

Kulturprofil 2017



MIDDELFART
SPAREKASSE

Velkommen til Middelfart Sparekasses kulturprofil 2017

Værsgo. Det, du holder i hånden nu, kan bedst beskrives som et lille leksikon, der giver et billede af hverdagen, arbejdsformen og omgangsformen i Middelfart Sparekasse.

Denne kulturprofil er en del af Great Place to Works konkurrence "Danmarks Bedste Arbejdspladser", og den indgår i konkurrencen sammen med en omfattende spørgeskemaundersøgelse, som alle medarbejdere besvarer.

Men kulturprofilen har et liv, længe efter konkurrencen er afgjort. Det er Sparekassens kultur nedfældet på 190 sider, og i forhold til blandt andet nye kolleger er det en uovertruffen måde at lære Sparekassen bedre at kende på.

I de 10 kapitler svarer vi på de spørgsmål, som Great Place to Work stiller os, og ved at gøre det kommer vi ud i alle kroge af organisationen - tillid, dialog, samfundsansvar og meget, meget mere.

Når du læser kulturprofilen, kan du med fordel have din smartphone ved hånden. I år har vi valgt at supplere de mange ord og billeder med levende billeder. For mange af de store øjeblikke i Sparekassen i 2016 blev forevigtet i levende billeder, og det skal du ikke snydes for. Så hav strekcode-scanneren klar undervejs.

God fornøjelse.
Martin Baltser, adm. direktør

Kulturprofilens redaktion

Helle Lund Gregersen, HR-chef
Michael L. Hedemann, HR-konsulent
Bjarne Jacobsen, kommunikationschef
Anne Mørk Christoffersen, CSR- og kommunikationskonsulent
Stine Morsø Lysemose, grafiker

Tryk

MV-Tryk a/s

Indhold

1 Generel information..... 11

Beskriv arbejdspladsens primære forretningsområde, branche og væsentligste produkter eller serviceydelser. Hvem er arbejdspladsens primære kunder og konkurrenter? Beskriv også gerne andre strukturelle forhold, der har betydning for jer som arbejdsplads og jeres kultur.

- Om Middelfart Sparekasse 12
- Organisationsdiagram 14
- Tidslinje..... 14
- Forretningsmodel..... 17
- Politikker 18
- Medarbejdere 20
- Hoved- og nøgletal..... 22

2 Ansættelse og velkomst 23

2a: Arbejdspladsens ansættelsesprocedure samt de karaktertræk, arbejdspladsen søger hos nye medarbejdere ud over de faglige færdigheder, jobbet kræver. Hvad gør arbejdspladsen i ansættelsesproceduren for at sikre, at kandidaten passer ind i kulturen på arbejdspladsen?

- Ansættelse 24
- Praktik i Middelfart Sparekasse 27
- Rekruttering af elever 29

2b: Hvordan byder arbejdspladsen nye medarbejdere velkommen og integrerer dem i kulturen på arbejdspladsen

- Velkomst..... 30
- De første tre måneder – Mette slap gennem Ø-rådet..... 36
- Tænk sig, at de vil bruge så meget tid på os 38

3 Inspiration 39

3a: Arbejdspladsens værdier, mission og hvordan de gøres nærværende for medarbejderne.

- Et stærkt DNA 40

3b: Initiativer som over for medarbejderne illustrerer den værdi, deres indsats har for arbejdspladsen, kunder og/eller samfundet generelt.

- Medarbejdernes indsats skaber værdi 44
- Fællesskab på flere etager 47

3c: Historier der deles med medarbejderne, og som får dem til at føle sig stolte af arbejdspladsen.

- Stolthed på arbejdspladsen..... 48

4 Information..... 63

Hvordan deler lederne, herunder øverste ledelse, informationer med medarbejderne og fremmer en transparent kultur?

- Fra ledelse til medarbejdere 64
- Tillid er nøgleordet for intern kommunikation 72

5 Involvering 77

5a: Hvordan kan medarbejderne stille spørgsmål, give feedback og i det hele taget kommunikere med lederne, herunder den øverste ledelse?

- Dialog mellem ledelse og medarbejdere..... 78

5b: Hvordan kan medarbejderne fremsætte forslag og blive involveret i beslutninger, som vedrører deres job, arbejdsmiljø eller arbejdspladsen i det hele taget?

- Involvering af medarbejdere 80
- Den brede Ledergruppe – indflydelse og involvering..... 83
- Involvering i at skabe en god arbejdsplads 86
- Medarbejderne står bag vores strategi 90
- Vores strategiproces 92

5c: Hvordan kan medarbejderne påtale en utilfredsstillende situation eller løse konflikter med deres ledere?

- Ankemulighed 95

6 Påskønnelse 97

Hvordan viser arbejdspladsen medarbejderne påskønnelse og anerkendelse for et godt stykke arbejde og en ekstra indsats eller gode resultater i det hele taget? Ved formaliserede belønningsformer må I gerne oplyse belønningens karakter (kontanter, gaver, fridage), og hvor mange, der modtager sådanne belønninger årligt.

- Påskønnelse kan tage flere former 98
- Påskønnelser kan gå begge veje 104

7 Udvikling 107

Hvordan hjælper arbejdspladsen den enkelte medarbejder til at opdage og udvikle sit talent, udfordre sig selv professionelt, planlægge sin karriere og udvikle sig personligt?

- Kompetenceudvikling 108
- Salgslederuddannelsen 119
- Formuerådgiveruddannelsen 120
- Øvrige initiativer 121

8 Omsorg 125

8a: Hvordan hjælper arbejdspladsen medarbejderne til at balancere arbejdsliv og privatliv

- Balance mellem arbejdsliv og privatliv 126
- Sociale bestemmelser via overenskomst 126
- Tilbud uden for overenskomst 132
- Vægttab i Vinding 134

8b: Hvordan støtter arbejdspladsen medarbejderne i særlige situationer, herunder ved en personlig krise, sygdom i familien etc. Giv gerne eksempler på individuelle historier og/eller formelle politikker

- Støtte i særlige situationer 135
- Hanne mærkede omsorgen fra sine kolleger 136
- Svend Erik fik besøg af direktøren 136
- Et lille fald, der fik store konsekvenser 137

8c: Hvad gør arbejdspladsen for at fremme mangfoldighed og integration ift. etnisk baggrund, køn, alder, seksualitet, tilhørsforhold og nedsat arbejdsevne? Hvis muligt, må I gerne dokumentere ændringer i arbejdspladsens demografi og i ledelsen.

- Mangfoldig ledelse 140
- Christina er i virksomhedspraktik – nu bliver hun elev 142
- Kompetencer frem for alder 143
- Kønsfordeling 146

9 Fejring og fællesskab..... 147

Hvordan opfordrer arbejdspladsen til sjov og fællesskab blandt medarbejderne? Og hvordan fejrer arbejdspladsen succeser?

- Fejring 148
- Fællesskab..... 158
- Fortællinger om seniorklubben..... 164

10 Lighed og socialt ansvar 165

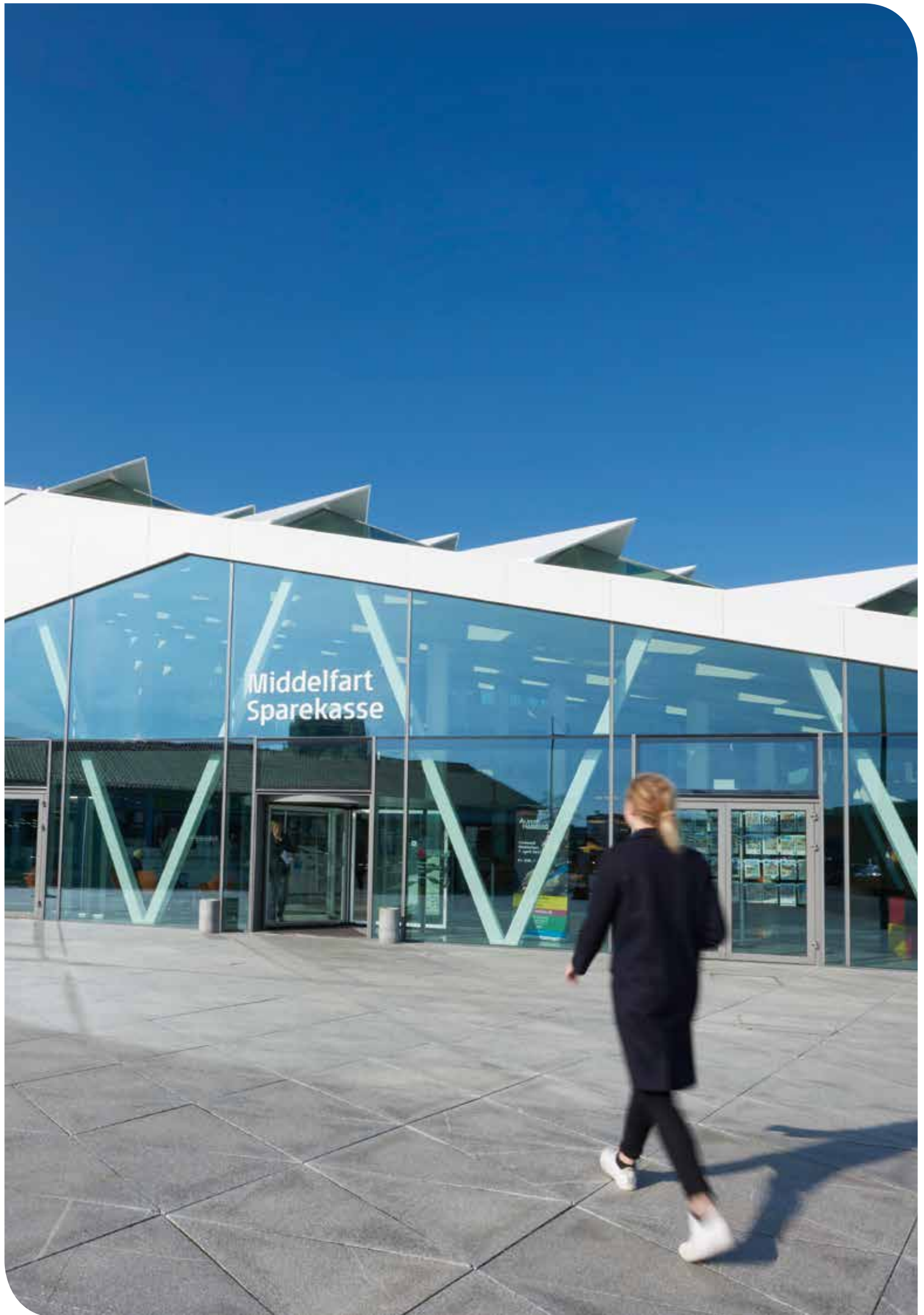
10a: Hvordan fremmer arbejdspladsen en oplevelse af lighed?

- Lighed..... 166

10b: Beskriv arbejdspladsens samfundsansvarlige initiativer. Hvordan medvirker medarbejderne i initiativerne? Og hvordan skaber initiativerne værdi for medarbejderne?

- Socialt ansvar 171
- Lokalsamfund..... 174
- Uddannelse 182
- Miljø 184

Middelfart
Sparekasse





Generel information

Beskriv arbejdspladsens primære forretningsområde, branche og væsentligste produkter eller serviceydelser. Hvem er arbejdspladsens primære kunder og konkurrenter? Beskriv også gerne andre strukturelle forhold, der har betydning for jer som arbejdsplads og jeres kultur.

Om Middelfart Sparekasse

1

Middelfart Sparekasses vision er "Bedst til kunder". Det er omdrejningspunktet for alle 300 medarbejderes arbejde i Sparekassen, og i sidste ende er det vores eksistensberettigelse, at vi har tilfredse og loyale kunder.

Som garantsparekasse kan vi tillade os at tænke langsigtet, når vi tænker forretning. Vi har naturligvis fokus på at skabe solide, økonomiske resultater, men økonomien er ikke alt for os. Vores forretning skal hvile på ambitioner om kundetilfredshed, medarbejdetilfredshed og at spille en aktiv rolle i de lokalsamfund, vi har afdelinger i. Det er de tre elementer, der udgør Sparekassens mission:

- Unikt arbejdsfællesskab
- Bæredygtige resultater
- Lokal udvikling.

Historie

Lige siden Sparekassens grundlæggelse i 1853 har det ligget os meget på sinde at gøre en positiv forskel. Dengang var Sparekassen tænkt til fælles bedste, og "Foreningen til trængende Haandværkeres og andres Understøttelse i Middelfart" mente, at en sparekasse kunne hjælpe almuen til at lære om værdien af at spare op.

Det var med andre ord en sparekasse for alle, og den tilgang har vi holdt fast i lige siden.

I mange år var Middelfart Sparekasses forretningsområde Middelfart by. I 1972 åbnede vi en afdeling i nabobyen Strib, men først fra 1990 tog vokseværket for alvor fat, da vi drog over Lillebælt og åbnede afdeling i Fredericia. Hurtigt derefter åbnede vi også i Vejle og Kolding, og siden er markedsområdet løbende udvidet, så vi i dag har 18 afdelinger fra Aarhus over Esbjerg til Svendborg.

Dermed går vi mod strømmen. For mens andre pengeinstitutter skærer til og nedlægger afdelinger, bevarer vi de eksisterende afdelinger – og åbner nye, når den rette mulighed byder sig. Senest i december 2015, hvor vi åbnede i Svendborg.

Vokseværk

I takt med at flere afdelinger er kommet til, har vi løbende taget imod nye kunder. Alene fra 2012 til 2017 er antallet af kunder vokset fra 45.000 til 68.000. Det skyldes naturligvis de mange nye afdelinger, men også en fortsat tilstrømning af nye kunder til vores ældre afdelinger.

Vi tror på, at kundetilgangen i høj grad hænger sammen med vores forretningsmodel – at vi tænker på mere end den økonomiske bundlinje. Vi har et stærkt brand og et godt ry, og det er en medvirkende årsag til, at mange kunder vælger Middelfart Sparekasse til. Det kræver også et vist afdelingsnet. Kunderne kommer primært til Middelfart Sparekasse, hvis der er en afdeling i nærheden af deres arbejde eller bopæl.

Moderne med gamle dyder

Vores opgave er at bevare det gode ry, så den positive udvikling i Sparekassen kan vare ved. Det gør vi gennem mødet med kunderne, hvor vi er ærlige, imødekommende og ikke mindst tilgængelige.

Vi betegner os som en moderne sparekasse baseret på gamle dyder. Vi lægger vægt på det personlige møde og relationerne til kunderne. Men vi er også bevidste om, at vi skal kunne levere tidssvarende digitale løsninger, så vores kunder har de samme selvbetjeningsmuligheder, som andre pengeinstitutter tilbyder. Eller som vi skriver i vores strategi "Den Gyldne Middevej version 2.0":

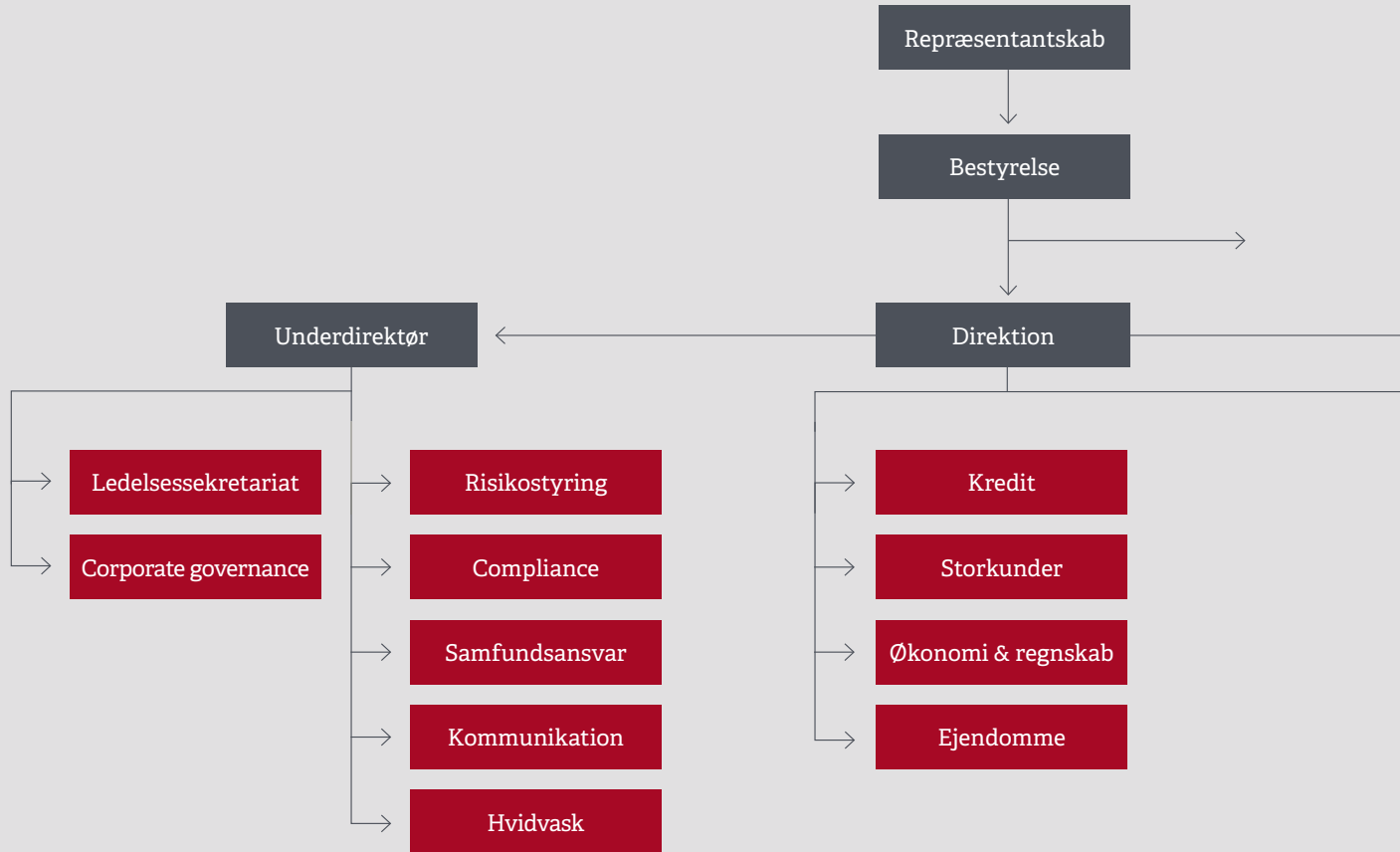
Mens hele livet synes at foregå i et stadigt højere tempo, følger vi med på vores helt egen måde. Vi løber med, men husker at se os tilbage. Det kalder vi Den Gyldne Middelvej 2.0.

Vi bevarer dyderne: ordentlighed, tilgængelighed, nærhed, lokalt ansvar. De værdier vil vi fastholde i en konstant mere digital tid. Det må gerne gå stærkt. Og mødet med kunderne må gerne blive digitalt. Hvis kunderne vil. Men det må aldrig gå så stærkt og blive så digitalt, at vi glemmer, hvem vi er, og hvor vi kommer fra.

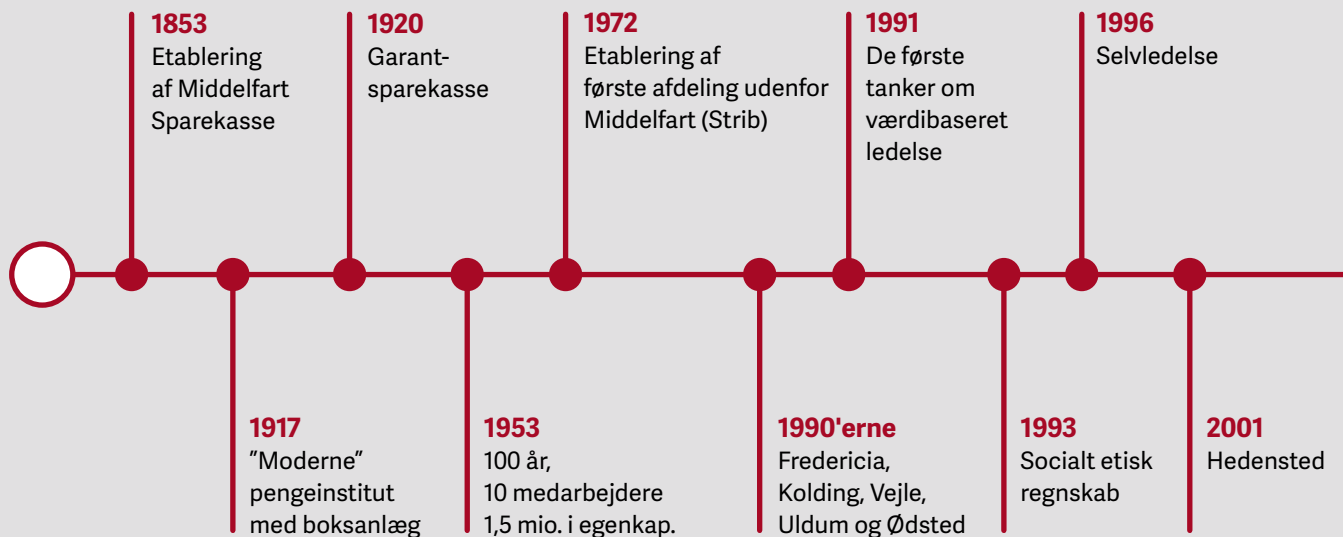
Martin Baltser, adm. direktør i Middelfart Sparekasse.



Organisationsdiagram



Tidslinje



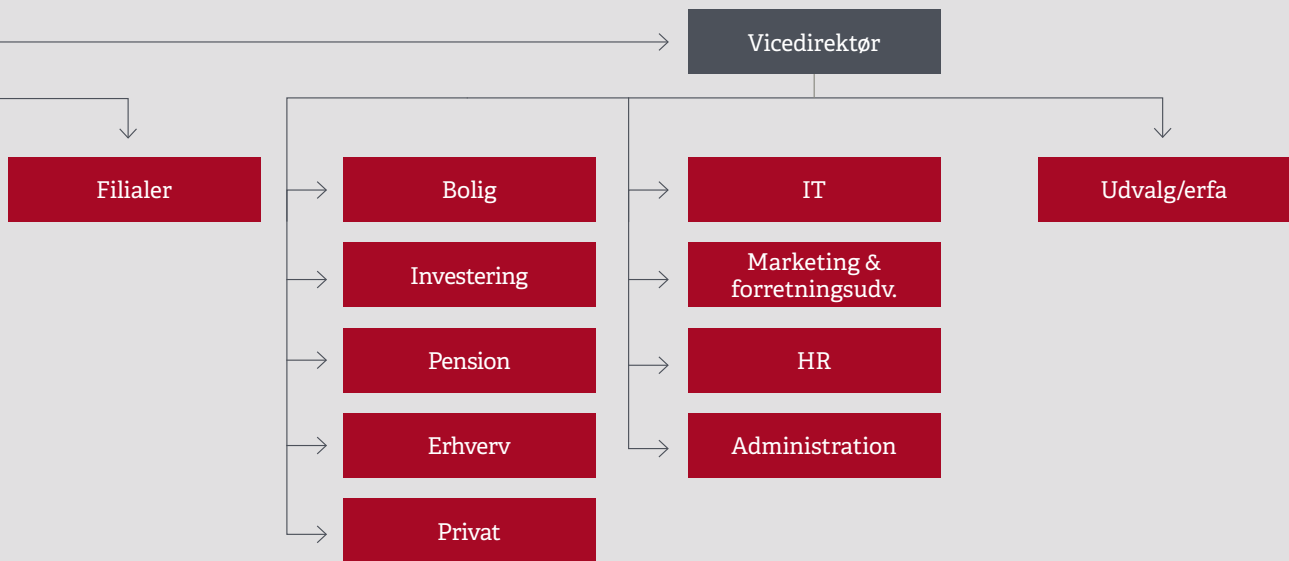
Middelfart Sparekasse Anno 2017

Middelfart Sparekasse har medio 2017 18* afdelinger, som servicerer og rådgiver private kunder og mindre og mellemstore virksomheder i vores markedsområde om finansielle ydelser. Sparekassen har ca. 300 medarbejdere og mere end 68.000 kunder.

*Middelfart og Odense tæller både en erhvervs- og privatafdeling. Afdelingen i Roskilde er en investeringsafdeling.

Intern revision

1



2003

150 år
115 medarbejdere
479 mio. i egenkap.
Vinding

2010-2011

Odense og
Horsens

2013

Strategi 2015
Værdigrundlag
10 målepunkter
Strategisk selvledelse
Esbjerg, Aarhus og
Odense Erhverv

2015

Svendborg

2017

Medarbejdere >300
Egenkapital > 1 mia. kr

2009

Samfundsværdi-
redegørelse

2012

investering
og pension
(Roskilde)

2014

Hørning

2016

Strategi 2018
10 nye strategiske
målepunkter

Ejerform

Middelfart Sparekasse er en garantsparekasse og dermed en selvejende institution. Det betyder, at ingen er ejere af Sparekassens overskud eller formue, og Sparekassen er derfor ikke bundet af at skulle levere et afkast til ejere. Sådan var det ved grundlæggelsen i 1853, og sådan er det den dag i dag.

Det tillader Sparekassen at tænke anderledes og giver en frihed, som vi gør os umage med at omsætte til værdiskabende initiativer i lokalsamfundet samt til investeringer i Sparekassens fremtid – og det er ofte det, kunderne tiltrækkes af.

Det er glædeligt, at cirka 25 procent af kunderne har indskudt garantkapital i Middelfart Sparekasse. For dermed står kunderne som garanter bag Sparekassen, da garantkapitalen tæller med som en del af Sparekassens egenkapital.

Kundedemokrati

Garanterne har stor medindflydelse på Sparekassens virke, blandt andet fordi det er dem, som vælger Sparekassens øverste myndighed – repræsentantskabet. Repræsentantskabsmedlemmerne vælges blandt Sparekassens garanter, og valget afholdes hvert fjerde år.

Ejerform og kundedemokrati

Garanter

- Kunder, som har indskudt ansvarlig kapital i Sparekassen
- Kan vælges ind i repræsentantskabet
- **Vælger repræsentantskabet**

Repræsentantskabet

- Sparekassens øverste myndighed
- Beslutter vedtægter
- Godkender årsrapport
- **Vælger bestyrelsen med undtagelse af de medarbejdervalgte**

Bestyrelsen

- Beslutter overordnet strategi, herunder de 10 strategiske målepunkter
- Beslutter forretningsmodel
- Vedtager politikker
- Formulerer opdrag til direktionen
- **Ansætter direktionen**

Direktionen

- Indstiller og rapporterer om strategi, herunder status på de 10 målepunkter og de 82 initiativer i Strategi 2018
- **Indstiller politikker**

Forretningsmodel

En sparekasse til fælles bedste

Middelfart Sparekasses berettigelse som pengeinstitut er, at kunderne har tillid til, at Sparekassen kan levere et langsigtet og stabilt fundament for deres økonomi. Sparekassen er derfor ikke i tvivl om, at kundernes opbakning er altafgørende for Sparekassens virke. I erkendelse heraf er Middelfart Sparekasses vision at være bedst til kunder.

Ud fra denne vision vil Middelfart Sparekasse sikre en bæredygtig vækst – til glæde for kunderne, medarbejderne og Sparekassens omgivelser.

Ressourcer

- Garantsparekasse og dermed uafhængig af kapitalinteresser
- Lokale og moderne afdelinger med stor beslutningsautonomi
- Veluddannede medarbejdere
- Attraktiv arbejdsplads
- Moderne it- og selvbetjeningsplatform
- Robust kapital- og likviditetsstruktur
- Stærke partnere inden for bl.a. realkredit, forsikring, leasing, pension og investering.



Kerneaktiviteter

Den kerneydelse, som Middelfart Sparekasse tilbyder, adskiller sig ikke fra den typiske produktpalette, som andre pengeinstitutter tilbyder. Sparekassen differentierer sig i stedet på værdigrundlag, organisationskultur og den værdiskabende rolle i forhold til kunder, medarbejdere og lokalsamfund.

Medarbejdere

- Udvikling af en stærk social kapital (uddannelse, ledelsesform, attraktiv arbejdsplads)
- Faglig og personlig udvikling.

Kunder

- En sparekasse for alle
- Full-service leverandør af bankforretninger til privatkunder og mindre og mellemstore virksomheder
- Personlig rådgiver med individualiseret og fleksibel rådgivning.

Lokalsamfund

- Aktiv rolle i lokalsamfundet
- Fokus på social ansvarlighed.

De 10 strategiske målepunkter

Middelfart Sparekasse måler på mere end den økonomiske bundlinje, og de 10 strategiske målepunkter er et udtryk for den balance, Sparekassen ønsker.



1 Kundetilfredshed

Status 2016: **NR. 1**
Mål: TOP 3



2 Kundetilfredshed med digitale løsninger

Status 2016:
Privat 87 %, Erhverv 82 %
Mål: > 90 %



3 Antal kunder

Status pr. 31.12.16:
66.719
Mål 2018: > 75.000



4 Arbejdsglæde

Status 2016: **97 %**
Mål: > 97 %



5 Kompetencemål

Status 2016: **96,5 %**
Mål 2018: > 95 %



6 Basisindtægter pr. omkostningskrone

Status pr. 31.12.16: **1,37**
Mål 2018: > 1,45



7 Kapitalbuffer

Status pr. 31.12.16:
5,8 procentpoint
Mål: 4 procentpoint



8 Nedskrivningsprocent

Status pr. 31.12.16: **0,45 %**
Mål: < 0,75 %



9 Resultat før skat

Status pr. 31.12.16:
111,7 mio. kr.
Mål 2018: > 140 mio. kr.



10 Engagement i lokalsamfundet

Status 2016: **6,8 mio. kr.**
Mål: > 7,5 mio. kr. pr. år

Politikker

1

Sparekassens arbejde med samfundsansvar understøttes på en række områder af en politik, som sætter en ramme omkring det daglige arbejde.

Middelfart Sparekasse vedtager politikker for samfundsansvar på områder, som har indflydelse på Sparekassens forretningsmodel:

- **Politik for samfundsansvar**, som med udgangspunkt i emnerne: medarbejdere, sociale forhold, miljø og klima, menneskerettigheder, antikorruption og antihvidvask beskriver Sparekassens overordnede holdning til det at drive forretning med ansvar for det samfund, Sparekassen er en del af
- **Kommunikationspolitik** skal sikre et retvisende omdømme i forhold til Sparekassens interne og eksterne interessenter gennem en åben og inddragende dialog, som understøtter Sparekassens værdier og strategi
- **Medarbejderhåndbogen** indeholder Sparekassens politik og holdning til bestemte områder, fx det at modtage og give gaver. Den er også et opslagsværk for medarbejderne ift. information om sundhedsforsikring, orlov, personaleforening mv.
- **Politik for mangfoldighed i bestyrelsen** er med til at skabe en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde. Særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaring, køn og alder
- **Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Middelfart Sparekasses ledelse** skal skabe grundlag for en ligelig fordeling mellem kønnene i repræsentantskabet, bestyrelsen og i de øvrige ledelsesniveauer og derved sikre en mangfoldig ledelse
- **Forretningsgang for god skik** skal sikre, at Sparekassens medarbejdere behandler kunderne loyalt og redeligt fx ift. rådgivning og markedsføring, så Sparekassens kunder har tillid til markedet og til Sparekassen.

... samt politikker, hvor det samtidig er påkrævet ved lov for pengeinstitutter, bl.a.:

- **Kreditpolitik** skal sikre, at Middelfart Sparekasse kun yder kredit til kunder, som forventes at kunne tilbagebetale for at minimere de tab, som kunden eller Sparekassen måtte få
- **Risikostyringspolitik for hvidvaskområdet** skal sikre, at hvidvaskloven overholdes og undgå, at kunder kan misbruge Middelfart Sparekasse til hvidvask af udbytte af kriminalitet eller til terrorfinansiering

I 2017 vil Sparekassen udarbejde flere ikke-lovpligtige politikker på samfundsansvarlige områder, som knytter sig tæt til Sparekassens kerneaktiviteter, såsom politik for ansvarlige investeringer, indkøb og leverandører.



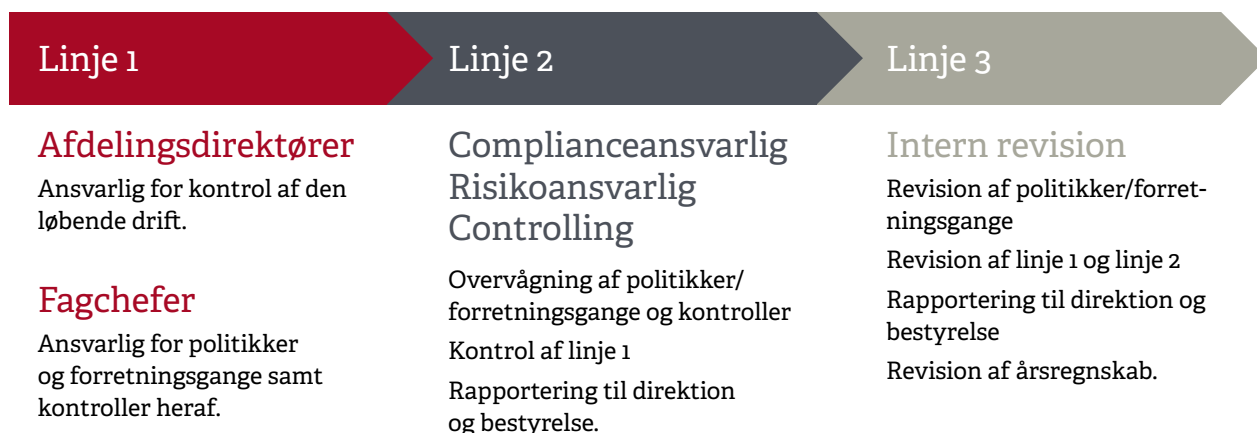
Fra politik til handling

Middelfart Sparekasse har faste procedurer for, hvordan politikkerne udformes og efterleves i hverdagen:

- 1 Formulering** af politikker med inddragelse af relevante interessenter
- 2 Vedtagelse** af politikker i bestyrelsen
- 3 Implementering** i organisationen; der kommunikeres om politikker, og de deles på intranettet
- 4 Eksekvering** sker blandt andet via:
 - definerede initiativer i Strategi 2018
 - løbende intern kommunikation
 - forretningsgange som konkrete handlingsplaner for politikkerne
- 5 Kontrol** sker som udgangspunkt minimum én gang om året, hvor det kontrolleres, om politikkerne overholdes
- 6 Rapportering**
 - I årsrapporten rapporteres om Sparekassens økonomiske resultater og status på arbejdet med samfundsansvar

- Direktionen og bestyrelsen modtager minimum én gang årligt rapportering om, hvorvidt politikkerne efterleves. Direktionen og bestyrelsen drøfter og behandler rapporteringen. Ledelsen indgår i dialog med relevante interessenter, hvis politikkerne ikke efterleves
- Sparekassen rapporterer årligt om ledelsen i "Redegørelse for god selskabsledelse" og forholder sig aktivt til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse samt Finansrådets ledelseskodex. Formålet er at sikre åbenhed om rammerne for ledelsen af Middelfart Sparekasse samt fortsat at udvikle den generelle ledelseskvalitet, hvilket er vigtigt for interessenternes tillid til Middelfart Sparekasse. Redegørelsen udgives på Sparekassens hjemmeside¹.

Ansvarsfordeling for overholdelse og kontrol af lovpligtige politikker



Medarbejdere

1

Middelfart Sparekasse vil være en god og attraktiv arbejdsplads. Det er noget, Sparekassen har arbejdet målrettet med i mere end 20 år, og det er blevet et af Sparekassens vigtigste konkurrenceparametre. Det har givet Middelfart Sparekasse et stærkt brand som én af Danmarks bedste arbejdspladser.

I løbet af 2016 har Middelfart Sparekasse modtaget flere anerkendelser for arbejdet med medarbejdertrivsel:

Danmarks Bedste Arbejdsplads: Nr. 1

Kåret af Great Place to Work® i kategorien mellemstore arbejdspladser

Medarbejderimage 2016: Det bedste image blandt finansansatte

FinansWatch og Wilkes imagemåling blandt 3.000 ansatte i den finansielle sektor.

Medarbejdertal

	Enhed	2014	2015	2016	Tal for sektoren ²
Medarbejdersammensætning					
Medarbejdere i alt ³ (antal hoveder)	Antal	260	296	298	
Ansatte i administrationen	Procent	22	22	22	
Ansatte i kundeekspederende afdelinger	Procent	78	78	78	
Gennemsnitsalder	År	47	48	49	43 (maj 2016)
Medarbejdere på 60+ år	Procent	15	16	17	8 (maj 2016)
Gennemsnitlig anciennitet	År	7,5	7,2	7,6	
Mangfoldighed					
Kvinder i Sparekassen	Procent	54	53	53	48,2 (2015)
Mænd i Sparekassen	Procent	46	47	47	51,8 (2015)
Kvinder i ledende stillinger ⁴	Procent	28	30	29	31 (2015)
Mænd i ledende stillinger	Procent	72	70	71	69 (2015)
Kvinder i øverste ledelse ⁵	Procent	0	33,3	33,3	25 (2015)
Mænd i øverste ledelse	Procent	100	66,6	66,6	75 (2015)
Kvinder i repræsentantskabet	Procent	23	23	26	
Mænd i repræsentantskabet	Procent	77	77	74	
Kvinder i bestyrelsen ⁶	Procent	0	0	0	
Mænd i bestyrelsen	Procent	100	100	100	

2 Kilde: Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

3 Beregnes som ansatte med mindst 39 timer pr. måned svarende til fuldt ATP-bidrag.

4 Tæller ledere og fagchefer, som er med i Sparekassens "Den brede ledergruppe".

5 Omfatter Sparekassens adm. direktør, vicedirektør og underdirektør.

6 Omfatter ikke medarbejdervalgte kvinder, men repræsentantskabsvalgte kvinder.

	Enhed	2014	2015	2016	Tal for sektoren ⁷
Medarbejdere i jobs på særlige vilkår					
Deltid	Procent	22	21	26	15,6 (2015)
Fast stilling/flexjob	Antal	2	2	2	
Virksomhedspraktik	Antal	1	3	3	
Midlertidig stilling	Antal	0	3 ⁸	3	
Sygefravær (pct. af mulig arbejdstid)					
Gennemsnitligt sygefravær - kort tid (<4 uger)		-	1,00	1,12	
Gennemsnitligt sygefravær - lang tid (>4 uger)		-	0,73	0,76	
Gennemsnitligt sygefravær i alt		2,24	1,73	1,88	3 (2015)
Uddannelse og kompetenceudvikling					
Finanselever	Antal	4	4	3	
Finans trainees	Antal	2	3	1	
Praktikanter	Antal	3	3	5	
Studentermedhjælpere	Antal	1	2	2	
Folkeskoleelever i virksomhedspraktik	Antal	4	4	6	
HD	Antal	7	8	5	
Master i Ledelse, Finanssektorens Uddannelsescenter	Antal	4	3	1	
Sparekassens Talent Akademi	Antal	4	4	0 ⁹	
MBA	Antal	0	1	1	
Sundhed - KRAMSS-undersøgelse					
Bloddonorer	Procent	27,2	26	21,9	
Organdonorer	Procent	38,1	35,8	35,7	
Rygere	Procent	5,7	5,1	2,2	
Dyrker motion mindst 2-3 gange om ugen	Procent	87,7	86,4	86,9	
Drikker alkohol færre end 3 gange om ugen	Procent	91,9	95,3	95,5	
Vurderer, at deres fysiske helbred er godt eller virkelig godt	Procent	77,6	74,7	80,6	
Vurderer, at deres psykiske helbred er godt eller virkelig godt	Procent	88,5	89,2	91,1	
Vurderer, at de som regel får nok søvn og føler sig udhvilet ¹⁰	Procent	-	-	66,4	

7 Kilde: Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

8 De tre medarbejdere er alle blevet fastansat.

9 Medarbejderne afsluttede Talent Akademiet i efteråret 2015. Medio 2017 vurderes det, om et nyt hold medarbejdere skal påbegynde et forløb med start i strategiperioden.

10 Søvn er et nyt fokusområde i undersøgelsen.

Hoved- og nøgletal

Middelfart Sparekasse

1

Beløb i 1.000 kr.	2016	2015	2014	2013	2012
Netto rente- og gebyrindtægter	442.020	421.520	371.991	332.387	305.444
Kursreguleringer	-3.456	6.901	9.852	30.270	40.511
Udgifter til personale og administration	-317.818	-296.266	-254.985	-235.687	-222.074
Nedskrivninger på udlån og tilgodehavender	-32.327	-92.706	-73.103	-109.794	-116.996
Resultat af kapitalandele i associerede og tilknyttede virksomheder	25.801	-3.882	29.715	21.643	17.146
Årets resultat	90.674	4.557	67.315	27.502	9.618
Udlån	4.747.454	4.295.267	4.338.716	3.964.074	3.765.456
Egenkapital	1.012.412	906.954	853.543	727.855	641.699
Aktiver i alt	8.745.709	7.366.066	6.642.607	5.438.100	6.066.748
Kapitalprocent	14,6	14,4	14,7	14,3	17,3
Kernekapitalprocent	14,1	13,9	14,2	13,8	14,0
Egenkapitalforrentning før skat	11,4	0,9	9,2	3,3	2,0
Egenkapitalforrentning efter skat	9,4	0,5	8,8	4,0	1,5
Indtjening pr. omkostningskrone	1,3	1,0	1,2	1,1	1,0
Renterisiko	1,3	1,4	0,6	0,4	0,6
Valutaposition	5,2	6,0	7,4	7,3	2,7
Valutarisiko	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Udlån i forhold til indlån	67,3	75,1	87,5	95,3	88,7
Udlån i forhold til egenkapital	4,7	4,7	5,1	5,4	5,9
Årets udlånsvækst	10,5	-1,0	9,5	5,3	2,2
Overdækning i forhold til lovkrav om likviditet	231,5	192,8	140,7	139,6	176,4
Summen af store engagementer	29,9	10,3	35,7	35,2	74,4
Årets nedskrivningsprocent	0,5	1,5	1,3	2,1	2,4
Afkastningsgrad	1,0	0,1	1,0	0,5	0,2