

CSR-redegørelse 2014

for



SPAREKASSEN

Vendsyssel

Version 1.0
Januar 2015

INDHOLD

INDLEDNING	4
CSR-indsatsområder i 2014	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-/lederudviklingssamtaler	6
Karriereudvikling.....	7
Uddannelse.....	7
FLEKSIBILITET OG FASTHOLDELSE.....	8
SUNDHED.....	9
HVAD HAR VI OPNÅET?	9
KUNDER	10
HVAD HAR VI GJORT?	10
En sund forretning er sund fornuft	10
Etisk forretningsførelse	10
Kvalitet i rådgivningen.....	10
HVAD HAR VI OPNÅET?	10
LOKALSAMFUND	11
DET HAR VI GJORT	11
Fonde	11
Sponsorater	13
Lokalt erhvervsliv.....	13
Samarbejde med læreanstalter	13
HVAD HAR VI OPNÅET?	13
CSR-ARBEJDET I 2015	14
LEDELSESPÅTEGNING	15

Indledning

Sparekassen Vendsyssel skal nu for femte 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 2014

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

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.

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

I 2013 udarbejdede vi, med hjælp fra eksterne konsulenter, en ny strategisk vision, Vision 2017, som gælder for perioden 2014-2017. Visionen indeholder både et internt og eksternt fokus på, hvordan vi skal fastholde og udvikle vores position som Vendsyssels stærkeste pengeinstitut samt ekspandere inden for vores forretningsområde. Den nye strategiske vision blev indført i starten af 2014. Vi vil citere fra strategien de steder, hvor det er relevant.

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 2017, 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 2017 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 2017, Personalestrategi

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

Arbejdspladsvurdering (APV) og ergonomi

Vi gennemførte seneste Arbejdspladsvurdering (APV) i efteråret 2013 og udarbejdede i den forbindelse handlingsplaner for de enkelte afdelinger. Fremover vil vi anvende et elektronisk system, hvor samtlige medarbejdere løbende kan indrapportere deres oplevelse af arbejdsmiljøet. Indrapporteringerne vil blive drøftet på de kvartsvise møder i arbejdsmiljøudvalget og eventuelle handlingsplaner vil blive udviklet løbende. Dog vil indrapporteringer omkring det psykiske arbejdsmiljø blive behandlet i samarbejde med sparekassens personaleansvarlige.

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.

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 2017, 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 2017, 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 2017, Personalestrategi

I 2014 gennemførte vi medarbejder – og lederudviklingssamtaler. Lederudviklingssamtalerne tog blandt andet afsæt i en 360 graders lederprofilanalyse. I sommeren 2015 vil vi følge op på de mål, som de enkelte ledere fastsatte i samarbejde med deres overordnede efter at have afsluttet lederprofilanalysen.

DISC-modellen

Det er vores mål, at alle medarbejdere skal have 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 arbejdssituationen. 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

Desuden er det vores målsætning at gennemføre en 360 graders lederprofilanalyse på alle ledere med det formål at give lederen konstruktiv feedback fra medarbejdere, ledere på samme niveau og overordnede. Analysen vil være den afsluttende del af medarbejderudviklingssamtalerunden og skal bidrage 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.

I 2014 igangsatte vi med ekstern bistand et ledertalentudviklingsforløb for udvalgte medarbejdere, som har interesse for og ambitioner om et lederjob i sparekassen. Talentudviklingsforløbet var en kombination af teori og praktisk træning samt vejledning fra en personlig mentor. I efteråret afsluttede medarbejderne forløbet med en eksamen.

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 2017, Personalestrategi

I 2014 anvendte vi Videnbarometeret til at teste udvalgte medarbejders viden på relevante fagområder. Gennem de forskellige tests fik vi afdækket medarbejdernes vidensniveau inden for de enkelte områder, og efterfølgende fulgte vi op med kurser for at højne uddannelsesniveaet. Derudover ydede de fagansvarlige på forskellig vis hjælp til medarbejderne.

I 2015 vil vi fortsætte med at anvende Videnbarometeret til 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 foråret 2015 skal en del af medarbejderne gennemføre et nyt certificeringsforløb på investeringsområdet, da deres nuværende certificering udløber.

I 2015 vil vi tilrettelægge skræddersyede uddannelsesforløb for alle medarbejdergrupper.

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".

Vision 2017, 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 selvrespekt 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. I 2014 var en person 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 2014, for 7. 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 2014 modtog vi fem opsigelser, hvoraf kun en flyttede til et andet pengeinstitut.

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 33.920 af vores 87.136 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 bonusaflytning 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 2017, 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*.

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.

Hvad har vi opnået?

Den pæne tilgang af nye kunder og garanter, som vi oplevede i 2014, tyder på, at vi er på rette vej. Ultimo december 2014 havde vi år til dato fået 2.235 nye kunder netto og 809 nye garanter netto.

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 2017, 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 2017, 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 indfusede sparekasses egenkapital som startkapital. I dag eksisterer der seks 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
Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond	overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden
Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond	overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden

De seks 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 2014

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2014 bevilligede fondene følgende:

Fond	Bevillinger	Samlet beløb i 2014
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	36	842.000 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	54	2.134.347 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	18	817.691 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	56	3.191.441 kr.
Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond	22	181.280 kr.
Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond	23	203.500 kr.

Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted

1. januar 2008 blev Ulsted Sparekasse sammenlagt med Sparekassen Vendsyssel.

Fondens grundkapital udgør 60 mio. kr., som er indbetalt kontant. Fondens formue er anbragt i garantbeviser i Sparekassen Vendsyssel.

Fondens formål er at yde støtte til almennyttige eller velgørende formål inden for den tidligere Ulsted Sparekasses daværende virkeområde.

Fonden uddeler midler 3 gange årligt.

Fonden ledes af en bestyrelse på 7-9 medlemmer, der varetager den overordnede ledelse af alle fondens anliggender.

Fonden har, siden den blev etableret, uddelt over 13 mio. kr.

I løbet af 2014 har fonden uddelt 3.191.441 kr. til 56 forskellige foreninger og kulturelle begivenheder i lokalområdet. Beløbene spænder bredt, lige fra mindre tilskud på 500 kr. til annoncer og op til 1.260.000 kr. i tilskud til et halprojekt. Udover uddelingerne blev der afholdt 4 arrangementer i Ulsted for at markere, at det i år er 140 år siden, at Ulsted Sparekasse blev stiftet.

Det er vigtigt for bestyrelsen, at de ting, der gives tilskud til, er gennemtænkt, og at der ligger en frivillig indsats bag.

Det betyder meget for forenings- og bylivet, at fonden er til stede i lokalområdet. Derfor ligger det bestyrelsen meget på sinde, at midlerne bruges til at fremtidssikre området, ved at foreningerne har attraktive tilbud at kunne tilbyde medlemmerne.

Fonden bevilgede blandt andet 262.500 kr. til Ulsted bys samråd. Beløbet blev anvendt til at få lavet en analyse af byen og beboere i byen samt personer i et geografisk afgrænset område i aldersgruppen 25-35 år. På baggrund af denne analyse vil der blive lavet en profilerings-/markedsføringsplan og hjemmeside med mere for byen og området. Projektet strækker sig over en længere periode og skulle gerne gøre en forskel for alle borgere i området. Analysen skulle gerne bibringe ny viden, som foreningerne og vi som fond kan bruge i fremtiden.

Den største bevilling i 2014 var på 1.260.000 kr. til Ulsted Hallen. Halbestyrelsen arbejder med et spændende projekt, hvor der bliver tænkt i nye baner med blandt andet indendørs golf m.m. Halbestyrelsen er i øjeblikket i dialog med kommunen omkring tilskud til byggeriet, og det forventes, at der bliver taget endelig stilling til byggeriet i løbet af 2015.

Den sidste ting, der bør fremhæves for 2014, er en bevilling på 400.000 kr. til Hou Søsportscenter. En nytænkning på havnen i Hou, som består af et fælleshus og et handicapbad i forbindelse med havnen. Et rigtig spændende projekt, hvori der er lagt rigtig mange frivillige timer, som har mødt stor opbakning fra hele byen og foreningerne omkring havnen. A. P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal har bevilget hele 1,8 mio. kr. til projektet, ligesom arvemidler fra Hanne Mortensens arv og Aalborg Kommune har støttet op omkring dette spændende projekt.

Sponsorater

Vi støtter gennem en lang række foreningssponsorater idræts- og kulturlivet i vores markedsområde. Vi sponsorerer 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 2014 ydede vi et samlet sponsorbidrag for mere end 5 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 2015

Vi agter i 2015 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 2015 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	I 2015 skal en del af medarbejderne gennemføre et nyt certificeringsforløb på investeringsområdet, da deres nuværende certificering udløber. Vi forventer, at året vil byde på yderligere skærpede krav til certificering på udvalgte fagområder.
Lederudviklingssamtaler	I sommeren 2015 vil vi følge op på de mål, som de enkelte ledere fastsatte i samarbejde med deres overordnede efter at have afsluttet lederprofilanalysen.
Kundetilfredshed	Vi forventer at gennemføre en kundetilfredshedsundersøgelse i løbet af 2015 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.

Ledelsespåtegning

Således behandlet og godkendt af direktion og bestyrelse den 20. januar 2015.

Direktion:

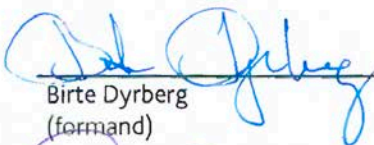


Vagn Hansen



Jan Skov

Bestyrelse:



Birte Dyrberg
(formand)



Svend Westergaard
(næstformand)



Poul D. Hansen



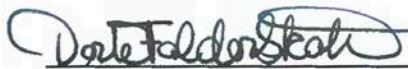
Christian Hem



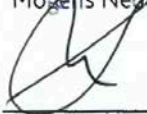
Mogens Nedergaard



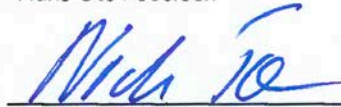
Hans Ole Pedersen



Dorte F. Skole



Søren V. Sørensen



Niels Tørslev



Martin Valbirk



Helle S. Sørensen



Tage Thomsen