



CSR-rapport 2014





CSR-rapport 2014 for Arbejdernes Landsbank

Forsidefoto: Kundekonsulent i Arbejdernes Landsbank, Niclas Bekker Poulsen, underviser i privat-
økonomi på EUC Næstved.

Indhold

Indledning

Arbejdernes Landsbank – bygget på tanken om social ansvarlighed	04
---	----

Kunder og produkter

Initiativer	05
Resultater	06
Målsætninger for kunder og produkter 2015	06

Medarbejdere

Initiativer	08
Resultater	08
Målsætninger for medarbejdere 2015	09

Samfund

Initiativer	10
Resultater	11
Målsætninger for samfund 2015	11

Klima og miljø

Initiativer	13
Resultater	13
Målsætninger for klima og miljø 2015	13



Arbejdernes Landsbank

– bygget på tanken om social ansvarlighed

Arbejdernes Landsbank har en lang historie med social ansvarlighed, der rækker helt tilbage til bankens grundlæggelse i 1919. Formålet med stiftelsen af banken var at sikre fagbevægelsen uafhængighed af kapitalistiske banker i en konfliktsituation, at bestræbe sig på at sikre fagbevægelsens medlemmer økonomisk i en konfliktsituation samt at tilbyde bedre og billigere lånemuligheder som alternativ til pantelåneren.

Også i dag er social ansvarlighed en vigtig grundsten i vores måde at drive bank på. Vores grundlæggende værdier og tilgang til kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og investeringer bygger på respekt for mennesker og et mål om at efterlade så positivt et aftryk på omverdenen som muligt.

I „Vision 2015“ for Arbejdernes Landsbank, som beskriver vores vision, mission og strategiske målsætninger, er det tilmed social ansvarlighed, der er udgangspunktet for missionen:

„At skabe værdi for danske familier, mindre og mellemstore virksomheder samt fagbevægelsen ved at levere finansielle serviceydelser på et højt fagligt og etisk niveau.“

For at realisere vores vision, mission og strategiske målsætninger har vi en række politikker og mål, der søger at sikre og fremme vores kunders økonomiske tryghed, vores medarbejders trivsel og vores engagement i det samfund, vi er en del af.

Fire indsatsområder

Vi tilstræber at leve op til vores sociale og samfundsøkonomiske ansvar som bank på fire indsatsområder:

- Kunder og produkter
- Medarbejdere
- Samfund
- Klima og miljø



Kunder og produkter

Arbejdernes Landsbank er en bank for

- private kunder
- mindre og mellemstore erhvervsvirksomheder
- faglige organisationer og foreninger

Der er gennem alle årene blevet lagt vægt på, at bankens forretninger udspringer af kundernes behov.

Som finansiel og privatøkonomisk rådgiver har vi et ansvar for, at vores kunder får de bedste vilkår for som virksomhed at udvikle forretningen og som privatkunde at leve det liv, som deres økonomi giver dem mulighed for.

Det er vores politik at:

- sikre, at kunden forstår sin økonomiske situation og de produkter, vi tilbyder.
- behandle alle kunder professionelt med respekt og omtanke for deres individuelle behov.
- tilbyde alle kunder personlig økonomisk rådgivning.
- yde rådgivning, som tilgodeser kundens behov.
- uddanne vores rådgivere, så deres kompetencer hele tiden lever op til de berettigede forventninger til en full-service bank.
- tilbyde vores kunder etisk screenede investeringer.

Vi tilbyder desuden vores kunder ens priser ved samme forretningsomfang.

Initiativer

Ansvarlig rådgivnings- og udlånspolitik

I Arbejdernes Landsbank har vi koncentreret os om forretninger, som skal sikre trygge rammer for kunderne i både gode og mindre gode tider. Det har samtidig betydning, at banken har holdt igen med at lave forretninger, som ved en ugunstig udvikling fx på kapitalmarkederne risikerer at ramme den enkelte private kundes økonomi voldsomt.

Gennemskuelige priser

Vi mener, at kunderne skal kunne se, hvad de betaler for de ydelser, de får i banken. Derfor har vi ingen skjulte gebyrer, og vi arbejder for at sikre, at vores prisstruktur

er overskuelig og resulterer i fair priser. Priser og vilkår er tilgængelige på <https://www.al-bank.dk/priser>

Dialog

En tæt dialog med vores kunder er en vigtig forudsætning for, at vi kan behandle kunderne professionelt og med respekt for deres individuelle behov. I banken lægger vi vægt på langvarige kunderelationer. Værdisamtalen, som er indført for private kunder, skal sikre, at dialogen og rådgivningen tager udgangspunkt i kundens værdier, ønsker og behov.

Bonusordninger og direktionens løn

Ingen leder eller ansat i øvrigt får bonus alene på baggrund af enkeltmandspræstationer som fx individuelt salg. Vores bonusordninger udbetales med udgangspunkt i bankens, filialen/afdelingens og den enkelte medarbejders performance samt medarbejderens efterlevelse af vores værdier. Direktionens løn, som alene består af fast løn, pension og firmabil, offentliggøres i bankens årsrapport.

Kundetilfredshedsmålinger

Vi deltager løbende i forskellige kundetilfredshedsmålinger, analyser og prissammenligninger, som foretages af uafhængige leverandører. Resultaterne af målingerne offentliggøres i pressen og på vores hjemmeside med det formål at skabe åbenhed om vores bank.

Etiske investeringer

Siden 2003 har vi tilbudt bankens porteføljekunder en etisk screenet global aktieportefølje gennem bankens egen investeringsforening „AL Invest Udenlandske Aktier Etisk“. Det er først og fremmest vores kunders holdninger til etik og socialt ansvarlige investeringer, der vil være styrende for investeringerne.

I de tilfælde, hvor vi af kunden har fået dispositionsretten, tillægger vi socialt ansvarlige investeringsalternativer en positiv vægt. Det gælder, hvor vi investerer på kundernes vegne – eksempelvis ved puljeordninger og fuldmagtsprodukter, ligesom det gælder, hvor vi investerer bankens egenbeholdning.

Vi ønsker ikke at investere i aktier og obligationer udstedt af virksomheder, som bevidst og gentagne gange bryder

regler, der bygger på FN's principper og intentioner. Vi tager også hensyn til standarder, der måtte være fastsat af nationale myndigheder på de markeder, hvor virksomheden arbejder, og endeligt gælder det standarder, der er fastsat af internationale organisationer, som Danmark støtter.

Vi arbejder p.t. ikke med en formaliseret screeningsproces på enkeltsteder, men vil, hvor vi bliver bevidst om mulige konflikter, tage initiativ til at afhænde en given position. Desuden vil vi arbejde for, at bankens samarbejdspartnere foretager investeringerne på en ansvarlig måde. Ved en vurdering af konkrete investeringsaktiver vil en ansvarlig investeringsproces derfor indgå med positiv vægt i valget af samarbejdspartnere.

Grønt lån

Som en del af vores samlede produktudbud tilbyder vi et AL-Energilån til en gunstig rente samt en række informationsaftener, hvor vores kunder kan få inspiration til, hvordan de sparer penge på deres varmeregning. Det grønne lån giver kunderne, og særligt vores boligejere, mulighed for at låne op til 200.000 kr. til miljørigtige forbedringer af boligen. Lånet kan fx bruges til installation af energirigtige vinduer, solceller, jordvarmepumpe eller lignende.

Resultater

Overvågning af investeringsforeninger

Vores mål for 2014 var at sikre, at bankens udbydere af investeringsforeninger fortsat screener deres investeringsporteføljer ud fra etiske kriterier. Målet er realiseret, idet vi ved udgangen af 2014 kunne konstatere, at alle de investeringsforeninger, som vi formelt samarbejder med, screener deres investeringsporteføljer ud fra en række etiske kriterier.

Målsætninger for kunder og produkter 2015

Overvågning af investeringsforeninger

Mål: Vi vil sikre, at bankens udbydere af investeringsforeninger fortsat screener deres investeringsporteføljer ud fra etiske kriterier.

Ansvarlighedspraksis¹: Vi vil efterleve vores mål ved kontinuerligt at konsultere bankens udbydere af investeringsforeninger om deres politik med hensyn til etisk screening af deres investeringsporteføljer.

Organisatorisk tilpasning²: Opgaven integreres i den projektansvarlige medarbejders daglige arbejdsopgaver.

Måling³: Blandt bankens udbydere af investeringsforeninger måles, hvor stor en andel der foretager en etisk screening af deres investeringsportefølje.

¹ Ansvarlighedspraksis beskriver den praksis, der skal føre frem til, at målsætningerne opfyldes.

² Organisatorisk tilpasning beskriver, hvordan vi tilpasser organisationen til at løse opgaven.

³ Måling beskriver, hvordan vi måler, om aktiviteten har været succesfuld i forhold til at opfylde målsætningen.



Medarbejdere

Som arbejdsgiver ser vi det som vores ansvar at skabe rammerne for et sundt, trygt og inspirerende arbejdsmiljø.

Det er vores politik at:

- tilbyde arbejdsvilkår, som motiverer og inspirerer vores medarbejdere i deres dagligdag.
- tilbyde fleksible arbejdstider, som giver den enkelte medarbejder mulighed for at skabe bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv.
- skabe karriere- og udviklingsmuligheder for medarbejdere på alle niveauer i banken.
- sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsklima.
- tage hånd om medarbejdere, som rammes af fx stress eller sygdom.

Menneskerettigheder og anti-korruption

I Arbejdernes Landsbank mener vi, at vi respekterer menneskerettighederne ved bl.a. at overholde dansk lovgivning, overenskomster og arbejdsmarkedspraksis, hvori beskyttelsen af de fleste basale rettigheder er indarbejdet og konkretiseret. Derudover tager vi skarpt afstand fra enhver form for korruption og følger løbende op på bankens politikker og procedurer i forhold til anbefalingerne for god selskabsledelse og Code of Conduct reglerne.

Politik for det underrepræsenterede køn i ledende stillinger

I 2013 vedtog bankens bestyrelse en politik for det underrepræsenterede køn for at fremme, at der opnås en ligestilling mellem kønnene i ledende stillinger.

I politikken er opstillet følgende overordnede mål:

- at skabe en passende fordeling mellem mænd og kvinder i bankens ledelse.
- at følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen.
- at have mulighed for at vurdere og justere mål og midler.
- at sikre fremdrift og resultater.

Konkret er målet:

- at andelen af det underrepræsenterede køn øges, så det tilstræbes, at der i 2017 opnås den i lovgivningen anførte ligelig fordeling på 40/60 mellem kønnene.
- at bankens medarbejdere skal opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.

Fordelingen af kønnene i ledende stillinger i banken er ikke væsentligt ændret i forhold til tidspunktet for politikken vedtagelse den 27. marts 2013. Ved udgangen af 2014 var fordelingen 28/72. Rekrutteringer og forfremmelser sker som fastsat i politikken, ud fra kriteriet om, at det er den bedst egnede, som ansættes. I det omfang at der er to slutkandidater med ens faglige og personlige kvalifikationer, vælges kandidaten fra det underrepræsenterede køn.

For at fremme andelen af det underrepræsenterede køn, har banken gennem karrieresamtaler og lederudviklingsforløb fortsat et stort fokus på udvikling af såvel kommende som nuværende ledere.

Sygefraværspolitik

Vi har klare retningslinjer for, hvad man som leder og medarbejder skal gøre i forbindelse med et sygdomsforløb. Vi afholder fx omsorgs- og sygesamtaler, og vi tilbyder om muligt fleksjob i banken til medarbejdere, der ikke længere er i stand til at påtage sig et fuldtidsjob.

Stresspolitik

Stress kan være en del af hverdagen, men vi tror på, at en åben og ærlig dialog om emnet er med til i sidste ende at forebygge stress. Vi har derfor udarbejdet en stresspolitik, der beskriver, hvordan vi ønsker at forebygge og håndtere stress.

Initiativer

Sundhed og trivsel

Vi ser vores medarbejdere som vores vigtigste ressource og har derfor iværksat en række initiativer med særligt fokus på at fremme deres almene sundhed og trivsel:

- Alle koncernens medarbejdere er omfattet af en fælles sundhedsforsikring i LifelinePlus Skandia.
- Alle medarbejdere kan få op til otte årlige forebyggende behandlinger hos Falck Healthcare.
- Vi tilbyder medarbejderne mulighed for at styrke både den fysiske form og de sociale relationer gennem forskellige idrætsaktiviteter i bankens egen idrætsforening ALLI.
- I alle filialer/afdelinger er der afsat penge til at afholde sociale arrangementer for at fremme fællesskabet og et godt arbejdsmiljø blandt medarbejderne.
- Der er udarbejdet retningslinjer for tilberedning af sund og fedtfattig mad i kantinerne.
- For at opretholde et godt socialt og psykisk arbejdsmiljø foretages der trivselsmålinger blandt samtlige ansatte, og hvert kvartal foretages målinger af sygefraværets omfang.
- Banken sikrer opfølgning på det fysiske arbejdsmiljø ved at foretage en APV-måling (ArbejdsPladsVurdering) hvert 3. år med efterfølgende handlingsplaner.

Flekstidsordning

Vi ønsker at give så brede rammer for den enkelte medarbejder som muligt, så det bliver lettere at få privatliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Vi har derfor etableret en flekstidsordning, som omfatter alle medarbejdere.

Karriere- og udviklingsplaner

For at realisere bankens mål om at være en attraktiv arbejdsplads arbejder vi systematisk og målrettet med kompetenceudvikling. Hvert år udarbejdes der obligatoriske personlige og faglige udviklingsplaner for alle medarbejdere. Der afholdes en årlig PU-samtale med fokus på fremtidige karriereønsker og udviklingsmuligheder. Hvert halve år følges der op på PU-samtalen i forhold til udviklingsplanen og jobmålet for den enkelte medarbejder.

Ledermålinger

Der foretages ledermålinger for at sikre, at der er sammenhæng mellem bankens, lederens og medarbejdernes gensidige forventninger. Målet er at sikre visionære ledere, der forstår at skabe bæredygtige resultater og motivere medarbejderne i hverdagen.

Seniorordning

Vi tilbyder de medarbejdere, der ønsker det, at arbejde på nedsat tid (80, 70 eller 60 pct. afhængig af alder) efter de er fyldt 60. Som en del af seniorordningen har vi udviklet en seniorportal, som skal give bankens medarbejdere over 55 år et overblik over de forskellige muligheder, de har som seniorer, fx seniorsamtaler og seniordage.

Resultater

Implementering af seniorpolitik

Et af vores mål for 2014 var at sikre en implementering af bankens seniorpolitik, som blev vedtaget i 2013. Målet har vi realiseret ved bl.a. at indarbejde seniorsamtalen i vores PU-samtaler, hvilket betyder, at alle medarbejdere, der er fyldt 55 år, har mulighed for at få en samtale om deres fremtidige ønsker, og hvordan de bedst muligt kan fungere i jobbet i forhold til dette.

For at sikre at alle medarbejdere over 60 år overvejer deres fremtidige karriere i banken, har vi gjort det obligatorisk, at disse medarbejdere har en seniorsamtale med deres nærmeste leder.

Vi vil, når alle PU-samtaler er afholdt, lave en status på hvor mange, der har benyttet sig af tilbuddet om en seniorsamtale i gruppen 55-60 årige. Vores mål er, at 50 % har sagt ja til en seniorsamtale.

Derudover har vi som noget nyt tilbudt seniordage for bankens medarbejdere med mulighed for at tage ægtefælle/samlever med. Programmet på seniordagen har budt på faglige indlæg om bl.a. pension, arv og testamente og desuden givet inspiration til en sund livsstil. På de første afholdte seniordage deltog 105 ansatte ud af 286 i målgruppen.

Implementering af sundhedsportal

Et andet mål for 2014 var at implementere bankens sundhedsportal og sætte yderligere fokus på sundheden i banken. Det er bl.a. realiseret ved at præsentere nye tiltag på Sundhedsportalen.

De nye tiltag omfatter bl.a. en forbedring af Falck Healthcare ordningen, således at der nu er hurtigt hjælp for alle under sygdom samt en guide til at finde rundt i sundhedsvæsenet. Derudover er der for gravide et særligt beredskab, der gør, at de hurtigt kan få svar på spørgsmål, hvis de oplever noget uhenigtsmæssigt i forbindelse med deres graviditet.

Bankens arbejdsmiljøkonsulent har også via de årlige arbejdsmiljøbesøg præsenteret sundhedsportalen for medarbejderne for på den måde at gøre medarbejderne opmærksomme på tilbuddene på portalen.

Målsætninger for medarbejdere 2015

Sundhedstjek til alle medarbejdere

Mål: At skabe øget fokus på sundhed og trivsel i banken.

Ansvarlighedspraksis: Vi vil i 2015 tilbyde alle medarbejdere et stort sundhedstjek.

Organisatorisk tilpasning: HR og bankens arbejdsmiljøkonsulent er ansvarlig for, at alle medarbejdere tilbydes et sundhedstjek.

Måling: Alle medarbejdere er tilbudt et sundhedstjek i 2015, og 80 % har taget imod tilbuddet. Derudover er der ved opfølgningen på sundhedstjekket 5 % sundere medarbejdere målt på et fald i tallene for kolesterol, blodtryk og fedtprocent.

Kompetenceudvikling af medarbejdere

Mål: At skabe øget fokus på kompetenceudvikling i forbindelse med implementering af det nye privatkundeforholdskoncept.

Ansvarlighedspraksis: Vi vil sikre, at medarbejderne udvikler deres kompetencer, så de kan anvende det nye privatkundeforholdskoncept.

Organisatorisk tilpasning: HR er ansvarlig for uddannelsen omkring privatkundeforholdskonceptet.

Måling: Alle bankens kunderådgivere har været igennem et opkvalificerende uddannelsesforløb, så de kan rådgive i det nye privatkundeforholdskoncept.



I Arbejdernes Landsbank vil vi gerne støtte og engagere os i gode sager lokalt, nationalt og internationalt.

Det er vores politik at:

- støtte oplysningsformål gennem anerkendte institutioner.
- etablere sponsorsamarbejde med sportsklubber og velgørende organisationer.
- engagere os i lokalsamfundet og bidrage til udviklingen inden for kultur og foreningsliv.
- støtte humanitært arbejde via danske og internationale hjælpeorganisationer.

Initiativer

Humanitær støtte til børn

Hvert år giver vi bidrag til hjælpearbejde inden for børneområdet. Vi har valgt fast at støtte ASF Dansk Folkehjælp, hvor bankens ordførende direktør Gert Jonassen er ambassadør. Siden 2012 har vi desuden støttet foreningen „Børn, Unge & Sorg“, som hjælper børn og unge, der oplever, at deres forældre eller søskende bliver alvorligt syge eller dør. Endvidere har vi i 2014 givet støtte til Danske hospitalklovne.

Anden humanitær støtte

Ud over humanitær støtte til børn har vi i 2014 givet støtte til Kræftens Bekæmpelse. I forlængelse heraf har vi i bankens eget regi støttet kampagnerne Movember og Støt Brysterne gennem aktivitet på vores Facebook-side samt ved at sælge støttearmbånd i de lokale filialer.

Arbejdernes Landsbanks Fond

Arbejdernes Landsbanks Fond har til formål at styrke det danske samfund gennem uddannelse og viden. Fonden er stiftet i 1957 og drives som en selvejende institution. Oplysninger om ansøgningsfrister mm. er offentliggjort på <https://www.al-bank.dk/fond>

Læring og motivation

Banken etablerede i 2009 et samarbejde med læringsekspert Svend Erik Schmidt omkring børn, indlæring og motivation. Samarbejdet blev i 2010 udvidet til også at omfatte samarbejde med sociolog og coach Nicolai Moltke-Leth,

der beskæftiger sig med, hvordan man som forælder kan gøre det sjovt for sit barn at lære. Projektet består af forældre-guides, gratis materialer, workshops og foredragsaftener og har til formål at fremme indlæringen hos børn.

+Camp

Vi har siden 2009 sponsoreret projektet +Camp, der med udgangspunkt i læringsstile, diverse motivationsteknikker og med motion på skemaet har til formål at udrydde social isolation, forebygge overvægt blandt børn og fremme indlæring.

Mobning og social ansvarlighed

I 2014 har vi i samarbejde med skuespiller og foredragsholder Peter Mygind afholdt gratis foredrag om mobning og social ansvarlighed. For syv år siden blev Peter Myginds søn brutalt overfaldet, og det inspirerede ham til at gå aktivt ind i kampen mod mobning og dele ud af egne erfaringer og oplevelser via sine foredrag.

Få mere tid til familien

Vi har i 2014 indledt et samarbejde med familiecoach, Trine Kolding, som rådgiver og hjælper travle børnefamilier med at få det optimale ud af deres tid. Samarbejdet indebærer gratis foredrag om balancen mellem arbejde og familieliv, og på vores Facebook-side har Trine Kolding desuden live-chattet med en lang række børnefamilier og givet dem gode råd om alt fra madplaner til det gode familieliv.

Frivillig gældsrådgivning

Det danske Social- og Integrationsministerium har givet puljemidler til, at en række hjælpeorganisationer kan etablere gældsrådgivning i større danske byer. Formålet er at hjælpe mennesker med gældsproblemer til at få styr på økonomien. Rådgivningen skal bemandes med frivillige, der er ansat i den danske banksektor. Arbejdernes Landsbank støtter initiativet ved at betale en andel af de timer, som vores medarbejdere bruger på arbejdet som frivillige gældsrådgivere.

Giv håb

Arbejdernes Landsbank indledte i 2012 et samarbejde med foreningen „Børn, Unge & Sorg“, som hjælper børn og unge, der oplever, at deres forældre eller søskende bliver

alvorligt syge eller dør. Banken har i løbet af 2014 støttet kampagnen „Giv Håb med humor“. Derudover har banken igen været hovedsponsor for cykelholdet „Team Giv Håb“, der i sommerferien cyklede Danmark rundt for at samle penge ind til foreningen.

9. A på Rugvængets Skole

I 2012 adopterede vi 7. A på Rugvængets Skole i Ballerup, som vi nu har fulgt frem til 9. klasse. Formålet med adoptionen er at forberede børnene på de økonomiske aspekter af livet efter skolen og hjælpe dem mod en bedre fremtid. I det sidste halve år af følgeskabet vil vi fortsætte undervisningen af børnene i økonomi og budgetlægning, lære dem om personlige kompetencer, drøfte emner som motivation og mobning og give dem et indblik i erhvervslivet ved bl.a. at invitere dem ind i banken.

Elevordning

Som bank ønsker vi at tage et samfundsansvar i forhold til at give unge mennesker muligheden for en finansiel uddannelse i banken. Derfor ansætter vi i gennemsnit 10 nye finanselever og finansøkonomer hvert år.

Resultater

Mobning og social ansvarlighed

Vores mål for 2014 var at afholde 11 foredrag med Peter Mygind for mere end 2.000 personer. Det blev til 10 foredrag med en samlet deltagelse på 1.600 personer.

Lyst til at lære

I forhold til at formidle budskabet om, hvordan man som forældre kan gøre det sjovt for sit barn at lære, har vi i 2014 afholdt to foredrag med Nicolai Moltke-Leth. Der har været omkring 300 deltagere til foredragene.

Digital Dannelse

Vores mål for 2014 om at tilbyde undervisning på skoler i mindst to byer i Danmark for 100 børn og 200 voksne, er til dels realiseret, idet undervisningen i 2014 nåede frem til en skole i Helsingør, hvor i alt tre skoleklasser og 50 voksne blev undervist. Årsagen til et ikke 100 pct. realiseret mål har bl.a. været aflysning fra den ene skole i sidste øjeblik.

Få mere overskud til familien

I forhold til at hjælpe børnefamilier med at skabe en nemmere og mere overskuelig hverdag var vores mål for 2014 at afholde tre foredragsaftener med Trine Kolding med en samlet deltagelse på 500 personer. Det blev til tre foredrag med en samlet deltagelse på 200 personer.

Forståelse for privatøkonomi

Vores mål om at hjælpe vores kunder og andre – både unge og ældre – til at få en bedre forståelse for deres privatøkonomi, har vi i løbet af året realiseret ved at afholde en række foredrag på uddannelsesinstitutioner og til arrangementer i filialerne.

Elevordning

Vi har for 2014 haft et mål om at ansætte 10 nye finanselever og 2 finansøkonomer. Pr. 15. august 2014 har vi ansat 9 elever og 2 finans-trainees.

Målsætninger for samfund 2015

Mobning og social ansvarlighed

Mål: At formidle budskabet om, at hvis vi styrker fællesskabet og det personlige selvværd, er chancen for, at der opstår mobning meget lille.

Ansvarlighedspraksis: Målet realiseres ved, at banken afholder en række foredragsaftener med foredragsholder, skuespiller og entertainer Peter Mygind. Vi forventer otte foredragsaftener med en samlet deltagelse på ca. 1.600 personer.

Organisatorisk tilpasning: Der er udpeget en marketingansvarlig såvel som en lokal salgsansvarlig i forbindelse med hvert enkelt foredrag.

Måling: Der rapporteres til marketingafdelingen, hvor mange der har deltaget i de enkelte foredrag.

Ved du, hvem du er?

Mål: At formidle budskabet om, hvordan man som forælder, ægtefælle og kollega bevidst kan udnytte sit eget og andres potentiale bedst muligt.

Ansvarlighedspraksis: Målet realiseres ved, at banken afholder en række foredrag med coach og foredragsholder Arne Nielsson. Vi forventer tre foredragsaftener med en samlet deltagelse på ca. 200 personer.

Organisatorisk tilpasning: Der er udpeget en marketingansvarlig såvel som en lokal salgsansvarlig i forbindelse med hvert enkelt foredrag.

Måling: Der rapporteres til marketingafdelingen, hvor mange der har deltaget i de enkelte foredrag.

Forståelse for privatøkonomi

Mål: At hjælpe vores kunder og andre – både unge og ældre – til at få en bedre forståelse for deres privatøkonomi.

Ansvarlighedspraksis: I lighed med 2014 vil vi igen i 2015 afholde en række kurser og foredrag om privatøkonomi for danskerne i alle aldersgrupper.

Organisatorisk tilpasning: Der er udpeget en marketingansvarlig til at varetage opgaven.

Måling: Vores succes vil blive målt på efterspørgslen efter vores foredrag og kurser samt den feedback, vi efterfølgende får fra deltagerne.

Elevordning

Mål: At ansætte 6 nye finanselever og 5 finans-trainees pr. 15. august 2015.

Ansvarlighedspraksis: Rekrutteringen af eleverne sker ved hjælp af en målrettet kampagne, der bl.a. kører på Facebook og andre online medier.

Organisatorisk tilpasning: En ansvarlig i bankens HR-afdeling og bankens marketingafdeling er dedikeret til opgaven.

Måling: Målopfyldelse sker pr. 15. august 2015.



Klima og miljø

Banken ønsker at tage et ansvar i forhold til at undgå en unødvendig, negativ påvirkning af miljøet.

Det er vores politik:

- kun at benytte leverandører, IT-produkter, processer og infrastruktur, der kan bidrage til at reducere energiforbruget og belastningen af miljøet.
- løbende at revurdere vores forretningsgange og procedurer i forhold til at finde muligheder for at minimere vores ressourceforbrug.
- ikke at deltage i finansiering af aktiviteter, som vurderes at have en unødigt negativ effekt på miljøet.

Initiativer

Reduktion af papirforbrug

I Arbejdernes Landsbank arbejder vi målrettet med at udvikle elektroniske løsninger, der kan reducere papirforbruget. Bankens har bl.a. udviklet et digitalt underskriftsrum, hvor det er muligt for kunderne at underskrive visse kort- og kreditaftaler. Som en del af den daglige drift indsamles desuden alt affaldspapir og sendes til genbrug.

Energirigtige byggeprojekter

Vi udformer byggeprojekter således, at der anvendes miljømærkede produkter, der belaster miljøet mindst muligt. Ved nybyggeri og totalrenovering af filialer tager vi vidtstrakte miljømæssige hensyn og vil gøre det i fremtiden, bl.a. ved at anvende lavt forbrugende teknologier og højisolerede materialer. Der stilles bl.a. krav om anvendelse af energisparepærer, LED lys, energiruder og varmestyring.

Miljøkrav til inventar og produkter

Vi stiller krav til, at vores leverandører redegør for deres CSR-politik og deres materialers tilblivelse. Et krav er desuden, at indkøbte materialer, produkter og inventar produceres og transporteres således, at miljøet belastes mindst muligt.

Elektronisk post til kunder

Vi sender ikke længere som standard fysisk post til vores kunder. I stedet foregår kommunikationen via mails til kunderne i e-Boks og AL-NetBank. Vi forventer, at det årligt vil reducere miljøbelastningen i et omfang, der svarer

til produktion og forbrug af ca. 4-5 mio. stykker papir. Samtidig vil det reducere forbruget af printertoner og sliddele til printere.

Resultater

Digitalt underskriftsrum

Banken forventede i 2014 at spare ca. 500.000 sider papir ved at omlægge underskrivelse af aftaledokumenter til digital underskrift. Denne forventning blev ikke indfriet, da den opnåede besparelse er på knap det halve, omkring 210.000 sider. Dette skyldes bl.a. en langsommere udvikling i digitale løsninger i sektoren end oprindeligt antaget.

Miljøvenlige byggeprojekter

Vores mål om udelukkende at anvende lavt forbrugende teknologier og højisolerede materialer ved nye byggeprojekter er i løbet af 2014 indfriet i de forskellige renoveringer af bankens ejendomme, som er foretaget. Der er i alle tilfælde anvendt energibesparende og miljøvenlige løsninger som fx opsætning af energiruder, isolerede facader og installation af LED-belysning i stedet for halogen. Derudover er der på bankens nye filial på Gammel Kongevej blevet installeret et solcelleanlæg, som forventes at producere ca. 10.000 kWt. Ved et andet byggeprojekt på en af bankens ejendomme i Tåstrup har man ved at erstatte el-varme med fjernvarme opnået en stor energibesparelse på 400.000 kWt pr. år svarende til en CO2 besparelse på ca. 150 tons.

Målsætninger for klima og miljø 2015

Digitalt underskriftsrum

Mål: At fortsætte udviklingen af det digitale underskriftsrum, således at flere og flere dokumenter kan underskrives digitalt. Ved bedre brug af systemet forventes en besparelse på 500.000 stykker papir i 2015, som dermed ikke bliver printet.

Ansvarlighedspraksis: Der vil blive stillet højere krav til bankens medarbejdere om at anvende det digitale underskriftsrum i den daglige interaktion med kunderne.

Organisatorisk tilpasning: Der vil fra IT-afdelingen blive gjort en ekstra indsats for at højne brugen af digitale aftaler.

Måling: Der vil blive målt på, hvor mange af vores kunder, der benytter sig af muligheden – og som følge heraf, hvor meget papir, der spares.

Nye printere i filialerne

Mål: At erstatte de ældste laserbaserede printere i filialerne med nye blækbaserede printere, hvilket forventes at give en årlig besparelse på ca. 15.000 kWt, en reduktion i affald (tonerkassetter) samt færre servicekald og reservedele.

Ansvarlighedspraksis: Målet realiseres ved en løbende udskiftning af printerne i 2015.

Organisatorisk tilpasning: En medarbejder i IT-afdelingen vil have det overordnede ansvar for udskiftningen.

Måling: Der vil ved årets udgang blive målt på besparelsen i kWt samt reduktionen af affald.

Facaderenovering af Panoptikonbygningen

Mål: At isolere facader og indsætte nye energirigtige vinduer i Panoptikonbygningen, hvor banken har sit hovedsæde. Ud over at forbedre indeklimaet er forventningen, at facaderenoveringen på årlig basis vil medføre en CO2 besparelse på 19-21 tons afhængig af den endelige løsning.

Ansvarlighedspraksis: Der er i budgetplanlægningen for renoveringen taget højde for anvendelse af miljømærkede produkter og højisolerede materialer.

Organisatorisk tilpasning: Bankens ejendomsafdeling vil i tæt samarbejde med eksterne byggerådgivere være ansvarlig for renoveringen.

Måling: Der vil efter projektets gennemførelse blive målt på besparelsen i fjernvarmeforbrug (omregnet til kWt) samt forbedringen af indeklimaet i forbindelse med en APV-undersøgelse.

AKTIESELSKABET

 **Arbejdernes Landsbank**

CVR-nr. 31 46 70 12, København

Panoptikonbygningen

Vesterbrogade 5 · 1502 København V

Telefon 38 48 48 48 · www.al-bank.dk