

CSR redegørelse 2010

for



SPAREKASSEN

Vendsyssel

Version 1.0
Januar 2011

CSR Redegørelse

25-01-2011

INDHOLD

INDLEDNING	4
CSR indsatsområder i 2010.....	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
MUS/LUS.....	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 for rådgivning.....	9
HVAD HAR VI OPNÅET?.....	10
LOKALSAMFUND	11
DET HAR VI GJORT.....	11
Fonde.....	11
Sponsorater.....	12
Lokalt erhvervsliv.....	12
HVAD HAR VI OPNÅET.....	12
CSR ARBEJDET I 2011	13

Indledning

Det er nyt for Sparekassen Vendsyssel at skulle redegøre for sparekassens samfundsansvar, idet 2010 er det første år, hvor det i kraft af sparekassens størrelse er lovpligtigt for os 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 og styrke vores kunder og de lokalsamfund, som vi er en del af. At efterleve dette kræver styrke, stabilitet og handlefrihed, som vi kun kan opnå ved at drive en sund forretning. Vejen til en sund og overskudsgivende drift går gennem tilfredse og loyale kunder og tilfredse og engagerede medarbejdere.

CSR indsatsområder i 2010

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 har medarbejderudvikling udgjort det primære indsatsområde i 2010.

Ud over de tre centrale CSR områder tilstræber Sparekassen Vendsyssel i videst muligt omfang at tage hensyn til miljøet - primært i form af begrænsning af energiforbrug. Sparekassen Vendsyssel 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.

I Sparekassen Vendsyssel definerer vi 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 at stå ved begyndelsen til et struktureret arbejde med CSR, er at sparekassen 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 sparekassens kultur, at vi er tilbøjelige til at tage dem for givet.

I 2010 vil CSR redegørelsen primært bestå af en kort opsummering af status og eksisterende tiltag på de udvalgte områder.

I Sparekassen Vendsyssel 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. Hvor det er relevant, vil vi citere herfra.

I løbet af 2011 vil vi udarbejde en ny udgave af sparekassens 5-års vision. I lyset af de seneste års mange sammenlægninger vil det være naturligt og konstruktivt at revurdere og modernisere formuleringen af sparekassens 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 mulig ejerskab og forankring.

Retningslinjer og principper for rapportering om samfundsansvar (CSR)

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

Medarbejdere

At medarbejderne er sparekassens største aktiv, kan lyde som en floskel, men 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 sparekassens image og omdømme gennem deres adfærd og i mødet med vores interessenter. At medarbejderne udviser engagement, nærvær, evne og vilje i deres opgaveløsning er sparekassens vigtigste differentieringsparameter i et relativt homogent marked.

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?

At varetage medarbejdernes trivsel er et bærende element i virksomhedskulturen 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 flg. formel:

Højt humør + høj aktivitet = høj trivsel

Vision 2012 indeholder en række operationelle hensigtserklæringer på området. Desuden er de konkrete betingelser for ansættelsesforhold, personalegoder etc. 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 i sparekassen en veldefineret arbejdsmiljøorganisation, som skal sikre, at alle ansattes arbejdsmiljø- og sundhedsforhold er i orden.

Fysisk arbejdsmiljø

APV & ergonomi

I sparekassen udarbejder vi en APV hvert 3. år i september måned, hvorefter der udarbejdes en handlingsplan på baggrund af besvarelserne. Dette blev senest gjort i 2008. Kort efter blev der truffet med en ergoterapeut om en rundtur til sparekassens afdelinger, således at samtlige medarbejders arbejdspladser blev gennemgået. Medarbejderne kunne frit vælge om de ønskede individuel vejledning og/eller gruppeundervisning i ergonomi på job.

Indretning

Sparekassen har gennem de seneste år dels færdiggjort 3 nybyggerier, nyindretning af 1 afdeling og renovering af 1 afdeling. I skrivende har vi netop afsluttet renovering af yderligere 2 afdelinger, og der planlægges renovering og ombygning af hovedkontoret. I alle disse sager lægger sparekassen i materialevalg, indretning og valg af interiør stor vægt på at skabe et fysisk sundt og behageligt arbejdsmiljø for størst mulig trivsel.

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. I samarbejde med Dansk Sikkerheds Rådgivning (DSR) har sparekassen udarbejdet en udførlig sikkerhedshåndbog for hver afdeling og etableret en kriseberedskabsplan, som "aktiveres" i tilfælde af røveri, vold eller trusler i én af sparekassens filialer.

Indflydelse

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

"Det er vigtigt at sparekassens medarbejdere tager initiativ i dagligdagen og kommer med ideer 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 f.eks. til det ugentlige afdelingsmøde.

Alle medarbejdere opfordres desuden til at videregive deres gode ideer 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 overfor 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 & Seniorklub

Der skal også være plads til det sociale. Sparekassens personaleforening har til formål at arbejde for en styrkelse af det kollegiale sammenhold og at forestå selskabelige arrangementer. Personaleforeningen afholder årligt ca. 10 arrangementer.

Det sociale sammenhold behøver ikke at slutte ved pensionering. I sparekassens 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 og de forventninger og udfordringer, som jobbet indeholder.

MUS/LUS

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

Vision 2012, Personalestrategi

I 2010 har sparekassen indført en udvidet model for lederudviklingssamtale som bl.a. omfatter 360 gr. lederprofilanalyse som beskrevet herunder.

DISC-modellen

Alle medarbejdere har gennemgået en DISC-analyse. Dvs. en personligheds-analyse, 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, arbejdes der på at finde en løsning, som giver bedre jobtilfredshed.

360 gr lederprofilanalyse

Ledelsesmæssig kvalitet er afgørende for at sikre trivsel i sparekassens afdelinger. Sparekassen har derfor gennemført en 360 graders lederprofilanalyse på alle ledere med det formål at give lederen konstruktiv feedback fra medarbejdere, ledere 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

"I Sparekassen Vendsyssel sætter vi stor pris på medarbejdere, der er motiverede og engagerede og har lyst til at udvikle sig. Vi tilbyder derfor udfordrende og udviklende arbejdsopgaver og vil i det kommende år sætte fokus på at skabe endnu bedre rammer for udvikling, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders talent og karriereønsker."

Vision 2012, Personalestrategi

Karrierevejviseren

I november 2010 afholdt vi et weekend seminar for alle interesserede medarbejdere under 30 år under overskriften *"En karriere er ikke noget du får, det er noget du tager"*. Ambitionen var at bevidstgøre de unge medarbejdere om, at de selv har stor indflydelse på hvilken vej deres karriere skal gå. Seminaret satte fokus på medarbejdernes egne fremtidsmuligheder i sparekassen og omvendt på deres syn på sparekassens fremtid. Seminaret var samtidigt en introduktion af *Karrierevejviseren* - et nyudviklet værktøj til afklaring af egen karriereudvikling, "Karrierevejviseren" skal i de kommende år fungere som rettesnor for de medarbejdere, som ønsker at komme ind i et mere struktureret karriereforløb i Sparekassen Vendsyssel.

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

Videnbarometeret

Vi har i 2010 taget et nyt system "Videnbarometeret" i brug, med det formål at afdække vidensniveauet blandt udvalgte medarbejdere inden for relevante fagområder. Herved er det blevet lettere at afdække eventuelle kompetencegab og iværksætte den fornødne efteruddannelse – så alle medarbejdere kan leve op til forventningerne i jobbet.

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 etc. 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 selvrespekt som sine kollegers respekt.

Fleksjob

Hvis en medarbejder pga. sygdom ikke har mulighed for at arbejde i samme omfang som tidligere, men stadig ønsker at arbejde i sparekassen, er vi positivt indstillet overfor at ansætte medarbejderen i fleksjob. Igennem 2010 har 3 personer været ansat i fleksjob i Sparekassen Vendsyssel.

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 sparekassens tidligere tilbud om tilskud til motionscenterabonnement, kiropraktor, fysioterapi m.m.

I den udstrækning det er aktuelt og muligt bakker sparekassen op omkring personalets fælles idrætsaktiviteter. Et godt eksempel er Grundlovsløbet i Hjørring, hvor sparekassen i 2010 - for 3. 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 sparekassens overenskomstmfattede medarbejdere kan få behandling på et privathospital samt efterbehandling ved sygdom og tilskadekomst.

Længerevarende sygdom

Ud over at følge gældende lovgivning og overenskomst ved en medarbejders længerevarende sygdom tilstræber vi, at nærmeste leder, med mindre medarbejderen ikke ønsker det, holder en løbende tæt dialog med det formål at støtte medarbejderen og bevare tilknytningen til arbejdspladsen.

Ved raskmelding tager vi hensyn og giver medarbejderen mulighed for gradvis at optrappe arbejdstid og indsats.

Hvad har vi opnået?

Der er endnu ikke gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i sparekassen. 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. Vi har i 2010 kun modtaget en enkelt opsigelse, som havde baggrund i personlige vanskeligheder.

Vi har gennem de seneste ikke afgivet medarbejdere til vores konkurrenter. Vi oplever derimod stor interesse for ansættelse i Sparekassen Vendsyssel og har i 2010 udvidet medarbejderstaben med 8 nye rådgivere og yderligere indgået ansættelsesaftale med 2 rådgivere, som starter primo 2011. Sparekassen har desuden ansat 3 nye finanslever i 2010.

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 24.000 af vores kunder, idet de har valgt at være garanter og dermed stille risikovillig kapital til rådighed for sparekassen.

Hvad har vi gjort?

Den tillid, som vores garanter og øvrige kunder udviser, honorerer vi bl.a. ved at:

- sikre sparekassens soliditet og handlefrihed gennem en rentabel drift
- praktisere etisk forretningsførelse
- yde personlig rådgivning af høj kvalitet
- kontinuerligt udvikle produkter & 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 sparekassens 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 et hvert salg er, at det skal være til fordel for både kunden og sparekassen. Sparekassen anvender derfor ikke nogen form for bonusaflønnning 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 sparekassens 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 altid kan kontaktes direkte via mail og tlf.

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

Udvikling af nye koncepter for rådgivning

Primo 2010 lancerede vi et nyt helhedskoncept - Vendsyssel 55 PLUS - målrettet sparekassens modne og loyale kunder. Ud over attraktive produkter (kontoformer) omfatter konceptet også en omfattende model for rådgivning - Vendsyssel 55 PLUS Plan, som hjælper kunden med at lægge den mest fordelagtige plan for sin økonomi frem til og efter arbejdsophør. Erfaringen viser, at der kan være mange penge at hente på at disponere rigtigt.

Rådgivningen, som er gratis for disse kunder, udføres af specialuddannede pensionsrådgivere og tager højde for lovgivning, offentlige ydelser, skat og alle øvrige økonomiske aspekter omkring pensionering.

Hvad har vi opnået?

Den pæne tilgang af nye kunder og garanter som Sparekassen Vendsyssel har oplevet i 2010 tyder på, at vi er på rette vej. Vi har - i et trængt marked - haft en netto tilgang på 2.107 nye kunder. Vi har i 2010 øget antallet af garanter med 625.

I 2010 forventer Sparekassen Vendsyssel at præstere et resultat før skat på 100 mio. kroner. Sparekassen Vendsyssel er overordentlig solid, hvilket afspejles i vores solvensprocent på 18,4.

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

Lokal forankring og deltagelse er en af sparekassens grundværdier, som vi efterlever i vores daglige virke på flg. måde:

"I Sparekassen Vendsyssel er vi meget bevidst 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 indfusede 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 2010

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2010 har fondene bevilget flg.:

Fond	Bevillinger	Samlet beløb i 2010
Sparekassen Vendsyssels Fond - Brovst	52	1.473.000 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond - Jerslev	82	2.473.723 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond - Klokkeholm	13	763.740 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond - Ulsted	62	2.050.000 kr.

Eksempel: "Klokkeholm en by i landskabet"

Dette projekt er en historie om, som ikke kun handler om en fond, der uddeler penge, men også om, hvordan personalets frivillige engagement og initiativ kan være med til at gøre en forskel for et lokalsamfunds udvikling.

Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkerholm, blev stiftet i 2005 ved Hellevad-Ørum Sparekasses sammenlægning med Sparekassen Vendsyssel. Fonden har i de seneste 5 år støttet mange almennyttige formål i området, og har bl.a. doneret halvdelen af omkostningerne til Klokkerholm IF's nye klubhus.

Men i 2010 tog fondens bestyrelse et nyt initiativ, som skilte sig ud fra traditionen. Hvis fonden skulle gå forrest i en innovativ udviklingsproces for byen, konkluderede bestyrelsen at der skulle et nyt professionelt indspark til.

Ønsket var en visionær plan for byens udvikling, som kunne bane vejen for udvikling frem for afvikling. Der blev etableret et samarbejde med Aalborg Universitet og en gruppe landskabsarkitekt studerende. Et borgermøde i maj dannede basis for gruppens arbejde hen over sommeren og efteråret. I november blev resultatet fremlagt på endnu et borgermøde. Den omfattende rapport indeholder flere gode forslag til, hvordan Klokkerholm kan udnytte sine fortrin og gøres til en endnu mere attraktiv by at bosætte sig i.

Sponsorater

Sparekassen Vendsyssel støtter gennem en lang række foreningssponsorater idræts- og kulturlivet i sparekassens 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.

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

I 2010 har Sparekassen Vendsyssel ydet sponsorbidrag for i alt 2.311.334,00 kr. samt støttet diverse foreningers annoncer med i alt 154.392,00 kr.

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 overfor 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.

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

Hvad har vi opnået

Finanskrisen til trods oplever vi en solid opbakning i de lokalsamfund som Sparekassen Vendsyssel er en del af.

CSR arbejdet i 2011

Sparekassen Vendsyssel agter i 2011 at fortsætte CSR arbejdet indenfor de valgte indsatsområder og at udbygge dette arbejde med nye aktiviteter, som bl.a. vil omfatte flg.:

Faglig uddannelse	For at opnå en faglig kvalitetssikring vil vi i 2011 fortsætte uddannelsesindsatsen iht. de kompetenceudviklingsbehov, som test i Videnbarometeret har påvist.
Dialog og mødeafvikling	Vi vil fortsætte medarbejdernes træning i personlig kommunikation for at opnå bedre dialog, mødeafvikling og kundetilfredshed.
Certificering	Vi forventer at relevante medarbejdere skal gennemgå et certificeringsforløb for at efterkomme de fremtidige skærpede krav indenfor investeringsrådgivning.
Kundetilfredshed	Vi planlægger at gennemføre en kundetilfredshedsundersøgelse i løbet af 2011. Vi forventer herigennem at få inspiration til, hvordan vi kan øge kundetilfredsheden.
Kundedialog	Det er desuden tanken, at vi med afsæt i kundetilfredshedsundersøgelsen vil skabe nye muligheder for fremtidig dialog med vores kunder.
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 _____

Direktion:

Vagn Hansen

Bestyrelse:

Svend Westergaard
(formand)

Peter Have
(næstformand)

Arne Andersen

Regnar Bering

Louis Holt Christensen

Aage H. Christensen

Poul Dahlgaard

Birte Dyrberg

Poul D. Hansen

Evald Haven

Peter Larsen

Mogens Nedergaard

Dorte Folden Skole

Hans Henrik Toft Sørensen

Helle S. Sørensen

Søren Vad Sørensen