

Samfunnsansvar (CSR)

Som stor regional bank lever SpareBank 1 SMN i nært felleskap med regionen. Helt siden stiftelsen av banken i 1823 har videreutvikling av samfunnet vi lever i stått sentralt i våre valg og disponeringer. Med lokal kunnskap og nærhet til kundene gjør vi vurderinger som i tillegg til økonomi og risiko baserer seg på et samfunnsperspektiv, og hvor vi arbeider tett med kunder og lokalsamfunn for å utvikle gode virksomheter og gode levevilkår.

Hensynet til samfunnet er integrert i alle deler og på alle nivå i vår virksomhet, herunder momenter som berøres av Regnskapslovens § 3-3 som omhandler menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, sosiale forhold, ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon. Slik sikrer vi at etikk, miljø og viktige samfunnsspørsmål til enhver tid står på dagsorden.

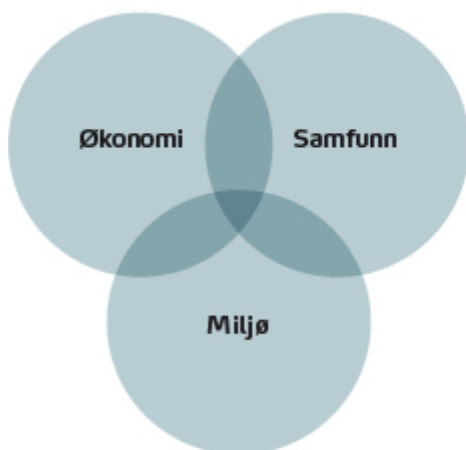
Gjennom bankens gavefond har vi i en årrekke tilbakeført midler til regionen vi er en del av. Vi kan nevne stipend til talent innen kunst og idrett, støtte til lokale lag og organisasjoner, trivselstiltak i nærmiljøer og bidrag til næringsutvikling i Trøndelag og på Nordvestlandet.

I utviklingen av regionen er det viktig med et aktivt samarbeid mellom forskning, utvikling, utdanning og næringsliv. SpareBank 1 SMN bruker hvert år betydelige ressurser på å stimulere til nyskaping samt å koble industri, næringsliv og kunnskap. Samarbeidet med NTNU, Sintef i Trondheim, iKuben i Molde og Høgskolen i Ålesund er sentralt i dette arbeidet.

Den tredelte bunnlinje

Solid bankdrift skaper fundament for samfunnsansvarlig utvikling. Vi søker å finne en god balanse mellom økonomi, samfunn og miljø. Under hvert tema har vi definerte nøkkelområder hvor det er utviklet spesifikke tiltak.

Struktur for vår tenking omkring samfunnsansvar



Økonomi

Strategier og planverk
Økonomiske nøkkeltall
Etikk og lønverk
Forhold til elere
Risikohåndtering

Samfunn

Organisasjon/ansatte
Kunder/marked
Leverandører
Samfunnsengasjement
Teknologi/sikkerhet

Miljø

Ressursbruk
Innkjøpspolicy
Energi
Forurensing
Avfallshåndtering

Status 2009 - 2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Strategi/økonomi							
Konsernstrategi	Videreutviklet	Videreutviklet	Videreutviklet	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Utvikle CSR-strategi	Videreutviklet	Videreutviklet	Videreutviklet	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Resultat før skatt (mill)	1 776	2 143	1 758	1 355	1 279	1 282	1 147
Forvaltningskapital (mill)	131 914	126 047	115 630	107 919	101 455	97 992	84 541
Egenkapitalavkastning	10,7 %	15,1 %	13,3 %	11,7 %	12,8 %	14,6 %	16,2 %
Ren kjernekapitaldekning	13,6 %	11,2 %	11,1 %	10,0 %	8,9 %	9,3 %	7,8 %
Antall utstedte egenkapitalbevis (mill)	129,83	129,83	129,83	129,83	102,76	102,74	82,78
Børskurs per 31.12	50,50	58,50	55,00	34,80	36,31	49,89	45,06
Børsverdi (mill) per 31.12.	6 556	7 595	7 141	4 518	3 731	5 124	3 749
Direkte avkastning	4,5 %	3,8 %	3,2 %	4,3 %	5,1 %	5,6 %	4,6 %
Antall eiere	8 059	8 398	8 741	9 749	9 532	9 654	9 500
Samfunn/sosiale forhold							
Antall årsverk	645	753	758	819	794	793	805
Sykefravær	4,2 %	3,2 %	4,1 %	4,6 %	4,0 %	4,0 %	4,2 %
Andel kvinner	53,0 %	48,0 %	51,0 %	51,9 %	52,0 %	51,0 %	51,5 %
Andel kvinner i ledende stillinger	36,0 %	32,0 %	31,6 %	28,7 %	27,0 %	28,0 %	28,0 %
Gjennomsnittsalder	46 år	46 år	46 år	46 år	46 år	46 år	45 år
Ansattes tilfredshet (ATI)	NA**	768*	756*	730*	715*	I/T	750
Avtale om inkluderende arbeidsliv	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Strategi for livsfasepolitikk	Videreutviklet	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Antall kontor	48	48	50	51	54	54	56
Antall privatkunder	209 200	203 000	201 500	200 900	196 500	194 500	194 000
Andel tildelt kultur	27 %	28 %	21 %	20 %	27 %	26 %	24 %
Andel tildelt idrett	30 %	26 %	15 %	22 %	26 %	27 %	20 %
Andel tildelt humanitært arbeid	8 %	7 %	5 %	12 %	7 %	7 %	4 %
Andel tildelt næringsutvikling	35 %	39 %	59 %	46 %	40 %	40 %	52 %
Miljø							
Innkjøp av papir (tonn)	19,8	26,5	35,8	35,8	35,7	39,1	35,9
Energiforbruk (kwh)	4 522 914	5 965 100	6 134 600	6 135 000	6 900 500	7 004 400	6 580 000
Antall flyreiser	3 660	3 626	3 517	3 524	3 910	3 816	3 585
Returordning av teknologisk avfall (tonn)	0,30	3,15	3,10	3,25	3,40	3,43	2,90
Kildesortering	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Returordning skrivere og tonere	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Antall videokonferanserom	11	10	10	10	8	6	6
Strategi/handlingsplan for energi og miljø i nytt hovedkontor	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført	Videreført
Antall kontor sertifisert som Miljøfyrtårn	15	15	4	4	2	1	1

* Nytt system for organisasjonsanalyse fra 2011

** Organisasjonsanalyse ikke gjennomført i 2015

Etikk

Konsernets virksomhet er avhengig av tillit fra kunder, offentlige myndigheter og samfunnet for øvrig. SpareBank 1 SMNs ansatte skal kjennetegnes ved at de har en høy etisk standard. Dette innebærer at hver enkelt, i enhver sammenheng der vi identifiseres med bedriften, skal vise en adferd som oppfattes som tillitvekkende, ærlig og redelig og som er i henhold til normer, regler og lover som gjelder i samfunnet.

SpareBank 1 SMN skal gi saklig og riktig informasjon på en ærlig, redelig og åpen måte om bankens virksomhet og tjenester.

SpareBank 1 SMN har lagt opp til følgende formaliserte og gjentakende gjennomgang av bankens etiske retningslinjer overfor konsernets ansatte, og slik at dette til sammen skal utgjøre det formelle rammeverktøyet for den praktiske adferden hos samtlige av bankens ansatte:

- De etiske retningslinjene er en del av personalhåndboken, og derav en del av ansettelsesavtalen.
- De etiske retningslinjene gjennomgås, med tilhørende eksempler og diskusjon for alle nyansatte.
- Alle nyansatte går igjennom en obligatorisk modul med etikk som tema.
- Alle autoriserte og godkjente rådgivere har en årlig kompetanseoppdatering som inkluderer samtale om etikk.

Organisasjon og ansatte

SpareBank 1 SMN skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsplass for medarbeidere i alle aldersgrupper og livsfaser. Banken legger til rette for at balansen mellom jobb, hjem og fritid oppleves som god for alle medarbeidere. Vi vil også bidra til at våre ansatte opprettholder en god helse gjennom å stimulere til fysisk aktivitet. Hensikten med dette er en tro på at medarbeidere som har fått tilrettelagt for sine behov yter bedre, til beste for seg selv og bedriften.

SpareBank 1 SMN har et lavt sykefravær, 4,17 prosent i 2015, og vi antar noe av dette kan tilskrives motiverte medarbeidere som har utfordrende og stimulerende oppgaver samtidig som mange holder seg i god fysisk form gjennom ulike former for aktivitet.

Vi har en god balanse mellom kjønn og aldersgrupper. Banken arbeider med å øke andelen kvinner i ledende stillinger. Andelen kvinnelige ledere var 36 prosent i 2015 mot 32 prosent i 2014.

Konsernet har etablert et robust rammeverk på organisasjonsområdet:

- personalhåndbok, HMS-håndbok, IA-avtale
- interne avtalefestede utvalg; kontaktutvalg, ansettelsesutvalg, forhandlingsutvalg
- etiske retningslinjer, rutine for bekymringsmeldinger, rutine for konflikthåndtering
- introduksjonsprogram og nyansattesamlinger
- målrettet kompetanseutvikling gjennom rådgiverskole og læringshus
- rammeverk for utviklingssamtaler
- medarbeiderundersøkelse og oppfølging av denne
- livsfasepolitikk

For å fremme bedre helse, økt motivasjon og trivsel har konsernet etablert prosjektet BedreForm. Prosjektet er en målrettet satsing på å motivere ansatte til å øke sin fysiske aktivitet.

Korrupsjon og interne misligheter

Korrupsjon defineres som det å gi/tilby eller kreve/motta/akseptere en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag.

Interne misligheter omfatter handlinger hvor en medarbeider, vikar, tillitsvalgt eller medlem av styrende organer i SpareBank 1 SMN bevisst og uberettiget begår handlinger som fører til vinning eller økonomisk fordel for seg selv eller andre. Dette kan foregå på ulike måter eksempelvis ved underslag, tyveri, dokumentfalsk, økonomisk utroskap, bedrageri, salg av informasjon eller tilbakeholdelse av informasjon. Uregelmessigheter kan omfatte overtredelse av gjeldende instruks, etiske regler, retningslinjer, fullmakter eller avtaler.

Konsernets sanksjonssystem skal sikre ensartede reaksjoner, rapportering, arkivering og oppfølging av kritikkverdige forhold blant ansatte på tvers av konsernet. Målet med sanksjonssystemet er å ha et effektivt regelsett som sikrer etterlevelse av fastsatte handlingsnormer og samtidig ivaretar medarbeidernes rettssikkerhet.

Varsling av korrupsjon og andre misligheter i en virksomhet betegnes gjerne som *whistleblowing*. Alle har et samfunnsansvar og bør si ifra om straffbare handlinger. SpareBank 1 SMN har høy bevissthet rundt dette tema og bidrar med forebygging og avdekking av eventuelle tilfeller samt foretar utredninger ved mistanke om misligheter eller uregelmessigheter.

Hvitvasking og terrorfinansiering

Kjenn din kunde og kjenn din kundes forretning er viktige prinsipper i Hvitvaskingsloven. Samtidig med den samfunnsmessige utviklingen med økt risikoeksponering, erfarer banken at regelverket og internasjonale standarder er i stadig utvikling. Gjennomgående stilles det økte krav samt mer spesifikke og strenge krav til kundekontroll og kundeoppfølging.

SpareBank 1 SMN arbeider systematisk med å avdekke og bekjempe økonomisk kriminalitet. Som rapporteringspliktig finansinstitusjon er banken pålagt å foreta en konkret gjennomgang av risikoen for hvitvasking og terrorfinansiering knyttet til vår virksomhet. Vår risikovurdering tar utgangspunkt i identifikasjon og vurdering av risiko knyttet til kunde, kundeforhold, produkter og transaksjoner. Kundekontrolltiltakene skal tilpasses den identifiserte risikoen.

Kunnskap om egen virksomhet og bankens kunder er viktig for å utøve en risikobasert tilnærming ift krav som lovverket stiller til oss. Det betyr at SpareBank 1 SMN skal kjenne til hvilke transaksjoner det er vanlig for kunden å foreta, for å kunne avdekke uvanlige/mistenkelige transaksjoner. Banken skal i den sammenheng kunne vise at våre kontrolltiltak er tilpasset den aktuelle risikoen. Myndigheter, kunder og konkurrenter skal ha tillit til bankens profesjonalitet og redelighet. Gjennom årvåkenhet i alle ledd i organisasjonen skal banken bidra til at våre produkter og tjenester ikke utnyttes til gjennomføring av kriminalitet.

Trusselbildet har endret seg innen økonomisk kriminalitet, ikke minst med økt grad av organisert og grensekryssende kriminalitet. Banken ser stadig mer avanserte forsøk på hvitvasking, og erfarer også økte transaksjoner over landegrenser samt en økning av utenlandske kunder. Vi observerer videre at svindel og svindelforsøk mot våre kunder blir stadig mer utbredt. Kundene blir forledet til å betale inn beløp til mottaker i utlandet, eksempelvis ift. nettdating, investeringssvindel, leie av feriehus, falske e-poster etc.

SpareBank 1 SMN har de siste to årene økt antall rapporteringer til Økokrim med ca 90 prosent fra tidligere år. Banken utredet og meldte 114 saker i 2015. En vesentlig andel av saker som ble rapportert, knytter seg til hyppige/store kontantinnskudd via innskuddsautomat, som gjerne benyttes til overføring til utlandet, ekstraordinær nedbetaling av lån, sammenblanding av privat- og næringsvirksomhet etc. samt annen mistenkelig adferd på konto og større kontantuttak.

Alle medarbeidere skal etter fast intervall gjennomføre obligatorisk e-læring om hvitvasking og terrorfinansiering. I tillegg avholdes det årlig 20-25 kurs innen hvitvasking for et stort antall ansatte.

Miljø

Konsernet gjennomfører tiltak som skal bidra til å redusere forbruk av energi, papir og andre ressurser. Videre reduserer vi ressurskrevende reisevirksomhet ved å erstatte reiser med videokonferanser. Håndtering av teknologisk avfall og innkjøp av miljøvennlige løsninger har også høy oppmerksomhet. Banken arbeider kontinuerlig for å sikre riktige innkjøp av teknologisk utstyr der vi legger energi og miljøkrav inn som spesifikke vurderingskriterier. Dette er forankret i en egen innkjøpsveileder og våre handlingsplaner for Miljøfyrtårn.

Alt teknologisk utstyr håndteres som spesialavfall og leveres i en godkjent miljøreturordning. Det ble i 2015 returnert vel 300 kg teknologisk avfall. Papirforbruket var 19,8 tonn, mot 26,5 tonn i 2014. Bruk av elektroniske arbeidsprosesser øker, noe som stiller større krav til sikkerhet og personvern. Følgende tiltak gjennomføres for å sikre fokus og kompetanse på sikkerhet:

- jevnlig interne kurs i sikkerhet
- gjennomført nasjonale sikkerhetsøvelser (katastrofeøvelser)

SpareBank 1 SMN foretok 3660 flyreiser i løpet av 2015 mot 3626 i 2014. Til tross for økt kundeaktivitet samt bankens engasjement i utvalg og prosjekter i regi av SpareBank 1-alliansen, er reiseaktiviteten med fly stabilt. Bruk av videokonferanser, telefonkonferanser og digitale verktøy for samhandling og kunnskapsdeling er økende. Vi oppfordrer også ansatte til å reise kollektivt eller helst sykle eller gå til og fra arbeid hvis praktisk mulig.

Meget lavt energiforbruk i hovedkontoret

SpareBank 1 SMN flyttet inn i nytt hovedkontor høsten 2010. Våre målsetninger for energi og innemiljø var ambisiøse. Målet for energidelen i kontordelen var 85 kWh per kvm per år. Målsetningen ble oppfylt med god margin allerede første driftsår. Energiforbruket på kontordelen viste etter tre års drift 77 kWh per kvm, noe som er langt under myndighetskravene på 144 kWh per kvm. Konkrete tiltak for å redusere energiforbruket i 2014, har sammen med en lavere vintertemperatur, gitt en total innsparing på ca. 170.000 kWh sammenlignet med 2013. Forbruket i kontordelen ligger rundt 60 kWh per kvm. Årsakene til det lave energiforbruket er mange og sammensatte, men de viktigste faktorene er:

- en godt isolert og tett bygningskropp
- et svært energieffektivt ventilasjonssystem
- et godt styrings- og driftsoppfølgingssystem
- organisering av arbeidsplassen og oppfølging fra byggets brukere

Det arbeides med energireduserende tiltak på alle kontorer som er under miljøsertifisering.

Miljøfyrtårn

SpareBank 1 SMN har valgt å sertifiseres som Miljøfyrtårn. Miljøfyrtårn er en nasjonal sertifiseringsordning i privat og offentlig sektor. Vi sertifiseres etter reglene om hovedkontormodell. Ved starten på 2015 var hovedkontoret i Trondheim og kontorene i Ålesund, Stjørdal og Steinkjer sertifisert. Nå er i tillegg 12 andre kontorer sertifisert. Våre datterselskap SpareBank 1 Finans Midt-Norge og SpareBank 1 Bilplan er også sertifisert. Dette innebærer at kontorer, hvor ca. 700 ansatte har sitt daglige virke, er sertifisert innen områdene arbeidsmiljø, innkjøp/materialbruk, energi, transport, avfall, utslipp og estetikk. I 2016 starter sertifiseringen av resten av kontorene. SpareBank 1 SMN er også medlem av Grønt Punkt Norge.

SpareBank 1 SMN og gavearbeidet

Bidrag til samfunnet skal være allmennyttig og komme flest mulig til gode. Vi legger betydelig vekt på at våre bidrag skal bygge, støtte og utvikle landsdelen. For å kunne skape nye verdier og gjøre landsdelen til et attraktivt sted å bo bidrar vi både med kompetanse og kapital.

- Vi jobber for at personer, ideer og ressurser bringes sammen og som bidrar til verdiskaping
- Vi tilfører kapital til aktivitet som fremmer samfunnsmessige målsettinger

Vi stiller de samme etiske og miljømessige kravene til våre samarbeidspartnere som oss selv. I prosesser og ved tildelinger av noe omfang, etableres skriftlige avtaler for å sikre at våre samfunnsmessige krav blir etterlevd. Våre hovedsatsingsområder er følgende:

Næringsutvikling

- innovasjon og nyskaping
- kompetanseoverføring til regionens næringsliv
- bidra til å utvikle infrastruktur
- utvikle entreprenørskap
- starthjelp ved nyetableringer (såkorn- og venturekapital)

Kultur/idrett

- særskilt satsing mot barn og ungdom
- bidra til å styrke regionens identitet og historiske grunnlag basert på Olavstradisjonen (Olavsarven)
- bidra til å stimulere talent, ungdom og ildsjeler både innenfor kultur- og idrettsområdet, blant annet gjennom SpareBank 1 SMN Talentstipend

SpareBank 1 SMN utbetalte i 2015 vel 30 millioner kroner til samfunnsnyttig virksomhet gjennom gaveinstituttet.

