

Rapport for bæredygtighed og samfundsansvar 2025



Sparekassen Thy

Indhold

03

Forord

04

Om Sparekassen Thy

09

Vores tilgang til ESG og
samfundsansvar

18

E • Miljø

24

S • Social

36

G • Governance

39

Bilag



Forord

I Sparekassen Thy har vi altid haft en ambition om at gøre en forskel. Ikke bare for vores kunder, men også for det samfund, vi er en del af.

Som finansiell virksomhed og en større lokal arbejdsplads ser vi, at vi har et særligt ansvar og en mulighed for at bidrage ind i den omstilling, vi alle er midt i. Mod et mere grønt og ansvarligt samfund.

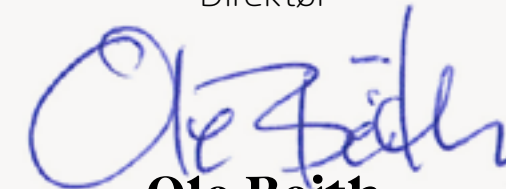
For os fylder ESG stadig mere i dagligdagen og er i gang med at blive integreret i vores måde at drive sparekasse på. Det handler om klima, miljø og grøn omstilling, men det handler også om mennesker, ansvarlighed og ordentlighed.

Det viser sig blandt andet i det ansvar, vi tager for vores medarbejdere, hvor vi ved, at trivsel, udvikling og fleksibilitet er afgørende for det bæredygtige liv i balance. Vi tager også et medansvar for lokalsamfundet, hvor vi gennem sponsorater og støtte til lokale initiativer bidrager til fællesskab, udvikling og et lokalsamfund i trivsel. Og ikke mindst tager vi ansvar for at drive en ordentlig og ansvarlig forretning, hvor vi hver dag udfylder en vigtig samfundsopgave i blandt andet at bekæmpe økonomisk kriminalitet og hvidvask.

Klima og miljø er en del af vores hverdag. Blandt andet i vores produktudbud til fx energirenovering, elbiler og solcelleprojekter. Og i vores forretningsgange og processer, som skal sikre, at vi inddrager det som en del af vores dialog og rådgivning med både privat- og erhvervskunder. Vi vil gerne være med til at skubbe til udviklingen og gøre det attraktivt for vores kunder at fx klimaoptimere sin ejendom eller vælge en bil, der ikke er drevet af fossilt brændstof.

Samtidig anerkender vi, at vi på flere områder er i en opstartsfase. Vi er en del af en sektor – og et samfund – som er ved at finde det rette ståsted, når det kommer til, hvordan vi forholder os til ESG og bæredygtighed. Rapporten her giver et indblik i, hvor vi er – og hvor vi gerne vil hen. Vi har endnu ikke alle svarene, men vi tror på, at åbenhed og dialog er vejen frem.

Tak fordi du læser med.

Direktør

Ole Beith

Rapporten her giver et indblik i, hvor vi er, og hvor vi gerne vil hen. Vi har endnu ikke alle svarene, men vi tror på, at åbenhed og dialog er vejen frem.

Om Sparekassen Thy

Sparekassen Thy er en garantsparekasse med rødder tilbage til 1829. Vi er en lokalforankret sparekasse, der har bidraget til udviklingen af Thy og Nordvestjylland i snart 200 år, og som i dag også er til stede i resten af Midt- og Nordjylland på 13 lokationer i Aarhus, Aulum, Frøstrup, Hanstholm, Herning, Holstebro, Hurup, Hvidbjerg, Nykøbing Mors, Struer, Thisted, Ulfborg og Viborg - samt en afdeling for kunder i København.

Vi tilbyder et bredt udvalg af finansielle løsninger til både private, virksomheder og foreninger. Fra boliglån og billån til investering, pension og forsikring. Produkterne leveres både via egne løsninger og i samarbejde med stærke partnere i den finansielle sektor som Totalkredit A/S, DLR Kredit A/S, AP Pension livsforsikringsaktieselskab, Sparinvest S. A. og Bankinvest A/S. Derudover har vi et samarbejde med leverandører som Netcompany Banking Services A/S, Saxo Bank A/S, Nets Danmark A/S samt flere danske sektorspecifikke selskaber. Alle selskaber, på nær Sparinvest S.A, der har hovedsæde i Luxembourg, er danske selskaber.

Som garantsparekasse er vi selvejende – dvs. vi ikke er ejet af eksterne investorer. Det betyder, at vi kan fokusere på langsigtet værdi og samfundsansvar frem for kortsigtet profit. Vores overskud bliver i sparekassen og vi har fokus på at vokse og udvikle os samtidig med, vi kommer kunderne og lokalområderne til gode.

Eksisteret siden **1829**



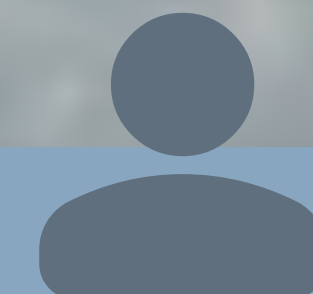
13 filialer



286 medarbejdere



60.600 kunder



Mænd/kvinder % **41/59**



13.300 garanter





Balancesum: 1,9 mia. EUR

Omsætning: 0,1 mia. EUR

Virksomhedsform: Særlig Finansiell Virksomhed

NACE-kode: K641900

Formål

Sparekassen Thys formål er svaret på, hvorfor vi er her:

Sparekassen Thy er relevant i alle livsfaser, hvor kompetent og nærværende rådgivning skaber tryghed for kundernes beslutninger. Sparekassen Thy er den foretrukne sparringspartner for erhvervskunderne i markedsområdet, hvor kompetencer og brancheindsigter er med til at skabe merværdi for kundernes virksomheder.

Sparekassen Thy vil understøtte initiativer med det formål at skabe aktivitet, udvikling og attraktive lokalområder.

Værdier



Skaber værdi

Vi har en værdiskabende tilgang, så vi udnytter potentialer til at skabe værdi for både kunder og Sparekassen Thy.

Aktiv rolle

Sparekassen Thy tager en aktiv rolle i vores markedsområde.

Ordentlighed

Vi har ordentlighed i alt, hvad vi laver, så kunder, medarbejdere og samfund har tillid til Sparekassen Thy.

Ambitiøse

God arbejdsplads

Vi er en god arbejdsplads.

Kompetente

Vi har kompetente, tilgængelige og proaktive medarbejdere.

Høj kvalitet

Vi har høj kvalitet i vores arbejde og leverer til aftalt tid.



Strategi 2021-2025

Vores strategi hed i 2025 **Bedst til Kunder**, og havde den primære målsætning at skabe Danmarks mest tilfredse kunder i 2025. Strategien var ikke bare en plan, men en fælles retning, der fortsat gennemsyrrer vores måde at drive bank på. Med udgangspunkt i vores formål og vores værdier.

Det mål satte vi, fordi Sparekassen Thy er vigtig for kunderne, lokalområderne og som arbejdsplads. Verden forandres med hastige skridt. De forandringer møder vi med en positiv tilgang, hvor vi ser mulighederne og i fællesskab hele tiden sikrer, at Sparekassen Thy udvikles og forbliver en bæredygtig forretning.

I centrum af strategien står **kundeoplevelser i verdensklasse**. Med tid til kunden, proaktiv kontakt og mere fleksibilitet, så vi har tid og nærvær til at gå efter det, der er vigtigt for vores kunder.

Bedst til Kunder udløb i 2025, og fra 2026-2028 hedder strategien **Vækst med vilje**. En strategi, der bygger ovenpå alle de gode indsatser i den seneste strategiperiode og fokuserer på vækst og succesfulde kundeoplevelser.



Vores tilgang til ESG og samfundsansvar



Selvom vi i Sparekassen Thy endnu ikke er underlagt formelle rapporteringskrav, har vi valgt at rapportere på væsentlige punkter inden for både miljø, det sociale og governance.

Rapporteringen er et vigtigt pejlemærke for, om vi lykkes med det, der er vigtigt for os. Det kræver, at vi begynder at måle på de nøgletal, der fortæller os, hvor vi står, og hvor vi bevæger os hen. Det er anerkendt, at det vi måler på, også bliver det, vi arbejder med. Derfor forpligter vi os til løbende at opsætte mål for relevante ESG-nøgletal, så vi kan følge vores udvikling og tage ansvar med både ord og handling. Med åbenhed om, hvor langt vi er - både i forhold til vores aftryk, men også om de muligheder og risici, vi navigerer i som lokalt pengeinstitut.

Metode og rapporteringsstandard

Vi har valgt at rapportere efter den frivillige VSME-standard for SMV'er, der foreligger i udkast fra EFRAG. Opgørelsen i denne rapport er baseret på både basismodulet og det udvidede modul i den frivillige VSME-standard - med udgangspunkt i den danske guide fra Virksomhedsguiden suppleret med den engelske guide fra EFRAG. Rapporten udarbejdes på sparekasseniveau. Alle beregningsmetoder kan findes i metodeafsnittet, der er vedlagt som bilag.

Organisering

ESG blev i 2024 formelt og organisatorisk forankret med en ESG-ansvarlig hjemmehørende under direktionen, der koordinerer indsatserne på tværs af organisationen.



84%

af danskerne mener, at virksomheder har et stort ansvar for, at vi har et bæredygtigt samfund

4 ud af 5

forbrugere vægter bæredygtighed på linje med pris og bekvemmelighed

85%

af ledere mener, at ESG-arbejde giver forretningsfordele

90%

af medarbejderne i Sparekassen Thy mener, at vi i nogen eller høj grad har ansvar for at nedbringe Danmarks klimaaftryk



Det er sammen med kunderne, vi kan gøre en forskel

Vi har fokus på vores egen drift i relation til ESG, men som en finansiell virksomhed er det gennem dialog, løsninger og rådgivning, at vi for alvor kan være med til at flytte noget. Det gælder især i vores dialog med kunderne, men også i vores aftaler med samarbejdspartnere og leverandører. Når en privatkunde finansierer en elbil frem for fx en dieselbil, eller når en erhvervskunde investerer i energirenovering, er vi med til at understøtte den nødvendige omstilling.

Derfor har alle vores rådgivere - både i privat og erhverv - været på uddannelse i at integrere bæredygtighed som en naturlig del af rådgivningen. De er blevet klædt på til at tage den gode samtale med kunderne, hvor bæredygtighed og ansvarlighed nu i højere grad indgår som en del af dialogen. Det er nyt og kræver tilvænning både for os og vores kunder.

Udledning relateret
til udlån og
finansieringsydelser
til vores kunder

Udledning
relateret til
egen drift



Kundernes risici er vores risici

I Sparekassen Thy står vi side om side med vores kunder. Det gør vi, fordi vi er bevidste om, at vores kunders risici også er vores risici. Når vi yder kreditter, lån eller rådgiver, er vi med til at tage ansvar – og vi er med til at tage risici. Derfor er ESG ikke bare et tillæg til vores forretning, men er på vej til at blive en integreret del af den måde, vi vurderer robusthed, udviklingspotentiale og fremtidssikring. Hvis huse bliver oversvømmet, eller har gentagende problemer med vand i kælderen, påvirker det ikke kun kunden - det påvirker også os. Hvis en virksomhed, vi har finansieret, rammes af tørke, der driver råvarepriserne op, eller af cybertrusler, der lammer driften, er det ikke bare deres problem. Det er også vores.

Vi ser også sociale og ledelsesmæssige forhold som en del af risikobilledet. Manglende trivsel blandt medarbejdere, høj medarbejderomsætning eller dårlig ledelsesstruktur kan svække en virksomheds evne til at tiltrække talent, udvikle sig og levere gode resultater. Governance handler om, hvorvidt der er styr på butikken. Om der er klare roller, ansvar og strukturer, der sikrer ordentlighed, compliance og transparens – og dermed også stabilitet og tillid.

Vi arbejder med ESG i både kreditgivning og investeringsrådgivning. Vi vurderer bæredygtighedsrisici på linje med andre risici – og vi stiller krav til både kunder og samarbejdspartnere. Virksomheder, der er sent ude med sin omstilling, risikerer at miste konkurrencekraft, rekrutteringsmuligheder og markedsposition. Vi tror på, at ESG ikke kun er et ansvar, men en nødvendighed. Det er en måde at styrke robustheden både hos os selv og vores kunder.

Identifikation af klimarelaterede risici

Som led i vores forberedelser til rapportering efter CSRD-standarder gennemførte vi i foråret 2025 en dobbelt væsentlighedsvurdering. Formålet var at identificere, hvilke bæredygtighedsrelaterede forhold der er væsentlige ud fra både et indvirkningsperspektiv og et finansielt perspektiv. Vurderingen anvendes i første omgang internt som et strategisk redskab, og har givet os et solidt grundlag for den videre udvikling af både vores bæredygtighedsindsats og fremtidige rapportering.

Vi har identificeret, at vores aktiviteter indenfor udlån til privat- og erhvervskunder kan være eksponeret over for klimarelaterede risici, som på sigt kan få betydning for vores økonomi.

I henhold til VSME-standardens skelnes der mellem klimarelaterede risici og klimarelaterede omstillingsrisici. Klimarelaterede risici opdeles yderligere i akutte farer og kroniske farer. Begge typer risici vurderes at kunne få betydning for vores økonomiske resultater.

Vi står dermed over for både kortsigtede og langsigtede klimarisici, som kræver en strategisk og helhedsorienteret tilgang. Vi har endnu ikke implementeret konkrete klimatilpasningstiltag, men arbejder aktivt med at identificere relevante indsatsområder.

Beskrivelse	Type risici	Akutte-/ kroniske farer	Værdikæde	Tidshorisont
Ekstreme vejrhændelser der rammer landbruget Ekstreme vejrhændelser kan reducere landbrugets afgrødeudbytte og dermed indtjeningen i landbruget. Lavere indtægter kan svække landmændenes tilbagebetalingsevne og presse værdien af landbrugsjord og andre aktiver, hvilket potentielt øger kreditrisikoen for udlån til sektoren.	Fysisk risiko	Akut	Nedstrøm	Langsigtet
Ekstreme vejrhændelser der rammer ejendomme Ekstreme vejrhændelser kan forringe værdien af boligejendomme gennem fysiske skader, højere forsikringsomkostninger eller lavere efterspørgsel. Det kan svække husholdningers formue og gøre det vanskeligt at opretholde lånebetalinger, hvilket potentielt øger kreditrisikoen på privatkunders boliglån.	Fysisk risiko	Akut	Nedstrøm	Langsigtet
Afgift på landbrugets biologiske drivhusgasser Afgifter på landbrugets drivhusgasudledninger kan øge produktionsomkostningerne og presse indtjeningen i sektoren. Det kan svække landmændenes evne til at tilbagebetale lån og reducere værdien af landbrugsaktiver, hvilket potentielt øger kreditrisikoen for udlån til sektoren.	Omstilling	-	Nedstrøm	Mellem- og langsigtet
Udledningsbaseret reguleringsmodel på landbrugets kvælstofudledning En udledningsbaseret reguleringsmodel på landbrugets kvælstofudledning kan øge omkostningerne og reducere produktionsmulighederne. Det kan presse indtjeningen og mindske værdien af jord og andre aktiver, hvilket potentielt kan svække landmændenes tilbagebetalingsevne og potentielt øge kreditrisikoen for udlån til landbrug.	Omstilling	-	Nedstrøm	Mellemsigtet
Stigning i energipriser som følge af omstilling til vedvarende energi Højere energipriser forbundet med omstilling til vedvarende energi kan øge husholdningernes faste udgifter. Det kan reducere rådighedsbeløbet og dermed svække evnen til at tilbagebetale lån, hvilket potentielt øger kreditrisikoen på udlån til private.	Omstilling	-	Nedstrøm	Kort-, mellem- og langsigtet
Nye mindstekrav til energieffektivitet i erhvervsejendomme Nye mindstekrav til energieffektivitet i erhvervsejendomme kan medføre øgede investerings- og renoveringsomkostninger for virksomheder i ejendomsbranchen. Hvis omkostningerne ikke kan dækkes af højere lejeindtægter, kan det reducere indtjening og likviditet. Samtidig kan ejendomme, der ikke lever op til kravene, miste værdi. Begge dele kan potentielt svække virksomhedernes evne til at tilbagebetale lån og dermed potentielt øge kreditrisikoen.	Omstilling	-	Nedstrøm	Langsigtet

Relevante politikker og indsatser i Sparekassen Thy

I Sparekassen Thy ser vi samfundsansvar og bæredygtighed som en naturlig del af vores værdigrundlag og forretningsmodel. Vi arbejder løbende på at integrere bæredygtighed i vores daglige drift, rådgivning og produkter, men vi er samtidig bevidste om, at vi stadig er på en rejse, hvor ikke alle mål og indsatser er fuldt definerede endnu.

Vores politikker danner fundamentet for, hvordan vi omsætter værdier og ambitioner til handling – både i hverdagen og i de strategiske beslutninger.

Sparekassen Thy har en whistleblowerordning, hvor alle medarbejdere anonymt via en uafhængig kanal kan indberette alvorlige forhold fx overtrædelse af finansiell regulering, mistanke om hvidvask, arbejdsmiljøbrud samt chikane.

Opfølgning og rapportering

Politikkerne gennemgås og opdateres mindst én gang årligt, og forelægges derefter bestyrelsen til godkendelse. Der føres tilsyn med implementering og efterlevelse, og der rapporteres om fremdrift og resultater til både bestyrelse og direktion. Denne systematiske tilgang sikrer, at vi hele tiden udvikler os og lever op til vores ansvar – både over for medarbejdere, kunder og samfundet omkring os.

Område	Type	Sparekassen Thy har en konkret politik/indsats på området	Er den offentlig tilgængelig?	Kort beskrivelse
Forretningsmodel	Miljøforhold Sociale forhold Ledelsesforhold	Ja	Nej	Fastlægger rammerne for vores kunde-grupper, produktudbud og risikostyring og sætter retning for social ansvarlighed, herunder vores rolle i lokalsamfundet, fokus på nedbringelse af CO ₂ samt fokus på god selskabsledelse.
Politik for samfundsansvar og bæredygtighed	Miljøforhold, Sociale forhold Ledelsesforhold	Ja	Ja	Sætter retning for, hvordan vi bidrager til bæredygtig omstilling og ansvar.
Politik for sund virksomhedskultur	Sociale forhold Ledelsesforhold	Ja	Nej	Fokus på vores sociale og ledelsesmæssige ansvar ved at fremme en ansvarlig kultur, klare adfærdsprincipper, åben dialog og risikobevisthed.
Lønpolitik	Sociale forhold Ledelsesforhold	Ja	Ja	Fastsætter retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.
Kreditpolitik	Miljøforhold	Ja	Nej	Kreditpolitikken fastlægger rammerne for, hvilke ESG-relaterede forhold som skal inddrages i kreditgivning.
Politik for det underrepræsenterede køn	Sociale forhold	Ja	Nej	Mål for øget diversitet i ledelsen ved at øge andelen af det underrepræsenterede køn.
Politik for mangfoldighed i bestyrelsen	Ledelsesforhold	Ja	Nej	Sikrer bredde i kompetencer, baggrunde, køn og alder i bestyrelsen.
Persondatapolitik	Ledelsesforhold	Ja	Nej	Sikrer beskyttelse af persondata og overholdelse af databeskyttelseslovgivningen.
Politik for IT-sikkerhed	Ledelsesforhold	Ja	Nej	Fastlægger rammer for at sikre driftssikkerhed og beskytte data, ejendom og medarbejdere.
Politik for risikostyring på hvidvaskområdet	Ledelsesforhold	Ja	Nej	Forebygger og begrænser risiko for hvidvask og terrorfinansiering, samt at risici identificeres, vurderes og håndteres i overensstemmelse med lovgivningen.
Retningslinjer for indkøb	Ledelsesforhold	Ja	Nej	ESG-krav til leverandører og produkter, inkl. miljøhensyn og arbejdsvilkår.

Fra politik til handling

Politikkerne udmøntes i en række konkrete indsatser, der gør en forskel for både medarbejdere, kunder og det samfund, vi er en del af. Eksempler på indsatser er:

ESG som en del af vores rådgivning og dialog med kunder

Krav til leverandører

Medarbejdere i trivsel

Ansvarlig kreditgivning

Sponsorater og lokal udvikling

Oprettelse af Sparekassen Thy Fonden og donationer til lokalområderne

Ansvarlige investeringer

God selskabsledelse

Retningslinjer for indkøb

Driftssikre og betryggende IT-løsninger

Finansiering af energirenoveringer, elbiler, vindmøller og solceller

Bæredygtighedsuddannelse

Bekæmpelse af hvidvask

Beskyttelse af persondata

Reduktion af eget klimaaftryk



De rigtige produkter på hylderne

Finanssektoren er en vigtig motor for udviklingen og prioriteringen af samfundsomstillingen. Både gennem udlån til virksomheder og private, på realkreditområdet, grønne obligationer og gennem investeringsfonde, har vi, som sparekasse, indvirkning på, hvilken vej samfundet bevæger sig i.

I Sparekassen Thy har vi et udvalg af produkter, der understøtter både privat- og erhvervskunder i at træffe valg, der kan understøtte energibesparelser, nedbringe CO₂-udledning eller øge produktionen af fx vedvarende energi.

Til privatkunder tilbyder vi blandt andet energilån, der med attraktive rentevilkår gør det mere økonomisk fordelagtigt at investere i energiforbedringer af boliger og bygningsmasse. Med vores elbillån har vi også gjort det billigere at finansiere en elbil i sammenligning med en benzin- eller dieselbil. Vi tilbyder også en energikredit, som kan bruges til at finansiere vedvarende energiprojekter som solceller eller vindmølleandele. Gennem vores samarbejde med Totalkredit, tilbyder vi kvalificeret vejledning inden for energi- og klimatilpasning af privatboliger. Det er med til at skubbe på omstillingen, at vores kunder kan få overblik over mulighederne for energiforbedringer og klimatilpasninger i hjemmet.

Til erhvervskunder har vi tilsvarende løsninger: energilån med mere attraktive renter til energirenoveringer af erhvervsejendomme, elbillån, der gør det mere økonomisk rentabelt at omstille virksomhedens bilpark væk fra fossile køretøjer og energikredit til finansiering af større vedvarende energiprojekter som vindmøller, solcelleanlæg og biogasanlæg. Siden 2021 har vi gennem vores samarbejde med DLR Kredit udbudt grønne lån til finansiering af ejendomme og investeringer, der lever op til særlige bæredygtighedskrav. Med grønne realkreditlån kan DLR Kredit finansiere energieffektive bygninger, energiforbedringer, klimainvesteringer i an-

læg, vedvarende energikilder samt bæredygtigheds-certificerede landbrug og certificeret skov. De grønne lån findes ved udstedelse af særlige grønne obligationer.

På investeringsområdet afdækker vi kundernes bæredygtighedspræferencer, når vi rådgiver om investering. Her tager kunderne blandt andet stilling til, om de ønsker at deres portefølje skal tage hensyn til bæredygtighed og hvorvidt PAI-indikatorer – en metode til at måle investeringernes negative indvirkninger på bæredygtighedsfaktorer – skal indgå i sammensætningen af deres portefølje. Det gælder både inden for E, S og G.

Vi har fokus på at udvælge samarbejdspartnere og produkter, der tager højde for ESG-faktorer. Vi tilbyder for nuværende ikke produkter, der er klassificeret som artikel 9-produkter jf. EU's Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), men vi vurderer løbende markedet og tilpasser vores udbud.

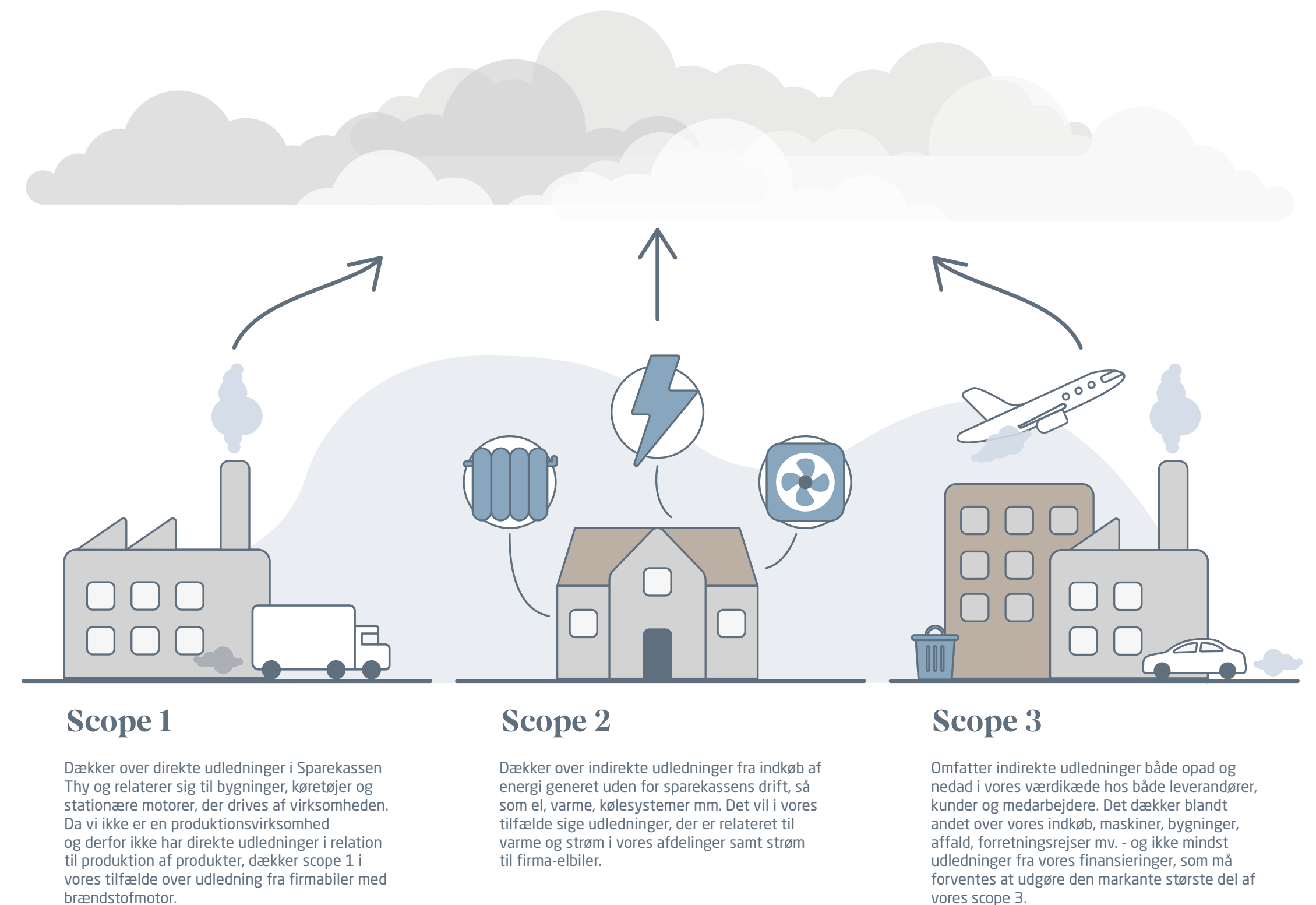
Vores udbud af investeringsfonde sker i samarbejde med BankInvest og SparInvest. De har begge nedskrevne eksklusionspolitikker ift. hvilke investeringer, der udbydes til vores kunder. Det gælder blandt andet, at de ekskluderer virksomheder, der er involveret i handel med kontroversielle våben, som fx klyngevåben. BankInvest har også fravalgt virksomheder, hvor mere end 5% af omsætningen stammer fra kulmine-drift. Opleves der kritisable arbejdsforhold eller problemer med at overholde miljø- og menneskerettigheder indgås der dialog med virksomhederne, og disse kan også ekskluderes fra investeringsfondene, hvis dialogen har været resultatløs.

E – Miljø

Vi beskæftiger os hovedsageligt med rådgivning og salg af finansielle ydelser. I vores egen drift har vi derfor altid haft et naturligt fokus på det sociale område og god virksomhedsledelse. At skabe lokale arbejdspladser, sikre trivsel, bidrage til lokalsamfundenes udvikling og skabe sikkerhed og tryghed for egen ledelsespraksis og driften af Sparekassen Thy.

Med den anerkendte emissionsberegningsmetode Greenhouse Gas Protocol (GhG protocol), der opdeler udledninger i scope 1, 2 og 3, tager vi også ansvar for både klimaaftrykket i egen drift (scope 1-2) og for udledningen, der sker gennem vores finansieringsløsninger til vores kunder (scope 3). Med dette værktøj bliver det over tid muligt for os at se, hvilke af vores forretningsaktiviteter, der har størst påvirkning på vores CO₂-udslip, og hvor vi kan sætte ind for at nedbringe vores udledning.

Vi arbejder med at reducere vores energiforbrug, vælge miljørigtige løsninger i vores drift og minimere CO₂-udledningen – fra energibesparende tiltag i bygninger og IT til løbende udskiftning af firmabiler til rene el-biler. Samtidig ser vi det som en kerneopgave at muliggøre en hurtigere omstilling af samfundet gennem aktiv ESG-rådgivning og attraktive løsninger. På den måde forener vi vores lokale forankring med et globalt ansvar for miljøet og sætter handling bag ambitionerne om en mere bæredygtig fremtid.



Vores klimaaftryk

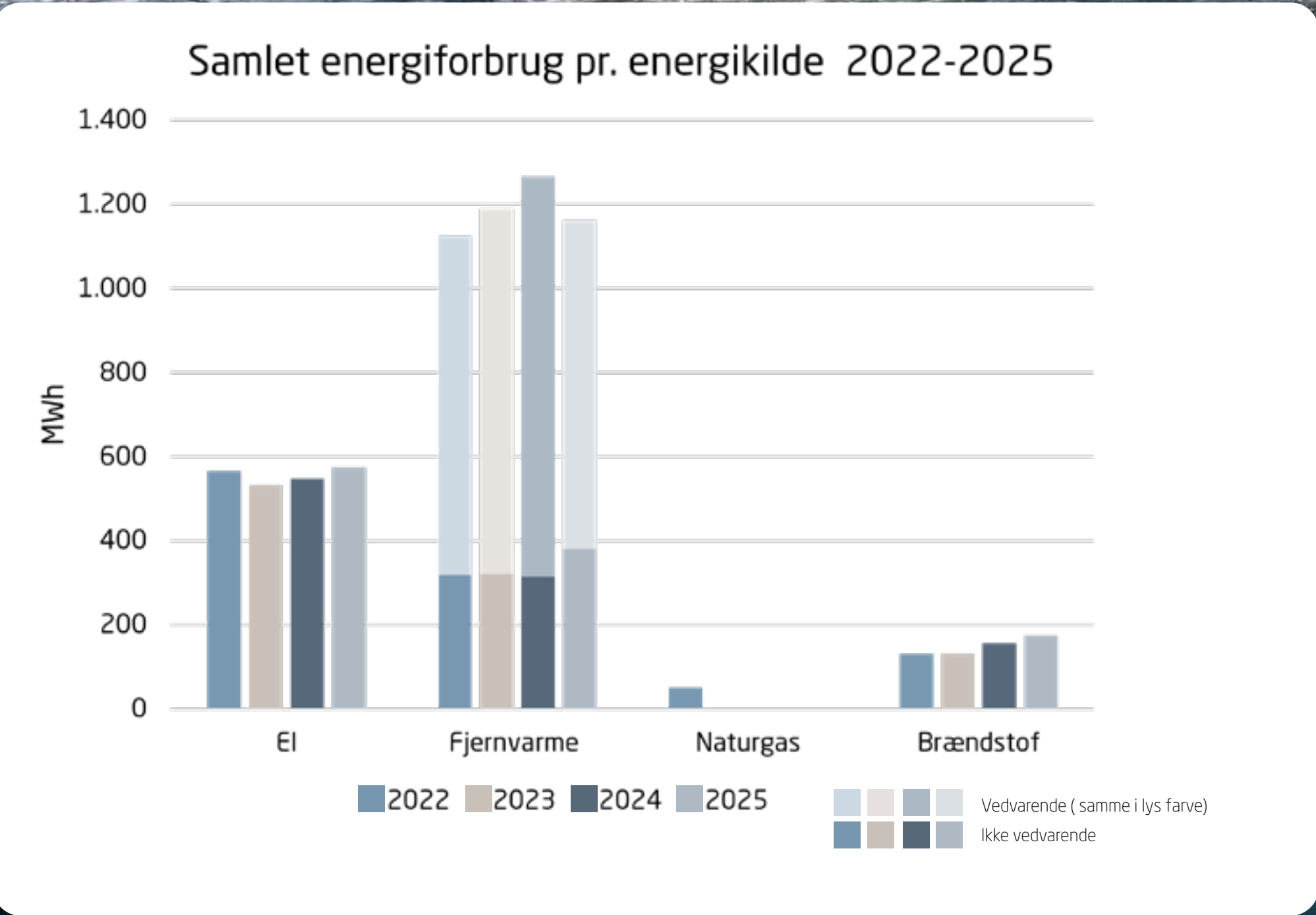
I Sparekassen Thy rapporterer vi på vores energiforbrug relateret til vores afdelinger og kørsel i egne firmabiler. Det er de væsentligste nøgletal i forhold til udledningen i scope 1 og 2. Vi arbejder løbende for at nedbringe CO₂-udledningen relateret til vores egen drift.

Ultimo 2025 er der sat reduktionsmål for scope 1 og 2, hvor vi inden udgangen af 2030 vil nedbringe CO₂-udledningen i egen drift med 60% i forhold til udledningen i 2022. Frem til og med 2030 vil vi hvert år både identificere og arbejde for at nå de del-indsatser, der skal til for at nå målet for CO₂-reduktion. Fra 2022 til 2025 har vi reduceret med 26%.

Scope 1 og 2	2022	2023	2024	2025
Total scope 1 (ton CO₂e)	43	33	38	42
Kørsel i firmabiler med forbrændingsmotor*	35	32	38	42
Opvarmning med naturgas	8	0	0	0
Total scope 2 (ton CO₂e)	120	117	98	79
Elektricitet	70	62	43	38
Fjernvarme	50	54	54	40
Elektricitet til firmabiler med elmotor**		0	1	1
Totale emissioner (scope 1+2) (ton CO₂e)	163	149	136	121
*Benzin, diesel og benzin til hybrid **Elbiler, el til hybrid				
CO₂ intensitet	0,000003	0,000002	0,000002	0,000002

Energiforbrug		2022	2023	2024	2025
Energiforbrug	MWh	1.871	1.856	1.968	1.910
Vedvarende energiandel	%	43%	47%	48%	41%

Samlet vandudtag		2022	2023	2024	2025
Total m³		1.833	2.088	1.897	2.159



Vores klimaaftryk

Etablering af solceller

For at øge andelen af vedvarende energi blandt vores energikilder, har vi i 2024 opsat solceller i vores afdelinger i Aulum, Frøstrup, Hanstholm og Hurup. Det er ikke muligt at opsætte solceller i alle vores afdelinger, da vi nogle steder har lejet os ind. Vi har desuden haft et eksternt firma til at vurdere, i hvilke afdelinger opsætning af solceller kan give mening – i forhold til tagets bæreevne, retning ift. sollys med mere. Vi er i Q4 2025 midt i en undersøgelse af bæreevne af taget på vores hovedkontor i Thisted, da indledende undersøgelser viser godt potentiale for også at opsætte et solcelleanlæg her. Samtidig er der i planerne for opførelsen af den nye afdelingsbygning i Struer også tænkt ind, at der skal etableres solceller på taget.

Energioptimering i afdelinger

Som et led i vores ESG-indsatser har vi kontinuerligt fokus på vores energiforbrug på de enkelte matrikler. I 2025 har vi taget Enity i brug - et energistyringssystem, der hjælper os med at overvåge og optimere energiforbruget i alle vores afdelinger. Her får vi et detaljeret overblik over forbrug af el og varme på tværs af bygninger. Det gør det muligt at benchmarke på tværs af bygningsmasse, og samtidig kan vi identificere, hvor der er potentiale

for optimeringer eller behov for justeringer. Det har allerede givet fornuftige opmærksomhedspunkter i flere afdelinger, fx justering af ventilation og varme. Det har haft en positiv effekt på vores samlede energiforbrug, der er faldet fra 2024 til 2025. Fx har arbejdet med energioptimering i vores afdeling i Aulum medført et fald fra 40.460 KWh i 2024 til 35.971 KWh i 2025.

Vedvarende energiandel

Vores andel af vedvarende energi er faldet fra 2024 til 2025. Tallet er bundet op på deklarationer fra fjernvarmeselskaberne, og en del af faldet skyldes, at andelen af vedvarende energi hos Thisted Fjernvarme er faldet fra 2024 til 2025. Samtidig smitter investeringer i egne solceller ikke positivt af på andelen af vedvarende energi, da det skal opgøres for det energi, vi køber udefra.

Firmabiler

Sparekassen Thy råder over i alt ni firmabiler. I dag er to af dem el-biler, fire er hybrid og tre er enten diesel eller benzinbiler. Jf. vores Politik for Samfundsansvar og Bæredygtighed er det besluttet, at efterhånden som bilparken skal skiftes ud, skal alle enheder overgå til rene elbiler.

Print

Vi har i 2025 haft fokus på vores printforbrug, herunder vores printadfærd. I maj 2025 ændrede vi printindstillinger, så udgangspunktet er print på begge sider og sort/hvid i stedet for farve. Vi har i perioden 1/1 2025 til 31/12 2025 nedbragt vores antal af printede sider med 18%. Vi er ikke i mål, så fokus her fastholdes.

Affald

Affaldshåndtering i Sparekassen Thy er under løbende udvikling. Lokal affaldssortering udrulles i alle filialer i 2026. I dag køres papir med fortrolige oplysninger direkte på forbrændingen, men vi er på vej med en løsning, hvor det fremover både kan håndteres korrekt og sorteres som papir i stedet for at blive brændt af.

For IT-udstyr arbejdes der på at indgå en løsning, hvor udtjent udstyr returneres til leverandøren for ansvarlig håndtering. Det forventer vi er igangsat i 2026. Brugte printerpatroner afhentes af serviceleverandør.

På nuværende tidspunkt kan vi kun rapportere på vægten af affald, der køres til forbrænding, men vi arbejder på at udvide datagrundlaget, så flere affaldstyper kan indgå i rapporteringen fremover. I 2025 drejer det sig om 6,3 ton.

Andre bemærkninger

Vi arbejder ikke med principperne for cirkulær økonomi. Vi rapporterer ikke på forurening af luft, vand og jord, da vi i forvejen ikke rapporterer om forurening som følge af lovkrav eller på frivillig basis.



Udledninger i scope 3

Inden for scope 3, har vi siden 2022 rapporteret på CO₂-udledningen på vores forretningsrejser, vores investeringsportefølje, kunders investeringer og vores udlån. Datakvaliteten for udlån og investeringer er dog så ufuldstændig for 2022, at vi har valgt ikke at medtage tallene. Kundens udlån og investeringer er væsentlige indikatorer for, hvilke udledninger vi, gennem vores finansieringsydelser og kapitalpleje, har en rolle i. Og datakvaliteten forbedres løbende. Her er vi afhængige af vores samarbejdspartnere som fx SparInvest og Bankinvest, hvor der også pågår et arbejde med hele tiden at kvalificere data omkring CO₂-udledninger i deres produktporteføljer.

Scope 3 indeholder reelt 15 kategorier, hvoraf vi på nuværende tidspunkt kun kan medtage nedenstående, da vi endnu ikke har data for de resterende. Det drejer sig fx om vores indkøb, hvor vi også er afhængige af vores leverandører. I takt med at de kan levere udlednings-data fra deres produkter, bliver det muligt for os at medtage i rapporteringen.

	2022	2023	2024	2025
Total scope 3 (ton CO₂e)	104	145.308	229.947	252.110
Elektricitet	28	26	22	6
Fjernvarme	33	35	36	28
Opvarmning med naturgas	1	0	0	0
Vand	4	5	4	5
Kørsel i biler med forbrændingsmotor*	9	9	10	11
Elektricitet til firmabiler med elmotor**	0	0	0	0
Forretningsrejser***	29	60	71	63
Investeringer**	-	125.939	202.649	251.998
Udlån****	-	19.234	27.155	23.133
* Benzin, diesel og benzin til hybrid ** Elbiler, el til hybrid *** Flyrejser, erhvervsmæssig kørsel egen bil **** Billån, erhvervslån, boliglån				



S – Social

I Sparekassen Thy ser vi social ansvarlighed som en naturlig og integreret del af vores forretningsstrategi og kultur. Derfor arbejder vi helhedsorienteret med at skabe et miljø, hvor både faglig og personlig udvikling går hånd i hånd med arbejdsglæde og fællesskab.

At kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere er et vigtigt parameter for vores fortsatte udvikling. Vi har et strategisk fokus på at være en attraktiv arbejdsplads, hvor trivsel, personlig og faglig udvikling er i centrum.

Vores tilgang er præget af åbenhed, respekt og ambitionen om at give plads til forskellighed og nye perspektiver.

Social ansvarlighed handler for os om at skabe rammer, hvor mennesker kan lykkes sammen, og hvor udvikling og trivsel er fundamentet for både den enkelte og fællesskabet. Vi spiller en væsentlig rolle i at understøtte medarbejdernes livsfaser og individuelle behov – til gavn for både medarbejdere, vores kunder og de lokalsamfund, vi er en del af.

Vores sociale ansvar rækker nemlig udover os selv og vores egne medarbejdere. Derfor bidrager vi aktivt til vores lokalsamfund gennem donationer, sponsorater og samarbejder, så vi skaber attraktive og aktive samfund i de områder, hvor vi har hjemme.



Sponsorater

I Sparekassen Thy er der tradition for at bidrage og tage et stort ansvar i at udvikle de områder, som vi driver forretning i. Vi støtter foreninger og de frivillige kræfter, der gør det muligt at dyrke fx fodbold, håndbold, basketball, cykling og surfing. Vi mener at vores sponsorater og donationer bidrager til områdernes udvikling - det er vigtigt for børn, unge og voksne at være en del af fællesskaber. Vores støtte til kunst, kultur og musik mener vi også er vigtige, når vi gerne vil bidrage til at skabe og opretholde attraktive lokalsamfund.

Gode aktiviteter, spændende tilbud og oplevelser er alle elementer i, at sikre bosætning, tilbageflytning og fastholdelse i lokalområderne.

Alt sammen noget, som Sparekassen Thy har gjort i årtier. Og det fortsætter vi med.



Sparekassen Thy Fonden

Sparekassen Thy Fonden blev stiftet i april 2024 af Sparekassen Thy med et klart formål: at give noget tilbage til de lokalsamfund, som sparekassen er en del af. Fonden støtter projekter, der gør en forskel – store som små – og som bidrager til at styrke fællesskaber, skabe liv og muligheder, og bakke op om de mange ildsjæle, foreninger og initiativer, der hver dag arbejder for at gøre vores lokalområder endnu bedre.

Fonden støtter bredt – fra kultur og fritid til frivillighed, sociale indsatser og bæredygtig udvikling – og dækker hele Sparekassen Thys markedsområde. Fra Jammerbugten i nord over Thy til Midt- og Østjylland. Sparekassen Thy Fonden blev stiftet med en grundkapital på 100 mio. kr. i 2024 og fik tilført yderligere 100 mio. kr. til grundkapitalen i 2025. Det er afkastet heraf, der uddeles 2-4 gange årligt.

I 2025 har 163 foreninger modtaget tilsagn om donationer på i alt 4.458.562 kr. Fonden modtog i alt 392 ansøgninger. Projekterne spænder bredt både på tværs af geografi i sparekassens afdelingsnet, men også på tværs af sport, kultur og socialt arbejde. Således er der givet støtte til både friluftsudstyr til spejdere, støtte til sårbare familier, eventkasser til det lokale detailliv, renovering af omklædningsrum, halstole og arrangementer for ukrainske flygtninge.



Vores medarbejdere

Vores egne medarbejdere er Sparekassen Thys vigtigste ressource. Rådgivning og langvarige relationer er kernen i det, vi leverer til vores kunder. Og samspillet med stabsfunktionerne er afgørende for at understøtte kundernes ønsker og behov. Derfor er dét at være en god arbejdsplads også en del af vores kerneværdier og medarbejdertrivsel er én af vores vigtige, strategiske fokusområder i forretningsstrategien om at være Bedst til Kunder.



Trivsel

Vi måler løbende på medarbejdernes trivsel. Det er en kontinuerlig indsats, hvor vi løbende følger op, handler på resultaterne og skaber konkrete forbedringer – både i de enkelte afdelinger og på tværs af Sparekassen Thy.

Det gør vi blandt andet ved:

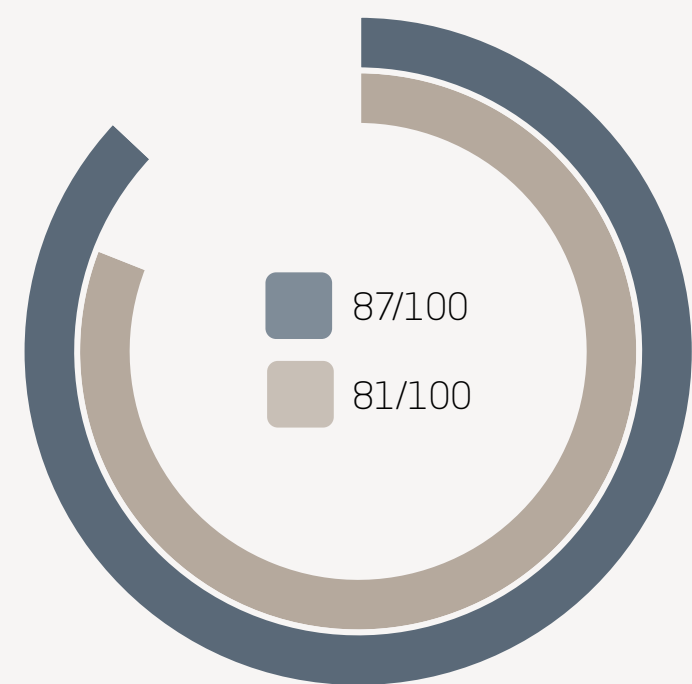
- Måling af medarbejdertrivsel hvert andet år
- Interne tilfredshedsundersøgelser mellem afdelinger og stabe
- Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) hvert andet år og mini-MUS hvert andet år
- Karriereudviklingssamtaler
- DiSC-profiler og DiSC-samtaler efter tre måneder for alle nye medarbejdere, og DiSC-workshops for hele afdelinger
- Leder-DiSC og løbende fokus på udvikling i lederrollen
- Opfølgningssamtaler for alle nye medarbejdere efter tre måneders ansættelse

Finanssektorens medarbejderbarometer

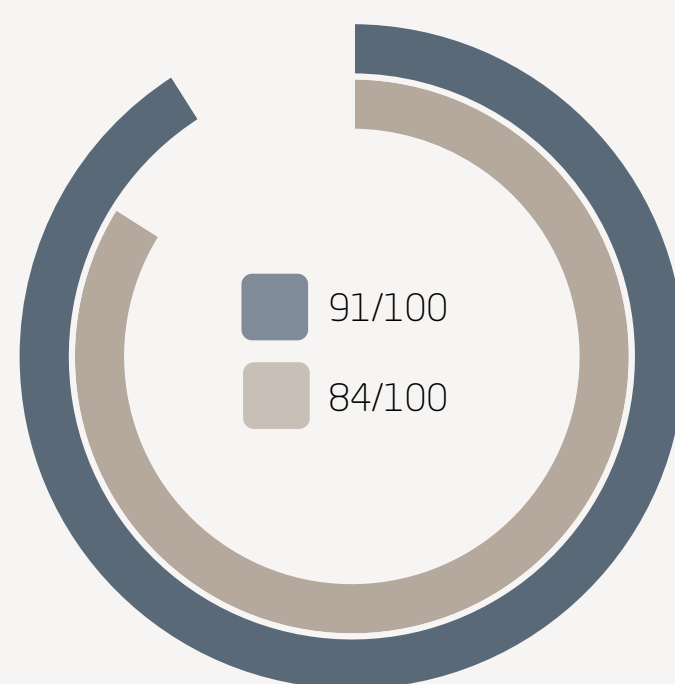
Vi benytter Finanssektorens MedarbejderBarometer® til at måle medarbejdertrivsel i Sparekassen Thy. Her får vi indsigt i arbejdsglæde, tilfredshed og motivation og kan benchmarke vores resultater op mod lignende pengeinstitutter i den finansielle sektor.

Undersøgelsesdesignet er udviklet af Dataminds og sikrer fuld anonymitet og giver valide resultater på tværs af engagement, arbejdsglæde og identitet. Vi gennemfører trivselsmålingen hvert andet år, senest i 2025, hvor svarprocent ligger på 95%. Det vidner om en stærk opbakning blandt medarbejderne.

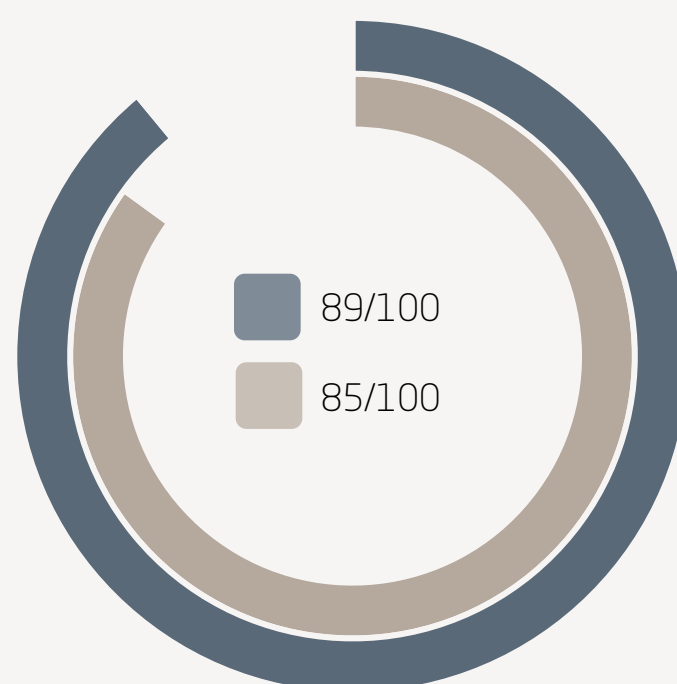
Resultaterne af undersøgelsen og analysen af besvarelser giver os samtidig tydelig retning for, hvor det giver størst effekt for os at gøre en ekstra indsats ved at identificere forbedringsområder. På den måde kan vi sætte konkrete handlinger i gang, der kan sikre endnu højere arbejdsglæde i Sparekassen Thy.



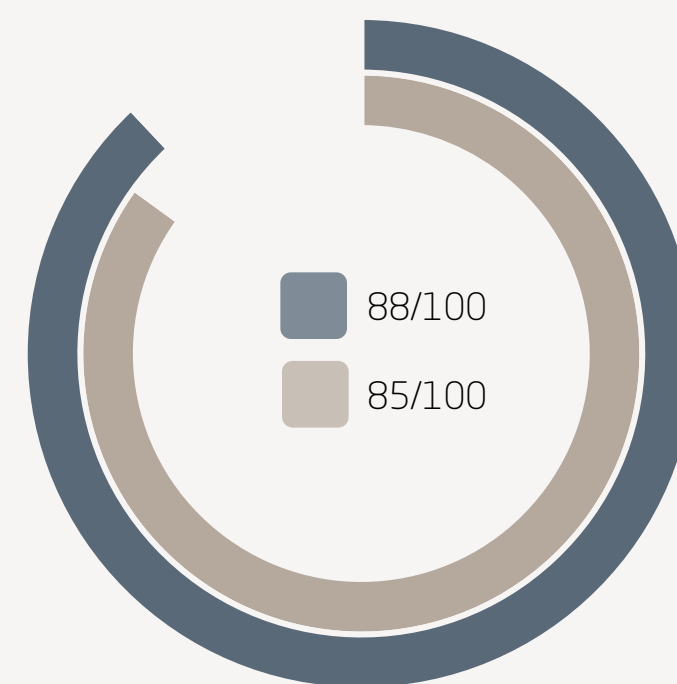
Tifredshed alt i alt som medarbejder



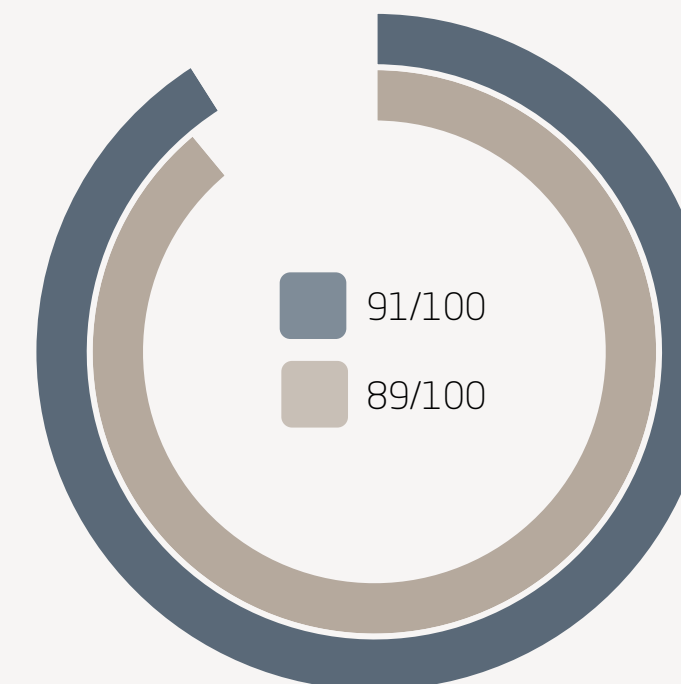
Sparekassen Thy udviser social ansvarlighed



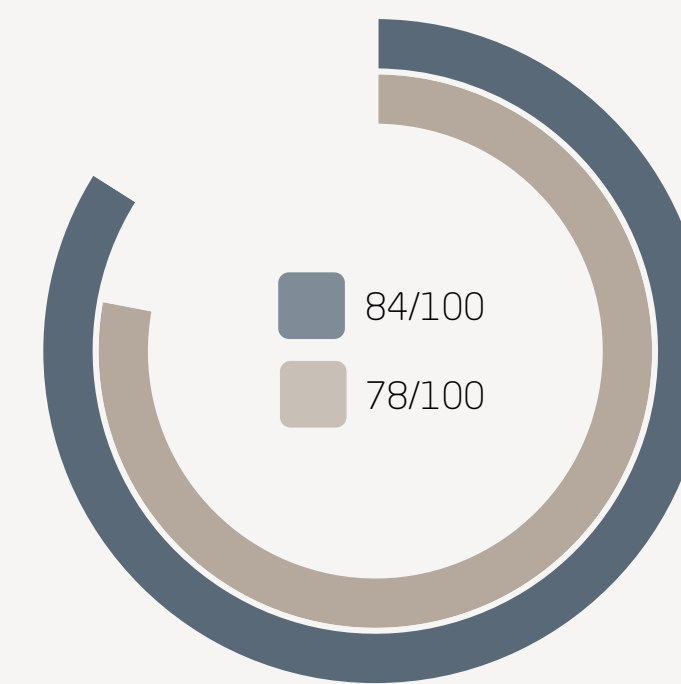
Jeg føler mig tryk ved at dele mine synspunkter og meninger



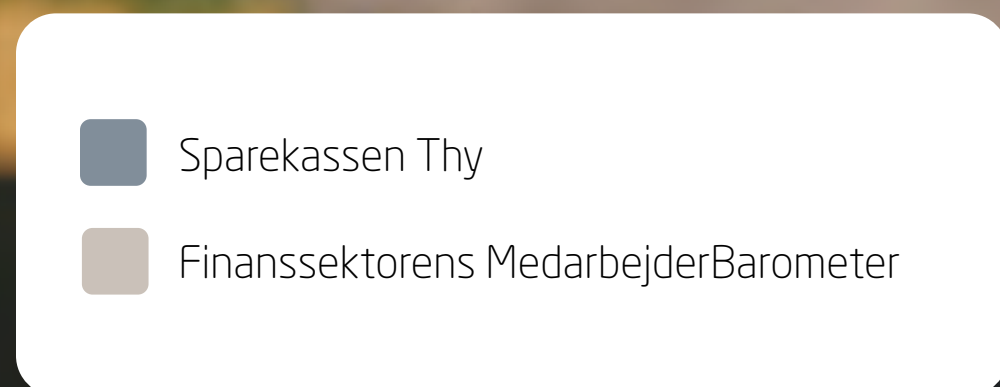
Der er et godt sammenhold blandt os kolleger



Mine arbejdsopgaver skaber værdi for Sparekassen Thy



Jeg har gode udviklingsmuligheder



Et bæredygtigt arbejdsliv

Vores ambition er at bidrage til, at vores medarbejdere lever hele og bæredygtige liv i balance. Vi anerkender, at vi spiller en rolle i ft. arbejdslivet, men går til opgaven med ambitioner om, at også livet rundt om arbejdet skal balanceres.

Det gælder fx når livet tager en uventet drejning. Det kan være i forhold til både fysisk og mental sundhed og i en vigtig erkendelse af, at arbejdet ikke bør fylde hele livet. Derfor bifalder vi kun merarbejde i kortere spidsbelastningsperioder, og understøtter gode muligheder for at medarbejderne kan tage vare på sit fysiske og mentale helbred.

For at understøtte det tilbyder vi blandt andet vores medarbejdere:

- Udvidet sundhedsforsikring
- Tandforsikring
- Gruppelivsforsikringer ved kritisk sygdom
- Strategisk sundhed, herunder fysiske sundhedstjek
- AP Care – gratis helbredsvejledning ved mental eller fysisk mistrivsel
- Sundhedsambassadører i hver afdeling
- Sundhedsforsikring på børn
- Fri med løn til læge, speciallæge, fysioterapi mm.
- Aktiv forebyggelse af stress





Livet med små børn

Vi tilbyder mulighed for deltid, så forældre kan tilpasse arbejdstiden til familielivet. Derudover har medarbejdere ret til fri med løn i op til 5 arbejdsdage pr. sygdomsperiode, hvis et hjemmeboende barn bliver sygt, og mulighed for yderligere frihed ved hospitalsindlæggelse eller alvorlig sygdom hos barnet.

Seniorlivet

Når arbejdslivet nærmer sig en ny fase, er det muligt at efterspørge seniordage, som giver mulighed for gradvis nedsættelse af arbejdstiden. Vi tilgodeser ønsket om seniordage, hvis det er muligt uden at det går udover arbejdsituationen.

Fleksibilitet for den enkelte

Vi ved, at fleksibilitet ikke er ens for alle. Derfor navigerer vi i, at den optimale løsning for én medarbejder kan være en anden for en kollega. Vi indgår individuelle aftaler, der tager højde for både medarbejderens ønsker og behov og virksomhedens drift.

Hjemmearbejde

Der er mulighed for faste aftaler for hjemmearbejde, så medarbejderne kan tilrettelægge et arbejdsliv, der tager hensyn til både opgaverne, helheden i sparekassen og i privatlivet. Det skal afstemmes med nærmeste leder under hensyntagen til afdelingens drift.

Nedsat tid, når livet tager en drejning

Hvis livet ændrer sig – fx ved barn med kronisk sygdom, egne helbredsudfordringer eller efter alvorlig sygdom – tilbyder vi mulighed for nedsat tid eller orlov, så medarbejderen kan fokusere på det vigtigste i en periode.

Griber medarbejdere når det er muligt

Når arbejdsevnen er nedsat, arbejder vi aktivt med omplacering, tilpasning af opgaver eller evt. mulighed for fleksjobaftale. Målet er at medarbejderen kan bibeholde tilknytning til arbejdsmarkedet på særlige vilkår, så længe det er muligt og meningsfuldt for begge parter.

Uddannelse og kompetenceudvikling

I Sparekassen Thy handler udvikling og uddannelse om at gøre hinanden og os selv skarpere i hverdagen. Det handler om arbejdsglæde, mening og faglig nysgerrighed, og det handler især om at have de bedste forudsætninger for at indfri vores ambitioner om at tilbyde kundeoplevelser i høj kvalitet og med stærke kompetencer.

Vi tilbyder løbende efteruddannelse, certificeringer og mulighed for at dykke ned i specialområder, der matcher både interesser og sparekassens behov. Det kan være alt fra bæredygtighedskurser til talentprogrammer og målrettede forløb for ledere og specialister.

Hos os er det ikke kun de unge, der skal udvikle sig. Vi har fokus på udvikling gennem hele arbejdslivet – fra den første uddannelse som elev og løbende udvikling frem til sidste arbejdsdag. Det er vigtigt, at alle kan og vil udvikle sig – både fagligt og personligt.

For nogle handler det om at udvikle sig i samme stol. For andre kan uddannelse åbne op for nye karriereveje, hvis det matcher sparekassens behov og medarbejderens profil. Vores størrelse giver os i flere tilfælde mulighed for at udvikle eksisterende medarbejdere i nye stillinger, og vi ser det som en fordel at kunne udvikle vores medarbejdere i andre retninger, når det er meningsfuldt.

Uddannelsestimer pr. ansat er opgjort efter central registrering af online kurser, skønsmæssig vurdering af sidemandsoplæring samt medarbejdernes egne registreringer af uddannelsestimer i vores lønsystem. Datakvaliteten er derfor ikke valid, da det afhænger af manuelle registreringer i en travl hverdag. Faldet fra 2024 til 2025 kan ikke forklares ved ændret fokus eller prioritering ift. uddannelse af medarbejdere.

Uddannelsestimer pr. ansat (gennemsnitstimer)	2022	2023	2024	2025
Mandlige ansatte	-	-	60	45
Kvindelige ansatte	-	-	63	39

Vi uddanner næste generation af medarbejdere

Vi har et stærkt fokus på at uddanne nye medarbejdere og sikre, at der hele tiden er friske kræfter og nye perspektiver i organisationen. Hvert år byder vi velkommen til elever, trainees og finansbachelorere, som bliver en vigtig del af vores dagligdag. For os handler det både om at sikre et generationsskifte, og samtidig om at skabe dynamik og mangfoldighed i hverdagen. Der skal være plads til både erfaring og fornyelse – og at vi sammen skaber en arbejdsplads, hvor alle generationer trives og lærer af hinanden. Når unge talenter og erfarne kolleger mødes, opstår der energi og nye idéer, som udvikler både den enkelte og sparekassen som helhed.

Vi ser det som et samfundsansvar at tage del i uddannelsen af den næste generation – og vi er stolte af, at langt de fleste vælger at fortsætte deres karriere hos os efter endt uddannelse. Det er med til at sikre en stærk gruppe af dygtige medarbejdere, der kender både vores værdier, processer og vores kunder. Samtidig bidrager vi til at gøre uddannelsesudbuddet mere spændende og varieret i de lokalområder, hvor vi holder til.

Thy Talent

Thy Talent er Sparekassen Thys interne talentprogram, der har fokus på at give unge – og andre nye kræfter – en god start og et stærkt netværk i organisationen. Her handler det ikke kun om at lære nyt, men også om at lære hinanden at kende på tværs af afdelinger og fagligheder.

Deltagerne får mulighed for at deltage i workshops, interne oplæg og virksomhedsbesøg, hvor de både bliver klogere på sparekassens hverdag og får indblik i, hvordan vi arbejder på tværs. Samtidig bliver de involveret i at sætte dagsordenen for, hvad der er vigtigt for dem – og får mulighed for at præge både programmet og organisationen.

Programmet er åbent for både nyuddannede, dem der skifter karriere, og yngre medarbejdere, der har lyst til at udvikle sig – både fagligt og personligt.





Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte (%)	2022	2023	2024	2025
Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte	16,24	15,36	16,42	15,44

Forholdet mellem mænd og kvinder på ledelsesniveau (chefgruppe)	2022	2023	2024	2025
Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau	0,17	0,17	0,17	0,17

Forholdet mellem mænd og kvinder i øvrige ledelsesniveauer end bestyrelsen (chefgruppe samt personer med personaleansvar og direkte reference til direktionen) (% M/K)	2022	2023	2024	2025
Forholdet mellem mænd og kvinder i øvrige ledelsesniveauer end bestyrelsen	73/27	70/30	60/40	50/50

Forholdet mellem mænd og kvinder på ledelsesniveau

I Sparekassen Thy tilstræber vi, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at opnå og besidde lederstillinger. Vi arbejder målrettet på at fremme diversitet og skabe lige muligheder – også i vores ledelseslag.

Vores chefgruppe, der udgør sparekassens øverste ledelse, bestod i 2025 af 14% kvinder og 86% mænd. Det er hovedårsagen til lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ansatte på tværs af organisationen, hvor lønforskellen i 2025 er 15,44 %.

I tabellen nedenfor ses også den procentmæssige fordeling af køn blandt øvrige ledelseslag end bestyrelsen, som både tæller sparekassens chefgruppe samt øvrige personer med personaleansvar, der refererer direkte til direktionen. I vores Politik for det underrepræsenterede køn har vi sat et mål om en ligelig fordeling af mænd og kvinder, som vi opfyldte allerede i 2024 gennem en 40/60 fordeling. Det skal bemærkes at en ligelig kønsfordeling forstås som en fordeling på 40/60 jf. Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og rapportering, den er dog overgået i 2025, hvor forholdet mellem kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer er 50/50.

Sparekassen Thy søsatte et nyt, to-årigt initiativ i 2025 under navnet Kvinder i Ledelse som et konkret udtryk for at imødekomme og opretholde vores ambitioner på dette område, blandt andet som formuleret i vores Politik for det underrepræsenterede køn.

Kvinder i Ledelse er et internt forløb, som er åben for alle kvinder, der er nysgerrig på ledelse som fagdisciplin, og den personlige udvikling, der ligger i at indtage og vokse i rollen som leder. Her er fokus på både personlige og emotionelle barrierer ift. at have lederambitioner, men også på at afprøve konkrete ledelsesopgaver. I forløbet ligger en Leder-DiSC-profil med personlig feedback, sammen med flere individuelle samtaler, der har fokus på videre udvikling.

Andre bemærkninger

Vi har ingen code of conduct i forhold til menneskerettigheder i egen arbejdsstyrke. Til gengæld er alle medarbejdere dækket af overenskomst, som sikrer deres rettigheder. Vi har ikke kendskab til alvorlige, negative menneskerettighedshændelser i vores værdikæde.

Kontrakttype (antal)	2022	2023	2024	2025
Midlertidig ansættelse	1	1	1	0
Fastansættelse	240	255	274	286
Total antal ansatte (antal)	241	256	275	286

Køn (FTE)	2022	2023	2024	2025
Mand	94	99	106	112
Kvinde	131	139	149	155
Andet	0	0	0	0
Ikke registreret	0	0	0	0
Total antal ansatte (FTE)	224	238	255	267

Medarbejderomsætning (%)	2022	2023	2024	2025
Medarbejderomsætning	8,6	6,1	4,2	5,4

Ansatte dækket af overenskomst (%)	2022	2023	2024	2025
Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	100	100	100	100

Oplysninger om minimumsløn (ja/nej)	2022	2023	2024	2025
Alle ansatte modtager en løn, der som minimum er på niveau med minimumslønnen	ja	ja	ja	ja

Registrerede arbejdsulykker	2022	2023	2024	2025
Antal	0	0	1	0
Frekvens	0	0	0,41	0

Bekræftede negative hændelser relateret til egen arbejdsstyrke (ja/nej)	2022	2023	2024	2025
Børnearbejde	nej	nej	nej	nej
Tvangsarbejde	nej	nej	nej	nej
Menneskehandel	nej	nej	nej	nej
Diskrimination	nej	nej	nej	nej
Andet (hvis ja, specificer)	nej	nej	nej	nej

Arbejdsrelaterede dødsfald (antal)	2022	2023	2024	2025
Som følge af arbejdsskade/-ulykke	0	0	0	0
Som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred	0	0	0	0



G – Governance

I Sparekassen Thy efterlever vi i altovervejende grad anbefalingerne for god selskabsledelse. Vi agerer redeligt, ansvarligt og i overensstemmelse med gældende lovgivning, hvilket der blandt andet er retningslinjer for i en lang række af vores politikker, herunder Politik for sund virksomhedskultur.

Governance handler i høj grad om ansvar og tydelig rollefordeling. Ansvar for at overholde gældende lovgivning og have "orden i eget hus". Det har indtil nu medført politikker på områder som anti-hvidvask, antikorruption, sund virksomhedskultur, mangfoldighed, skattepolitik og IT-sikkerhed, og manifesterer sig i arbejdsgange og handlinger overalt i organisationen.

Sparekassen Thy ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel sparekassens kunder, lokalsamfundet og sig selv som pengeinstitut. Derfor er det helt naturligt, at vi forholder os aktivt til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse samt Finans Danmarks ledelseskodeks.

I vores Redegørelse for god selskabsledelse 2025 har bestyrelsen forholdt sig til Komitéen for god Selskabsledelse, hvor vi efterlever 34 ud af 40 anbefalinger. Komitéens anbefalinger er designet til at skulle følges af børsnoterede aktieselskaber, som ikke på alle områder kan sammenlignes med sparekasser.

Bestyrelsen har ligeledes forholdt sig til Finans Danmarks ledelseskodeks af 22. november 2013. Her efterlever vi samtlige 12 anbefalinger.

Forholdet mellem mænd og kvinder i bestyrelsen

Ud over det bæredygtige fokus, der stiller nye krav til governance, forholder vi os også til kønsfordelingen i vores øverste ledelseslag, nemlig bestyrelsen.

I Sparekassen Thy mener vi, at ligestilling og diversitet i ledelsen er en vigtig del af en langsigtet værdiskabelse og robust ledelse. Vores Mangfoldighedspolitik og Politik for det underrepræsenterede køn fastlægger mål og retning for vores indsats. Et erklæret mål har været at øge andelen af kvinder blandt de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer til mindst 37,5 %.

Bestyrelsen består i dag af 12 medlemmer, hvoraf fire er medarbejdervalgte og derfor ikke indgår i måltallet. Blandt de resterende otte medlemmer valgt af repræsentantskabet er to kvinder – svarende til 25%.

Ved repræsentantskabsvalget i 2025 og den efterfølgende bestyrelseskonstituering blev målet ikke nået. Bestyrelsen har derfor forlænget tidshorisonten for opfyldelse af målet til 2027, hvor der igen er valg, og fastholder således ambitionen.

Som led i indsatsen for at fremme diversitet i ledelsen etablerede bestyrelsen i juni 2025 et nominerings- og vederlagsudvalg. Udvalget har, blandt flere andre fokusområder, f.eks. til formål at varetage det forberedende arbejde for bestyrelsen, herunder at have fokus på ledelsens sammensætning, kompetencer og diversitet – både i bestyrelsen, direktionen og repræsentantskabet.

De fire medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udgøres af to mænd og to kvinder. Her bidrager medarbejderne i Sparekassen Thy altså med en ligelig fordeling blandt kønnene.

Forholdet mellem kvinder og mænd i bestyrelsen	2022	2023	2024	2025
Forholdet mellem kvinder og mænd i bestyrelsen	0,33	0,33	0,33	0,33
Forholdet mellem kvinder og mænd i bestyrelsen blandt de medarbejdervalgte	0,00	1,00	1,00	1,00
Se metode for beregning i bilag, da forholdet mellem mænd og kvinder i bestyrelsen ikke opgøres i procent.				

Bekæmpelse af hvidvask

Bekæmpelsen af hvidvask og finansiering af terrorisme er en opgave alle pengeinstitutter er blevet pålagt ved lov og dermed et centralt samfundsansvar, som Sparekassen Thy tager meget alvorligt. Vi vil ikke blive brugt eller forsøgt brugt til hvidvask, terrorfinansiering og anden økonomisk kriminalitet. Vi arbejder ud fra en ambitiøs risikostyringspolitik, hvor alle medarbejdere – både i afdelinger og stabsfunktioner – løbende uddannes og opdateres på gældende lovgivning og aktuelle trusler.

Vores tilgang bygger på et grundigt og løbende opdateret kundekendskab og helkundeforhold, der giver os den nødvendige indsigt i kundernes økonomi til bedre at kunne forebygge misbrug. Det er essentielt, og et lovkrav, at vores kunder melder ind med detaljerede besvarelser omkring forventningen til deres økonomi. Selvom det kan kræve lidt ekstra tid, er disse oplysninger afgørende – både for at skabe det bedste overblik og for at beskytte vores kunders interesser. Det grundige kundekendskab gør os løbende dygtigere til at nuancere og reagere, hvis vi mistænker svindel og kan hjælpe kunderne igennem ved fx kærlighedssvindel eller digital svindel.

Vores indsats er forankret i klare forretningsgange og en organisation med tydelig ansvarsfordeling, så vi både lever op til lovgivningens krav og bidrager aktivt til at beskytte både den enkelte og samfundet. Det indebærer blandt andet også, at vi ikke udbyder højrisikoprodukter som fx kryptovaluta, og vi foretager løbende geografiske risikovurderinger, så vi kan identificere og håndtere kunder fra områder med forhøjet risiko.

IT-sikkerhed

IT-sikkerhed er en forudsætning for den tillid, vi hver dag møder fra både kunder og samarbejdspartnere. Vi tager ansvar for at beskytte vores og kundernes data og forretningen mod de stadigt mere avancerede digitale trusler.

Vores politik for IT-sikkerhed og risikostyring er forankret i bestyrelsen og bygger på anerkendte standarder som ISO 27001/2. Vi følger naturligvis også de nyeste lovkrav, herunder DORA-forordningen, som stiller skærpede krav til robusthed og beredskab i den finansielle sektor.

Vi gennemfører årlige risikovurderinger af vores vigtigste IT-leverandører, -aktiver og -tjenester, og vi justerer løbende sikkerhedsniveauet, så det matcher både lovgivning og de konkrete risici, vi står overfor.

Hovedparten af vores IT-drift er lagt i hænderne på Netcompany Banking Services (NBS), og vi holder dem op på vores krav gennem blandt andet årlige revisionserklæringer.

Men IT-sikkerhed beror sig ikke kun på systemer og procedurer, men også menneskelig adfærd. Derfor får alle medarbejdere løbende undervisning og awareness-træning, både når de starter, og herefter mindst én gang årligt. Vi har klare retningslinjer for adgangs-kontrol, logning, backup og håndtering af databrud, og vi øver os jævnligt i at reagere hurtigt og effektivt, idet vores beredskabsplaner løbende og systematisk bliver testet.

Persondatabeskyttelse

Vi behandler alle oplysninger med respekt og omhu, uanset om det er i vores systemer eller i den daglige kontakt. Vores politikker og procedurer er skabt for at beskytte kundernes rettigheder og sikrer, at vi altid lever op til både GDPR og nationale regler.

Medarbejderne får løbende undervisning i, hvordan de håndterer persondata korrekt, og vi har klare retningslinjer for, hvem der må se hvad og hvornår.

Skulle der ske et brud på datasikkerheden, har vi faste procedurer for at reagere hurtigt og ansvarligt, så vi minimerer konsekvenserne.



Bilag

Anvendte udregningsmetoder

Energiforbrug

Det samlede energiforbrug består af elektricitet, varme og brændstof og er opgjort i MWh. Elektricitet og varme er opgjort i KWh, hvorved det er forholdsvis nemt at omregne dette til MWh. Brændstof er brændstof, der anvendes i virksomhedens firmabiler, og består dermed både af diesel og benzin og er opgjort i liter. Derudover indeholder brændstof også naturgas opgjort i m³. For at omregne dette til MWh er der anvendt beregningstal for brændværdier og vægtfylde fra Energistyrelsens Energistatistik 2024 s. 60.

CO₂-udledning

Til beregning af Sparekassen Thys klimaaftryk i form af CO₂ udledning, er anvendt Klimakompasset, som Erhvervsstyrelsen er ansvarlig for. Dermed er der også anvendt klimakompassets emissionsfaktorer, som er landsdækkende emissionsfaktorer, og dermed ikke specifikke ift. Sparekassen Thy geografiske lokationer. Der er valgt at anvende en lokationsbaseret scope 2 beregning.

CO₂-intensitet

CO₂ intensitet er beregnet som total CO₂e udledning delt med omsætning

Total CO₂e-udledning

Omsætning

= CO₂e-intensitet

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætning i % er antallet af ansatte, der har forladt virksomheden inden for rapporteringsåret delt med gennemsnitligt antal ansatte inden for rapporteringsperioden - derefter ganget med 100.

Antallet af ansatte, der har forladt virksomheden inden for rapporteringsåret

Gennemsnitlig antal ansatte inden for rapporteringsåret

x 100 = Medarbejderomsætning

Registrerede arbejdsulykker

Frekvensen for registrerede arbejdsulykker er opgjort som antallet af registrerede arbejdsrelaterede ulykker i rapporteringsåret, delt med antal arbejdstimer for alle ansatte sammenlagt for rapporteringsåret. Dette er derefter ganget med 200.000. Frekvensen bliver opgjort pr. 100 fuldtidsansat pr. år Frekvensen opgøres ud fra en fælles europæisk antagelse om, at et fuldtidsarbejdsår består af 2.000 timer om året, hvilket er et højere timetal på årsbasis, end der ofte regnes med i dansk sammenhæng. For at kunne sammenligne frekvensen for arbejdsulykker på tværs af virksomheder i EU skal der derfor ganges med 200.000.

Antallet af registrerede arbejdsrelaterede ulykker i rapporteringsåret

Antal arbejdstimer for alle ansatte sammenlagt for rapporteringsåret

x 200.000 = Frekvensen af rapporterede arbejdsulykker

Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte

Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte i % er forskellen mellem gennemsnitsbruttotimeløn for alle mandlige og kvindelige ansatte delt med gennemsnitsbruttotimeløn for alle mandlige ansatte. Dette er derefter ganget med 100.

(Gennemsnitsbruttotimeløn for alle mandlige ansatte
- gennemsnitsbruttotimeløn for alle kvindelige ansatte)

Gennemsnitsbruttotimeløn for alle mandlige ansatte

x 100 = Procentvise lønforskel

Gennemsnitlig antal uddannelsestimer

Det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. ansat er beregnet ud fra estimater fra bl.a. lønsystemet, sidemandsoplæring af nye kollegaer samt elever.

Antal ansatte dækket af kollektiv overenskomst

Antal ansatte, der er dækkes af kollektiv overenskomst i %, er beregnet som antal ansatte, der er dækket af overenskomst delt med antal ansatte i alt. Dette er derefter ganget med 100. Hvis ingen er dækket er % = 0. Vigtigt ikke at blande ind, hvem der er medlem af en fagforening, da det ikke har noget med dette oplysningspunkt at gøre. Man kan godt være dækket af den kollektive overenskomst uden at være medlem af en fagforening.

Antallet ansatte dækket af en overenskomst

Antal ansatte i alt

x 100

= Procentvis ansatte, der er dækket af overenskomst

Forholdet mellem antal kvinder og mænd på ledelsesniveau

Forholdet mellem antal kvinder og mænd på ledelsesniveau er beregnet som antal kvindelige ansatte på ledelsesniveau delt med antal mandlige ansatte på ledelsesniveau.

Antal kvindelige ansatte på ledelsesniveau

Antal mandlige ansatte på ledelsesniveau

= Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau

Forholdet mellem antal kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgan

Forholdet mellem antal kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgan er beregnet som antal kvinder i det øverste ledelsesorgan delt med antal mænd i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan er bestyrelsen.

Hvis resultatet giver et tal under 1, betyder det, at der er flere mænd end kvinder i det øverste ledelsesorgan. Hvis resultatet giver et tal over 1, betyder det, at der er flere kvinder end mænd i det øverste ledelsesorgan. Hvis resultatet giver 1, betyder det, at der er lige mange kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgan.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er ikke inkluderet i beregningen.

Antal kvinder i det øverste ledelsesorgan

Antal mænd i det øverste ledelsesorgan

= Forholdet mellem kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgan

Oplysningspunkter jf. VSME

Oplysningspunkter jf. VSME og sidetal for, hvor de kan findes			
Basis og udvidet modul	Data-punkter	Titel	Side
Generelle oplysninger	B1	Grundlag for udarbejdelse	5 + 8 + bilag
	B2	Politikker	13
	C1	Strategi og forretningsudvikling	4 + 7
	C2	Indsatser og initiativer for en bæredygtig omstilling	14
E	B3	Energiforbrug	17 + 18 + 20
	B4	Forurening af luft, vand og jord	Ikke væsentligt
	B5	Biodiversitet	Ikke væsentligt
	B6	Vand	18
	B7	Ressourceforbrug, cirkulær økonomi	Ikke væsentligt
	B7	Affaldshåndtering	Begrænset data
	C3	CO2-reduktionsmål og klimaomstilling	17
	C4	Klimarisici	12
S	B8	Egen arbejdsstyrke	22
	B9	Sundhed og sikkerhed	22
	B10	Vederlag, overenskomster og uddannelse	22 + 27
	C5	Supplerende generelle karakteristika	22
	C6	Menneskerettighedspolitikker og processer (egen arbejdsstyrke	–
	C7	Alvorlige negative menneskerettighedshændelser (egen arbejdsstyrke + værdikæde)	22
G	B11	Antal domme og bøder i relation til korruption og bestikkelse	Ikke væsentligt
	C8	Indtægter fra udvalgte sektorer samt udelukkelse fra EU-referencebenchmarks	Ikke væsentligt
	C9	Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan	29

Adresser og geolokationer på Sparekassen Thys væsentlige lokationer

Adresser og geolokationer på Sparekassen Thys væsentlige lokationer

Sites	Adresse	Postnr	By	Land	Koordinat (geolokation)
Aulum afd.	Markedspladsen 1	7490	Aulum	Danmark	56°15'56.63065"N 8°47'52.48258"E
Frøstrup afd.	Søndergade 14	7741	Frøstrup	Danmark	57°05'10.42076"N 8°59'39.27721"E
Hanstholm afd.	Bytorvet 32	7730	Hanstholm	Danmark	57°06'48.59220"N 8°36'26.23551"E
Herning afd.	Sølvgade 24	7400	Herning	Danmark	56°08'03.90538"N 8°58'36.12647"E
Holstebro afd.	Vestergade 8	7500	Holstebro	Danmark	56°21'30.41642"N 8°36'56.22227"E
Hovedkontor	Store Torv 1	7700	Thisted	Danmark	56°57'18.32333"N 8°41'25.37939"E
Hurup afd.	Bredgade 144/146	7760	Hurup	Danmark	56°45'01.10925"N 8°25'07.14272"E
Hvidbjerg afd.	Storegade 7	7790	Thyholm	Danmark	56°39'02.58422"N 8°31'41.49032"E
Nykøbing Mors afd.	Jernbanevej 16	7900	Nykøbing Mors	Danmark	56°47'38.26216"N 8°51'40.39107"E
Struer afd.	Torvegade 2	7600	Struer	Danmark	56°29'30.76310"N 8°35'30.80729"E
Thisted Erhverv afd.	Grydetorv 32	7700	Thisted	Danmark	56°57'15.12409"N 8°41'33.87242"E
Ulfborg afd.	Holmegade 2	6990	Ulfborg	Danmark	56°16'20.93747"N 8°19'15.36635"E
Viborg afd.	Vestergade 2	8800	Viborg	Danmark	56°27'02.58307"N 9°24'24.09901"E
Aarhus afd.	Kalkværksvej 5, T1, 9. sal	8000	Aarhus C	Danmark	56°08'55.65381"N 10°12'40.77951"E