetsmiljökommittén är ett annat naturligt forum för fackligt engagemang. Utöver detta sker spontana möten och träffar kring aktuella frågor.

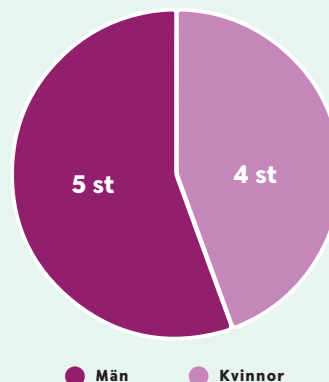
Könsfördelning, Varbergs Sparbank totalt



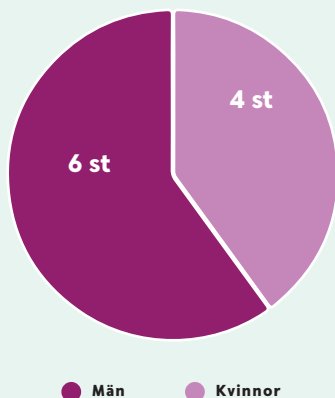
Könsfördelning, Bankledning



Könsfördelning, Styrelse



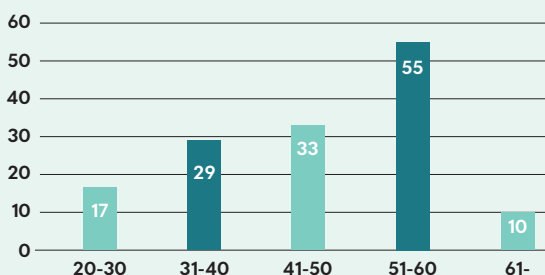
Könsfördelning, övriga chefer



Några nyckeltal 2020

Medelålder i banken	46,5 år
Anställningstid, snitt	14,5 år
Antal anställda, dec 2020	144
Föräldralediga (mer än 1 månad)	9 kvinnor/3 män
Personalomsättning	7,7%

Ålder tillsvidareanställda, dec 2020



“För mig är Sparbanker en mycket god kraft i lokalsamhället.”

Född och uppväxt ett stenkast från banken. Efter 21 år som anställd hos Varbergs Sparbank har bankens minnesmästare Thomas Winbo gått i pension. En mycket uppskattad kollega, med ett stort hjärta för Sparbanksidén.

Vad var ditt första uppdrag i banken?

Jag blev uppringd för nästan exakt 21 år sedan och fick frågan om jag var intresserad av att träffa bankens VD och ta mig an uppdraget att ombilda banken från Varbergs Sparbank till bankaktiebolag. Det kunde jag inte tacka nej till och ägnade mitt första arbetsår till det. Resultatet av detta är ju bildandet av Sparbanksstiftelsen som är ensam ägare till samtliga aktier i Varbergs Sparbank AB. Grundförutsättningen för att vi under årens lopp har kunnat dela ut så stora vinstbelopp från banken till vårt verksamhetsområdet som vi gör. För mig är Sparbanker en mycket god kraft i lokalsamhället. Jag har svårt att se att det finns bättre företag om man ser till samhällsnytta och hållbarhet. Varberg hade varit en helt annan ort på många sätt om det inte varit för bankens bidrag till samhället genom åren.

Hur sammanfattar du din tid som anställd hos oss?

Jag tänker framförallt på Sparbanker som en väldigt bra samhällsföreteelse och Varbergs Sparbank som en väldigt god kraft i synnerhet. Eftersom vi är en så finansiellt välskött bank har vi genom alla mina år i banken, även finanskrisen, utvecklat samhället genom sponsorskap och aktieutdelningar till Stiftelsen. Där det finns en Sparbank finns det mycket bra som inte finns på andra ställen - det är jag mycket stolt över! Sedan är banken en fantastisk arbetsgivare och ett suveränt företag att jobba på. Av de arbetsplatser jag varit på är det den som varit bäst på att ta hand om sin personal. Det är väldigt lätt att komma fram till den slutsatsen när jag ser tillbaka på mina år här och mitt arbetsliv som helhet.



Bankens värderingar **Engagemang – Nära – Tillsammans** har tagits fram genom ett gemensamt arbete med alla i banken som deltagare. Dessa värderingar ligger som en stabil grund för vår kultur och vårt dagliga arbete.

Vårt miljö- och klimatarbete

Det är viktigt för oss att lämna ett så litet klimatavtryck som möjligt och samtidigt påverka våra intressenter i samma riktning. En del i vårt ökade fokus på hållbarhet under 2020 har varit att göra ett klimatkavslut för första gången.

Syftet med klimatkavslutet har varit att kartlägga och öka insikten om omfattningen av koldioxidutsläpp från verksamheten. Genom att samla in relevant data har vi kunnat beräkna och redovisa vår klimatpåverkan. Målsättningen är att använda detta underlag för att sätta mål för utsläppsreduceringar och aktivt verka för en minskande utsläppstrend.

KLIMATKAVSLUT

Klimatkavslutet utgår från GHG-protokollets riktlinjer vilket är den globala standarden för beräkning, hantering och rapportering av växthusgasutsläpp. Metoden innehåller tre rapporteringsnivåer, så kallade scope, som avser:

1. direkta utsläpp,
2. indirekta utsläpp från köpt energi samt
3. indirekta utsläpp upp- och nedströms i värdekedjan

Vår målsättning har varit att mäta och redovisa scope 1 och 2 samt delar av scope 3. De indirekta utsläppen i scope 3 som inkluderas i årets rapport är personalens tjänsteresor, verksamhetens avfall och inköp av kontorspapper. 2020 års siffror är kraftigt påverkade av Covid-19 pandemin, som har haft stor inverkan på bland annat antalet tjänsteresor och fysiska möten. Vi har därför samlat in data för både 2019 och 2020 och utgår från 2019 som basår. Under 2020 har vi sänkt våra totala utsläpp från 19,9 tCO₂e till 11,1 tCO₂e vilket motsvarar en minskning på 44%.

Scope 1: Direkta utsläpp

Våra direkta utsläpp kommer från bankens företagsägda bil samt eventuellt läckage av köldmedia i vår kylanläggning. Bankens utsläpp från bränsleförbrukningen i vår företagsägda bil har gått ned under året på grund av att bilen använts i mindre utsträckning än under 2019. Banken använder köldmedia i kylanläggningar på huvudkontoret vid Varbergs torg. Läckagekontroll genomförs årligen på samtliga aggregat. Utrustningen är läckagekontrollerad och uppfyller gällande krav, registerföring och täthet. Enligt gällande bestämmelser lämnar vi årligen en rapport till miljöförvaltningen. Inga läckage, som orsakar utsläpp, har skett under året.

Scope 2: Indirekta utsläpp från köpt energi

Uppvärmning av bankens fastigheter sker med fjärrvärme och el. Huvudkontoret vid Varbergs torg, Håstens- och Tvååkerskontorens fjärrvärme kommer via varmt spillvatten från det lokala Värö Bruk. Kontoret i Veddige värms upp med direktverkande el. All el som banken förbrukar kommer från den produktion av förnybar el som bankens andelar i föreningarna Varbergs Vind och Varbergsortens Vindkraftsförening årligen producerar. Banken började investera i vindkraftsandelar 2005 och har i dag andelar som mer än väl täcker bankens totala elförbrukning. Användning av fossilfri el gör att vi inte har några utsläpp kopplade till vår elförbrukning. Koldioxidutsläppen från fjärrvärmen är begränsad.

Scope 3: Indirekta utsläpp upp- och nedströms i värdekedjan

Nästan 90% av våra utsläpp sker i Scope 3 via personalens tjänsteresor, verksamhetens avfall, och förbrukning av kontorspapper. Samtliga dessa utsläpp har under året minskat vilket går att härleda till de beteendeförändringar som framtvingats under Covid-19 pandemin.

Inom kategorin tjänsteresor räknas affärsresor med tåg och flyg, tjänsteresor i personalens egna bilar och tjänstebilar. Vid val av tjänsteresa tar vi klimatpåverkan i beaktande. Vi har sedan många år tillbaka en Train-first policy som gör att tåg väljs framför flyg eller bil så långt det är möjligt. Telefon- eller videokonferens skall alltid övervägas innan beslut tas att genomföra en tjänsteresa. Som en följd av Covid-19-pandemin har våra utsläpp från tjänsteresor kraftigt minskat under året.

Genom att fortsätta arbeta med de mötesforum som blivit legio under pandemin kommer såväl interna möten som kundmöten att kunna hållas via digitala plattformar även efter pandemin. På detta sätt frigörs mer tid och resurser för våra medarbetare och såväl restid som klimatpåverkan minskar.

95% av utsläppen från verksamhetens avfall går att härleda till brännbart hushållsavfall. Dessa utsläpp

har också minskat under 2020 vilket sannolikt går att förklara genom att ett flertal av bankens anställda har arbetat hemifrån under året pga pandemin.

Vad gäller vår förbrukning av kontorspapper så har den minskat under året. Vi använder oss av kontorspapper som är klimatneutralt, Svanen-märkt, klorinfritt och EU Ecolabel-märkt. För att hålla nere pappersförbrukningen skickar vi i möjligaste mån elektroniska dokument till våra kunder via internetbanken/mobilappen och vi jobbar aktivt för att öka andel e-signerade avtal som sluts vid kundmöten. Vid e-signering skriver kunder under avtalet digitalt istället för att behöva skriva ut och signera ett fysiskt papper. Under 2020 ökade vi andelen e-signerade avtal från 19% (2019) till 27%.

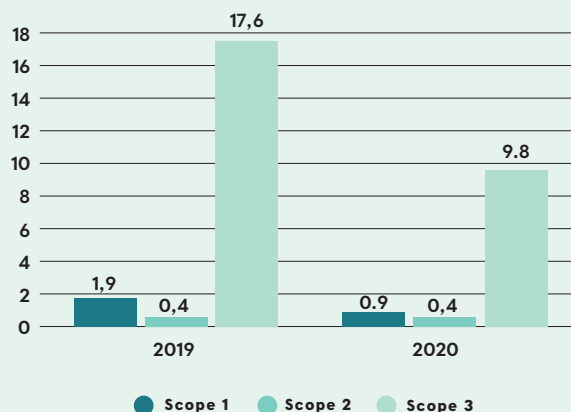
Under året lanserade vi en digital brevlåda för kunder utan internetbanksavtal. Tidigare har vi inte kunnat nå dessa digitalt eftersom internetbanken/mobilappen har varit vår digitala kommunikationskanal. Syftet med den digitala brevlådan är att minska antalet postala utskick samt vidareutveckla digitala funktioner och system som gör det möjligt för majoriteten av våra kunder att ta del av digitala dokument. Vi eftersträvar alltid att hushålla med materiella resurser, till exempel vid distribution och produktion av trycksaker.

ÖKAD DIGITALISERING MINSKAR UTSLÄPP FRÅN KUNDERS RESOR OCH KONTANTHANTERING

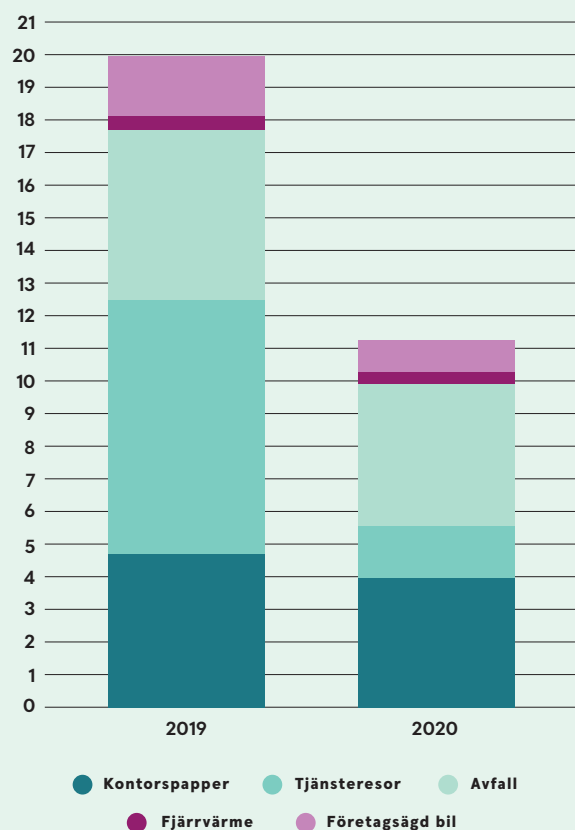
Det digitala samhället har inneburit nya krav på oss som bank, hur vi distribuerar våra produkter och hur vi ger service till kunden. Tillgänglighet och snabbhet har blivit en nyckelfaktor och vi arbetar kontinuerligt med att anpassa och förbättra erbjudandet. Idag väljer allt fler att sköta vardagsekonomin digitalt. Med denna utveckling är det naturligt att vi inte bara anpassar oss utan även stödjer den digitala tillväxten, för att vara en bank med hög tillgänglighet och god service.

De digitala tjänsterna är också ett område där vi som bank kan minska vår indirekta klimatpåverkan genom färre värdetransporter och resor för bankärenden. Över 80% av våra kunder använder idag internetbanken och vi ser också att användandet av tjänster som Mobilt BankID och betaltjänsten Swish fortsätter att öka. Dessa förändrade vanor hos allmänheten har inneburit att allt färre besöker fysiska bankkontor. Denna trend har förstärkts under 2020 som en konsekvens av Covid 19-pandemin. Antalet fysiska kundmöten och kassatransaktioner på våra kontor minskade med 13% respektive 21% under året. Samtidigt minskade också antalet automatuttag med 28%. Vi ökade tillgängligheten med telefonrådgivning under året och samtidigt kunde vi se att antalet ärenden via internetbanken och mobilappen ökade. Antalet digitala låneansökningar ökade kraftigt under året och antalet digitala ansökningar om lånelöften ökade med 88%.

Totala utsläpp CO₂e (TON) per scope



Totala utsläpp CO₂e (TON) per kategori





Det är viktigt att framhålla att kontanthantering som vi tillhandahåller fyller en viktig funktion för lokalsamhälle och näringsliv. Ur den hållbarhetsaspekten har vi valt att underlätta en kontantlös hantering för kunderna men samtidigt behålla kontanthantering då vi bedömer att samhällsnyttan överstiger klimatpåverkan.

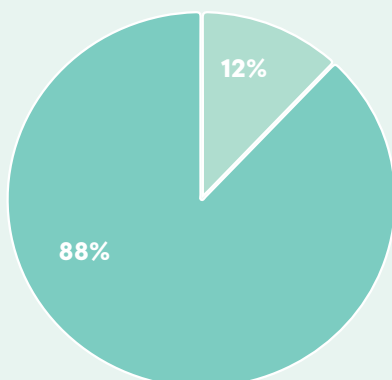
Vi har också förståelse för att människor har olika lätt att ta till sig ny teknik. Under 2020 lanserade vi utbildningen Digital Vardag som syftar till att minska det digitala utanförskapet. Genom fysiska och digitala träffar möter vi människor som vill få guidning i digitala verktyg som underlättar vardagen och vi undervisar om säkerhet på nätet. Utbildningen har tyvärr inte kunnat implementeras enligt plan pga Covid-19 pandemin.

ÖKAT INTRESSE FÖR HÅLLBART SPARANDE

Klimatförändringarna och omställningen till ett mer hållbart samhälle har lett till att många reflekterar över situationen vi befinner oss i idag. En ökad medvetenhet om hur vårt beteende och livsstil inverkar på klimatet och förbrukningen av jordens resurser har fått människor att reflektera över sina möjligheter att påverka. Genom att placera hållbart bidrar man till att ansvarsfulla bolag får mer finansiering medan bolag vars verksamhet inte är hållbar är tvungna att ändra sitt agerande. Ett hållbart sparande innebär också att man tar ansvar för hur de företag man investerar i genererar sin avkastning.

Vår största leverantör av fonder, Swedbank Robur, har alltid hållbarhet som ledstjärna, med visionen att bli världsledare i hållbart värdeskapande. Roburs målsättning är att allt fondkapital ska vara förvalt i linje med Parisavtalet 2025 samt vara koldioxidneutralt 2040. Robur arbetar med hållbarhet både genom att utöva en aktiv ägarroll i de bolag fonderna har investerat i men

**Innehav i fonder med utökat hållbarhetsarbete*
i förhållande till totalt fondinnehav**



“

Över 80% av våra kunder använder idag internetbanken.

också genom särskilt inriktade fonder. De jobbar även efter generella investeringsregler som förbjuder innehav inom vissa sektorer som exempelvis produktion av kemiska och biologiska vapen.

För att göra det enklare och tydligare att spara med klimatet i fokus lanserade Robur under 2020 de första fonderna att förvaltas i linje med Parisavtalet. Först ut att bli klassificerade som "Paris Aligned" är Swedbank Robur Access Edge fonderna. Sedan 2017 erbjuder Robur också fem Svanen-märkta fonder. Under hösten lanserade Robur också den nya fonden Swedbank Robur Transition Energy. Det är en global och tematisk hållbarhetsfond som investerar i bolag som bidrar till den hållbara energiomställning som krävs för att minska klimatförändringarna.

Ett antal av Roburs fonder har utökade placeringskriterier för att välja bort ytterligare produkter och tjänster som inte anses hållbara*. Under senaste året, ackumulerat per 31 december 2020, har våra kunder valt att placera 910 msek i dessa fonder. Det innebär en ökning på 7%, jämfört med 2019, för placeringar i fonder med utökat hållbarhetsarbete. Det motsvarar 12% av våra kunders totala fondinnehav.

För oss som bank är det viktigt att informera våra kunder att man genom att göra ett aktivt val och välja ett hållbart sparande kan göra stor skillnad. Kunderna kan själva söka efter hållbara fondalternativ i internetbanken och mobilappen. Med ett personligt möte med bankens rådgivare finns möjlighet till ytterligare hjälp angående olika former av hållbara placeringar. I samband med Green Week Varberg i november höll vi ett digitalt webinar om hållbart sparande som riktade sig till våra kunder och allmänheten.

* Fonder i denna kategori utgörs i första hand av Transitionfonderna, Global Impact, Humanfond, Ethica Obligation, Accessfonderna, Access Edgefonderna, Transferfonderna.

Vårt arbete mot korruption och finansiell brottslighet

Banken förvaltar stora värden, och det är viktigt att vi gör det på rätt sätt. Vi ställer höga krav på ordning och reda i banken. Genom att göra rätt från början minskar vi risker och kostnader för att rätta i efterhand.

En förutsättning för god ordning är givetvis att våra medarbetare följer de regler och lagar som reglerar vår verksamhet samt att vi har fungerande arbetsprocesser och en god uppföljning och kontroll. Bankers verksamhet regleras i lag och styrs av ett omfattande regelverk av lagar och föreskrifter. Vi har också interna policyer och riktlinjer som styr vårt sätt att arbeta. Vår styrelse har bland annat fastställt ett antal övergripande policyer inom etik, antipenningtvätt och intressekonflikter.

VARBERGS SPARBANKS ETIKREGLER

Våra framgångar är beroende av kunders, medarbetares, ägares, leverantörers, myndigheters och andra intressenters förtroende för att banken agerar på ett ansvarsfullt sätt. Vår Etikpolicy är fastställd av bankens styrelse och föreskriver att banken ska ha hög etisk standard, följa lagar och föreskrifter, behandla kunder

med respekt, motverka intressekonflikter, ta hand om anmälningar från anställda kring oegentligheter samt beakta sekretess.

Banken har rutiner för visseblåsning och samtliga medarbetare kan anonymt lämna uppgifter om oegentligheter utan att det får konsekvenser för den egna anställningen.

ANTI-KORRUPTION OCH ARBETE MOT FINANSIELL KRIMINALITET

Vår målsättning är att ständigt arbeta för att minimera risken för att banken, eller våra produkter och tjänster, utnyttjas som ett led i finansiell kriminalitet. Finansiell kriminalitet innefattar penningtvätt, finansiering av terrorism, skattebrott, korruption, bedrägerier och brott mot internationella sanktioner. Vi har personal som arbetar med att motverka finansiell kriminalitet som leds av en särskilt utsedd befattningshavare. Utgångspunkt i arbetet är bland annat bankens låga risktolerans samt de externa regelverken gällande penningtvätt och finansiering av terrorism.

Vårt decentraliserade arbetssätt och starka lokala förankring i samhället skapar goda möjligheter till nära och långsiktiga kundrelationer. Det innebär att våra medarbetare lär känna våra kunder och kan förstå deras verksamhet och behov. Det är också grunden för att upprätthålla effektiva rutiner, processer och system för att minska risken att banken utnyttjas i någon typ av brottslighet.

Våra kundrelationer inleds huvudsakligen på något av våra bankkontor. Vi möter även kunderna dygnet runt på våra digitala mötesplatser, till exempel via internet och telefon. Det innebär att vi behöver veta hur kunderna använder våra produkter, tjänster och i vilka kanaler både för att förstå kundernas behov och beteende, men också för att kunna arbeta effektivt med åtgärder mot kriminalitet. Det här arbetet ställer krav på kompetens och medvetenhet. Medarbetare och chefer ska varje år genomgå en obligatorisk utbildning inom åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.



Varje medarbetare och chef ska ta ansvar för att minska risken att banken erbjuder tjänster och produkter till kunder som använder dem i någon form av finansiell kriminalitet. Det är också viktigt att medarbetare och chefer vet hur de ska agera om de misstänker att banken utnyttjas i brottslig aktivitet. Vi övervakar på olika sätt kontinuerligt transaktioner som sker i bankens olika system. Vid misstanke om oegentligheter startas en utredning och föreligger misstankar om brott sker en anmälan till Finanspolisen.

Våra medarbetare genomför varje år utbildningar i vilka det bland annat ingår avsnitt som behandlar intressekonflikter, korruption och AML/CTF (Anti Penningtvätt och Terrorismfinansiering).

INTRESSEKONFLIKTER

Intressekonflikter förekommer dagligen i samhället, även inom den finansiella sektorn. Alla våra medarbetare, oavsett var de arbetar, är skyldiga att följa bankens regelverk om intressekonflikter. Intressekonflikter ska löpande identifieras och, i så stor utsträckning som möjligt, undvikas.

Vi har rutiner för att hantera intressekonflikter i syfte att förhindra att kunder och andra intressenter påverkas negativt. Vår policy för hantering av intressekonflikter ger ytterligare vägledning för bankens arbete på detta område, till exempel genom att policyn räknar upp ett antal områden där intressekonflikter kan uppstå i verksamheten. I policyn framgår bland annat hur arbetet med att identifiera och hantera intressekonflikter bedrivs. Det är viktigt att våra medarbetare följer lagar och bankens regelverk mot mutor och otillbörlig påverkan, för att undvika beroendeställning till kund eller leverantör, eller att själva påverka en kund eller leverantör på ett olämpligt sätt. Det finns rutiner för hur medarbetare ska rapportera misstänkta överträdelser av dessa regler.

KUNDKLAGOMÅL

Att fånga upp kundklagomål är en väsentlig del av att säkerställa ett etiskt riktigt beteende inom banken. Vår process för att hantera klagomål benämns kundupplevelsen och syftar till att med ett vidare perspektiv fånga in mer än enbart klagomål på rena felaktigheter. Avsikten är istället att skapa en feedback-loop så att vi kan förbättra alla processer mot kund.

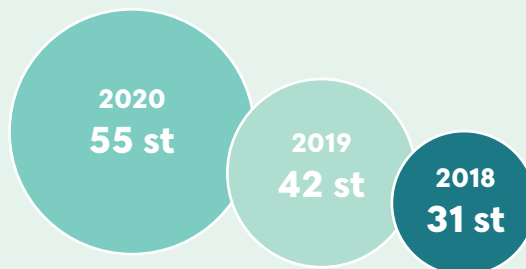
“

Att fånga upp kundklagomål är en väsentlig del av att säkerställa ett etiskt riktigt beteende inom banken.

Antal registrerade kundklagomål

2020	2019	2018
193	169	200

Antal anmälningar till Finanspolisen om misstänkt penningtvätt eller finansiering av terrorism.



Vi är en stabil bank

Genom att vara en lönsam bank med balanserad risk, skapar vi förutsättningar där vi kan tillgodose våra kunders behov på såväl kort som lång sikt. För att vara konkurrenskraftig över tid och säkerställa vår överlevnad behöver vi bygga upp en pålitlig lönsamhet samt inge förtroende så att våra intressenter ser oss som en trygg partner med stabil intjäningsförmåga.

KAPITALTÄCKNING

Eget kapital i ett bolag är viktigt av två skäl. Dels för att kunna motstå perioder av negativ ekonomisk utveckling som exempelvis en lågkonjunktur eller finanskris. Dels, och framför allt, för att kunna utveckla verksamheten. Dessa två skäl gäller även för en bank och eftersom banker är en del av infrastrukturen i ett samhälle har finansinspektionen, som övervakar finansmarknadens aktörer, skapat särskilda regler för hur mycket kapital en bank måste ha. På så vis skyddas kunders intressen och samhället i stort. I Varbergs Sparbank finns det betydligt mer kapital än de krav myndigheten ställer, det gör banken extra motståndskraftig och ger banken en förmåga att växa med sina kunder och med Varberg.

FINANSIERING

Att erbjuda alla medborgare i verksamhetsområdet en möjlighet att spara pengar på konto och på så sätt skapa en hållbar ekonomisk framtid är sparbankens ursprung. Sparade pengar på konto, det vi kallar inlåning från allmänheten, utgör fortfarande den absoluta majoriteten av bankens finansiering. Inlåningen är sprid bland över 50 000 kunder vilket ger en stabilitet och långsiktighet.

Upparbetade vinster i banken utgör en annan källa till finansiering. Att kunna finansiera en del av sin bankverksamhet med eget kapital, dit upparbetade vinster räknas, bidrar också till stabilitet och är ett krav från finansinspektionen.

Som komplement till inlåning och eget kapital har banken även möjlighet att finansiera sig på kapitalmarknaden. Det sker genom att banken ger ut obligationer som olika investerare kan köpa. Banken har idag tre utestående obligationer om totalt 900 miljoner kronor. Möjligheten att finansiera verksamheten genom att ge ut obligationer ökar stabiliteten ytterligare och gör banken än mer hållbar.

EKONOMISKT VÄRDESKAPANDE

Det är viktigt av flera anledningar att en bank går med vinst. En viktig del är att upparbetade vinster ska-

par motståndskraft i banken mot framtida ekonomisk nedgång eller kris. En annan del är att det ger banken möjlighet att växa med sina kunder och med verksamhetsområdet genom ny kreditgivning. Ytterligare en viktig aspekt av vinstskapande i banken är den skatteintäkt det ger upphov till.

Ett unikt värde från vinstskapandet i banken är den allmännytta som skapas genom utdelning till Sparbanksstiftelsen Varberg. Årligen delas ca. 20% av bankens vinst efter skatt ut till stiftelsen som i sin tur beviljar bidrag inom verksamhetsområdet. Totalt föreslås en utdelning om 78 mkr på bolagsstämman i april 2021.

BANKEN SOM SKATTEBETALARE

För banken är skatt en viktig hållbarhetsfråga. Vi bidrar till samhället där vi verkar bland annat genom att betala skatter och avgifter samt genom att anställa personal. Banken betalar bland annat bolagsskatt, sociala avgifter och fastighetsskatt. Dessutom betalar banken statliga avgifter i form av insättningsgaranti och resolutionsavgift som ska garantera stabilitet i det finansiella systemet. Under 2020 var bankens resultat 151 mkr och sammanlagt betalade banken skatter och statliga avgifter på 70 mkr fördelat enligt följande; bolagsskatt 33 mkr, sociala avgifter och särskild löneskatt 27 mkr, fastighetsskatt 1 mkr, insättningsgarantiavgift 7 mkr, resolutionsavgift 2 mkr.

ANSVARFULL KREDITGIVNING

Att tillhandahålla krediter till hushåll och företag är bankens kärnverksamhet. Banken har en stark lokal närvaro genom sina kontor och uppnår därigenom en god kännedom om kunderna, de lokala förutsättningarna och kundernas affärer. Det innebär också att vi kan fatta besluten nära våra kunder. Bankens utgångspunkt är alltid att skapa en långsiktigt hållbar relation med våra kunder.

Kreditgivningen utgår från en bedömning av varje enskild kunds återbetalningsförmåga, dvs vi lämnar krediter till kunder som vi bedömer kommer att klara av att betala sina lån. Att tillhandahålla krediter till en

kund med svag återbetalningsförmåga med argumentet att kunden är villiga att betala en hög ränta eller erbjuda goda säkerheter accepteras inte. Detta skyddar kunderna från att hamna i ekonomiskt svåra situationer på grund av för hög skuldsättning. Över tid är detta bra både för kunden, banken och samhället.

GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER VID KREDITGIVNING

Långsiktig hållbarhet är en av de grundläggande principerna i bankens kreditpolicy. Hållbarhetsperspektivet ingår som en naturlig och integrerad del i all kreditverksamhet. Miljöhänsyn, socialt ansvar och affärsetik ska inkluderas i analysen av kundens möjligheter och risker i varje kreditaffär samt även ingå som del av kredituppföljningen för att kunna begränsa risker och dra nytta av möjligheter. Vid kreditgivning tas exempelvis hänsyn till hur miljörisker kan påverka kundens återbetalningsförmåga. I vissa fall kan detta innebära att banken avstår från att bevilja krediter till företag som inte tar miljöhänsyn eller inte bedriver sin verksamhet affärsetiskt.

Resultat i korthet

mkr	2020	2019
Resultat före kreditförluster	163	329
Kreditförluster	-12	-10
Rörelseresultat	151	320
Räntabilitet på eget kapital	3,5%	7,4%
Kreditförlustnivå	0,1%	0,1



Styrelsens underskrifter

Såvitt vi känner till är hållbarhetsredovisningen upprättad i överensstämmelse med god redovisningssed för bankaktiebolag. Lämnade uppgifter stämmer med de faktiska förhållandena och ingenting av väsentlig betydelse är utelämnat som skulle kunna påverka den bild av banken som skapats av hållbarhetsredovisningen.

VARBERG DEN 25 MARS 2021

Joakim Petersson
Ordförande

Pär Lindgren
Vice ordförande

Göran Borg

Helene Gunnarsson

Jörgen Andersson

Ann Rydholm

Henrik Westergård

Anita Jönsson
Personalrepresentant

Lisbeth Johansson
Personalrepresentant

Bo Liljegen
Verkställande direktör

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Varbergs Sparbank AB (publ), org.nr 516401-0158

UPPDRAG OCH ANSVARSFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2020 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

UTTALANDE

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av våra underskrifter

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Vårt yttrande har avgivits den 25 mars 2021

.....
Marcus Robertsson
Huvudansvarig revisor

.....
Johan Brobäck
Auktoriserad revisor



Varbergs Sparbank

