

CSR-redegørelse 2012

for



SPAREKASSEN

Vendsyssel

Version 1.0
Januar 2013

INDHOLD

INDLEDNING	4
CSR-indsatsområder i 2012.....	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.....	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.....	13
Samarbejde med læreanstalter	13
HVAD HAR VI OPNÅET?	13
CSR-ARBEJDET I 2013	14
LEDELSESPÅTEGNING	15

Indledning

Sparekassen Vendsyssel skal nu for tredje 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 2012

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 2012.

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 2012 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.

Primo 2013 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 dele af 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 tre afdelinger. Vi har netop afsluttet renoveringen af hovedkontoret.

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 arbejdssituation 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 og afsluttede i foråret 2012.

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 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

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 2012 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. 2012 var også året, hvor vi gennemførte certificeringsforløb på investeringsområdet, således at alle rådgivere nu lever op til de skærpede krav inden for investeringsrådgiving.

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 2012 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 2012, for 5. år i træk, vandt pokal for største hold.

I 2012 tilbød vi, i samarbejde med SundhedsDoktor.dk, et sundhedstjek til alle medarbejdere. Medarbejderne kunne blandt andet få lavet en bodyagetest, deltage i en skridttællerkampagne og høre Chris Macdonald holde et oplæg om livsglæde, lykke og trivsel.

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 2012 modtog vi kun to opsigelser.

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 33.500 af vores cirka 80.000 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 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 2012 lancerede vi et nyt helhedskoncept FOCUS UNG.

FOCUS UNG er rettet mod vores unge og loyale kunder mellem 13 og 17 år, hvor vi via en række favorable vilkår og øget opmærksomhed skaber en endnu bedre relation til os.

Efter lanceringen af konceptet kan vi nu tilbyde helhedskoncepter til alle 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 2012, tyder på, at vi er på rette vej. Ultimo december 2012 havde vi år til dato fået 2.121 nye kunder netto og 2.062 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 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 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 almenyttige eller velgørende formål inden for den pågældende sparekasses tidligere virkeområde.

Uddelinger i 2012

Fondsbestyrelserne foretager typisk kvartalsvise uddelinger af fondenes overskud. I 2012 bevilligede fondene følgende:

Fond	Bevillinger	Samlet beløb i 2012
Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst	49	1.512.00 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Jerslev	39	1.587.395 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Klokkeholm	15	878.436 kr.
Sparekassen Vendsyssels Fond, Ulsted	89	2.063.448 kr.

Et eksempel: Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst gør en forskel i lokalsamfundet.

Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst blev stiftet den 30. maj 2006 i forbindelse med fusionen mellem Brovst Sparekasse og Sparekassen Vendsyssel.

En stor del af Brovst Sparekasses egenkapital, nemlig 50 mio. kr., blev indbetalt som grundkapital i den nystiftede fond, som oprindeligt hed Brovst Sparekasses Fond. I 2010 ændrede fonden navn til Sparekassen Vendsyssels Fond, Brovst for derved at skabe synergi med de andre fonde fra de fusionerede sparekasser, og fordi Brovst Sparekasse efterhånden blev mindre kendt i befolkningen.

Fondens formål er at støtte almennyttige og velgørende formål inden for den tidligere Brovst Sparekasses virkeområde, som primært er den gamle Brovst Kommune samt den østlige del af Fjerritslev Kommune og på Gjøl.

Fonden har i årenes løb uddelt 8,4 mio. kr. til 318 klubber og foreninger i lokalområdet. Beløbene går typisk fra 5.000 kr. - 100.000 kr. Det mindste beløb, der er udbetalt, er 1.500 kr., som gik til en påskeudstilling på Bratskov, mens det største beløb er 540.000 kr., der gik til en multibane i Brovst.

Fondens bestyrelse, som består af den tidligere direktør og bestyrelse i den daværende Brovst Sparekasse samt afdelingsdirektøren i Brovst afdeling, har ved bevilling af tilskud sit fokus på den store indsats af frivillige ildsjæle, der er i lokalrådets mange klubber og foreninger. Det drejer sig ikke alene om tilskud til spillertøj til de mange fodbold- og håndboldklubber, men også om tilskud til petanque, billard, bowling og rideklubber med flere. Sparekassen følger tit disse tilskud op med en sponsorkontrakt mellem klubben og sparekassen.

Derudover giver fonden typisk mindre tilskud på 5.000-10.000 kr. til pensionistforeninger og lignende, så der er mulighed for at dyrke motion og høre foredrag af eksterne foredragsholdere. Selv disse små tilskud er velkomne og gør en stor forskel i foreningerne, hvor midlerne normalt er små og mulighederne derved begrænsede.

I den senere tid har der været en del skolelukninger, og det har medført, at flere lokale borgerforeninger har overtaget driften af lokaliteterne og oprettet aktivitetscenter deri. Her har Fonden typisk støttet med køb af inventar, da kommunen normalt har taget alt med sig. Det gælder eksempelvis Arentsmind Skole og Øland Skole, som begge har fået over 100.000 kr. hver. Derved er der et samlingssted for lokalbefolkningen, og mange aktiviteter holdes derved i gang.

Fonden har også i tidens løb ydet tilskud til flere bogprojekter, som beskriver den lokale egn. Blandt andet er der ydet tilskud til en bog om dialekten i Han Herred, omtale af de gamle skoler og den årlige Han Herred Årbog, som udgives af Lokalhistorisk Samvirke for Han Herred. Seneste tilskud er givet til en bog om "Danmarks længste landsby" – Bejstrup.

Det største tilskud til dato er ydet til Brovst Sports- og Kulturcenter, som fik 540.000 kr. til en multibane med kunstgræs på 40 x 20 meter med bænke samt låge til handicappede og mindre køretøjer. Derudover etableres der en Parabolbane og klatrevæg, en motionssti, og en sandkasse med borde og bænke. Et anlæg som kan bruges af de mange lokale foreninger, skoler, børnehaver, dagplejer, fritidsordninger og turister. Anlægget står færdigt i foråret 2013 og vil forhåbentlig blive brugt flittigt i mange år fremover. Projektet ville ikke være blevet til noget uden fondens støtte.

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 2012 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 2013

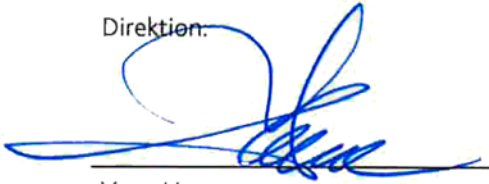
Vi agter i 2013 at fortsætte CSR-arbejdet inden for de valgte indsatsområder og udbygge dette arbejde med nye aktiviteter, som blandt andet vil omfatte følgende:

Faglig uddannelse	I 2013 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 2013 vil byde på yderligere skærpede krav til certificering på udvalgte fagområder.
Medarbejderudviklings-samtaler	Vi vil afholde medarbejderudviklingssamtaler med alle medarbejdere i organisationen. Her vil medarbejderne få lejlighed til at tale med deres chef om trivsel, samarbejde samt personlig og faglig udvikling.
Lederudviklingssamtaler	I 2013 vil vi afholde lederudviklingssamtaler med alle ledere i organisationen. Lederne få mulighed for at få tale med deres chef om forventninger, præstationer samt personlig og faglig udvikling.
Kundetilfredshed	Vi forventer at gennemføre en kundetilfredshedsundersøgelse i løbet af 2013 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 11. december 2012.

Direktion:



Vagn Hansen

Bestyrelse:



Svend Westergaard
(formand)




Peter Have
(næstformand)



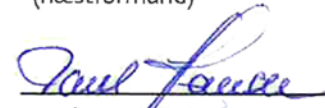
Christian Hem
(næstformand)



Arne Andersen



Birte Dyrberg



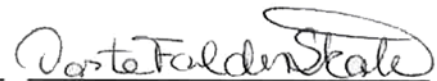
Poul D. Hansen



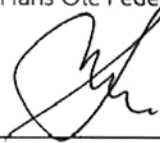
Hans Ole Pedersen



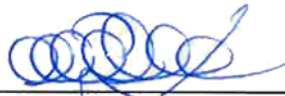
Mogens Nedergaard



Dorte Folden Skole



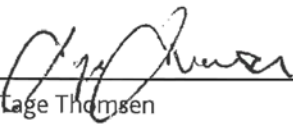
Søren Vad Sørensen



Morten Pilegaard



Helle S. Sørensen



Lage Thomsen