

# CSR-redegørelse 2015

for



SPAREKASSEN

# Vendsyssel

Version 1.0  
Januar 2016



## INDHOLD

<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
CSR-indsatsområder i 2015.....	4
Definition af CSR.....	4
CSR-arbejdets strategiske fundament.....	4
Retningslinjer og principper for rapportering om samfundsansvar (CSR).....	4
<b>MEDARBEJDERE</b> .....	<b>5</b>
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
<b>KUNDER</b> .....	<b>10</b>
HVAD HAR VI GJORT?.....	10
En sund forretning er sund fornuft.....	10
Etisk forretningsførelse.....	10
Kvalitet i rådgivningen.....	10
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	10
<b>LOKALSAMFUND</b> .....	<b>11</b>
DET HAR VI GJORT.....	11
Fonde.....	11
Sponsorater.....	12
Lokalt erhvervsliv.....	12
Samarbejde med læreanstalter.....	13
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	13
<b>CSR-ARBEJDET I 2016</b> .....	<b>14</b>
<b>LEDELSESPÅTEGNING</b> .....	<b>15</b>

## Indledning

Sparekassen Vendsyssel skal nu for 6 år redegøre for sit samfundsansvar, idet 2010 var det 1 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 2015**

Ud fra denne betragtning er det naturligt at lade vores arbejde med CSR tage udgangspunkt i de 3 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 foråret 2016 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.

### **Medarbejdertrivselsundersøgelse**

I løbet af 1. halvår 2016 vil vi gennemføre en medarbejdertrivselsundersøgelse. I 2015 var adfærd, motivation og arbejdsglæde en del af uddannelsesprogrammet, og det ønsker vi at lave en måling af i 2016. Vi vil benytte resultatet af målingen til at lave nye indsatser i løbet af 2016, der skal skabe endnu højere arbejdsglæde blandt medarbejdere.

### **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 2014 afsluttede 10 medarbejderne forløbet med en eksamen, og i starten af 2015 holdt vi opfølgningssamtaler med alle medarbejderne. I løbet af 2015 påtog 7 ud af de 10 medarbejdere sig et job med ledelsesmæssige opgaver.

### **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

Vi anvender løbende Videnbarometeret til at teste udvalgte medarbejders viden på relevante fagområder. Gennem de forskellige tests afdækker vi medarbejdernes vidensniveau inden for de enkelte områder, og efterfølgende følger vi op med kurser for at højne uddannelsesniveauet. Derudover yder de fagansvarlige på forskellig vis hjælp til medarbejderne.

I 2016 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 2015 gennemførte alle ledere en lederuddannelse hos et eksternt konsulentfirma. Forløbet bestod af et kick-off og 3 moduler med efterfølgende sparringsessioner. Formålet med uddannelsesindsatsen var at forbedre ledernes kompetencer inden for salgsledelse samt deres evne til at håndtere situationsbestemt ledelse og forandringsledelse.

I 2015 gennemførte vi også et stort uddannelsesprogram for alle medarbejdergrupper. Rådgiverne fik et stort kompetenceløft på alle fagområder (bolig, investering, formue og kredit), og de blev certificeret, så de lever op til alle certificeringskrav. Vi gennemførte flere uddannelsesdage for rådgiverne inden for hvert fagområde, og efterfølgende fik rådgiverne individuel sparring med fagspecialisterne, så de er klar til at rådgive kunderne med stor faglig kompetence.

I 2016 vil vi gennemføre ovennævnte uddannelsesprogram for nye medarbejdere, og vi vil løbende i 2016 afholde opfølgingskurser og individuelle møder/individuel sparring med medarbejderne inden for alle fagområder.

I løbet af 1. kvartal 2016 skal alle rådgivere gennemføre kurser inden for kredit, og i løbet af 2. kvartal vil alle rådgivere blive klædt godt på med kurser inden for adfærd og rådgivning.

## 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 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. I 2015 var 1 person ansat i fleksjob 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 2015, for 8. 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 2015 modtog vi 11 opsigelser, hvoraf 5 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 37.599 af vores 97.871 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 2015, tyder på, at vi er på rette vej. Ultimo december 2015 havde vi år til dato fået 3.588 nye kunder netto og 1.103 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 5 af disse fusioner har man i forbindelse med sammenlægningen stiftet en fond med den indfusede sparekasses egenkapital som startkapital. I dag eksisterer der 7 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
Fonden for Sparekassen Vendsyssel i Hals	dannet efter fusion med Hals Sparekasse
Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond	overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden
Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond	overtaget efter fusion med Sparekassen Limfjorden

De 7 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 2015

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2015 bevilligede fondene følgende:

Fond	Bevillinger	Samlet beløb i 2015
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	54	1.862.500 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	43	2.073.768 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	22	964.138 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	78	2.570.540 kr.
Fonden for Sparekassen Vendsyssel i Hals	0	0 kr.

Hvidbjerg-Ørum Sparekasses Velgørende Fond	15	99.260 kr.
Snedsted-Nørhå Sparekasses Jubilæumsfond	20	246.000 kr.

## Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm

I 2005 blev Hellevad-Ørum Sparekasse sammenlagt med Sparekassen Vendsyssel.

Hellevad-Ørum Sparekasse var en veldrevet og solid sparekasse med en egenkapital på 25 mio. kr.

Denne kapital blev ved fusionen omdannet til en fond, hvis afkast i fremtiden skal bruges til almennyttige eller velgørende formål i lokalområdet.

Fonden ledes af en bestyrelse på 7-9 medlemmer, der varetager den overordnede ledelse af alle fondens anliggender. Fondens midler uddeles 4 gange årligt.

Fonden har, siden den blev etableret, uddelt over 7 mio. kr.

I løbet af 2015 uddelte fonden 964.000 kr. til forskellige foreninger og kulturelle begivenheder i lokalområdet. Beløbene spænder bredt, lige fra mindre tilskud på 2000 kr. til annoncer og op til 350.000 kr. i tilskud til en multibane.

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, så foreningerne har attraktive tilbud til deres medlemmer.

Fonden har blandt andet bevilget 200.000 kr. til et projekt med Aalborg Universitet. Beløbet blev anvendt til at få lavet en analyse af byen Klokkeholm og dets geografiske område. I denne forbindelse blev foreningen BYEN I LANDSKABET stiftet, som sammen med forskellige udvalg arbejder på at gøre byen et attraktivt sted at bo.

Den største bevilling gik til Klokkeholm Idrætsforening, som med nyt klubhus gennem årene har fået tilført i alt 1.741.000 kr.

Fondens bestyrelse glæder sig til, også i fremtiden, at kunne bidrage til fremgang i Klokkeholm og lokalområdet.

### 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 2015 ydede vi et samlet sponsorbidrag for mere end 6 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 2016

Vi agter i 2016 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 2016 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 2016 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 foråret 2016 vil vi følge op på de mål, som de enkelte ledere fastsatte i samarbejde med deres overordnede efter at have afsluttet lederprofilanalysen.
Medarbejdertilfredshed	Vi forventer at gennemføre en medarbejdertrivselsundersøgelse i 1. halvår 2016 og vil benytte resultatet af målingen til at lave nye indsatser i løbet af 2016, der skal skabe endnu højere arbejdsglæde blandt medarbejderne.
Kundetilfredshed	Vi forventer at gennemføre en kundetilfredshedsundersøgelse i løbet af 2016 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 19. januar 2016.

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	 Jens Højer	 Helle S. Sørensen
 Tage Thomsen		