

# CSR-rapport 2013





# CSR-rapport 2013 for Arbejdernes Landsbank

## Indhold

### Kunder og produkter

Initiativer	5
Resultater	6
Målsætninger for kunder og produkter 2014	6

### Medarbejdere

Initiativer	6
Resultater	7
Målsætninger for medarbejdere 2014	7

### Samfund

Initiativer	8
Resultater	9
Målsætninger for samfund 2014	9

### Klima og miljø

Initiativer	10
Resultater	10
Målsætninger for klima og miljø 2014	11



# 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.*

I „Vision 2015“ for Arbejdernes Landsbank, som beskriver vores vision, mission og strategiske målsætninger, er det 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.“

Arbejdernes Landsbanks 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. Banken har en række politikker og mål, der søger at sikre og fremme vores medarbejders og kunders trivsel og økonomiske tryghed.

## 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 og efteruddanne 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 grundsten for, at kunderne behandles 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

Hvert tredje år får vi en uafhængig leverandør til at gennemføre en tilfredshedsmåling blandt kunderne efter anerkendte statistiske retningslinjer. Resultaterne af målingerne offentliggøres i pressen og på vores hjemmeside. Næste måling sker i 2014.

### 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 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 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 2013 var at øge andelen af samarbejdspartnere af udbydere af investeringsforeninger, som screener deres investeringsporteføljer. Målet er realiseret, idet vi ved udgangen af 2013 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 2014

### Overvågning af investeringsforeninger

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

**Ansvarlighedspraksis<sup>1</sup>:** 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 tilpasning<sup>2</sup>:** Opgaven integreres i den projektansvarlige medarbejders daglige arbejdsopgaver.

**Måling<sup>3</sup>:** Blandt bankens udbydere af investeringsforeninger måles, hvor stor en andel der foretager en etisk screening af deres investeringsportefølje.



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 naturligvis 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.

## Initiativer

### 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.

<sup>1</sup> Ansvarlighedspraksis beskriver den praksis, der skal føre frem til, at målsætningerne opfyldes.

<sup>2</sup> Organisatorisk tilpasning beskriver, hvordan vi tilpasser organisationen til at løse opgaven.

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

## 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 Health Care.
- 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-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. afhængigt af alder) efter de

er fyldt 60. Som en del af seniorordningen har vi i 2013 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

### Opfølgning på sundhedsprofil

Vi har i 2013 fulgt op på de sundhedsprofiler, som medarbejderne fik lavet i 2012. Alle bankens medarbejdere er blevet tilbudt et minisundhedstjek, og der er i 2013 foretaget 688 minisundhedstjek svarende til, at 66 pct. af alle medarbejdere har taget imod dette tilbud. Resultatet af de gennemførte sundhedstjek findes i form af en rapport, som viser, at alle „sundhedstjekkede“ kolleger har rykket sig til det bedre siden første sundhedstjek. Fx havde 24 pct. i 2012 forhøjet kolesterol, hvor tallet i 2013 var 21 pct. 80 pct. har i dag normalt blodtryk mod 71 pct. i 2012, og andelen med forhøjet blodtryk er ligeledes faldet fra 25 pct. til 16 pct.

### Ny sundhedsportal

Som et resultat af vores arbejde med at skabe en sund arbejdsplads har vi i 2013 samlet alle vores oplysninger omkring sundhed i en ny sundhedsportal, således at medarbejderne har lettere adgang og større overblik over de forskellige tilbud på sundhedsområdet, som findes i banken. Portalen indeholder bl.a. oplysninger om muligheden for at bruge bankens forebyggende og helbredende sundhedsforsikringer, hjertestartere i alle filialerne samt sund kost og motion. Formålet har været at sætte fokus på Arbejdernes Landsbank som sund arbejdsplads, og vi vil i 2014 lave yderligere tiltag, der sætter fokus på sundhed i Arbejdernes Landsbank.

## Målsætninger for medarbejdere 2014

### Implementering af seniorpolitikken

*Mål:* At sikre at seniorpolitikken bliver implementeret i banken.

*Ansvarlighedspraksis:* Vi vil indarbejde en seniorsamtale i PU-forløbet for 2014/2015, således at medarbejderne i målgruppen kan få en samtale om deres fremtidige ønsker, og hvordan de kan fungere bedst muligt i jobbet.

*Organisatorisk tilpasning:* Der er i HR-afdelingen udpeget en ansvarlig til at varetage opgaven.

*Måling:* Seniorsamtale er implementeret i PU-forløbet 2014/2015, og 50 pct. af medarbejderne i målgruppen 55-60-årige har taget imod tilbuddet om en seniorsamtale.

### Implementering af sundhedsportal

*Mål:* At sikre at medarbejderne bruger sundhedsportalen i banken.

*Ansvarlighedspraksis:* Vi vil lave tiltag, der sætter fokus på sundhedsportalen, således at medarbejderne aktivt bruger de tilbud om sundhed, som banken tilbyder.

*Organisatorisk tilpasning:* En arbejdsmiljøkonsulent i HR-afdelingen vil være ansvarlig for at skabe fokus på sundhedsportalen i 2014.

*Måling:* Der vil blive udarbejdet minimum to tiltag, der aktivt skal få medarbejderne til at benytte sig af sundhedsportalens tilbud med det formål at få sundere medarbejdere i banken.



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 2013 givet støtte til Danske hospitalsklovne og Børnelungefonden.

### 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 læringseksperter 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.

### 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 året støttet kampagnen „Giv Håb“, som bl.a. har omfattet salg af armbånd i bankens filialer. Derudover har banken været hovedsponsor for cykelholdet „Team Giv Håb“, der i sommerferien 2013 cyklede Danmark rundt for at samle penge ind til foreningen.

### 8. A på Rugvængets Skole

I 2012 adopterede banken det, der dengang hed 7. A på Rugvængets Skole i Ballerup. Adoptionen fortsatte ind i 2013, og det er planen, at følgeskabet med klassen fortsætter til udgangen af 9. klasse. Med adoptionen ønsker vi at forbedre børnene på de økonomiske aspekter af livet efter



skolen og hjælpe dem mod en bedre fremtid. I det næste halvandet år, vil vi derfor fortsætte undervisningen af børnene i økonomi og budgetlægning, lære dem om personlige kompetencer, invitere dem ind i banken og give dem et indblik i erhvervslivet.

### 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 ti nye finanselever og finansøkonomer hvert år.

## Resultater

### Lyst til at lære

Vores arbejde med at formidle budskabet om, hvordan man som forældre kan gøre det sjovt for sit barn at lære, og hvordan man samtidig kan styrke sit barns sociale og personlige kompetencer, har i 2013 resulteret i ni afholdte foredrag med Nicolai Moltke-Leth. Der har været omkring 1.800 deltagere til foredragene.

### Digital Dannelse

Vores mål for 2013 om at tilbyde undervisning på skoler i mindst ni byer i Danmark for 600 børn og 1.500 voksne, er til dels realiseret, idet undervisningen i 2013 nåede frem til syv skoler, hvor i alt 550 elever og 500 forældre blev undervist. Årsagen til et ikke 100 pct. realiseret mål har bl.a. været tidspress på skolerne. De steder, hvor arrangementet blev afholdt, har vi fået mange positive tilbagemeldinger.

### 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 for både unge og ældre både på uddannelsesinstitutioner og til arrangementer i filialerne.

### Elevordning

Vi har for 2013 haft et mål om at ansætte ti nye finanselever og seks finansøkonomer. Pr. 15. august 2013 har vi ansat ti elever og fire finans-trainees.

## Målsætninger for samfund 2014

### 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 11 foredragsaftener med en samlet deltagelse på over 2.000 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.

### Lyst til at lære

*Mål:* At formidle budskabet om, hvordan man som forældre kan gøre det sjovt for sit barn at lære, og hvordan man samtidig kan styrke sit barns sociale og personlige kompetencer.

*Ansvarlighedspraksis:* Målet realiseres ved, at banken afholder en række foredrag med psykolog og coach Nicolai Moltke-Leth, hvor forældreguiden „Rig på motivation“ bl.a. udleveres. Vi forventer to foredragsaftener med en samlet deltagelse på ca. 300 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.

### Få mere overskud til familien

*Mål:* At hjælpe børnefamilier til at spare tid og skabe en nemmere og mere overskuelig dagligdag.

*Ansvarlighedspraksis:* Målet realiseres ved, at banken afholder foredragsaftener med foredragsholder, forfatter og mor til to, Trine Kolding. Vi forventer tre foredragsaftener med en samlet deltagelse på 500 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.

### Digital Dannelse

*Mål:* At tilbyde undervisning på skoler i mindst to byer i Danmark. Vores mål er undervisning af 100 børn og 200 voksne.

*Ansvarlighedspraksis:* Undervisningen vil foregå på skolerne, dels som dagundervisning af eleverne, og dels som aftenforedrag for voksne. Virtuel mobning og sikkerhed vil være blandt de emner, der berøres.

*Organisatorisk tilpasning:* En ansvarlig i bankens marketingafdeling står i samarbejde med organisationen Digital Dannelse for at arrangere undervisning og foredrag.

*Måling:* Måling sker via evaluering fra skolens lærere og de voksne, der deltager til foredragsaftenerne.

### 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 2013 vil vi igen i 2014 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 og den feedback, vi efterfølgende får fra deltagerne.

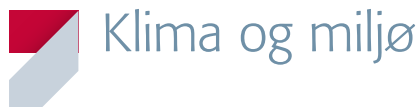
### Elevordning

*Mål:* At ansætte 10 nye finanselever og to finans-trainees pr. 15. august 2014.

*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 2014.



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. Banken 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 høj-isolerende materialer.

### 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.

## Resultater

### Digitalt underskriftsrum

Et af vores mål for 2013 var at reducere papirforbrug ved bl.a. at tilbyde bankens kunder at få papirkrævende aftaledokumenter til digital signering i AL-NetBank. I løbet af det års tid, systemet har været i brug, er der underskrevet et antal dokumenter svarende til ca. 280.000 stykker papir, som dermed ikke er blevet printet.

### Indkøb og bortskaffelse af IT-udstyr

I forhold til at indfri vores mål om at tage miljøhensyn i forbindelse med indkøb, drift og afskaffelse af elektronisk

udstyr, har vi i 2013 etableret en aftale med et eksternt firma om bortskaffelse og destruktion af bankens IT-udstyr på forsvarlig vis.

### Reduktion af energiforbrug

Vores mål om at installere et nyt Energy Management System i 2013 er ikke realiseret. Til gengæld har bankens tekniske personale i løbet af året arbejdet med at forbedre måden, vi bruger energi på i forhold til aktiviteter og arbejdsrutiner overalt i organisationen. Som et resultat af indsatsen er der bl.a. blevet skabt et samlet overblik over energiforbruget i alle bankens filialer og stabe og opsat målere til registrering af energirigtig adfærd.

### Miljøvenlige byggeprojekter

Vores mål om udelukkende at anvende lavt forbrugende teknologier og højisolerede materialer ved nye byggeprojekter er i løbet af 2013 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 filial i Glostrup blevet installeret et solcelleanlæg, som kan producere 36.000 kWh. I perioden fra april til december er der produceret 22.000 kWh svarende til en CO<sub>2</sub> besparelse på 15,5 tons eller ca. 5 parcelhuses elforbrug.

## Målsætninger for klima og miljø 2014

### 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 papirbesparelse på 500.000 stykker papir i 2014, 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.

### Miljøvenlige byggeprojekter

*Mål:* Udelukkende at anvende lavt forbrugende teknologier og højisolerede materialer ved nybyggeri og totalrenoveringer.

*Ansvarlighedspraksis:* Det vil være et krav, at energimærkningernes anbefalinger tages med i budgetplanlægningen og indarbejdes i projekter. Der vil fx stilles krav om anvendelse af energisparepærer, LED lys, energiruder og varmestyring.

*Organisatorisk tilpasning:* Banken har medarbejdere, der er uddannede inden for byggeri og har kendskab til energispareforanstaltninger.

*Måling:* Der vil blive indsamlet oplysninger om energiforbruget i bankens filialer og stabsafdelinger.

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](http://www.al-bank.dk)