

דוח אחריות תאגידית

רקע:

בנק ירושלים בע"מ (להלן: "הבנק") פועל בתחומי אחריות תאגידית מזה שנים רבות ומשלכם כחלק אינטגרלי מפעילותו העסקית. כך למשל, ניתן למנות את פעילות הבנק בתחומי יישום עקרונות ממשל תאגידי תקין, אתיקה, רווחת עובדים וסביבת עבודה, קהילה (לרבות, תרומות ונטילת חלק בפעילויות התנדבותיות) ואיכות סביבה.

תפיסה זו של אחריות תאגידית אשר לפיה הצלחה עסקית כרוכה גם בשיקולים חברתיים-סביבתיים קיימת ומלווה את פעילות הבנק מזה שנים והיא מהווה כאמור חלק בלתי נפרד מהתנהלותו העסקית. יחד עם זאת, בשנים האחרונות הלכה והתחדדה תפיסה זו ואף שולבה בחזון ובאסטרטגיה הכוללת של הבנק והתנהלותו כבנק ישר והוגן ללקוחותיו.

כך, החל הבנק, ברבעון הרביעי של שנת 2012, להציע לציבור הרחב וללקוחותיו הקיימים לפתוח חשבונות עו"ש ללקוחות פרטיים ללא גביית עמלות. ייחוד הבנק בהצעה זו הנו בפטור הכולל לכלל עמלות העו"ש, ללא תנאים וללא הגבלת זמן.

עוד פיתח הבנק בשנים האחרונות מוצרי פיקדונות קצרים (עד שנה) הכוללים הצעת ערך פיננסית טובה יותר ללקוחות מזו הקיימת במערכת הבנקאית ומתוך התפיסה כוללת של התנהלות הוגנת ללקוחות הבנק. את הפקדת הפיקדונות בבנק ניתן לבצע, הן באמצעות סניפי הבנק והן באמצעות מערכת אינטרנטית המאפשרת את פתיחת הפיקדון, ללא הגעה לסניף. בדרך זו גם הורחבה נגישות שירותי הבנק לכלל הציבור.

ניהול תחום אחריות תאגידית:

בשנת 2013 אישרה הנהלת הבנק הקמת פורום ניהול אחריות תאגידית. חברי הפורום הנם מנהלים בבנק האחראים לתחומים שונים הכלולים בתחומי אחריות תאגידית.

הפורום קיים שלוש ישיבות בשנת 2013 שבהם נדונו והוצגו פעילויות הבנק בתחום אחריות התאגידית ונדונו תחומים חדשים בהם ניתן להתפתח ולהתמקד בשנים הקרובות. בעקבות דיונים אלה הגיש הפורום את המלצותיו להנהלת הבנק וזו אישרה את התחומים בהם יתמקד הבנק בשנים הקרובות בתחום האחריות התאגידית, כפי שיפורט להלן בדוח זה.

עד עתה, טרם מונה בבנק גורם שירכז את נושא האחריות התאגידית, בנוסף לפורום אחריות תאגידית שמונה כאמור בשנת 2013 ושעל חבריו נמנים מנהלים האחראים על תחומי האחריות התאגידית. בשנת 2014, יבחן הבנק מינוי גורם מרכז לתחום זה שתפקידיו, בין היתר, העמקת הטמעת הנושא בבנק, התווית דרכי מדידה של פעילות הבנק בתחומים השונים והצעות לכיוונים ונושאים לפעילות הבנק בתחומים אלה בעתיד.

כמו כן, עד עתה, טרם קיים הבנק התייעצות ודיאלוג סדורים עם "מחזיק עניין" בתחומי הפעילות השונים של אחריות תאגידית. בכוונת הבנק, בשנת 2014, לפעול לקיום דיאלוג כאמור לפחות עם חלק ממחזיקי העניין.

פעילות הבנק בתחומי האחריות התאגידית:

(א) ממשל תאגידי:

• בשנת 2013 אימץ דירקטוריון הבנק מדיניות ממשל תאגידי בו ניתן ביטוי לחזונו ולהשקפתו, ונקבע בו כחלק מהצהרת העל הכלולה בו, כי הדירקטוריון והנהלת הבנק מאמינים, שכללי ממשל תאגידי נאותים ומתקדמים תורמים לניהול אפקטיבי של הבנק ולהשגת יעדיו האסטרטגיים, התפעוליים ובתחום ניהול הסיכונים, והכל ועל פי תכלית החברה כפי שמופיע בחוק החברות.

במסמך המדיניות מפורטים עקרונות הממשל התאגידי בבנק, לרבות אלה: (א) תפקידי יחסי הגומלין בין הדירקטוריון, ההנהלה הבכירה, פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת; (ב) ערכי הבנק, אתיקה ומניעת ניגודי עניינים; (ג) מערכת התגמול בבנק הפיקוח והניטור אחריה על ידי הדירקטוריון והתאמתה לסיכונים השונים; (ד) עקרונות גילוי ושקיפות נאותה.

- בשנים 2011-2013 אושרו לראשונה או עודכנו למעלה מ- 20 מסמכי מדיניות שונים על ידי דירקטוריון הבנק, על פי המלצת הנהלת הבנק, בתחומי פעילותו העסקית של הבנק ובתחום ניהול הסיכונים השונים של הבנק; בין יתר מסמכי המדיניות, אושר לראשונה "מסמך על" לניהול הסיכונים בבנק. במסמך זה הוגדרו העקרונות המנחים את תפיסת ניהול הסיכונים בבנק; הוסדרו ופורטו סמכויות והתפקידים של משתתפי מערך ניהול הסיכונים הכולל בבנק. המדיניות מובנית במסגרת תפיסת ניהול סיכונים כלל תאגידי, המאגדת את תפקידי פונקציות הפיקוח, הניהול, הבקרה והביקורת בתהליכי ניהול הסיכונים (בהתאם לתפיסת שלושת קווי ההגנה). המדיניות ערוכה בהתאם לעקרונות המותווים בנוהל בנקאי תקין 339 ובמסמכי באזל הרלוונטיים.
- עוד עודכנו והותאמו בשנים אלה נהלי עבודת דירקטוריון הבנק וועדותיו להוראות נוהל בנקאי תקין 301 ו- 307 ובהתאם לעקרונות ממשל תאגידי על פי המלצות ועדת באזל II, ומתוך מטרה לקיים ממשל תאגידי נאות ומערך ניהול סיכונים ובקורות אפקטיבי בבנק.
- בשנים 2012-2013 אימץ הדירקטוריון כללי ממשל תאגידי על פי מתווה רשות ני"ע ודיווח על כך נמסר במסגרת הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק לשנת 2012 ולשנת 2013; האסיפה הכללית של הבנק אישרה אף היא בשנים הללו עדכונים לתקנון הבנק המשקפים אימוץ עקרונות ממשל תאגידי על פי מתווה רשות ני"ע הנ"ל ובעקבות פרסומו של חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב- 2012 ביום 19 למרץ 2012 ותיקונים שבוצעו במסגרתו בפקודת הבנקאות, 1941.
- בשנים 2012-2013 פעלה הנהלת הבנק אף היא להעמקת והטמעת עקרונות ודרכי ממשל תאגידי תקינים בעבודתה ובכל רחבי הארגון. כך, אישרה הנהלת הבנק את נוהל עבודתה וכן קבעה תהליכים ויישמה פרקטיקות עבודה של פורמים וועדות פנימיות של ההנהלה; כללי ממשל תאגידי יושמו גם בעבודת חטיבות ואגפי הבנק השונים.

(ב) אתיקה:

קוד אתי לדירקטוריון הבנק

- בשנת 2011 גובש ואושר קוד אתי ייעודי לחברי דירקטוריון הבנק; הקוד האתי של דירקטוריון הבנק מבטא את עקרונות תפיסתו של דירקטוריון הבנק המאמין ודוגל בתרבות אתית וערכית של עובדי הבנק, מנהליו וחברי הדירקטוריון שלו. לכן, ובמטרה לתת לעקרונות אלה משנה תוקף, הדירקטוריון החליט לאמץ עבור עצמו קוד אתי המבטא מטרות אלה בארבעה מעגלים: פעולת הדירקטור כחיד; הדירקטוריון כארגון; הדירקטוריון ביחסיו עם מנהלי ועובדי הבנק; הדירקטוריון ביחסיו עם גורמים חיצוניים;
- דירקטור חדש המצטרף לדירקטוריון הבנק מקבל לעיונו עותק מהקוד האתי של דירקטוריון הבנק.

מדיניות מניעת ניגודי עניינים:

- בשנת 2012 אישר דירקטוריון הבנק מדיניות בתחום ניגודי עניינים. במסמך זה ניתן ביטוי לתפיסת דירקטוריון הבנק בנושא מניעת ניגודי עניינים, בין היתר, בתחומים הבאים: (א) ניגודי עניינים הקשורים לפעילותם של דירקטורים ונושאי משרה ובעלי תפקידים אחרים בבנק (בעת מינויים ובמשך תקופת כהונתם), לרבות עקב עניינים אישי, אל מול ענייני הבנק או לקוחותיו. (ב) ניגוד עניינים הנובע מפעולות הבנק בשוק ההון, וכן הנובע מפעילות הבנק כנותן אשראי אל מול עסקאות בני"ע של אותן חברות (לוות) שהבנק עשוי לבצע בנוסטרו שלו. (ג) ניגוד עניינים הנובע מפעולת הבנק מול לקוחותיו. (ד) ניגוד עניינים הנובע מעסקאות שעושה הבנק, או מי מחברות הבת שלו, עם אנשים קשורים.
- בשנת 2013 נערכה והוצגה בפני הדירקטוריון סקירה של מסמכי הבנק הכוללים את התשתית והמיפוי של מצבי ניגודי עניינים (בפועל ופוטנציאליים), בין נושאי משרה בבנק לבין הבנק, וכן הכללים והנחיות כיצד לטפל במצבים הללו.

קוד אתי לעובדי הבנק ומנהליו:

- בשנת 2009 אושר קוד אתי לעובדי הבנק. כל עובד חדש מקבל עם תחילת עבודתו בבנק עותק מהקוד האתי ומאשר בחתימתו כי קרא וקיבל אותו.
- מטרת הקוד אתי לתת ביטוי למדיניות הבנק בתחום האתיקה המקצועית של עובדי הבנק ולקבוע את אמות המידה האתיות לפיהן נדרשים העובדים לפעול. הקוד האתי של הבנק נועד להוסיף תשתית ערכית לנהלי הבנק על מנת להבטיח סביבת עבודה ערכית ואיכותית לעובדיו ובבסיסו עומדים מספר עקרונות: יושר אישי, הגינות, אמינות, מקצועיות, אחריות, נאמנות לבנק וללקוחותיו.
- בשנים 2012 ו-2013 נערך ריענון מקיף של הקוד האתי בקרב עובדי הבנק גם באמצעות קבוצות דיון בהם נטלו חלק עובדי הבנק ובהן הועלו דילמות שונות גם מתוך "מקרי אמת" שהתרחשו בבנק ונדונו דרכי התמודדות עמן. יצוין, כי הריענון נעשה על פי עולמות התוכן הרלבנטיים לעובדים השונים, תוך אבחנה בין עובדי הסניפים ועובדי מטה הבנק.
- לתהליך הריענון קדמה הכשרת מנהלים שהנחו את קבוצות הדיון של עובדי הבנק. כל עובדי הבנק נדרשו להשתתף בריענון ונערך מעקב אחר השתתפותם בפועל.
- כמו כן, קורסים לעובדים חדשים וכן קורסים מקצועיים והדרכות אחרות בבנק כוללים גם התייחסות לנושא הקוד האתי;
- בכוונת הבנק בשנת 2014 להטמיע במסגרת "לומדה מרחוק" גם תכנים מתחומי האתיקה. העובדים ידרשו באופן אישי ועצמאי לקרוא ולהשיב לשאלות ולדילמות בתחום זה.
- בבנק קיים "קו חם" למבקר הפנימי של הבנק. במסגרת זו, יכולים עובדי הבנק באופן דיסקרטי לעדכן את המבקר הפנימי על התנהגות בלתי הולמת של עובדים אחרים. הנחיות כיצד לפנות מתפרסמות באופן שוטף לעובדים. פניות מסוג זה גם נעשות למנהלת משאבי אנוש ולמנהלת יחידת סיכונים תפעוליים.

(ג) עובדים וסביבת עבודה:

רווחת העובדים:

- הבנק פועל לרווחת עובדי הבנק וסביבת עבודתם באופן שוטף. את סל הרווחה המקיף הניתן לעובדי הבנק ניתן לחלק למספר תחומים עיקריים:
- בריאות הנפש והגוף - הבנק מספק לעובדיו ולבני משפחותיהם ביטוח רפואי, ביטוח שיניים ושירות תמיכה פסיכולוגי. במסגרת תפיסת רפואה מונעת זכאים עובדיו לבדיקות תקופתיות, למימון פעילות ספורט ולסבסוד השתתפות בקבוצת שומרי משקל במקום העבודה.
- עידוד ערבות הדדית - הבנק מפעיל בשיתוף עם ועד העובדים קרן ערבות הדדית לתמיכה בעובדים אשר נקלעו למצוקה כלכלית.
- טיפוח איכות שעות הפנאי - עובדי הבנק נהנים מסבסוד נופש משפחות, מכרטיסים מסובסדים להצגות ילדים ומהנחות קבוצתיות למופעי תרבות.
- ציון מועדים מיוחדים - הבנק מציין במהלך כל השנה מועדים מיוחדים, הן של כלל העובדים והן מועדים אישיים של כל עובד. העובדים מקבלים מגוון מתנות לאורך השנה לציון חגים ומועדים וביניהם ניתן למנות את ראש השנה, פסח, טו בשבט, שבוע הספר ויום המשפחה. המתנות נרכשות, ככל הניתן ועל פי העניין, מבתי עסק או עמותות המעסיקות אוכלוסיות מוגבלות ונזקקות.
- כמו כן, מקבלים עובדי הבנק מתנות לימי הולדת ושמחות אישיות וכן מתנות אישיות לילדי עובדים העולים לכיתה א' ולחיילים לפני גיוסם לצבא

פיתוח המשאב האנושי:

הבנק מתמקד בהשקעה ערכית בעובדים לצד פיתוח העובדים והון האנושי.

- מלבד הדרכות מובנות פנימיות העוסקות בליבה העסקית של הבנק ובתחום ניהול הסיכונים, הבנק מעודד את עובדיו לצאת ללימודים אקדמאיים בתחומים המשיקים לתחומי פעילותם. כמו כן, שולח הבנק את עובדיו להשתלמויות, ימי עיון וכנסים מקצועיים להם השקעה לתחומי הבנקאות.
- הבנק פועל להכשרת עובדיו לתפקידי ניהול בבנק הן על ידי אימונים אישיים והן בקורסי הכשרה ייעודיים. אחת לשנתיים - שלוש, מקיים הבנק קורס הכשרה לניהול לעובדי הבנק. קורס הכשרה לניהול התקיים לראשונה בבנק בשנת 2010, ובמהלך שנת 2012, ולאחר תהליך איתור ומיון קפדני, קיים הבנק קורס הכשרה שני לניהול ושולבו בו סדנאות לפיתוח מיומנויות אישיות, הדרכות מקצועיות ואימון אישי בידי מנחה חיצוני. לאורך שנת 2013 עברו אחראי ומנהלי צוותים בסניפים הכשרת צוות מוביל במהלכה שולבו סדנאות לפיתוח מיומנויות ניהול.
- כיום, קולט הבנק לשורותיו בעיקר עובדים אקדמאים ונכון לסוף שנת 2012 בבנק 68% עובדים אקדמאים, מהם 28% בעלי תואר שני ו-5% במהלך לימודיהם לתואר שני. שיעור העובדים המחזיקים בהשכלה על תיכונית עומד על 80% ושיעור הלומדים לתואר ראשון עומד על 3%.

מצוינות אישית וקבוצתית:

- הבנק חותר למצוינות אישית של עובדיו תוך העמקת תחושת השייכות והגיבוש הקבוצתי למטרות של כלל הארגון.
- פעילויות גיבוש - הבנק מקיים מספר פעמים בשנה אירועים לכלל עובדי הבנק הכוללים פעילויות משותפות בסביבה לא פורמלית למטרות היכרות, העמקת הקשר בין העובדים ויצירת זיקה למטרות ויעדי הבנק באמצעות התנסות וחוויות משותפות. בנוסף, יחידות הבנק השונות מקיימות אף הן פעילות גיבוש לעובדיהן.
 - הבנק פועל ומעודד מצוינות אישית והשקעה מיוחדת של עובדים בתחומי עבודתם בבנק הבא לידי ביטוי במספר דרכים: "קרן מנכ"ל" המוענק לתרומה מיוחדת של עובד על פי המלצת המנהל האישי ובאישור ועדה ייעודית; פרסי הצטיינות לעובדי הסניפים על הישגים ועמידה ביעדים, ומענקי הצטיינות שנתיים.

גיוון תעסוקתי:

- עובדי הבנק הנם ממגוון מגזרי החברה הישראלית. מגוון העובדים מאפשר לבנק לתת מענה לפעילותו הענפה באזורים המאופיינים באוכלוסייה שרובה חרדית וכן באזורים המאופיינים באוכלוסייה שרובה מן המגזר הערבי. (מתוך 22 סניפי הבנק למועד הדו"ח, 4 סניפים נמצאים באזורים המאופיינים באוכלוסייה שברובה חרדית ו-3 באוכלוסייה שרובה מן המגזר הערבי).
- בבנק עובדות 249 נשים המהוות 51.5% מסך העובדים בבנק. בדירקטוריון הבנק מכהנות שלוש דירקטוריות מתוך שנים עשר דירקטורים (שתי דירקטוריות הצטרפו לדירקטוריון הבנק בשנת 2013). מקרב נושאי המשרה, למעט דירקטורים, מכהנות שלוש נושאות משרה מתוך עשרה נושאי המשרה בבנק.

(ד) לקוחות:

התנהלות הוגנת:

- כחלק מהאסטרטגיה העסקית של הבנק אימץ הבנק חזון ותפיסה כוללת של התנהלות בנק ירושלים כבנק ישר והוגן ללקוחותיו. במסגרת זו, פועל הבנק, בין היתר, באופן הבא:
- הבנק מציע לציבור הרחב וללקוחותיו הקיימים לפתוח חשבונות עו"ש ללקוחות פרטיים ללא גביית עמלות. ייחוד הבנק בהצעה זו הנו בפטור הכולל לכלל עמלות העו"ש, ללא תנאים וללא הגבלת זמן.
 - עוד פיתח הבנק בשנים האחרונות מוצרי פיקדונות קצרים (עד שנה) הכוללים הצעת ערך פיננסית טובה יותר ללקוחות מזו הקיימת במערכת הבנקאית ומתוך התפיסה כוללת של התנהלות הוגנת ללקוחות הבנק.

במסגרת זו, נותן הבנק ללקוחותיו לפחות 80% מריבית בנק ישראל ולכל סכום פיקדון, בעוד מחירי הטבלה של הבנקים האחרים הם כ- 20% מריבית בנק ישראל.

- הבנק מאפשר ללקוחות כל הבנקים להפקיד פיקדונות בריביות מיטביות הנ"ל הן באמצעות סניפי הבנק והן באמצעות מערכת אינטרנטית ("מערכת סגורה"), ללא צורך בהגעת הלקוחות לסניף. בדרך זו הרחיב הבנק את נגישות שירותיו לכלל הציבור.
- הבנק מאפשר ללקוחות בנק הדואר להפקיד פיקדונות בבנק בהתאם לשיתוף פעולה בין הבנק לבנק הדואר. בכונת הבנק להמשיך וליישם חזון ואסטרטגיה זו כחלק בלתי נפרד מפעילותו העסקית.

תלונות ציבור:

בבנק פועלת יחידת לטיפול בתלונות ציבור באחריות המבקר הפנימי. תפקידה לבדוק תלונות ציבור המגיעות לבנק ולתת מענה הוגן ללקוחות אלה.

(ה) קהילה:

תרומות ופעילות התנדבותית:

- הבנק תורם מזה שנים רבות סכום קבוע מתוך הכנסותיו השנתיות למטרות חברתיות שונות במסגרת תקציב הבנק המאושר מראש ובהתאם להחלטות וועדת תרומות של הנהלת הבנק ונהל עבודת הוועדה.
- בשנת 2012 תרם הבנק 537 אלפי ש"ח ובשנת 2013 תרם הבנק 446 אלפי ש"ח לעמותות שונות ולמוסדות ציבוריים.
- תרומות הבנק מתמקדות בעיקר בעמותות הפועלות לסיוע, תמיכה ועזרה לאוכלוסיות מוחלשות ונזקקות, כלכלית ופיזית. בין העמותות הללו ניתן למנות עמותות הפועלות לסיוע לילדים ונוער במצוקה, נזקקים כלכלית, בעלי מוגבלויות ועוד. חלק מעמותות אלה, בנוסף לסיוע הישיר הניתן על ידן לאוכלוסיות הללו, פועלות גם לסייע לאותם אנשים ולחלץ אותם ממעגל המצוקה בהם הם נמצאים.
- טרם קבלת החלטה לביצוע התרומה, בוחנת וועדת התרומות קיומם של מספר תנאים נוספים, לרבות קיומו של אישור מלכ"ר. עוד בודקת הוועדה נושאים נוספים, כגון: קיומו של "תו מידות" ומידע נוסף רלבנטי על העמותה; בתרומה בסכום של 25 אלפי ש"ח ומעלה, ובכדי להתרשם מפעילות העמותה, מקיימת פגישה עם מנהלי העמותה במשרדי הבנק או באתרים אחרים בהם מתנהלת פעילות העמותה.
- בשנים האחרונות, נטלו עובדי סניפי הבנק חלק בפעילויות התנדבויות שונות בתחום העיר בה נמצא הסניף. הבנק מעודד פעילויות אלה בסיוע ובתרומות.
- בנוסף, רוכש הבנק מתנות מבתי עסק או עמותות המעסיקות אוכלוסיות מוגבלות ונזקקות ומעניק אותן כמתנות לעובדי ומנהלי הבנק ולקוחותיו או תורם אותן לאוכלוסיות נזקקות.

העמקת פעילות הבנק למען הקהילה -

- בכונת הבנק להמשיך בתרומה לאוכלוסיות נזקקות כאשר הדגש והייחוד לשנים הבאות יהיה שילוב של תרומה כספית עם פעילות התנדבותית של עובדי הבנק למען עמותות שייקבעו מראש; התנדבות עובדים תשולב גם בפעילויות אחרות המתוכננות לעובדי הבנק ותאפשר רתימתם של העובדים והעצמתם. המטרה הקהילתית שתקבע תביא לידי ביטוי גם את חזון הבנק והתפיסה כוללת של התנהלותו כבנק ישר והוגן ללקוחותיו ובמסגרת זו יוצגו ויידונו גם עקרונות ותפיסת הבנק בתחום התרומה הקהילה.
- בכונת הבנק לבחון בשנים הקרובות את העמקת הקשר עם שותפים אסטרטגיים בקהילה מתוך מטרה ליצור שיתופי פעולה עם עמותות ולסייע בפעילות התנדבותית של עובדי הבנק בנוסף לתרומה הכספית.

פעילויות בתחום הסביבה:

כחלק בלתי נפרד מהתנהלותו העסקית של הבנק הכוללת ערכים של חיסכון בהוצאות ושיפור מתמיד ביעילות תפעולית, פועל הבנק כל העת ליישום ערכים אלה. במסגרת זו מיישם הבנק צעדי חיסכון שונים ובתחומים שונים כאשר בחלק מפעולות אלה טמונה גם תרומה לסביבה.

פעולות שעושה הבנק בתחום הסביבה הנם אלה:

- מחזור וטיפול בפסולת -
 - ✓ הבנק ממחזר באופן סדיר את כל פסולת הנייר ובקבוקים;
 - ✓ נאספים באופן סדיר סוללות.
- זיהום אוויר ואנרגיה חילופית -
 - בשנים 2012-2013 בוצעו על ידי הבנק הפעולות הבאות:
 - ✓ הבנק הקים לשכת סריקה דיגיטלית בשנת 2012, ומאז נסרקים באופן שוטף כל תיקי הלקוחות החדשים, ובתהליך הדרגתי החלו להיסרק מסמכים נוספים ורבים של הבנק. הקמת לשכה הסריקה חוללה מהפכה בעבודת הבנק בהיבטים רבים ומגוונים, כאשר בהיבט הסביבה ניתן למנות את החיסכון הניכר בשינוע התיקים מהסניפים למטה וחוזר חלילה ואת החיסכון בהדפסת נייר של מידע הקיים על צג המחשב.
 - ✓ הבנק הציע לעובדיו הסדר ליסינג למכוניות "רוקות" ומספר עובדים גדול מימש אפשרות זו;
 - ✓ הותקנו גופי תאורה חסכוניים בסניפי הבנק ובמשרדי המטה;
 - ✓ הותקן מפסק אוטומטי לכיבוי מערכת החשמל בכל סניפי הבנק הפועל בסוף כל יום; במשרדי המטה נקבע נוהל בדיקה וכיבוי תאורה ומזגנים במשרדים.
 - ✓ הדפסות נעשות, ככל הניתן, בשני צדדים.
 - הבנק טרם החל במדידה סדורה של ההתייעלות האנרגטית בתחומים הללו. בשנת 2014 בכוונת הבנק להעמיק פעילותו בתחום זה ולבחון תחומים ופעולות נוספות שניתן לנקוט בהן ושיאפשרו שילוב של חסכון כספי והתייעלות מחד ושמירה על הסביבה מאידך. כך למשל, ובעקבות הטמעה מוצלחת של מערכת לסריקה דיגיטלית בבנק, יבחן הבנק שיפורים נוספים שניתן ליישם במטרה להפחית הדפסת דפים, צמצום השינוע של תיקים ותועלות נוספות.

מדיניות ניהול סיכונים סביבתיים:

בסוף שנת 2011 אישר דירקטוריון הבנק מדיניות ניהול סיכונים סביבתיים. כחלק ממחויבות הבנק כלפי ציבור לקוחותיו ובעלי המניות לניהול עסקיו באופן רווחי ואחראי, יפעל הבנק לזהות, להעריך ולנהל את הסיכונים הסביבתיים הכרוכים בפעילותו ובפעילות לקוחותיו. התיאבון של הבנק לסיכון בתחום זה נמוך ולכן הבנק יפעל לצורך כך על פי עקרונות שמרניים לניהול סיכונים סביבתיים בפעילות פיננסית.

בהתאם למסמך המדיניות עוגנו כללים לזיהוי סיכונים סביבתיים טרם העמדת האשראי ובמהלך ניהולו בנהלי בנק ותהליכי העבודה השוטפים. עוד הוגדרו תפקידי גורמי הבקרה אחר יישום מדיניות זו בבנק.