

CSR-rapport 2015





CSR-rapport 2015 for Arbejdernes Landsbank

Indhold

Indledning

Arbejdernes Landsbank – bygger på sunde værdier	4
---	---

Kunder og produkter

Initiativer	5
Resultater	6
Målsætninger for kunder og produkter 2016	6

Medarbejdere

Initiativer	8
Resultater	8
Målsætninger for medarbejdere 2016	9

Samfund

Initiativer	10
Resultater	11
Målsætninger for samfund 2016	11

Klima og miljø

Initiativer	12
Resultater	12
Målsætninger for klima og miljø 2016	14



Arbejdernes Landsbank

– bygger på sunde værdier

I Arbejdernes Landsbank bygger vi vores forretning på sunde værdier som ansvarlighed, troværdighed og bæredygtig vækst. På det værdigrundlag driver vi en stabil og solid bank med stor respekt for vores kunders tid og penge og vores medarbejders trivsel.

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 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. Blandt andet derfor har vi bankens leveregler, som er ansvarlig, nærværende og enkel. De beskriver den adfærd, alle medarbejdere skal efterleve i hverdagen – så vi

sikrer kunderne den bedst mulige kundeoplevelse, vores medarbejdere den bedste arbejdsplads samt samfundet og miljøet de bedst mulige vilkår.

Fire indsatsområder inden for CSR

Vi har defineret en række politikker og mål inden for CSR, der skal sikre og fremme vores kunders økonomiske tryghed, vores medarbejders trivsel og vores engagement i det samfund og det miljø, vi er en del af. 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

- privatpersoner
- mindre og mellemstore virksomheder
- faglige organisationer og foreninger

Bankens forretninger udspringer altid af kundernes behov, og som finansiel og økonomisk rådgiver tager vi ansvar for, at vores kunder får de bedste vilkår. Så virksomheder kan udvikle forretningen, og privatkunder kan leve det liv, som deres økonomi giver dem mulighed for.

Det er vores politik at:

- behandle alle kunder professionelt med respekt og omtanke for deres individuelle behov
- sikre, at kunden forstår sin økonomiske situation og de produkter, vi tilbyder
- gøre os særligt umage for, at ingen kunder forlader et møde med os uden at have forstået, hvad vi har rådgivet om
- tilbyde alle kunder personlig rådgivning, som er tilpasset den enkelte kundes behov
- at rådgivningen altid skaber værdi for kunden, og at serviceniveauet hører til et af landets absolut højeste
- 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
- tilbyde vores kunder ens priser ved samme forretningsomfang

Initiativer

Ansvarlig rådgivnings- og udlånspolitik

I Arbejdernes Landsbank fokuserer vi på forretninger, der sikrer trygge rammer for kunderne i både gode og mindre gode tider. Det betyder, at banken afstår fra at lave forretninger, som kan risikere at ramme den enkelte privatkundes økonomi voldsomt, f.eks. ved en ugunstig udvikling på kapitalmarkederne.

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 eller abonnementsordninger, ligesom vores priser er overskuelige og fair og fremgår af bankens hjemmeside: <https://www.al-bank.dk/priser>

Dialog og tilgængelighed

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 og tilbyder bl.a. en værdisamtale hvert tredje år med en del af bankens kunder for at sikre, at dialogen, rådgivningen og løsningerne tager udgangspunkt i og er afstemt i forhold til kundens værdier, ønsker og behov. Banken har også i 2015 udvidet tilgængeligheden og giver kunder mulighed for at ringe til banken mandag til fredag kl. 8.00-20.00. Derudover kan kunder bestille et møde mandag til torsdag kl. 8.00-18.00 samt fredag kl. 8.00-16.00.

Kundetilfredshedsmålinger

Vi deltager løbende i forskellige kundetilfredshedsmålinger, analyser og prissammenligninger, som foretages af uafhængige leverandører. De seneste syv år er banken kåret til „Danmarks bedste bank“ af danskerne i et af landets mest omfattende bankanalyser foretaget af Voxmeter. Resultaterne af målingen offentliggøres i pressen, på sociale medier samt på vores hjemmeside med det formål at skabe åbenhed og transparens på det danske bankmarked – til gavn for kunderne og banken.

Bonusordninger og direktionens løn

Ingen ledere eller medarbejdere i banken 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.

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 i de tilfælde, hvor vi investerer på kundernes vegne – eksempelvis ved puljeordninger og fuldmagtsprodukter, ligesom det gælder i de tilfælde, hvor vi investerer bankens egenbeholdning.

Vi ønsker ikke at investere i aktier og obligationer udstedt af virksomheder, som bevidst og gentagne gange bryder FN's principper og intentioner. Vi tager også hensyn til standarder, der er fastsat af nationale myndigheder på de markeder, hvor virksomheden arbejder, samt standarder, der er fastsat af de internationale organisationer, som Danmark støtter.

Vi arbejder p.t. ikke med en formaliseret screeningsproces på enkeltudstedere, 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. Det grønne lån giver kunderne, og særligt boligejere, mulighed for at låne op til 200.000 kr. til miljørigtige forbedringer af boligen. Lånet kan f.eks. bruges til installation af energirigtige vinduer, solceller, jordvarmepumpe eller lignende.

Resultater

Overvågning af investeringsforeninger

Vores mål for 2015 var at sikre, at bankens udbydere af investeringsforeninger fortsat screener deres investeringsporteføljer ud fra etiske kriterier. Og etisk screening af investeringer indgår som et parameter ved vurdering af potentielle samarbejdspartnere. Målet er realiseret, idet vi ved udgangen af 2015 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 2016

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 ligelige 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 2015 var fordelingen 28/72. Rekrutteringer og forfremmelser sker som fastsat i politikken ud fra kriteriet om, at det er den bedst egnede, som ansættes. Hvis 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

Vi tror på, at en åben og ærlig dialog om stress er med til at forebygge forekomsten af 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 ALI
- 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-dialog (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 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 op på PU-samtalen i forhold til udviklingsplanen og jobmålet for den enkelte medarbejder.

Trivsels- og ledelsesmålinger

Der foretages en kombineret Trivsels- og ledelsesmåling hvert andet år for at sikre, at der er sammenhæng mellem bankens, lederens og medarbejdernes gensidige forventninger. Resultatet af målingen giver os et øjebliksbillede af trivslen og ledelsen og dermed en indikation af hvilke områder, vi med fordel kan fokusere på for at skabe en endnu bedre arbejdsplads. Alle ledere med personaleansvar har

ansvaret for at udarbejde en handlingsplan med konkrete initiativer, der kan forbedre trivslen.

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

Tilbud om sundhedstjek til alle medarbejdere

Et af vores mål for 2015 var at tilbyde sundhedstjek til alle medarbejdere som et led i vores indsats for at fremme medarbejdernes almene sundhed og trivsel. 50 pct. af medarbejderne har valgt at tage imod tilbuddet – hvilket er et stykke fra vores målsætning om 80 pct. Til gengæld er det positivt at konstatere, at vores mål om en forbedring i udviklingen i tallene for kolesterol, blodtryk og fedtprocent er nået, hvilket indikerer, at der generelt er en forbedring i medarbejdernes almene sundhedstilstand:

- 83 pct. har et normalt blodtryk mod 80 pct. i 2013
- 32 pct. har en forhøjet fedtprocent mod 37 pct. i 2013
- 22 pct. har et forhøjet kolesteroltal mod 24 pct. i 2013
- Alle medarbejdere har fået målt et normalt blodsukerniveau

Kompetenceudvikling af medarbejdere

Et andet mål for 2015 var at sikre, at medarbejdere og ledere gennem et opkvalificerende uddannelsesforløb var i stand til at rådgive kunderne på baggrund af bankens nye privatkundeforløb. Fokus i træningen var anvendelse af nye værktøjer samt særligt den enkeltes adfærd for derved at sikre, at medarbejdere og ledere har følt sig trygge ved at rådgive ud fra det nye privatkundeforløb.

I et tæt samarbejde med en ekstern partner har vi derfor gennemført træningsforløb med fokus på den adfærd, der vil sikre en succesfuld implementering af det nye koncept. Vi har realiseret vores målsætning om at træne omkring 300 rådgivere og omkring 100 ledere. Deltagernes kursus-evalueringer lå på 4,8 i gennemsnit (ud af 5).

Målsætninger for medarbejdere 2016

Sundhed i banken

Mål: At skabe øget fokus på fysisk og psykisk arbejdsmiljø i banken.

Ansvarlighedspraksis: Fremover bliver alle arbejdsplads-vurderinger afholdt som dialogmorgenmøder.

Organisatorisk tilpasning: Bankens arbejdsmiljøkonsulent er ansvarlig for planlægning og afholdelse af Dialog APV i alle bankens filialer og stabe i en 3-årig periode.

Måling: Bankens 94 filialer og stabe skal besøges over en 3-årig periode. I 2016 besøges ca. 30 filialer og stabe.

Forløse potentialet i alle medarbejdere

Mål: At fokusere på at forløse den enkelte medarbejders potentiale gennem strukturerede og gennemsigtige processer. Samtidig vil vi udvælge og udvikle medarbejdere med et særligt potentiale i et talentudviklingsforløb.

Ansvarlighedspraksis: Vi vil gennem strukturerede processer sikre, at der skabes mulighed for, at alle medarbejders potentiale identificeres og udvikles.

Organisatorisk tilpasning: HR er ansvarlig for processen og talentudviklingsforløbet.

Måling: Alle medarbejdere har haft mulighed for en potentialedialog som en del af den årlige Præstations- og Udviklingssamtale. Minimum 50 pct. af medarbejderne i talentudviklingsforløb er inden for 1-3 år skiftet til et job med større kompleksitet og ansvar.



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 2015 givet støtte til Danske hospitalsklovne.

Anden humanitær støtte

Udover humanitær støtte til børn har vi i 2015 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>

+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 2015 har vi i samarbejde med skuespiller og foredragsholder Peter Mygind afholdt gratis foredrag om mobning og social ansvarlighed. For otte 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.

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 bemannes 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.

Undervisning i økonomi til unge

Finansrådet igangsatte forrige år Danmarks første officielle Pengeuge, der sætter fokus på undervisning i privatøkonomi i grundskolens ældste klasser gennem undervisning, faglige spil og gruppearbejde i en hel uge. Banken støtter initiativet, og udover en række af bankens rådgivere vil vores ordførende direktør Gert Jonassen deltage som gæsteunderviser til arrangementet i marts 2016.

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 2015 støttet foreningen „Børn, Unge & Sorg“ og har derudover været hovedsponsor for cykelholdet „Team Giv Håb“, der i sommerferien cyklede Danmark rundt for at samle penge ind til foreningen.

Samarbejde med klasse på Rugvængets Skole

Siden 2012 har vi haft et tæt samarbejde med en klasse på Rugvængets Skole i Ballerup. Det startede med skoleklassen 7.A, som vi adopterede og fulgte frem til, at de blev færdige på skolen i juni 2015. Formålet med adoptionen var at forberede børnene på de økonomiske aspekter af livet efter skolen og hjælpe dem mod en bedre fremtid.

Vi har pr. 1. august 2015 adopteret endnu en 7.A på skolen, og i 2016 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.

Resultater

Mobning og social ansvarlighed

Vores mål for 2015 var at afholde otte foredrag med Peter Mygind for ca. 1.600 personer. Det mål nåede vi, ligesom vi fik deltagelsen helt op på 2.100 personer.

Ved du, hvem du er?

Tre foredrag med Arne Nielsson var i 2015 med til at formidle budskabet om, hvordan man som forælder, ægtefælle og kollega bevidst kan udnytte sit eget og andres potentiale bedst muligt. Der var ca. 750 deltagere til foredragene.

Forståelse for privatøkonomi

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

Elevordning

Vi har for 2015 haft et mål om at ansætte seks nye finans elever og fem finanstrainees. Pr. 15. august 2015 har vi ansat fem elever og seks finanstrainees.

Målsætninger for samfund 2016

I 2016 er det vores forventning og målsætning, at vi gennemfører minimum 10 foredragsaftener med en samlet deltagelse på over 800 personer. Foredragene er med udgangspunkt i følgende temaer.

Mobning og social ansvarlighed

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

Ansvarlighedspraksis: Målet realiseres ved, at banken afholder en række foredragsaftener med foredragsholder, skuespiller og entertainer Peter Mygind.

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.

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.

Giv dine børn sunde kostvaner

Mål: At formidle budskabet om, hvordan du som forælder kan give dine børn sunde kostvaner og leve sundt.

Ansvarlighedspraksis: Målet realiseres ved, at banken afholder en række foredrag med diætisten Kristoffer Schou.

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 2015 vil vi igen i 2016 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.



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, 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

Det er vores mål, at vi som standard sender post til vores kunder elektronisk, f.eks. 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

Vi havde en målsætning om at spare ca. 500.000 ark papir. Det mål er i 2015 næsten indfriet med godt 400.000 ark papir sparet. Der er stadig plads til yderligere digitalisering af aftaledokumenter, hvilket vil være et fortsat fokusområde i 2016.

Derudover har vi som en af de få banker i sektoren været med til at udvikle og lancere muligheden for, at man kan godkende digitale aftaler direkte fra sin mobiltelefon. Det øger kundernes muligheder for at godkende aftaler på farten, hvilket efterspørges i større og større omfang af vores kunder.

Sikre et sundt indeklime

Der er i 2015 udført følgende arbejder for at forbedre indeklimeet:

Generelt

Der er installeret CTS-styring i filialer med henblik på at kunne regulere indeklimeet hurtigt og effektivt. I 2012 blev systemet installeret i bankens overvågningssystemer, således at fejlmeldinger fra systemet opdages hurtigt, og udbedring af fejl kan iværksættes hurtigt. På alle anlæg, hvor systemet er installeret, kan man foretage fjernbetjente justeringer fra PC hos viceværter og via bankens overvågningssystemer.

I 2015 har følgende CTS styring

Filialer

Amager, Brønshøj, Dalum, Enghave, Esbjerg, Frederikssund, Glostrup, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hjørring, Holbæk (ny), Horsens, Hunderup, Højstrup, Kalundborg, Kolding, Lyngby, Nyborg, Nykøbing Falster, Nørrebrogade 52, Nørrebrogade 62, Nørre Sundby, Panoptikon, Roskilde, Randers (ny), Randersvej, Ringsted (ny), Seden, Sønderborg, Skive, Slagelse, Sluseholmen, Valby, Vejgård, Vejle, Viby, Østerbro, Århus.

Siestavej 6, 2. sal

Forbedring af eksisterende og udvidelse af ventilationsanlæg, således at anlægget lever op til vores specifikationskrav.

Filialen på Østerfælled Torv

Køleanlæg er installeret, efter der blev målt for høje temperaturer i lokalerne om sommeren.

Panoptikonbygningen

Isolering af facader og nye vinduer er igangsat. Der forventes generelt et bedre indeklima.

Panoptikon 8. sal

I forbindelse med nyindretning af lokaler er der etableret ventilation mv. svarende til andre nyindrettede etager i bygningen.

Der er i 2016 budgetteret med følgende udgifter til forbedring af indeklimaet

Der er planlagt udskiftning eller forbedring af tre ventilations/klimaanlæg, som har funktionsmæssige problemer, og som er uforholdsmæssigt energiforbrugende. Forbedringer kan bestå i at montere nye ventilatorer og køleaggregater med et markant lavere energiforbrug i forhold til ydelsen, samtidig med at den nye elektronik giver væsentlig bedre muligheder for styring af anlæggenes ydelse.

Sikre gode arbejdspladser**Der er udført følgende arbejder på grund af indeklimaproblemer og arbejdsmiljø***Filialen i Gladsaxe*

I forbindelse med istandsættelse er borde skiftet til elektriske hæve/sænke borde.

Filialen i Frederikshavn

Borde er skiftet til elektriske hæve/sænke borde. Kassen er udskiftet til en mere ergonomisk Bondo type.

Ballerup

Nye og mere isolerende ruder mod gågade.

Filialen i City

Kassen er udskiftet til en mere ergonomisk Holmriis type.

Reduktion af energiforbrug

Opgørelse over bankens samlede energiforbrug er udført siden 2011. Målere er registreret i hele landet. I 2015 har Facility Management registreret forbruget og samlet det i en oversigt.

Facility Management har i 2015 sammen med en autoriseret energirådgiver, Alectia, gennemgået udvalgte ejendomme med henblik på at afdække yderligere muligheder for energibesparelser. Der foreligger en rapport med forslag til energiforbedrende tiltag. Banken vil inddrage anbefalingerne i sin planlægning og så vidt muligt gennemføre disse, hvis det er økonomisk muligt.

Der udskiftes løbende cirkulationspumper i varmecentraler i bankens ejendomme. De udskiftes til pumper med væsentligt lavere elforbrug.

Varmeforbruget afregnes i forskellige måleenheder. Vi har for sammenligningens skyld omregnet til kWt.

Der er anvendt følgende omregningsfaktorer

1 MJ = 0,278 kWt

1 Mcal = 1,163 kWt

1 m³ gas = 9,3 kWt

1 m³ fjernvarme = 40,7 kWt

Opgørelse i m³ er ikke præcis, da energiindholdet i en enhed afhænger af eksempelvis gaskvaliteten. I disse tilfælde har vi omregnet med en gennemsnitsfaktor.

Energistyrelsens omregningsfaktorer er anvendt ved omregning til CO₂

Elektricitet: 1 kWt = 340 g CO₂

Varme: 1 GJ = 34 g CO₂

Filialers og stabsafdelingers registrerede elforbrug er

2011/2012

3.459.404 kWt svarende til ca. 1.175 tons CO₂

2012/2013

3.690.330 kWt svarende til ca. 1.250 tons CO₂

2013/2014

3.711.128 kWt svarende til ca. 1.261 tons CO₂*

Det øvrige registrerede varmeforbrug for ejendomme mv. er

2011/2012

8.879.520 kWt svarende til ca. 1.086 tons CO₂

2012/2013

9.420.410 kWt svarende til ca. 1.153 tons CO₂

2013/2014

7.611.000 kWt svarende til ca. 989 tons CO₂

Eventuelle afvigelser fra tidligere år skyldes, at banken i 2015 har indhentet nøjagtige aflæsninger på ejendomme. Disse tal har ikke tidligere været tilgængelige, hvorfor tidligere års forbrugstal var vurderingstal/skøn. Se også kommentar vedr. omregningsfaktorer.

Solceller til elproduktion

Seden

Det har ikke været muligt at foretage en måling via anlægget for 2015. Solcelleanlægget forventes at producere ca. 6.000 kWt pr. år svarende til 2 tons CO₂ pr. år, hvilket svarer til den overskudsproduktion, der sendes ud i elnettet. Vi modtager betaling for dette resten af tiden, som modregnes på måleren.

2012
427 kWt

2013
544 kWt

2014
389 kWt

Glostrup

2013
22.090 kWt svarende til ca. 7,5 tons CO₂

2014
24.700 kWt svarende til ca. 8,4 tons CO₂

2015
24.280 kWt

Gl. Kongevej

Anlægget er taget i brug i december 2014 og har derfor ingen målbar produktion i 2014. Anlægget forventes at kunne producere 7-10.000 kWt pr. år.

Sluseholmen

Der er budgetteret med solcelleanlæg på ejendommen, og anlægget forventes at producere ca. 58.000 kWt pr. år.

Anvendelse af oplysninger

Oplysningerne samles og vurderes af Facility Management og Bygning & Indretning for at vurdere, om der skal foretages energibesparende investeringer.

Mindske bygningers energiforbrug i forbindelse med renoveringer

Der har generelt været fokus på løbende energiforbedringer jf. bemærkninger vedr. lyskilder og iht. energimærkninger. Der er gennemført ny rapportering af autoriserede energirådgivere, som forventes anvendt i planlægning i 2016. Se i øvrigt under pkt. 3.

Inventar og produkter

Følgende leverandører har dokumenteret, at deres produkter lever op til bankens krav til produkters fremstillingsforhold og materialeindhold.

Inventar og leverandører

Ingvar Christensen (Danflex) er vores hovedleverandør af skriveborde fra Danflex, kontorstole fra HÅG, kudestole fra Fredericia Møbelfabrik og fra Four Design, skabe og rullekabinetter fra Danflex, Diverse specialinventar fra Danflex.

Sikringsleverandør er G4S.

Tæpper fra EGE (svanemærkede).

Reducere elforbrug

Arbejdernes Landsbank har i 2015 udskiftet samtlige lyskilder i bankens indkøbsportal til LED. Banken vil løbende sammen med bankens samarbejdspartner følge udviklingen inden for LED belysning og opdatere bankens indkøbsportal i det omfang, det er nødvendigt. Det forventes, at banken kan spare op til 60 pct. på belysning ved at skifte til LED.

Målsætninger for klima og miljø 2016

Digitalt underskriftsrum

Mål: At fortsætte udviklingen af det digitale underskriftsrum, således at flere og flere dokumenter kan underskrives digitalt. Det giver banken en yderligere mulighed for at spare print/papir på helt op imod 500-600.000 yderligere sider, således at den samlede papirbesparelse p.a. går kraftigt hen imod 1.000.000 ark papir.

Ansvarlighedspraksis: Banken indgår samarbejde med Totalkredit og Letpension med formålet om at udvide mulighederne for at godkende realkreditdokumenter samt pensions- og forsikringsaftaler digitalt.

Organisatorisk tilpasning: Der vil fra IT-afdelingen blive gjort en ekstra indsats for indgåelsen af samarbejdet og praksis.

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.

Sikre et sundt indeklima

Mål: I den indledende fase af projekteringen af nybyggerier og ombygninger samt generelt i arbejdslokaler vurderes det eksisterende klimaanlæg og APV for lokaliteten.

Ansvarlighedspraksis: I forbindelse med budgetlægning indarbejdes forbedringer, når arbejdsmiljøkrav ikke kan overholdes. Inden der påbegyndes en totalrenovering udføres en beregning af den forventelige temperatur i udsatte lokaler ved hjælp af anerkendte simuleringssystemer. Dette lægges til grund for projektering. Alle klimaanlæg serviceres to gange årligt for at sikre en optimal funktion.

Organisatorisk tilpasning: Varmemestre er udpeget til at være ansvarlige for justering fra centralt hold. I arbejdstiden foregår dette via bankens overvågningssystemer. Der tages aktion på konstaterede uregelmæssigheder. Der anvendes kompetente rådgivere med speciale i beregninger samt projektering af klimaanlæg.

Måling: I bankens normale praksis for arbejdspladsvurderinger foretages en vurdering ca. et år efter et nybyggeri eller en ombygning. Der foretages ingen løbende målinger, men der er mulighed for at udskrive historik i de automatiserede systemer, hvis det er nødvendigt.

Sikre gode arbejdspladser

Mål: I den indledende fase af projekteringen af nybyggerier samt generelt i arbejdslokaler vurderes de eksisterende forhold og APV for lokaliteten i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen.

Ansvarlighedspraksis: I forbindelse med budgetlægning indarbejdes forbedringer af f.eks. inventaret, sådan at borde og kontorstole kan indstilles til den enkeltes behov.

Organisatorisk tilpasning: Der er udpeget en medarbejder i Bygning & Indretning, der løbende gennemgår og opdaterer status på handlingsplanerne fra APV'en og sammenholder med indberetninger i besøgsbøger.

Måling: Arbejdsmiljøkonsulenten indberetter konstaterede problemer i WEB-system og i besøgsbøger. Alle medarbejdere kan se status på egne APV'er i WEB-system.

Hvert tredje år og efter nyrenoveringer foretages spørgeskemaundersøgelser vedrørende arbejdsmiljø.

Reduktion i energiforbrug

Mål: Energimærkningsrapporter anvendes til planlægning af besparelsetiltag. Alle i banken opfordres til at være opmærksomme på energibesparende adfærd.

Ansvarlighedspraksis: Bankens ejendomsadministration og Bygning & Indretning prioriterer og indarbejder årligt besparelsemulighederne. De indsamlede data analyseres med henblik på valg af indsatsområder.

Organisatorisk tilpasning: En medarbejder i Facility Management er dedikeret til at sætte fokus på energi. Projekter med væsentligt besparelspotentiale budgetlægges. Adfærdsregulerende initiativer med mulighed for benchmarking planlægges.

Måling: Der er samlet overordnede oplysninger om energiforbruget i Facility Management. Forbrugstal offentliggøres i den årlige indrapportering til CSR-rapporten.

Mindskes bygningers energiforbrug i forbindelse med ombygninger og tekniske ændringer

Mål: Nye eller renoverede energiforbrugende installationer udføres altid til den til tiden mest lavtforbrugende form. Dette planlægges i den indledende fase af projekteringen af nybyggerier og ombygninger samt generelt i arbejdslokaler.

Ansvarlighedspraksis: I forbindelse med projektering stilles krav om, at energimærkningernes anbefalinger tages med i budgetlægning og indarbejdes i projekter. Der stilles krav om, at ventilation og varme styres automatisk, således at energien anvendes optimalt i forhold til behovet. I byggeprogrammer er der beskrevet krav ved automatisk lystænding og slukning, energisparepærer og LED lys, varmegenindvinding på ventilationsanlæg, nye energiruder, varmestyring osv.

Organisatorisk tilpasning: Bygning & Indretnings medarbejdere er uddannede inden for byggeri og har kendskab til energibesparende foranstaltninger. En medarbejder i Facility Management er dedikeret til at sætte fokus på energi. Facility Management sørger for, at energirapporter udføres iht. lovgivningen.

Måling: Der er samlet overordnede oplysninger om energiforbruget i Facility Management. Forbrugstal offentliggøres i den årlige indrapportering til CSR-rapporten.

Sikre at indkøbte materialer, inventar mv. produceres og transporteres med mindst mulig miljøbelastning

Mål: Banken stiller krav til, at leverandører redegør for deres CSR-politik og for deres materialers tilblivelse.

Ansvarlighedspraksis: Der er udsendt krav til inventar i „Miljøkrav til inventar og produkter“ af december 2009.

Organisatorisk tilpasning: I forbindelse med udbud af diverse produktleverancer indgår miljøkrav i beslutningsprocessen.

Måling: Leverandøren skal aflevere redegørelse for, hvorledes man overholder miljøkravene. Listen over leverandører med CSR-politik er udvidet i 2012.

Reducere elforbrug

Mål: LED lyskilder tilbydes som udgangspunkt altid, når lyskilder skal udskiftes, og LED er relevant. Udviklingen inden for lyskilder følges løbende.

Ansvarlighedspraksis: Bankens indkøbsafdeling følger løbende op på udviklingen i samarbejde med Bygning & Indretning og leverandører.

Organisatorisk tilpasning: Bankens indkøbsafdeling står for bestilling af de bedst mulige løsninger, når brugerne har behov. Mulighederne beskrives på intranettet.

Måling: Der er samlet overordnede oplysninger om energiforbruget i Facility Management. Forbrugstal offentliggøres i den årlige indrapportering til CSR-rapporten.

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