

CSR-redegørelse 2011

for



SPAREKASSEN

Vendsyssel

Version 1.0
Januar 2012

INDHOLD

INDLEDNING	4
CSR-indsatsområder i 2011.....	4
Definition af CSR.....	4
CSR-arbejdets strategiske fundament.....	4
Retningslinjer og principper for rapportering om samfundsansvar (CSR).....	4
MEDARBEJDERE	5
MÅLSÆTNING.....	5
HVAD HAR VI GJORT?.....	5
ARBEJDSMILJØ.....	5
Fysisk arbejdsmiljø.....	5
Psykisk arbejdsmiljø.....	6
UDDANNELSE OG UDVIKLING.....	6
Medarbejder-/lederudviklingsamtaler.....	6
Karriereudvikling.....	7
Uddannelse.....	7
FLEKSIBILITET OG FASTHOLDELSE.....	7
SUNDHED.....	8
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	8
KUNDER	9
HVAD HAR VI GJORT?.....	9
En sund forretning er sund fornuft.....	9
Etisk forretningsførelse.....	9
Kvalitet i rådgivningen.....	9
Udvikling af nye koncepter til rådgivning.....	9
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	10
LOKALSAMFUND	11
DET HAR VI GJORT.....	11
Fonde.....	11
Sponsorater.....	12
Lokalt erhvervsliv.....	12
Samarbejde med læreanstalter.....	13
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	13
CSR-ARBEJDET I 2012	14
LEDELSESPÅTEGNING	15

Indledning

Sparekassen Vendsyssel skal nu for andet år redegøre for sit samfundsansvar, idet 2010 var det første år, hvor vi i kraft af vores størrelse var forpligtet til at udarbejde en CSR-redegørelse. Men det er bestemt ikke nyt for os at udvise samfundsansvar gennem vores forretningsmæssige virke og gennem aktiviteter, som rækker ud over dette.

Som en lokal garantsparekasse ligger samfundsansvar så at sige i vores DNA, idet vores fornemste mål er at skabe værdi for vores kunder og styrke de lokalsamfund, som vi er en del af. Det kræver styrke, stabilitet og handlefrihed at efterleve dette, som vi kun kan opnå ved at drive en sund forretning. Vejen til en sund og overskudsgivende drift går gennem tilfredse og loyale kunder samt tilfredse og engagerede medarbejdere.

CSR-indsatsområder i 2011

Ud fra denne betragtning er det naturligt at lade vores arbejde med CSR tage udgangspunkt i de tre vigtigste områder for vores kerneforretning:

- Kunder
- Medarbejdere
- Lokalsamfund

Som det vil fremgå, udgjorde lederudvikling det primære indsatsområde i 2011.

Ud over de tre centrale CSR-områder tilstræber vi i videst muligt omfang at tage hensyn til miljøet – primært ved at begrænse energiforbruget. Vi stiller på nuværende tidspunkt ikke CSR-relaterede krav til vores leverandører.

Definition af CSR

Når indsatsområderne er udvalgt, er næste skridt at definere, hvad vi forstår ved CSR - Corporate Social Responsibility.

Vi definerer det som CSR, når vi, drevet af vores værdier, vision og ansvarlighed, yder en indsats eller iværksætter tiltag, som rækker ud over lovkravene på det pågældende indsatsområde.

CSR-arbejdets strategiske fundament

En af udfordringerne ved fortsat at stå ved begyndelsen til et struktureret arbejde med CSR er, at vi endnu ikke har formuleret egentlige CSR-politikker for indsatsområderne. Til trods for det har vi alligevel gennemført en række aktiviteter. Nogle er nye, og andre er en så indgroet del af vores kultur, at vi er tilbøjelige til at tage dem for givet.

I 2011 vil CSR-redegørelsen primært bestå af en kort opsummering af status og eksisterende tiltag på de udvalgte områder.

Vi arbejder vi ud fra en strategisk 5-års vision. Den aktuelle gælder for perioden 2007 - 2012 og er derfor udformet inden begrebet CSR blev aktuelt. Alligevel indeholder den en række punkter, som svarer til en CSR-politik på de udvalgte områder. Vi vil citere fra strategien de steder, hvor det er relevant.

I løbet af 2012 vil vi udarbejde en ny udgave af vores 5-års vision. I lyset af de seneste års mange sammenlægninger vil det være naturligt og konstruktivt at revurdere og modernisere formuleringen af vores værdigrundlag og vision samt at integrere CSR i denne sammenhæng. Dette arbejde vil udgøre en større proces, som det er hensigten at inddrage hele organisationen i for at opnå størst muligt ejerskab og forankring.

Retningslinjer og principper for rapportering om samfundsansvar (CSR)

Vi har ikke på nuværende tidspunkt taget stilling til, hvorvidt vi på et senere tidspunkt ønsker at tilslutte os en eller flere internationale retningslinjer som for eksempel UN Global Compact eller PRI.

Medarbejdere

Det kan lyde som en floskel, at medarbejderne er vores største aktiv, men det er ikke desto mindre sandt. Selvom vi gør meget for at vores bygninger skal fremstå pæne og præsentable, er det ikke dem, men medarbejderne som skaber vores image og omdømme gennem deres adfærd og i mødet med vores interessenter. Vores vigtigste differentieringsparameter i et relativt homogent marked er, at medarbejderne udviser engagement, nærvær, evne og vilje i deres opgaveløsning.

Målsætning

"Sparekassen Vendsyssel skal være en krævende arbejdsplads, men til gengæld også en spændende og udfordrende arbejdsplads, hvor initiativrige medarbejdere har gode udfoldelsesmuligheder. Det er målet, at det daglige arbejde udføres i teams, og at sparekassens medarbejdere fremstår som en fælles flok, hvor der er forståelse for og accept af, at alle job er ligeværdige."

Vision 2012, Personalestrategi

Hvad har vi gjort?

Det er et bærende element i virksomhedskulturen at varetage medarbejdernes trivsel og så indarbejdet, at vi i dagligdagen har en tendens til at tage det for givet. Man kan sige, at det er en del af den SparV-ånd, som alle medarbejdere kender og mærker, men som det kan være vanskeligt at nedfælde i en politik - og umuligt at måle på. Ånden slår dog igennem i den uformelle definition af trivsel, som er blevet formidlet bredt i følgende formel:

Højt humør + høj aktivitet = høj trivsel

Vision 2012 indeholder en række operationelle hensigtserklæringer på området. Desuden er de konkrete betingelser for ansættelsesforhold, personalegoder med mere beskrevet i den elektroniske personalehåndbog.

Arbejds miljø

"Det er sparekassens mål, at der skabes et godt arbejdsmiljø. Her tænkes både på det fysiske, psykiske, sociale og faglige arbejdsmiljø. Udformningen af den enkelte arbejdsplads har en stor prioritet med det formål at sikre trivsel, effektivitet samt at undgå arbejdsskader."

Vision 2012, Personalestrategi

Vi har en veldefineret arbejdsmiljøorganisation, som skal sikre, at alle ansattes arbejdsmiljø- og sundhedsforhold er i orden.

Arbejdspladsvurdering (APV) og ergonomi

Hvert 3 år i september måned udarbejder vi en Arbejdspladsvurdering (APV), hvor samtlige medarbejdere besvarer en række spørgsmål omkring deres oplevelse af arbejdsmiljøet. Vi gennemførte den seneste Arbejdspladsvurdering i september 2010 og udarbejdede i den forbindelse handlingsplaner for de enkelte afdelinger.

Fysisk arbejdsmiljø

Vi lægger vægt på, at materialevalg, indretning og valg af interiør skaber et fysisk sundt og behageligt arbejdsmiljø og dermed sikrer størst mulig trivsel. Det kommer også til udtryk i den måde, vi indretter vores bygninger på. Vi har gennem de seneste år dels færdiggjort tre nybyggerier, nyindrettet en afdeling og renoveret en afdeling. Vi har netop afsluttet renoveringen af yderligere to afdelinger, og vi er i gang med at renovere og ombygge hovedkontoret, som vi forventer at afslutte i 2012.

Psykisk arbejdsmiljø

Sikkerhed

Den største trussel mod medarbejdernes sikkerhed er risikoen for røveri. Arbejdsmiljøorganisationen, som også varetager sikkerhedsspørgsmål, tilstræber kontinuerligt, at procedurer og udstyr reducerer medarbejdernes risiko mest muligt. Vi har i samarbejde med Dansk Sikkerheds Rådgivning (DSR) udarbejdet en udførlig sikkerhedshåndbog for hver afdeling og etableret en kriseberedskabsplan, som aktiveres i tilfælde af røveri, vold eller trusler i én af vores filialer.

Indflydelse

"Det er vigtigt, at organisationen er indrettet på en sådan måde, at den enkelte medarbejder vil kunne få indflydelse på sin egen arbejdsituation og arbejdsopgaver."

"Det er vigtigt, at sparekassens medarbejdere tager initiativ i dagligdagen og kommer med idéer til den løbende udvikling af organisationen, så denne bliver bedre og mere rationel. Medarbejderne vil herigennem få indflydelse på deres egen hverdag."

Vision 2012, Personalestrategi

En åben og ærlig dialog mellem leder og medarbejdere med god plads til holdninger og nye forslag praktiseres i hele organisationen - enten på tomandshånd eller for eksempel til det ugentlige afdelingsmøde.

Alle medarbejdere opfordres desuden til at videregive deres gode idéer til ledelsen via den digitale "Idékasse". Her bliver alle indkomne forslag vurderet seriøst, omsat i handling eller kommenteret.

Omgangsform - ånden

"Omgangsformen skal bunde i en tro på, at alle medarbejdere er ligeværdige. Med respekt og loyalitet over for den nødvendige formelle organisation skal Sparekassen Vendsyssel have en fri og uformel omgangstone. Det er vigtigt, at humoren er en del af hverdagen."

Vision 2012, Personalestrategi

Socialt kollegialt netværk - personaleforening og seniorklub

Der skal også være plads til det sociale. Vores personaleforening har til formål at arbejde for at styrke det kollegiale sammenhold og forestå selskabelige arrangementer. Personaleforeningen afholder årligt cirka 10 arrangementer.

Det sociale sammenhold behøver ikke at slutte ved pensionering. I vores seniorklub kan tidligere medarbejdere vedligeholde deres sociale netværk.

Uddannelse og udvikling

Vi stræber efter at skabe rammer, som gør det muligt for medarbejderne at udvikle sig og udfolde deres potentiale bedst muligt. Herved opnår vi størst mulig værdi for den enkelte og for sparekassen.

Medarbejdertrivsel handler også om at have på rette hylde (rette mand på rette sted), så medarbejderen oplever succes, anerkendelse og jobtilfredshed gennem en sund balance mellem personlighed, faglige kompetencer samt de forventninger og udfordringer, som jobbet indeholder.

Medarbejder-/lederudviklingssamtaler

"Der skal mindst hvert 3. år afholdes medarbejderudviklingssamtaler mellem den enkelte medarbejder og afdelingslederen, hvor medarbejderens ønsker om blandt andet uddannelse og opgaver diskuteres. Det er både medarbejderens og afdelingslederens ansvar, at der løbende følges op på medarbejderudviklingssamtalen."

Vision 2012, Personalestrategi

I 2010 gennemførte vi lederudviklingssamtaler, som blandt andet tog afsæt i en 360 graders lederprofilanalyse. Denne analyse dannede baggrund for det lederudviklingsforløb, som vi igangsatte med ekstern bistand i efteråret 2011. Vi forventer, at lederudviklingsforløbet kommer til at strække sig hen over 2012, idet vi er sikre på, at ledelsesmæssige kvalitet er afgørende for trivsel i vores afdelinger.

DISC-modellen

Alle medarbejdere har gennemgået en DISC-analyse. Det vil sige en personprofilanalyse, som giver en forståelse for, hvilken adfærd personen foretrækker at udtrykke, og hvilke typiske karakteristika vedkommende vil vise i arbejdsituationen. Der er ingen rigtige eller forkerte svar, men analysen kan ofte give et fingerpeg om, hvorvidt medarbejderen er placeret i det rette job. Hvis det ikke er tilfældet, arbejder vi på at finde en løsning, som giver bedre jobtilfredshed.

360 graders lederprofilanalyse

Vi har, som tidligere nævnt, gennemført en 360 graders lederprofilanalyse på alle ledere med det formål at give lederen konstruktiv feedback fra medarbejdere, ledere på samme niveau og overordnede. Analysen har været den afsluttende del af medarbejderudviklingssamtalerunden og har bidraget til større selverkendelse og indsigt i udviklingsmuligheder hos den enkelte leder.

Karriereudvikling

Vi sætter vi stor pris på medarbejdere, der er motiverede, engagerede og har lyst til at udvikle sig. Vi tilbyder derfor udfordrende og udviklende arbejdsopgaver og arbejder kontinuerligt på at skabe endnu bedre rammer for udvikling, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders talent og karriereønsker.

Vi arbejder på at gøre vores medarbejdere bevidste om, at de selv har stor indflydelse på, hvilken vej deres karriere skal gå. Hos os er en karriere ikke noget du får, det er noget du tager.

Uddannelse

"Det er sparekassens ambition, at den enkelte medarbejder skal have en uddannelse, der gør medarbejderen i stand til at leve op til forventningen om at rådgivningen i Sparekassen Vendsyssel er blandt sektorens bedste."

Vision 2012, Personalestrategi

I 2010 tog vi systemet "Videnbarometeret" i brug for at afdække vidensniveauet på relevante fagområder blandt udvalgte medarbejdere. Efter introduktionen af "Videnbarometer" har vi fået lettere ved at afdække eventuelle kompetencegab hos medarbejderne og iværksætte den fornødne efteruddannelse, så alle medarbejdere kan leve op til forventningerne i jobbet.

I 2011 gennemførte vi, med afsæt i "Videnbarometeret", uddannelsesforløb inden for flere fagområder, og vi anvendte i stor udstrækning e-learning som redskab til at højne medarbejdernes kompetenceniveau. 2011 var også året, hvor vi gennemførte certificeringsforløb på investeringsområdet, således at alle rådgivere nu lever op til de skærpede krav inden for investeringsrådgivning.

Fleksibilitet og fastholdelse

"Sparekassen Vendsyssel har ikke en seniorpolitik, men derimod en omsorgspolitik, det betyder, at man som medarbejder i Sparekassen Vendsyssel ikke skal have en bestemt alder for at få mulighed for nedsat tid, ændrede arbejdsopgaver, efteruddannelse med mere. Men derimod have en personlig grund for at gøre brug af disse foranstaltninger i kortere eller længere tid. Medarbejdere over 55 år vil have mulighed for individuelt at drøfte en seniorordning med ledelsen, der sikrer, at ældre medarbejders viden ikke går tabt, men samtidig giver ældre medarbejdere mulighed for at tilpasse ambitionsniveau og indsats med alderen."

Strategi 2012, Personalestrategi

Hensynsfuld omstrukturering

Hvis det hænder, at en medarbejder ikke længere magter at løse sine opgaver tilfredsstillende, går ledelsen i en konstruktiv dialog med det formål at finde en anden funktion. Vi tilstræber, at omplaceringen foregår på en sådan måde, at medarbejderen finder løsningen tilfredsstillende og bevarer såvel selvspekt som sine kollegers respekt.

Fleksjob

Hvis en medarbejder på grund af sygdom ikke har mulighed for at arbejde i samme omfang som tidligere, men stadig ønsker at arbejde hos os, er vi positivt indstillet over for at ansætte medarbejderen i fleksjob. Igennem 2011 har tre personer været ansat i fleksjob i hos os.

Sundhed

Vi tror, at sunde medarbejdere er glade medarbejdere og ønsker at tilskynde vores medarbejdere til en sund livsstil. Ændrede skatteregler har imidlertid gjort det vanskeligt at fastholde vores tidligere tilbud om tilskud til motionscenterabonnement, kiropraktor, fysioterapi med mere.

I den udstrækning det er aktuelt og muligt bakker vi op omkring personalets fælles idrætsaktiviteter. Et godt eksempel er Grundlovsløbet i Hjørring, hvor vi i 2011, for 4. år i træk, vandt pokal for største hold.

Frugtordning

I alle afdelinger har medarbejderne mulighed for at få 1 stk. frisk frugt dagligt.

Sundhedsforsikring

Sundhedsforsikringen er obligatorisk for alle medarbejdere og har til formål, at vores overenskomstomfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Længerevarende sygdom

Vi følger gældende lovgivning og overenskomst ved en medarbejders længerevarende sygdom. Derudover tilstræber vi, at nærmeste leder holder en løbende tæt dialog med medarbejderen, forudsat at medarbejderen ønsker dette. Dialogen har til formål at støtte medarbejderen og bevare dennes tilknytning til arbejdspladsen.

Vi tager hensyn ved raskmelding og giver medarbejderen mulighed for gradvis at optrappe arbejdstid og indsats.

Hvad har vi opnået?

Vi har ikke gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Vores antagelser omkring medarbejdernes trivsel, tilfredshed og engagement er derfor baseret på subjektive observationer.

En væsentlig indikator er dog, at vi oplever en meget lav gennemstrømning af medarbejdere. I 2011 modtog vi kun en enkelt opsigelse, som havde baggrund i et ønske om videreuddannelse inden for et andet arbejdsområde.

Vi har gennem de senere år ikke afgivet medarbejdere til vores konkurrenter. Vi oplever derimod fortsat stor søgning og interesse for vores virksomhed. I 2011 udvidede vi medarbejderstaben med tre nye rådgivere og to nye finanslever.

Kunder

Det siger næsten sig selv: Vi er her for vores kunders skyld, og derfor er det ekstra vigtigt, at vi udviser ansvarlighed i forhold til dem. Forholdet mellem et pengeinstitut og dets kunder bygger på en nødvendig gensidig tillid. Dette er særligt relevant for cirka 25.000 af vores kunder, idet de har valgt at være garanter og dermed stille risikovillig kapital til rådighed for os.

Hvad har vi gjort?

Den tillid, som vores garanter og øvrige kunder udviser, honorerer vi blandt andet ved at:

- sikre vores soliditet og handlefrihed gennem en rentabel drift
- praktisere etisk forretningsførelse
- yde personlig rådgivning af høj kvalitet
- kontinuerligt udvikle produkter og servicetilbud i forhold til kundernes behov

En sund forretning er sund fornuft

Finanskrisen har tydeligt vist, hvor vigtigt det er for et lokalt pengeinstitut at sikre soliditeten og samtidig drive en overskudsgivende forretning. Herved sikres garanternes indskud samt vores handlefrihed og evne til at dække kundernes behov for kapitalformidling.

Etisk forretningsførelse

Som en stærk lokal sparekasse eksisterer vi i kraft af en "uskreven kontrakt" med det omgivende samfund. Det forventes, at vi gør "det som anses for det gode" i etisk og moralsk forstand. Etisk forretningsførelse er derfor en del af vores eksistensberettigelse, som vi efterlever ved at drive en ordentlig og ansvarlig forretning.

Det betyder blandt andet, at vores incitament for ethvert salg er, at det skal være til fordel for både kunden og os selv. Vi anvender derfor ikke nogen form for bonusaf lønning til ledelse eller medarbejdere.

Kvalitet i rådgivningen

"Sparekassen vil gerne have en tæt kontakt til sine kunder. Sparekassen tror på, at såfremt informationer er interessante for kunden, vil kunden gerne høre fra sparekassen."

Vision 2012, Imagestrategi

Personlig, kompetent og opsøgende rådgivning

Værdiskabende rådgivning er vejen til tilfredse kunder. I vores rådgivning sigter vi altid mod at varetage kundens økonomiske interesser bedst muligt. Det gør vi ved at udøve aktiv og opsøgende rådgivning, så vi er på forkant i forhold til, hvilke dispositioner der tjener kunden bedst.

Udfaldet af rådgivningen er dog altid kundens beslutning i et valg mellem flere alternativer. Hermed indfrier vi kundeløftet i vores motto: *Sund fornuft - for pengene.*

Vi stræber efter at skabe gode langvarige kundeforhold, hvor kunden har en nær og direkte tilknytning til sin personlige kunderådgiver, som kunden altid kan kontakte direkte via e-mail eller telefon.

Som beskrevet under afsnittet "Medarbejdere" arbejder vi kontinuerligt på at udvikle medarbejdernes videns- og kompetenceniveau - til gavn for vores kunder.

Udvikling af nye koncepter til rådgivning

I 2011 lancerede vi to nye helhedskoncepter FOCUS PLUS og Erhverv PLUS.

FOCUS PLUS er rettet mod vores unge og loyale kunder mellem 18 og 28 år, hvor vi via en række favorable vilkår og øget opmærksomhed skaber en endnu bedre relation til os.

Vendsyssel Erhverv PLUS tilgodeser små og mellemstore erhvervs-kunder, som bakker op om os. Konceptet byder ligeledes på en række attraktive vilkår for kunderne.

Efter lanceringen af koncepterne kan vi nu tilbyde fordelsprogrammer til størstedelen af vores kunder, som dermed understøtter arbejdet med at skabe gode langvarige kundeforhold.

Hvad har vi opnået?

Den pæne tilgang af nye kunder og garanter, som vi oplevede i 2011, tyder på, at vi er på rette vej. Vi havde, i et trægt marked, en netto tilgang på 1.620 nye kunder. I 2011 øgede vi antallet af garanter med 912.

Lokalsamfund

"Sparekassen skal i Vendsyssel være kendt som den lokale sparekasse der støtter lokalsamfundet, hver gang man hører ordet Vendsyssel skal man tænke på sparekassen."

Vision 2012, Imagestrategi

Til trods for at vi lever i en individualistisk tidsalder, er det vores indtryk, at en stor del af vores kunder deler vores engagement i lokalsamfundets udvikling.

Flere af vores afdelinger er placeret i områder, hvor det er afgørende, at der bliver holdt gang i såvel foreningslivet som de mindre erhvervsdrivende. Det kan gøre forskellen på udvikling eller afvikling for et mindre bysamfund.

Det har vi gjort

En af vores grundværdier er lokal forankring og deltagelse, som vi efterlever i vores daglige virke på følgende måde:

"I Sparekassen Vendsyssel er vi meget bevidste, om det lokale tilhørsforhold. Det betyder, at vi

- er en sparekasse, der er sine rødder bevidst uden at sidde fast i fortiden.
- tænker og handler til gavn for Vendsyssel.
- bruger vores lokalkendskab til at tiltrække kunder.
- som udgangspunkt ansætter medarbejdere fra lokalsamfundet.
- er bevidste om, at kunden er et kendt ansigt i afdelingen, og ligeledes er medarbejderne et kendt ansigt i lokalsamfundet."

Vision 2012, Værdigrundlag

Fonde

Sparekassen Vendsyssel er et resultat af flere fusioner, hvor Sparekassen Vendsyssel har været det fortsættende pengeinstitut. I fire af disse fusioner har man i forbindelse med sammenlægningen stiftet en fond med den indfusionerede sparekasses egenkapital som startkapital. I dag eksisterer således fire fonde:

Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	dannet efter fusion med Hellevad-Ørum Sparekasse
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	dannet efter fusion med Brovst Sparekasse
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	dannet efter fusion med Jerslev Sparekasse
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	dannet efter fusion med Ulsted Sparekasse

De fire fonde har hver sin bestyrelse, vedtægter og retningslinjer for deres virke, men fælles for dem er, at de har til formål at yde støtte til almennyttige eller velgørende formål inden for den pågældende sparekasses tidligere virkeområde.

Uddelinger i 2011

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2011 bevilligede fondene følgende:

Fond	Bevillinger	Samlet beløb i 2011
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	45	1.455.000 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	74	1.673,584 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	13	422.787 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	91	2.160.000 kr.

Et eksempel: Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted gør en forskel i Ulsted og den gamle Hals Kommune.

Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted blev stiftet ultimo 2008, da Ulsted Sparekasse blev lagt sammen med Sparekassen Vendsyssel. Fonden har siden sin etablering og til udgangen af 2011 støttet almennyttige og velgørende formål med mere end 5,2 mio. kr. inden for den tidligere Ulsted Sparekasses virkeområde, som var den gamle Hals Kommune.

Fonden arbejder løbende med, at uddelingerne skal gives til formål, der gør det særdeles attraktivt at leve og bosætte sig som familie i området. Området skal have faciliteter og tilbud, der servicere beboere og som tiltrækker huskøbere, når de skal vælge bolig.

Fondens midler gør også en stor forskel for de mange ildsjæle, der brænder for at sætte nye ting i gang i lokalområdet og den store frivillige stab, der hele tiden vedligeholder og supplerer de mange eksisterende aktiviteter. I disse tider med finanskriser har lokalsamfundene stort behov for fondsmidlerne for at kunne igangsætte aktiviteter i lokalområderne.

I 2011 ydede fonden godt 1 mio. kr. i støtte til et nyt tag på Ulsted Hallen. Hallen er en selvejende institution, og kommunen havde yderst begrænset midler og kunne derfor ikke løfte investeringen på egen hånd. Fonden i Ulsted gjorde det muligt at realisere projektet.

Ulsted Forsamlingshus modtog ligeledes en betydelig donation til at udføre en væsentlig renovation af bygningen. Forsamlingshuset har en stor betydning for de arrangementer der etableres i vores område, og huset er dermed med til at skabe sammenhængskraft i området.

Endelig fik KFUM Spejderne i Ulsted doneret et professionelt klatretårn, der næsten er at ligestille med det klatretårn der er i Nordkraft i Aalborg. Det har betydet, at spejdergruppen i Ulsted er den største i Jylland. Samtidig er der blevet oprettet en klatreklub her i byen. Endelig har det betydet, at andre spejder- og interessegrupper kontakter KFUM Spejderne i Ulsted for at få lov til at benytte klatretårnet.

Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted kan således medvirke til at fremme udvikling frem for afvikling af vores lokalområde.

Sponsorater

Vi støtter gennem en lang række foreningssponsorater idræts- og kulturlivet i vores markedsområde. Vi sponsorer primært breddeidræt, idet vi ønsker at støtte det store frivillige arbejde, som mange udfører til gavn for både børn, unge og voksne.

Vi indgår de fleste af vores sponsoraftaler på afdelingsniveau, og de har typisk form af et nært samarbejde med en lokal forening, men der er dog også enkelte sponsorater, som dækker hele sparekassen.

I 2011 ydede vi et samlet sponsorbidrag for mere end 2 mio. kr. til det brede foreningsliv i vores primære markedsområde.

Lokalt erhvervsliv

Lige siden sparekassens etablering i 1871 har det været en væsentlig del af vores idé- og forretningsgrundlag at fungere som det lokale erhvervslivs finansielle sparringspartner for derigennem at sikre udviklingen af de lokalsamfund, som vi er en del af. Vi har i alle årene været tro mod dette formål og har derfor koncentreret indsatsen om at opbygge tætte relationer med vores lokale erhvervs- og landbrugskunder, som udgør langt størstedelen af vores erhvervsengagementer.

Vi er som udgangspunkt lydhøre og positivt indstillet over for nye sunde initiativer, hvad enten det drejer sig om iværksætteri eller udvikling af eksisterende virksomheder. Vores kreditgivning er præget af ansvarlighed, da det tjener både kunden og sparekassen bedst.

Vi anser forholdet til vores erhvervskunder som et samarbejde, hvor vi gennem kompetent rådgivning og seriøs sparring stræber efter at styrke kundens virksomhed.

I vanskelige tider er vi parate til at strække os så langt som det er kreditmæssigt forsvarligt for at hjælpe vores dygtige erhvervskunder gennem en krise.

Vi benytter så vidt muligt egne kunder som leverandører af diverse varer og tjenesteydelser.

Samarbejde med læreanstalter

Vi er bevidste om at tage vores del af ansvaret for, at unge mennesker kan færdiggøre deres uddannelsesforløb og gøre sig en række erhvervsrelaterede erfaringer. Derfor giver vi elever og studerende fra en række uddannelsesinstitutioner mulighed for at komme i praktik hos os. Vi har blandt erfaring med elever og studerende fra folkeskoler, erhvervsakademier, handelshøjskoler samt universiteter.

Hvad har vi opnået?

Til trods for Finanskrisen oplever vi en solid opbakning i de lokalsamfund, som vi er en del af.

CSR-arbejdet i 2012

Vi agter i 2012 at fortsætte CSR-arbejdet inden for de valgte indsatsområder og udbygge dette arbejde med nye aktiviteter, som blandt andet vil omfatte følgende:

Faglig uddannelse	I 2012 vil vi fortsætte den faglige kvalitetssikring via relevante uddannelsesindsatser.
Dialog og mødeafvikling	Vi vil fortsætte med at træne medarbejderne i personlig kommunikation for at opnå bedre dialog, mødeafvikling og kundetilfredshed.
Certificering	Vi forventer, at 2012 vil byde på yderligere skærpede krav til certificering på udvalgte fagområder.
Kundetilfredshed	Vi forventer at gennemføre en kundetilfredshedsundersøgelse i løbet af 2012 og vil herigennem få inspiration til det videre arbejde med kundetilfredshed.
Kundedialog	Det er desuden tanken, at vi vil øge dialogen med vores kunder for derigennem at blive endnu bedre til at opfylde deres forventninger.
Lokalsamfund	Vi vil fortsætte arbejdet med at styrke de lokalsamfund, som vi er en del af ved at støtte forenings- og kulturlivet samt øvrige gode initiativer.

Ledespåtegning

Således behandlet og godkendt af direktion og bestyrelse den 24. januar 2012.

Direktion:



Vagn Hansen

Bestyrelse:

 <hr/> <p>Svend Westergaard (formand)</p>	 <hr/> <p>Peter Have (næstformand)</p>	 <hr/> <p>Arne Andersen</p>
 <hr/> <p>Regnar Bering</p>	 <hr/> <p>Birte Dyrberg</p>	 <hr/> <p>Poul D. Hansen</p>
 <hr/> <p>Evald Haven</p>	 <hr/> <p>Peter Larsen</p>	 <hr/> <p>Mogens Nedergaard</p>
 <hr/> <p>Dorte Falder Skole</p>	 <hr/> <p>Hans Henrik Toft Sørensen</p>	 <hr/> <p>Helle S. Sørensen</p>
 <hr/> <p>Søren Vad Sørensen</p>		