

Hållbarhet i FöreningsSparbanken,
utdrag från årsredovisning 2004



Årsredovisning 2004



Medarbetare. Medarbetarnas kunskap om kundernas behov är bankens främsta framgångsfaktor. Att kontinuerligt arbeta med bankens kompetensförsörjning är således en fråga av stor strategisk betydelse. Under året utsågs banken till Årets Kompetensföretag 2004.

För FöreningsSparbanken är medarbetarnas kompetens den enskilt viktigaste konkurrensfaktorn.

Att kontinuerligt vidareutveckla och dimensionera företagets samlade kompetens är en förutsättning för att långsiktigt förverkliga bankens affärsidé. Förmågan till effektiv kompetensförsörjning är därför av fundamental betydelse för bankens position på marknaden.

Årets kompetensföretag 2004

FöreningsSparbanken utsågs till Årets Kompetensföretag 2004. Priset går till det företag som bedöms bedriva kompetensförsörjning och kompetensutveckling på det sätt som bäst stödjer företagets affärsidé och möjliggör för företaget att nå sina affärs mål.

Sveriges 13:e mest attraktiva arbetsgivare

FöreningsSparbanken har ambitionen att uthålligt vara en av Sveriges 20 mest attraktiva arbetsgivare. I Universums undersökning Företagsbarometern klättrade banken under 2004 från 17:e till 13:e plats.

Än viktigare är dock att de egna medarbetarna uppfattar banken som en attraktiv arbetsgivare, vilket också visas av de positiva siffrorna i årets humankapitalmätning.

Humankapitalet ökar

FöreningsSparbanken har i mer än tio års tid kontinuerligt mätt humankapitalets utveckling i sin svenska verksamhet. Till de index som följs hör Nöjd Medarbetar Index (NMI), som mäter medarbetarnas uppfattning om sin egen situation i företaget, Värdeskapande förmåga, som mäter medarbetarnas uppfattning om sin förmåga att skapa värde för kunderna samt Välbefinnande, som mäter medarbetarnas uppfattning i hälsorelaterade frågor. Humankapitalet ligger fortsatt på en hög nivå och de flesta index som banken följer har utvecklats positivt under året. Se tabell nedan.

Sjukfrånvaron minskar

För att säkerställa ett systematiskt och långsiktigt arbete med hälsofrågor har banken infört en ny hälso- och arbetsmiljöorganisation, där frisk-

vårds- och hälsofrågor integreras med arbetsmiljöfrågor.

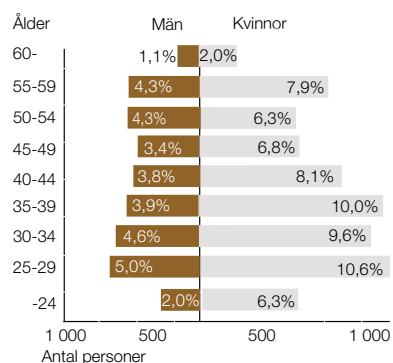
Sjukfrånvaron i den svenska verksamheten fortsätter att minska och är nu 4,3 procent (4,6). Andelen långtidssjuka har ökat till 74,8 procent (73,2).

Arbetet med rehabilitering av helt långtidssjukskrivna medarbetare i den svenska verksamheten har lett till att cirka 70 procent av dessa ärenden är avslutade. Av dessa har närmare 60 procent återgått i arbete helt eller delvis.

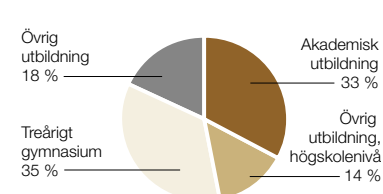
Ny jämställdhets- och mångfaldspolicy

Under året har styrelsen beslutat om en ny jämställdhets- och mångfaldspolicy för den svenska delen av koncernen. Policyn speglar FöreningsSparbankens syn på jämställdhet och mångfald som strategiskt viktigt. Jämställdhetsmålet för 2004 att öka andelen kvinnor på chefs- och specialisttjänster från 35 procent till 38 procent uppnåddes. Jämställdhets- och mångfaldsplanerna har under året granskats och godkänts av både Jämställdhetsombudsmannen och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

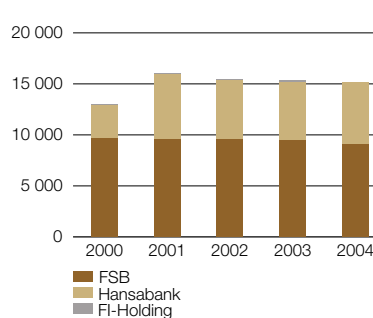
Ålders- och könsfördelning av anställda i koncernen 31 december 2004



Utbildning för anställda i koncernen 31 december 2004



Antal heltidstjänster i koncernen



Tillsammans med 14 andra företag och verksamheter deltog banken under året i EU-projektet "Women to the Top". Projektet har som syfte att påskynda processen med att få fler kvinnliga toppchefer i näringsliv och offentlig förvaltning.

Kompetensutveckling

Inom den svenska delen av koncernen har den totala utbildningsinvesteringen uppgått till 122 mkr, vilket motsvarar cirka 9 500 kronor per medarbetare.

Under året har följande områden prioriterats:

- fortsatt implementering av definierade yrkesroller inom kontorsrörelsen och säkerställande av att yrkesrollerna tydligt ligger till grund för kompetensutvecklingen
- utbildning och kunskapskontroll för cirka 6 000 medarbetare utifrån den nya Lagen om finansiell rådgivning
- genomförande av certifieringsprogram för privat- och företagsrådgivare
- åtgärder för en ökning av andelen av medarbetarna som har individuella utvecklingsplaner
- åtgärder för höjd effektivitet och sänkta kostnader för utbildning genom användning av alternativa former för lärande, exempelvis e-learning.

Ledarskap

FöreningsSparbanken genomför omfattande program för bankens chefer, bland annat försörjningsprogram för att säkra återväxten av nya ledare på alla nivåer och utvecklingsprogram för att erbjuda personlig utveckling i chefernas nuvarande yrkesroller.

Personalomställning

Den externa personalomsättningen i den svenska verksamheten för 2004 var fem procent (6). Den interna personalomsättningen för 2004 var 14 procent (15).

Personalomställningsprogrammet har hittills omfattat drygt 300 personer enligt plan. Programmet har genomförts utan uppsägningar. Kostnaden för 2004 var 241 mkr.

Under 2004 har en intern arbetsförmedling etablerats som syftar till att bibehålla den interna rörligheten samt att arbeta med resursallokering. Den interna arbetsförmedlingen kommer i framtiden även arbeta med medarbetare som behöver en ny karriär. Den interna arbetsförmedlingen har hittills omfattat drygt 100 medarbetare.

Prioriteringar 2005

För att säkerställa nöjda kunder, nöjda medarbetare och en fortsatt god lönsamhet kommer följande områden att prioriteras

- kompetensförsörjning, främst inom företagssegmentet
- strategisk kompetensutveckling
- ledarförsörjning på lokal nivå
- hälso- och miljöarbete.

Hansabank

Hansabank är fortsatt den mest attraktiva arbetsgivaren i regionen.

Antalet heltidstjänster är 6 215, en ökning med 449 från 2003. Av de anställda är 79 procent kvinnor och 21 procent män. Cirka 80 procent av de anställda är yngre än 40 år och 73 procent har akademisk eller högskoleutbildning. Att banken har så många

yngre, välutbildade medarbetare innebär en stor potential inför framtiden.

2004 var första året efter Hansabanks övergång till en länderbaserad organisationsmodell. Den nya organisationen har lett till en tydligare managementstruktur med ökad transparens i beslutsprocessen.

2004 innebar ett antal utmaningar för Hansabank. Några av dessa var:

- förnyelse av affärsledningen samt integration av den förvärvade livförsäkringsverksamhet i Litauen. Arbetet med dessa utvecklingsprojekt påverkade resultatet positivt för den litauiska verksamheten under 2004
- beslutet att starta bankverksamhet i Ryssland. Vid utgången av 2004 arbetade 24 chefer och specialister på Moskvakontoret. Alla tjänster har haft många sökande vilket visar att Hansabank ses som en attraktiv arbetsgivare även i Moskva
- under hösten initierades ett koncernövergripande ledarförsörjningsprojekt med syftet att långsiktigt säkra managementkapacitet samt att förstärka bankens status som den mest attraktiva arbetsgivaren i regionen. Projektet syftar till att både fastställa bankspecifika krav på ledarskapet i Hansabank samt att etablera ett uthålligt system för utvärdering av bankens ledare
- affärskompetens, resultatorientering och hög integritet har historiskt varit Hansabanks kännetecken. För att säkerställa en uthållig utveckling av organisationen kommer, utöver dessa områden, förmågan till kundfokusering samt medarbetarnas utveckling att vara viktiga parametrar att följa.

Humankapitalets utveckling

Kontorsrörelsen i Sverige	2004	2003
Nöjd MedarbetarIndex (NMI)	68	65
Ledarskap	76	74
Välbefinnande	75	75
Värdeskapande Privatkund	81	75
Värdeskapande Företagskund	74	75

Hållbarhet och Miljö. Miljöarbetet i FöreningsSparbanken är en integrerad del av affärsverksamheten.

Bankens miljöpåverkan är av både direkt och indirekt karaktär. Den direkta miljöpåverkan kommer främst från medarbetarnas tjänsteresor och från den resursförbrukning som uppstår vid användning av exempelvis papper och el. Bankens direkta miljöpåverkan är dock begränsad.

Den indirekta miljöpåverkan innebär att banken påverkar andra, exempelvis kunder och leverantörer, så att deras miljöpåverkan i sin tur minskar. Det är på detta sätt banken har störst möjligheter att bidra till positiva miljöeffekter. Indirekt miljöpåverkan uppstår bland annat genom kundernas val av produkter och hur de väljer att utföra sina bankärenden. De kunder som använder internet eller telefon för sina rutinärenden bidrar till en bättre miljö om de på detta sätt undviker resor för att komma till banken.

Miljöanalyser är en integrerad del i affärsverksamheten vid kreditbedömningen av företag. Miljöanalysen kan också påvisa att det är affärsmässigt riktigt att ge krediter för miljöförbättrande åtgärder.

Banken marknadsför också produkter med utpräglad miljöprofil, bland annat WWF-kort och fonder med särskilda miljökriterier för placeringarna.

Miljö och lönsamhet

Miljöarbetet i banken ska bidra till skapandet av en långsiktigt hållbar utveckling och lönsamhet. Det är bankens uppfattning att ett strukturerat och systematiskt miljöarbete leder till ökade affärsmöjligheter, samtidigt som kostnader och risker kan minskas.

Ett väl genomfört och kommunicerat miljöarbete kan medföra konkurrensfördelar och är ett viktigt led i skapandet av en positiv image av FöreningsSparbanken.

Också bankens kunder ställer krav. Det är vanligt att kunder kräver miljöledningssystem hos sina leverantörer som en förutsättning för att man ska fortsätta göra affärer. Detta gäller även den finansiella sektorn.

Ett strukturerat och väl dokumenterat miljöarbete kvalificerar bankens aktie för ett bredare spektrum av aktiefonder som placerar i etiskt granskade företag.

Hållbarhet och miljö

I banken har kopplingen till en långsiktigt hållbar utveckling och samhälle i alla tider tillhört en av de grundläggande värderingarna.

Banken ställer sig också bakom Global Compact, FN:s frivilliga initiativ för företag att stödja grundläggande

mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden enligt ILO-konventionerna samt miljö.

Hållbarhetsperspektivet innebär att ta ansvar för sin verksamhet på ett sätt som går längre än att enbart följa gällande lagar och förordningar. En central del i detta är tydlig styrning, kontroll och öppen redovisning av verksamheten, det vill säga vad som kan inordnas under begreppet bolagsstyrning.

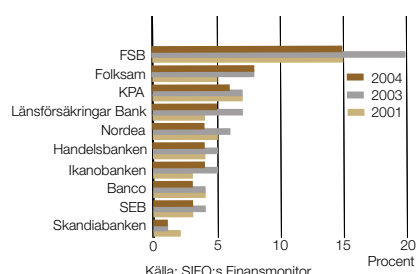
ISO 14001

FöreningsSparbanken har ett miljöledningssystem för den svenska verksamheten. Syftet är att genom ett strukturerat miljöarbete minska bankens miljöpåverkan på ett affärsmässigt sätt. Sedan 2003 är bankens miljöledningssystem certifierat enligt den internationella miljöledningsstandarden ISO 14001.

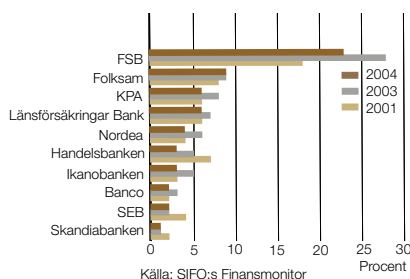
I anslutning till utvecklingen av miljöledningssystemet genomfördes omfattande utbildningsinsatser för alla medarbetare och särskilda miljösamordnare finns på alla enheter i banken.

Under 2004 har fortlöpande revisioner av miljöledningssystemet genomförts av externa och interna miljörevisorer. Banken har härigenom kvalificerat sig för att behålla certifikatet.

FöreningsSparbanken är enligt kunderna det företag som arbetar mest med miljö



FöreningsSparbanken är enligt kunderna det företag som är bäst på att ta samhällsansvar



FöreningsSparbanken Fastighets- byrås samtliga 133 franchisebolag har också blivit miljöcertifierade under 2004.

Miljö- och hållbarhetsmål

Det viktigaste målet är att banken behåller sin certifiering. I och med detta skapas en garanti för att varje

enhet sätter egna miljömål som följs upp och som leder till ständig förbättring av verksamheten. Banken har även satt ett övergripande mål att 25 procent av bankens kunder i den årliga undersökningen Finansmonitorn ska anse att FöreningsSparbanken är den bank som tar det största miljöan-

svaret. Under 2004 uppgav 17 procent av kunderna i undersökningen att FöreningsSparbanken är det företag som arbetar mest med miljöfrågor.

Under 2005 ska ännu större fokus läggas på att internt och externt förtydliga innebörden av bankens miljö-

Under 2004 engagerade sig banken i flera projekt med inriktning på hållbarhet och miljö

- Internetbankens satsning på ökad tillgänglighet för kunder med nedsatt synförmåga.
- "Betala via internet-skola" för pensionärer, i samarbete med PRO och ABF.
- Ny jämställdhets- och mångfaldspolicy fastställd av styrelsen.
- Inom projektet Städer i samverkan, initierat av banken, har verksamheten fortsatt med partnerskap och styrgruppsmedverkan.
- Medverkan i föreningen Rosengårds vänner i Malmö.
- Banken delade ut pris för bästa årsredovisning inom den ideella sektorn i samverkan med Öhrlings PriceWaterhouseCoopers. Priset för 2004 gick till Rädda Barnen.
- Banken har tillsammans med TCO fortsatt projektet Kunskap om det nya arbetslivet, som syftar till att stimulera regional och lokal tillväxt.
- I Göteborg deltar banken i en så kallad bilpool. Genom denna räknar man med att sänka kostnaderna för tjänsteresor med upp till 20 procent, samtidigt som positiva miljöeffekter förväntas. I bilpoolen ingår bilar som kan drivas såväl med gas som bensin.
- Telefonbanken har arbetat framgångsrikt med marknadsföring och försäljning av WWF-kortet och miljöfonder.
- Banken medverkade i Världsmiljödagen.
- FöreningsSparbanken Fastighetsbyrå utarbetade under 2004 en miljöprodukt tillsammans med Anticimex. Den lanseras i början av 2005 och syftar till att sänka husägarnas energiförbrukning.

Indirekt miljöpåverkan i Sverige

Produkter och tjänster	Miljöpåverkan	2004	2003
Miljöanalys vid kreditgivning till företag	Med hjälp av en miljöanalysmodell granskas företagens miljöarbete ur ett riskperspektiv. Detta ger ett incitament för företagskunderna att se över sin miljöpåverkan.	Cirka 228 000 företagskunder	Cirka 228 000 företagskunder
Miljö- och etikfonder	Pengar placeras i företag som bedriver ett trovärdigt hållbarhetsarbete.	3 procent av Roburs totalt förvaltade volym. Volymen har ökat med 8 procent och uppgår till 8,5 miljarder	3 procent av Roburs totalt förvaltade volym.
WWF-kort	Femtio kronor av årsavgiften och en krona per betalning går till Världsnaturfonden, WWF, som arbetar för minskade utsläpp av koldioxid och bevarande av biologisk mångfald.	3,0 mkr till WWF 26 764 aktiva kort	2,1 mkr till WWF 21 011 aktiva kort
Andel av alla girobetalningar som görs via internet	Påverkar resor och pappersförbrukning.	49 procent	46 procent

Direkt miljöpåverkan i Sverige

	2004	CO ₂	2003	CO ₂	2002	CO ₂
El	52,8 GWh 5,5 MWh/anst 128,8 kWh/kvm		49,5 GWh 5,1 MWh/anst 121,7 kWh/kvm		48,9 GWh 4,9 MWh/anst 119,7 kWh/kvm	
Kontorsmaterial (inköp mängd)						
– papper	96,3 kg/anst		94 kg/anst		52 kg/anst	
– kuvert	24,3 kg/anst		47 kg/anst		20 kg/anst	
– blanketter	21,5 kg/anst		18 kg/anst		25 kg/anst	
– förbrukningsmaterial	2 980 kr/anst		2 112 kr/anst		1 275 kr/anst	
Tjänsteresor						
– bil	674 km/anst	133 kg/anst	656 km/anst	132 kg/anst	677 km/anst	136 kg/anst
– hyrbil	335 km/anst	66 kg/anst	276 km/anst	53 kg/anst	325 km/anst	65 kg/anst
– flyg	1 173 km/anst	192 kg/anst	725 km/anst	130 kg/anst	1 137 km/anst	85 kg/anst
– tågresor	555 km/anst	0,003 kg/anst	600 km/anst	0,003 kg/anst	616 km/anst	0,004 kg/anst
Värdetransporter	2 133 000 km	512 ton	1 872 000 km	421 ton	1 560 000 km	352 ton