



Letno poročilo Družbene in okoljske  
politike NLB d.d. 2012

*Za rekreacijo lahko rečemo, da je v Sloveniji življenjski stil. Hoja, kolesarjenje, plavanje, tek in smučanje so najbolj pogoste oblike rekreacije Slovencev. Tek, ki je bil dolgo časa podcenjen in zapostavljen, ker je v bistvu preprost, naraven in povsem prvinski način gibanja, je v zadnjih letih dosegel nepričakovan razvoj in množičnost. V Sloveniji se vsako leto zvrsti več kot 150 rekreativnih tekaških prireditev. In prav zato je eno od ciljnih sponzorskih področij NLB podpora rekreativnim tekaškim prireditvam.*

## Kazalo

### **1. Predstavitev Letnega poročila družbene in okoljske politike NLB d.d.**

- 1.1. Vsebina Letnega poročila družbene in okoljske politike
- 1.2. Sodelovanje pri pripravi Letnega poročila družbene in okoljske politike

### **2. Upravljanje s kadri v NLB d.d. in v NLB Skupini**

- 2.1. Kadrovska struktura zaposlenih
  - 2.1.1. Gibanje števila zaposlenih v NLB d.d. in v NLB Skupini
  - 2.1.2. Struktura zaposlenih v NLB d.d. po spolu, starosti in izobrazbi
  - 2.1.3. Absentizem zaposlenih v NLB d.d.
- 2.2. Skrb za zaposlene
  - 2.2.1. Kodeks etičnega ravnanja zaposlenih
  - 2.2.2. Preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja zaposlenih
  - 2.2.3. Prijava suma prevare, zlorabe ali drugega škodljivega ravnanja
  - 2.2.4. Skrb za zdravje zaposlenih
  - 2.2.5. Izobraževanje zaposlenih
  - 2.2.6. Zadovoljstvo zaposlenih in pobude s strani sodelavcev
  - 2.2.7. Ostale ugodnosti za zaposlene
  - 2.2.8. Za otroke zaposlenih
  - 2.2.9. Solidarnostna pomoč zaposlenim
  - 2.2.10. Sindikat NLB d.d. in Sindikalna organizacija NLB d.d. Domžale, članica SBS
  - 2.2.11. Aktiv upokojencev NLB d.d.
  - 2.2.12. Bančno športno društvo

### **3. Družbena in okoljska odgovornost NLB d.d.**

- 3.1. Solidarnost do družbenega okolja
- 3.2. Kultura
- 3.3. Varovanje kulturne dediščine
- 3.4. Šport in rekreacija
- 3.5. Aktivnosti zaposlenih NLB d.d. na področju družbene odgovornosti
- 3.6. Varovanje okolja v NLB d.d.
  - 3.6.1. Zmanjšanje porabe papirja
  - 3.6.2. Zmanjševanje obsega odpadkov
  - 3.6.3. Varčevanje pri sanitarnem materialu in porabi vode
  - 3.6.4. Varčevanje z energijo in zelena energija
  - 3.6.5. Zmanjševanje ogljičnega odtisa banke
  - 3.6.6. Aktivnosti v organizaciji zaposlenih NLB d.d.

### **4. NLB in stranke**

- 4.1. Družbena in okoljska drža NLB d.d. pri presoji projektov
- 4.2. Financiranje okoljevarstvenih projektov
- 4.3. Usmerjevalne in preventivne pobude našim strankam
- 4.4. Pravna podlaga za poročanje o okoljskih vidikih v kreditnih pogodbah
- 4.5. Prilagajanje na kriterije Ekvatorskega principa (EP)
- 4.6. Družbena in okoljska politika do strank
- 4.7. NLB d.d. - zagotovitev dostopnosti storitev vsem strankam

### **5. Komuniciranje na področju družbene in okoljske politike**

- 5.1. Nagrade in certifikati s področja družbene in okoljske politike v letu 2012
- 5.2. Javna objava letnega poročila
- 5.3. Obvestila zaposlenim s področja družbene in okoljske politike

### **6. Družbena in okoljska politika v NLB Skupini**

- 6.1. NLB Montenegrobanka a.d., Podgorica
- 6.2. NLB Tutunska banka a.d., Skopje
- 6.3. NLB Prishtina sh.a., Priština
- 6.4. NLB Banka d.d., Tuzla
- 6.5. NLB Razvojna banka d.d., Banja Luka
- 6.6. NLB banka Beograd

## **Draga bralka, dragi bralec,**

pred vami je prvo Letno poročilo družbene in okoljske politike NLB d.d. 2012. V njem NLB Skupina prvič doslej v ločeni publikaciji predstavlja prizadevanja matične družbe in hčerinskih družb na področju družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja.

Ob tem moramo izpostaviti zelo jasno usmeritev novega vodstva banke: NLB bo uspešna in ugledna ter zaupanja vredna le, če bo ravnanje vseh njenih sodelavcev strokovno, etično in transparentno. Zaveza k trajnostnemu razvoju in družbeni odgovornosti podpira to usmeritev. Zato v tej publikaciji z veseljem predstavljamo aktivnosti, ki doslej zaradi številnih drugih poslovnih in kapitalskih izzivov banke v javnosti niso prišle do izraza. Družbena odgovornost in trajnostni razvoj postajata neizogibni del poslovnih strategij in tudi element konkurenčnosti, zato smo se v NLB Skupini odločili, da jih bomo odslej enkrat letno tudi podrobneje predstavili.

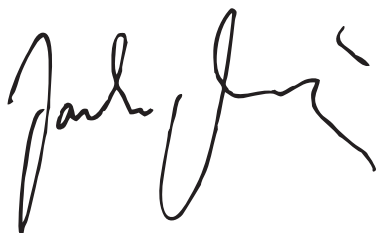
Kdo bi rekel, da v zaostrenih gospodarskih razmerah, v katerih se je znašla tudi naša banka, razmišljanje o družbeni odgovornosti ni med najvišjimi prioriteta. Ravno nasprotno! Ker nas realnost sili v reševanje vprašanj našega preživetja in dolgoročnega razvoja, so finančni in kadrovske viri za izvajanje aktivnosti trajnostnega razvoja bolj omejeni kot sicer - a tudi bolj dragoceni in premišljeni! V okviru zmožnosti moramo vedno prispevati k razvoju družbe in naravnega okolja.

Poročilo je rezultat sodelovanja številnih organizacijskih delov in sodelavcev v NLB in NLB Skupini, ki opravljajo raznovrstne aktivnosti v skladu z zastavljenimi cilji družbene in okoljske politike.

V poročilu si lahko preberete o naših prizadevanjih v letu 2012 na področju skrbi za zaposlene, za družbo, naravo in tudi o konkretnih oblikah vpletenosti trajnostnih načel v naše storitve za stranke. S tem sledimo temeljni misli, da z družbeno in okoljsko politiko prispevamo k večji kakovosti življenja zaposlenih in širšega družbenega okolja. Ob tem se zavedamo, da je družbena odgovornost podjetja dolgoročen proces. Še več - verjamemo, da lahko prava strategija družbene odgovornosti izboljšuje poslovne prakse podjetja, ne samo z vidika dobičkonosnosti, ampak v prvi vrsti z vidika večje transparentnosti in odgovornosti do naših lastnikov, komitentov in, nenazadnje, zaposlenih. Tudi na ta način bomo krepili zaupanje v NLB Skupino.

Upam, da bo branje poročila zanimivo in vam bo dalo kako dobro zamisel, navdih, kako lahko tudi sami pripomorete k družbenemu in trajnostnemu razvoju. In predvsem, da boste ob branju prepoznali nov obraz naše banke. Obraz, v katerem se navkljub naši sicer pregovorno »hladni« dejavnosti izkazuje skrb za sočloveka, družbo in okolje.

Janko Medja  
predsednik uprave NLB



Predstavitev Letnega poročila  
družbene in okoljske politike NLB d.d.



# 1. Predstavitev Letnega poročila družbene in okoljske politike NLB d.d.

NLB d.d. je družbeno odgovorna banka, ki s svojimi aktivnostmi sodeluje na številnih področjih družbene in okoljske politike. Tako za NLB d.d. kot za širše okolje postaja vedno bolj pomembno poslovanje, ki omogoča zagotavljanje trajnostnega razvoja.

Za leto 2012 je bilo prvič pripravljeno samostojno letno poročilo za področje družbene in okoljske politike. Do leta 2011 je bilo to poročilo vključeno v Letno poročilo NLB d.d., kjer je področje Družbene in okoljske politike predstavljalo del Poslovnega poročila.

Namen Letnega poročila družbene in okoljske politike je omogočiti celosten pregled ključnih dosežkov banke in njenih zaposlenih na področju okoljevarstva in družbene odgovornosti v letu 2012. Poročilo družbene in okoljske politike za leto 2012 vključuje aktivnosti na področju družbene in okoljske osveščenosti v NLB d.d. in v ostalih bančnih članicah NLB Skupine.

## 1.1. Vsebina Letnega poročila družbene in okoljske politike

NLB d.d. je v letu 2010 sprejela dokument Družbena in okoljska politika NLB, v katerem je opredeljena njena družbena vloga. S tem se je pridružila krogu javnih in zasebnih finančnih institucij, ki se zavedajo pomena aktivne vpetosti v lokalno in širše družbeno okolje. V odnosu do strank, poslovnih partnerjev, kot tudi do zaposlenih in drugih družb v njeni skupini želimo v NLB z načeli družbene okoljske politike prispevati k večji kakovosti življenja zaposlenih in širšega družbenega okolja ter k zagotavljanju trajnostnega razvoja. V letu 2011 so tudi banke NLB Skupine potrdile dokument Družbena in okoljska politika.

Trajnostni razvoj pojmuje kot blaginjo, ki vključuje poleg uravnoteženega gospodarskega in finančnega razvoja banke tudi povečanje družbene, socialne in okoljske blaginje s poudarkom na enakih možnostih prihodnjih generacij. Strinjamo se z definicijo Svetovne komisije za okolje in razvoj, ki trajnostni razvoj opredeljuje kot zadovoljitev trenutnih potreb, ne da bi pri tem ogrozili zadovoljevanje potreb prihodnjih generacij. Zaposleni v NLB d.d. in njihovo znanje morajo postati ključna vrednota banke in ne le njeni stroški. Zelo pomembna je etičnost ravnanja vseh zaposlenih, kar smo opredelili v Kodeksu etičnega ravnanja zaposlenih NLB d.d..

Veliko truda smo vložili v krepitev družbene osveščenosti zaposlenih. Z internim komuniciranjem zaposlene seznanjamo s cilji Družbene in okoljske politike v NLB d.d., ki stremijo k hkratni obravnavi varovanja okolja, poslovnega uspeha in družbene odgovornosti. Zaposleni lahko svoje predloge in opažanja posredujejo tudi na elektronski predal Družbena in okoljska politika.

Letno poročilo je razdeljeno na šest vsebinskih sklopov:

1. Predstavitev Letnega poročila družbene in okoljske politike NLB d.d.
2. Upravljanje s kadri v NLB d.d. in v Skupini NLB
3. Družbena in okoljska odgovornost NLB d.d.
4. NLB d.d. in stranke
5. Komuniciranje na področju družbene in okoljske politike
6. Družbena in okoljska politika v Skupini NLB

Namen Letnega poročila družbene in okoljske politike je predstaviti pregled ključnih dosežkov NLB d.d. in NLB Skupine na področjih družbene aktivnosti in varovanja okolja.

V letno poročilo so vključeni dosežki in aktivnosti s področja družbene in okoljske politike za leto 2012, primerjava merljivih rezultatov okoljske in družbene politike s preteklimi leti in splošne pridobitve ali ukrepi na tem področju iz preteklih let, ki se še vedno izvajajo in izboljšujejo.

## 1.2. Sodelovanje pri pripravi Letnega poročila družbene in okoljske politike

Za področje družbene in okoljske politike je v NLB d.d. oblikovana posebna delovna skupina skrbnikov različnih strokovnih področij banke, ki so za svoje področje zagotovili letna poročila o izvedenih aktivnostih. V delovno skupino skrbnikov družbene in okoljske politike je vključenih 24 skrbnikov s 16 poslovnih področij banke.

Pri pripravi Letnega poročila družbene in okoljske politike za leto 2012 so sodelovali skrbniki vseh področij družbene in okoljske politike, ki pokrivajo naslednja področja v banki: razvoj kadrov in izobraževanje zaposlenih, varstvo kulturne dediščine, marketing, okoljevarstvo, poslovna mreža, poslovanje s pravnimi osebami, razvoj storitev, pravna podpora, poročanje do MFI, odnosi z javnostmi, področje nabave, vzdrževanja objektov ter okoljska politika v NLB Skupini. V letno poročilo je vključeno tudi poročilo delavskega zaupnika za varnost in zdravje zaposlenih v NLB d.d..

# Upravljanje s kadri v NLB d.d. in NLB Skupini







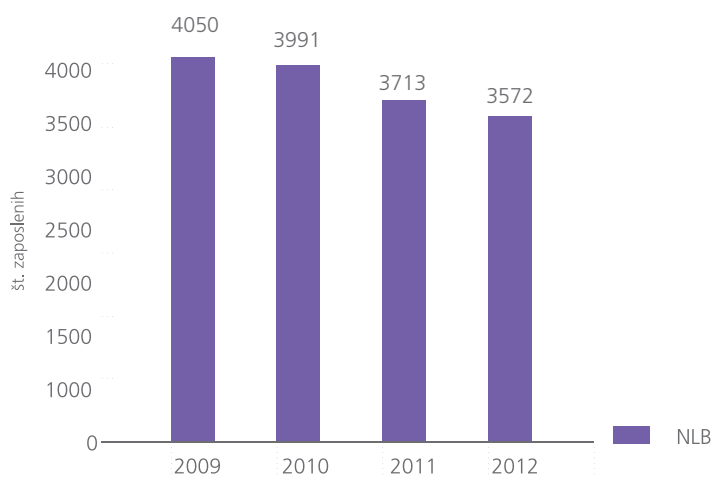
## 2. Upravljanje s kadri v NLB d.d. in v NLB Skupini

### 2.1. Kadrovska struktura zaposlenih

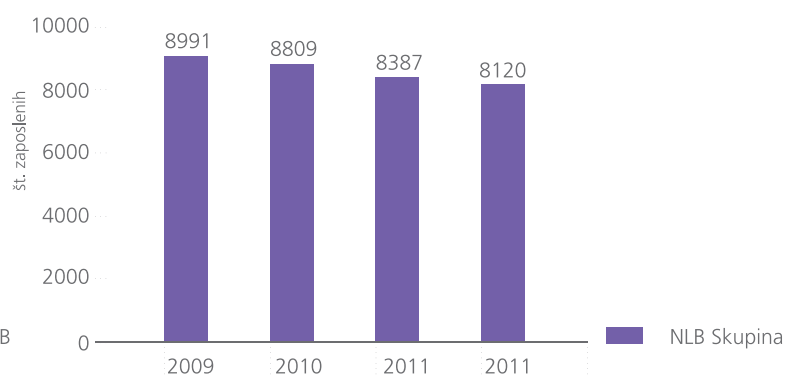
#### 2.1.1. Gibanje števila zaposlenih v NLB d.d. in v NLB Skupini

Število zaposlenih v NLB d.d. se v zadnjih letih zaradi slabšega poslovnega rezultata banke in načrtnega zniževanja stroškov postopno zmanjšuje. S 4050 zaposlenih v letu 2009 se je število zaposlenih do leta 2012 znižalo za 11,8% in je po izvedbi ukrepov projekta za zmanjševanje stroškov Fitnes znašalo 3572 zaposlenih.

Gibanje števila zaposlenih NLB d.d. od 2009 do 2012

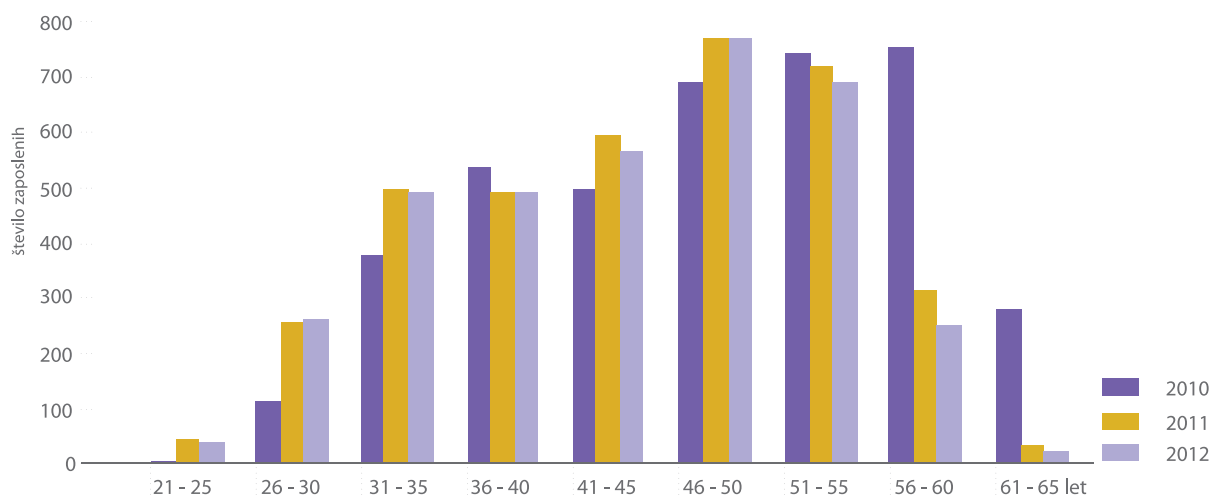


Gibanje števila zaposlenih NLB Skupine od 2009 do 2012



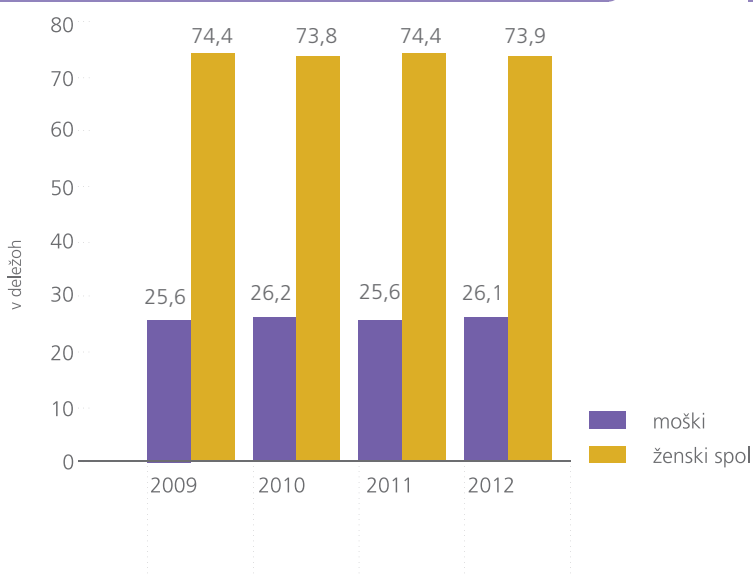
Tudi v NLB Skupini se število zaposlenih v zadnjih letih znižuje. V letu 2009 je bilo v NLB Skupini 8991 zaposlenih, v letu 2012 pa le še 8120. Skupno število zaposlenih v NLB Skupini se zmanjšuje počasneje kot v NLB d.d. Od leta 2009 do leta 2012 se je število zaposlenih zmanjšalo za 9,7%.

Število zaposlenih v NLB d.d. po starostni strukturi od leta 2010 do leta 2012

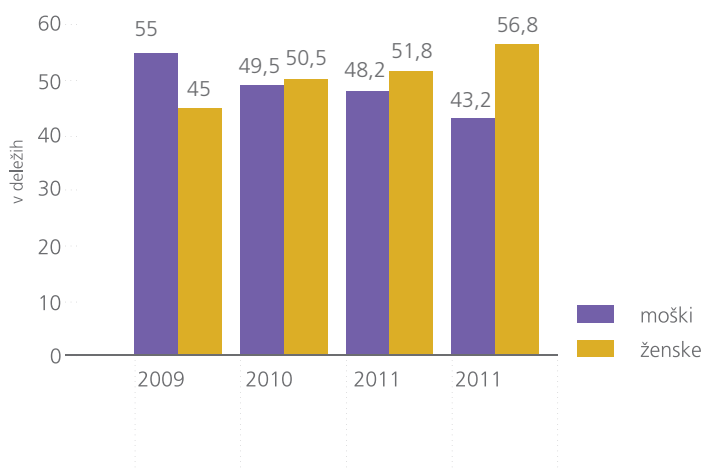


Od leta 2010 dalje se povečuje število mladih zaposlenih v NLB d.d., starih od 21 do 35 let, zmanjšuje pa se število zaposlenih starejših od 50 let. Zaradi večjega števila upokojitev v zadnjih dveh letih se je občutno zmanjšalo predvsem število zaposlenih starejših od 56 let. Kljub temu se povprečna starost zaposlenih zvišuje. Povprečna starost zaposlenega v NLB d.d. se je zvišala s 43,3 let v letu 2011 na 43,8 let v letu 2012. Povprečna skupna delovna doba v letu 2011 je znašala 21 let in 8 mesecev, v letu 2012 pa se je zvišala na 21 let in 9 mesecev. Tudi povprečna bančna delovna doba se je zvišala iz 19 let v letu 2011 na 19 let in 3 mesece v letu 2012. 41% vseh zaposlenih v NLB d.d. je starih od 46 do 55 let.

Gibanje strukture zaposlenih NLB d.d. v deležih od 2009 do 2012 po spolu



Delež zaposlenih v NLB d.d. z individualno pogodbo glede na spol v letih od 2009 do 2012



### 2.1.2. Struktura zaposlenih v NLB d.d. po spolu, starosti in izobrazbi

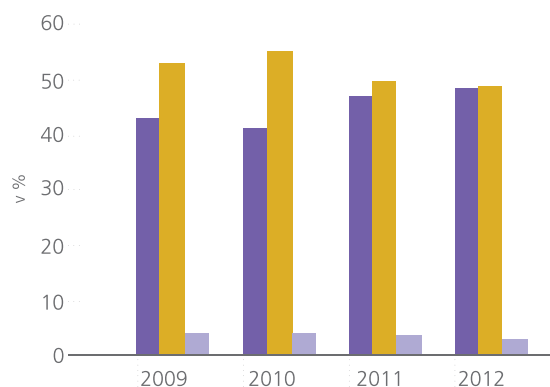
Struktura zaposlenih po spolu se od leta 2009 do leta 2012 ni bistveno spreminjala. V letu 2012 je bilo v NLB d.d. 73,9% zaposlenih ženskega spola in 26,1% zaposlenih moškega spola.

V letu 2009 je bilo 55% vseh zaposlenih z individualno pogodbo moškega spola, 45% zaposlenih z individualno pogodbo pa je bilo ženskega spola. V zadnjih letih se delež žensk v NLB d.d. z individualno pogodbo postopno zvišuje in je v letu 2012 znašal 56,8% glede na vse zaposlene z individualno pogodbo.

Največji delež zaposlenih v NLB d.d. ima V. stopnjo izobrazbe, vendar se delež od leta 2010 dalje znižuje na račun višje ali visoke izobrazbe, ki se od leta 2010 dalje povečuje in se približuje 50% vseh zaposlenih v NLB d.d..

Izobrazbena struktura zaposlenih v NLB d.d. po deležih

■ najmanj višja izobrazba  
■ srednja stopnja izobrazbe  
■ poklicna ali nižja stopnja izobrazbe



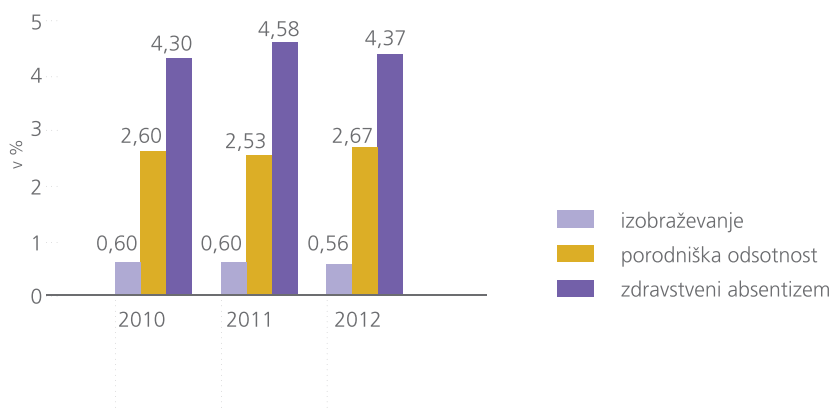
### 2.1.3. Absentizem zaposlenih v NLB d.d.

Zdravstveni absentizem v NLB d.d. (odsotnost zaposlenih zaradi bolezni, poškodb pri delu, nege družinskega člana in zaradi iskanja zdravniške pomoči glede na skupno število opravljenih delovnih ur zaposlenih) se je v letu 2012 rahlo znižal na 4,37% v primerjavi z letom 2011, ko je znašal 4,58%.

Odsotnost zaposlenih zaradi porodniškega dopusta se je v letu 2012 povečala na 2,67% v primerjavi z letom 2011, ko je znašala 2,53%. Absentizem zaradi izobraževanja pa se je v letu 2012 v primerjavi z leti 2011 in 2010 rahlo znižal.

Skupni absentizem brez rednih in izrednih dopustov je v letu 2010 znašal 7,5%, v letu 2011 7,71% in v letu 2012 7,60% glede na skupno letno število delovnih ur zaposlenih.

Absentizem zaposlenih v NLB d.d. v obdobju od 2010 do 2012 v % glede na skupno št. delovnih ur zaposlenih



## 2.2. Skrb za zaposlene

NLB d.d. namenja posebno pozornost skrbi za zaposlene, njihovemu izobraževanju, razvoju kadrov s potencialom ter spodbujanju zaposlenih pri pridobivanju novih veščin in kompetenc, ki jih potrebujejo pri svojem delu.

Banka preprečuje diskriminacijo in skrbi za to, da imajo vsi zaposleni enake možnosti za napredovanje, ter vsi novi prosilci enake možnosti za zaposlitev, ne glede na raso, barvo kože, spol, vero, starost, zakonski status, politično opredeljenost, socialni status, jezik ali vključenost v sindikat banke.

### 2.2.1. Kodeks etičnega ravnanja zaposlenih

V letu 2008 je bil na ravni NLB Skupine potrjen Kodeks etičnega ravnanja zaposlenih, ki obravnava temeljna moralna načela in pravila zaposlenih, organe in druge osebe pri poslovanju v odnosu do strank, sodelavcev in drugih udeležencev v družbenem okolju. Zapisana načela in pravila so standardi delovanja, upravljanja in vodenja, ki prispevajo k oblikovanju poslovne kulture in celovitemu zagotavljanju poslovne odličnosti..

Kodeks etičnosti zaposlenih podrobneje obravnava etično in profesionalno ravnanje zaposlenih, varovanje ugleda banke, proces opravljanja dela in urejenost zaposlenih, uporabo in spoštovanje veljavnih predpisov ter navodil banke, prepoved škodljivega ravnanja zaposlenih, konkurenčno prepoved, pridobivanje koristi, nasprotje interesov, resničnost poročanja ter prepoved pranja denarja in financiranja terorizma.

S svojim delom in vedenjem zaposleni v banki zadovoljujemo visoka pričakovanja strank in zagotavljamo storitve najvišjega kakovostnega razreda, saj se v vseh postopkih zavedamo potreb in prioritet strank. Medsebojno zaupanje zaposlenih omogoča, da s svojimi znanji, izkušnjami in pristopi prispevamo k zadovoljstvu strank in uspešnosti banke ter NLB Skupine kot celote. Uprava NLB d.d. zagotavlja, da so vsi zaposleni seznanjeni s kodeksom. Do svojih delavcev je banka poštena, kar omogoča odprto in nedvoumno komunikacijo na vseh ravneh in v vseh smereh.

## 2.2.2. Preprečevanje nadlegovanja in trpinčenja zaposlenih

NLB d.d. deluje preventivno in zaposlene seznanja z njihovimi pravicami do ohranitve dostojanstva, do varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete.

Uprava NLB d.d. se zaveda moralne in zakonske obveznosti, da je NLB d.d. kot delodajalec dolžna ohranjati dostojanstvo delavcev pri delu in zagotavljati delovno okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani NLB d.d., nadrejenih in drugih sodelavcev. S tem namenom je bila pripravljena Politika preprečevanja nadlegovanja in trpinčenja delavcev v NLB d.d., ki je objavljena na intranetnih straneh. Politika preprečevanja nadlegovanja in trpinčenja delavcev v NLB d.d. opredeljuje ter preprečuje vsako obliko neželene verbalne komunikacije in nadlegovanja neverbalne, fizične ali seksualne oblike ter trpinčenja v obliki spolne diskriminacije in zlorabe osebnega dostojanstva, še posebej v okoliščinah zastraševanja, nasilja, poniževanja, sramotenja ali žaljenja zaposlenih.

Januarja 2012 je bil imenovan novi pooblaščenec za obravnavo primerov diskriminacije spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

## 2.2.3. Prijava suma prevare, zlorabe ali drugega škodljivega ravnanja

Uprava NLB d.d. je zagotovila poštni predal [prijava.nepravilnosti@nlb.si](mailto:prijava.nepravilnosti@nlb.si), kjer lahko zaposleni prijavijo sum prevare, zlorabe ali drugega škodljivega ravnanja v banki. Prijavo lahko poda vsakdo, ki upravičeno sumi, da so v banki prisotni znaki kaznivega ali škodljivega ravnanja.

Namen sporočanja sumov škodljivih ravnanj je omogočati preprečevanje škodljivih ravnanj oziroma zagotavljati njihovo zgodnje odkrivanje. To je eden od pomembnih ukrepov za obvladovanje tveganja skladnosti in spremljanja izpolnjevanja določil obveznosti delavcev iz pogodb o zaposlitvi na pošten, sodelujoč in dobronameren način ter oblikovanja in krepitev odkritosti v bančni kulturi, ki daje vsem bančnim delavcem možnost, da sporočijo sum škodljivega ravnanja v čim bolj zgodnji fazi, brez strahu pred povračilnimi ukrepi in z zagotovili, da bo sporočeni sum ustrezno raziskan.

## 2.2.4. Skrb za zdravje zaposlenih

NLB d.d. se trudi celovito skrbeti za zdravje zaposlenih. Zaposleni so namreč dnevno izpostavljeni določenim tipičnim obremenitvam na delovnem mestu. Na zdravje zaposlenih močno vpliva tudi zadovoljstvo zaposlenih pri delu.

### Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da mora delodajalec delavcem ali njihovim predstavnikom omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Te naloge opravlja svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu. Ena od njegovih nalog je, da od delodajalca zahteva sprejetje primernih ukrepov za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Na LB-netu je predstavljen postopek reševanja težav zaposlenih s področja varnosti in zdravja pri delu. Zaposleni lahko vsa svoja vprašanja posredujejo delavskemu zaupniku na elektronski poštni predal [delavskizaupnik@nlb.si](mailto:delavskizaupnik@nlb.si). Delavski zaupnik vsako leto pripravi poročilo o izvedenih aktivnostih.

V letu 2012 je bila uvedena intranetna stran delavskega zaupnika, ki ima aktivno vlogo pri obveščanju in ozaveščanju zaposlenih. Delavski zaupnik se je ustrezno usposobil za spremljanje izvajanja novega Zakona o zdravju in varnosti pri delu (ZVZD-1) na izobraževanju GZS. Delavski zaupnik je v letu 2012 interveniral zaradi hrupa in prahu zaradi prenove zunanjskega stopnišča poslovne zgradbe na Šmartinski 132 in pripomogel k izboljšanju delovnih razmer zaposlenih na tej lokaciji. Izvedena sta bila tudi pregled in sanacija prezračevalnih in klimatskih naprav v eni od poslovalnic, kjer so bile za izboljšanje delovnih razmer zamenjane tudi neprimerne talne obloge ter zagotovljen vlažilec in ionizator zraka. Zaposlenim, ki delajo v prostoru brez dnevne svetlobe, je bila nameščena boljša osvetljava. Zaradi ogroženosti zaposlenih so bile v dveh poslovnih zgradbah sanirane posledice odpadanja stropnih oblog.

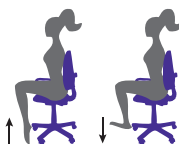
Drža bolj nazaj



Drža rahlo nazaj



Stopala



Podbradek



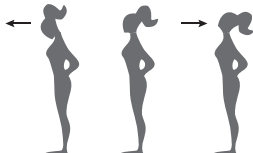
Pokonična drža



Kroženje stopal



Drsenje glave



## Preventivni ukrepi za ohranjanje zdravja zaposlenih

Za ohranitev zdravja in varnosti zaposlenih pri delu ter preprečitev poškodb in poklicnih obolenj v NLB d.d. izvajamo preventivne ukrepe, skladno z izjavo o varnosti z oceno tveganja. Zaposlene se približno vsakih pet let napoti na brezplačne preventivne zdravstvene preglede. Vsako leto je organizirano brezplačno cepljenje zaposlenih proti sezonski gripi. Zaposleni imajo letno na voljo tudi 18 delovnih ur, ki jih lahko porabijo za obisk zdravnika.

Za funkcionalno ovirane osebe zaposlene v NLB d.d. so bila zagotovljena ustrezna parkirna mesta.

Sektor za upravljanje s kadri na svoji spletni strani objavlja in promovira posebne ukrepe za varovanje zdravja zaposlenih, s katerimi med zaposlenimi dviguje zavedanje o zdravem načinu življenja in skrbi za lastno zdravje:

- nasveti za varovanje oči in vida;
- nasveti za zdravo prehranjevanje;
- opozorila za obrambo pred virusnimi okužbami dihal;
- prikaz gibalnih vaj za preprečitev neugodja in bolečin na delovnem mestu;
- za ohranitev in krepitev zdravja je bil na namizju delovnih postaj uveden tudi računalniški program za izvajanje razgibalnih in razteznihih vaj.

### Masažne vaje

Približno 20 sekund krožno masirajte predel od sredine čela, preko temena do ušesa. Koristi tudi masaža korena nosu s tremi prsti.



Slika 4. Masaža

### Drugi ukrepi za varovanje oči

Tudi za oči je pomembna zdrava mešana prehrana, ki zagotavlja dovolj hranilnih snovi, mineralov in vitaminov (za oči so najpomembnejši vitamini A, B2, C in folna kislina), in dejavnosti, ki izboljšajo preskrbo tkiv s kisikom – redna fizična dejavnost in dihalne vaje.

Ultravijolični žarki v sončni svetlobi lahko pospešijo nastanek mrčistozi obkane leče – šoke miene, zato predvsem v poletnih mesecih ne pozabimo na zaščito oči s kakovostnimi sončnimi očali.



### Cepljenje

Cepljenje je eden od najučinkovitejših ukrepov za zaščito pred nalezljivimi boleznimi. Cepivo proti sezonski gripi je vsako leto izdelano glede na prevladujoče tipe virusa v minulem letu. Cepivo proti sezonski gripi ne ščiti pred ostalimi virusnimi okužbami dihal. Cepljenje proti sezonski gripi pripravodamo. Ko bo cepljenje proti novi gripi na voljo, bo neodvisna od osipjenja proti sezonski gripi.



Z raziskavami so potrdili, da redna telesna dejavnost zmanjša pogostnost virusnih okužb dihal in da cepljenje proti gripi pri zaposlenih, starih 50 do 65 let zmanjša obolevnost in število dni bolniške odsotnosti zaradi boleznih z znaki gripe.

## Namestitev defibrilatorjev

V NLB se zavedamo, da je najpogostejši vzrok smrti v razvitem svetu zastoj srca. V večini primerov bi s pravilnim ravnanjem lahko rešili življenje osebi z zastojem srca. Najbolj učinkovita metoda zdravljenja je uporaba avtomatskega zunanjšega defibrilatorja (AED). Ob takojšnji uporabi defibrilatorja po zastoj srca je verjetnost preživetja kar 90%. Defibrilator je naprava, ki ustavi fibrilacijo srca. Na prsni koš se namestijo elektrode, ki ustvarijo močan električni sunek in omogočijo ponovno normalno bitje srca. Defibrilatorji so nameščeni v Poslovalnici Dravograd, Poslovalnici Mežica, Poslovalnici Črna in Poslovalnici Vuzenica. V nujnih primerih je mogoče v Poslovalnici Radlje uporabiti defibrilator, ki je nameščen pri Upravni enoti Radlje. V nujnih primerih na Trgu republike 2 v Ljubljani je mogoče uporabiti defibrilator, ki je nameščen v Cankarjevem domu, vhod 3 iz pasaže Maksimarketa.

## 2.2.5. Izobraževanje zaposlenih

Zaposleni NLB d.d. so vključeni v sistematično izobraževanje za pridobitev ustreznih znanj in veščin, ki so potrebni za opravljanje dela.

### Izobraževalni center banke

V izobraževalnem centru je vsako trimesečje pripravljen Terminski načrt izobraževanj NLB v lastni izvedbi. Pripravljena so številna e-izobraževanja v okviru izobraževanja na delovnem mestu ter druga izobraževanja, ki so izvedena v Izobraževalnem centru. Zaposlenim je ponujena tudi možnost pridobivanja znanj, ki niso neposredno povezana z njihovim delom. Posebna mobilna ekipa trenerjev v okviru Področja za informacijsko tehnologijo skrbi za usposabljanje zaposlenih s področja informacijske tehnologije na delovnih mestih zaposlenih. Organizirano je posebno izobraževanje za novo zaposlene delavce. Novi sodelavci ali pripravniki imajo možnost pridobiti znanje tudi s kroženjem po različnih organizacijskih enotah in spoznati organizacijske dele banke, ki so preko delovnih procesov povezani s področjem dela, za katerega se usposabljaajo.



Šola projektne vodnje NLB d.d.

### Izobraževanje v zunanjih institucijah

Poleg izobraževanj v organizaciji bančnega Izobraževalnega centra se imajo zaposleni možnost udeležiti izobraževanj tudi v zunanjih institucijah v Sloveniji ali v tujini. Banka v okviru svojih zmožnosti za zaposlene zagotavlja financiranje študija ob delu in iz dela v Sloveniji in v tujini. Organizira tudi strokovne prakse za zaposlene v tujini. Ena od oblik izobraževanja so strokovna usposabljanja. Zaposleni se imajo možnost udeležiti strokovne prakse v bančni ali finančni instituciji v tujini, s katero ima NLB d.d. dogovor o tovrstnem sodelovanju.

## Šola za predavatelje - umetnost posredovanja znanja

Izobraževanje zaposlenih in prenos znanja med zaposlenimi v NLB d.d. je vrednota in politika banke. Ključni člen pri prenosu znanj med zaposlenimi so interni predavatelji. Razvoj in izobraževanje zaposlenih zagotavljamo s svojimi strokovnjaki, internimi predavatelji. Še večjo pozornost namenjamo spremljanju in izpopolnjevanju znanja zaposlenih. Organizirana je tudi Šola za predavatelje, v okviru katere udeleženci pridobijo znanja in veščine za prenos znanj.

### 2.2.6. Zadovoljstvo zaposlenih in pobude s strani sodelavcev

Zadovoljstvo zaposlenih ugotavljamo z rednim merjenjem organizacijske klime in zadovoljstva. Nazadnje je bilo merjenje organizacijske klime izvedeno v maju 2012. Po ocenah svetovnih študij (Harvard, 2002) ima organizacijska klima namreč močan vpliv na vedenje zaposlenih v organizacij in od 20% do 35% vpliv na uspešnost organizacij.

Interno komunikacijo in povezanost v NLB d.d. krepimo z internim elektronskim obveščanjem, pripravo internega glasila NLB Skupine Koncept ter z organizacijo družabnih dogodkov zaposlenih. Posamezne organizacijske enote navadno enkrat letno organizirajo srečanje zaposlenih na pikniku ali izletu in ob novoletnem druženju. V zadnjih letih je teh druženj manj zaradi zaostrenih pogojev poslovanja in zniževanja stroškov.



Piknik Področja za informacijsko tehnologijo 2012

V letu 2012 je področje družbene in okoljske politike pričelo pripravljati kratke mesečne E-novice, s katerimi zaposlene obvešča o izvedenih aktivnostih banke na področju okoljevarstva in humanitarnosti. Hkrati smo zagotovili sprejemanje spodbud in predlogov s strani zaposlenih z uvedbo elektronskega poštnega predala Družbena in okoljska politika.

Že od leta 2005 v banki deluje posebna Skupina za vrednotenje predlogov in izboljšav zaposlenih, ki sprejema pobude in predloge zaposlenih s področja delovnih in organizacijskih izboljšav ali izboljšav na področju zniževanja stroškov in uvedbe novih storitev. Skupina za vrednotenje predlogov poskrbi, da strokovne službe predloge ustrezno ovrednotijo in pripravijo odgovore predlagateljem. Vsako leto prispe na elektronski poštni predal **Predlogi** okoli 100 predlogov zaposlenih, ki se nanašajo na izboljšanje delovnih procesov, delovnih pogojev, zmanjševanja stroškov ali izboljšavo storitev za komitente, banka pa najboljše predloge, ki so bili ocenjeni kot najbolj uporabni in so bili uvedeni v delovni proces, nagradi z denarno nagrado. Nagrajenci, ki so v preteklem letu predlagali najboljše predloge, pa so vsako povabljeni tudi na kosilo s predsednikom uprave NLB d.d.. Skupina za vrednotenje predlogov ima tudi svojo spletno stran Predlogi za izboljšave.

### 2.2.7. Ostale ugodnosti za zaposlene

V letu 2011 je preteklo prvo desetletno obdobje od sklenitve dodatnega kolektivnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja pri Skupni pokojninski družbi. V letu 2012 je bilo zaradi poslovnih razmer financiranje dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja za zaposlene s strani banke zmanjšano, skladno z novo pokojninsko shemo.



Za zaposlene NLB d.d. je zagotovljeno kolektivno nezgodno zavarovanje na podlagi Kolektivne pogodbe iz dela.

NLB d.d. svojim zaposlenim nudi nekatere bančne storitve in produkte pod ugodnejšimi pogoji (cenovne ugodnosti za zaposlene iz ponudbe). V letu 2012 je bil pripravljen tudi poseben e-katalog storitev in produktov za zaposlene s pregledom obstoječih ugodnosti.

Banka zaposlenim omogoča dodatni dan odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov (prost dan z nadomestilom plače za spremstvo ožjega družinskega člana na zdravstvene preglede in/ali v bolnišnico). Sodelavcem se poleg pravic, ki jih določa Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva in Kolektivna pogodba NLB d.d., prizna dodaten prost dan z nadomestilom plače za spremstvo ožjega družinskega člana (otroci, partner, starši) na zdravstvene preglede in spremstvo v bolnišnico, tudi ob kroničnih boleznih, ko staršem oz. družinskemu članu ne pripada bolniška. Prost dan lahko zaposleni koristijo ob predložitvi potrdila pristojne zdravstvene ustanove. Zaposleni prejmejo izredno plačan dopust tudi ob poroki, selitvi in smrti ožjega družinskega člana.

## 2.2.8. Za otroke zaposlenih

### Družini prijazno podjetje

Konec leta 2011 je NLB d.d. pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, v okviru katerega so bili v letu 2012 uvedeni številni dodatni ukrepi za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih. Zaposleni so periodično obveščeni o novicah in novih ukrepih s področja uvedbe certifikata Družini prijazno podjetje z E-novicami, ukrepi pa so podrobno predstavljeni na spletni strani Družini prijazno podjetje. Zagotovljen je bil tudi poštni predal DPP – Družini prijazno podjetje, kamor zaposleni lahko posredujejo aktualna vprašanja. Za vodje organizacijskih enot je bilo pripravljeno izobraževanje o vsebinah ukrepov DPP. Tematika DPP je bila vključena tudi v Šolo za vodje.

V letu 2012 je bilo uvedenih 10 novih ukrepov za izboljšanje delovnih procesov in kakovost delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Ukrepi se nanašajo na:

- komuniciranje z zunanjo javnostjo
- raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine
- izobraževanje direktorjev in vodij na področju usklajevanja dela in družine
- otroški časovni bonus (prvi šolski dan, uvajanje v vrtec)
- dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov
- ukrepi za varovanje zdravja
- posojila in finančna pomoč
- obdaritev novorojenca
- novoletno obdarovanje otrok“

V enoletnem obdobju je 174 zaposlenih koristilo dodatni dan odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov, 1. septembra je 115 staršev koristilo dodaten prost dan za spremstvo svojega prvošolčka, in da bi bil prehod v vrtec tako za starše kot za naše malčke čim manj stresen, je 70 zaposlenih staršev v prvem uvajalnem tednu koristilo 8 plačanih ur.

### OSNOVNI CERTIFIKAT



Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje

## Obisk Dedka Mraza

Vsako leto otroke zaposlenih v NLB d.d. obišče Dedek Mraz, jim prinese darilo, se z njimi slika, najbolj pogumni otroci pa mu zapojejo tudi pesmico. Za otroke je vsako leto pripravljena tudi novoletna predstava. V letu 2012 je Dedek Mraz obdaril 1.300 otrok.

Obisk Dedka Mraza v letu 2012



## Vesele počitnice

V času poletnih počitnic je bilo tudi v letu 2012 za otroke zaposlenih organizirano posebno počitniško varstvo v desetih terminih. Vesele počitnice so bile organizirane v Ljubljani, Mariboru, Kranjski Gori in Novem mestu. Otroci so pod vodstvom mentorjev uživali v plesnih dogodivščinah, vodnih vragolijah, plezalnih pustolovščinah in na različnih delavnicah.



Vesele počitnice 2012

## Toli

Toli je posebna maskota NLB d.d. za otroke. V internem časopisu Mozaik je v vsaki številki objavljena risbica Tolja, ki ga otroci zaposlenih pobarvajo in za to prejmejo priložnostno darilce. Novorojenčka sodelavcev v banki obdarimo s Toli darilom, ki poleg pologa v višini 20 EUR na Toli račun vsebuje še Toli slinček in čestitko. V letu 2012 smo obdarili 65 novorojenčkov. Otroci prejmejo posebno darilo tudi ob otvoritvi Prvega računa in ob drugih posebnih priložnostih.



## 2.2.9. Solidarnostna pomoč zaposlenim

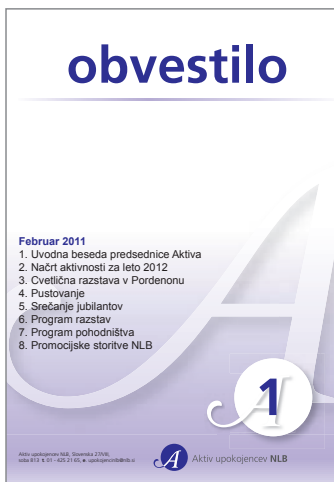
Sodelavcem in njihovim družinam za premagovanje stiske banka dodeljuje solidarnostno pomoč ob večjih naravnih nesrečah. Socialno ogroženemu delavcu oziroma njegovim ožjim družinskim članom pripada letno enkratna solidarnostna pomoč v naslednjih primerih: ob smrti delavca banke, ob smrti v družini delavca banke, v primeru elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca banke in njegovo družino in v primeru invalidnosti delavca banke.

Poplave v novembru 2012 so prizadele večji del Slovenije, med drugim tudi nekatere naše sodelavke in sodelavce, ki so od banke prejeli solidarnostno pomoč. Poleg tega je banka vsem svojim zaposlenim, ki so utrpeli gmotno škodo zaradi poplav, omogočila izredno plačano odsotnost do treh dni.

## 2.2.10. Sindikat NLB d.d. in Sindikalna organizacija NLB d.d. Domžale, članica SBS

V banki sta organizirana Sindikat NLB d.d. in Sindikalna organizacija NLB d.d. Domžale, članica SBS, v katero je vključenih okoli 2600 zaposlenih NLB d.d..

Z namenom še boljšega sodelovanja s Sindikatom NLB je Sektor za upravljanje s kadri v letu 2012 organiziral kadrovske dni in sindikatu predstavil delo sektorja, spremembe, ki so bile uvedene v tem letu ter načrte za prihodnje leto. Predstavljena je bila organizacija in vizija kadrovskega področja, kadrovska politika in strategija, model kompetenc, prenovljen kadrovski selekcijski postopek, razvoj zaposlenih in ravnanje s talenti, področje izobraževanja, učenja in usposabljanja, uvedba ciljnega vodenja s prenovo letnih pogovorov in ocenjevanje delovne uspešnosti NLB, projekt veselih počitnic ter ostale aktivnosti sektorja. Poseben poudarek pa je bil namenjen rezultatom raziskave stališč, mnenj in zadovoljstva zaposlenih v NLB d.d. in v NLB Skupini, s katerimi so bili zaposleni že predhodno seznanjeni, ter predlogu sprememb Pravilnika o sistematizaciji delovnih mest.



## 2.2.11. Aktiv upokoencev NLB d.d.

Aktiv upokoencev šteje skoraj 2000 članov in je v letu 2012 praznoval 31. obletnico delovanja. Njihove aktivnosti financira banka. V letu 2012 so se sredstva za ta namen znižala za eno tretjino in so bila namenjena socialni dejavnosti, kulturi, rekreaciji in družabnim srečanjem upokoencev, bivših sodelavcev NLB d.d.

Vsak mesec upokoenci prejmejo obvestila z aktualno ponudbo storitev banke. Vsi člani aktiva upokoencev so tudi prejemniki internega časopisa banke.



Srečanje vseh upokoencev NLB d.d. v Murski Soboti  
Martinovanje in obisk Celja

## 2.2.12. Bančno športno društvo

Zaposleni v NLB d.d. imamo Bančno športno društvo, ki članom omogoča redno rekreacijsko vadbo. Člani posameznih športnih sekcij so organizirani v ekipe, ki se udeležujejo domačih in tujih tekmovanj. Spodbujanje zaposlenih k športni aktivnosti povečuje zdravje naših zaposlenih.

V okviru športnega društva delujejo sekcije za naslednje discipline: badminton, bowling, golf, kolesarjenje, košarka, mali nogomet, namizni tenis, tenis, odbojka, pohodništvo in nordijska hoja, smučanje, šah in tek. Omogočene so tudi različne aerobne vadbe in plavanje.

Ker v letu 2012 zaradi težavnih poslovnih razmer in varčevanja ni bilo organiziranih letnih in zimskih bančnih iger, so bila tekmovanja in druženja zaposlenih organizirana v okviru posameznih športnih sekcij. V spodnji galeriji so predstavljene aktivnosti športnih sekcij na različnih športnih dogodkih zadnjih let.



Aktivnosti Bančnega športnega društva

# Družbena in okoljska odgovornost v NLB d.d.





## 3. Družbena in okoljska odgovornost NLB d.d.

### 3.1. Solidarnost do družbenega okolja

V NLB aktivno sodelujemo z okoljem v vseh regijah, kjer je NLB prisotna s poslovno mrežo. Sodelovanje s humanitarnimi športnimi in kulturnimi organizacijami v lokalnem okolju nas navdaja z občutkom koristnosti in zadovoljstvom, da lahko prispevamo h kakovosti življenja. V primerjavi s predhodnimi leti smo v letu 2012 zaradi strogih varčevalnih ukrepov občutno znižali sredstva za sponzorstva in donacije. Kljub temu smo v NLB v letu 2012 z manjšimi sponzorstvi in donacijami podprli 485 različnih organizacij in dogodkov. Donacije predstavljajo tretjino razpoložljivih sredstev.

Humanitarnim organizacijam namenjamo v NLB veliko pozornost, poleg tega pa zaposleni sodelujejo tudi v organiziranih humanitarnih akcijah, ki jih izvajajo humanitarne in okoljske organizacije. Med partnerji banke so že vrsto let krovne humanitarne organizacije in mnoge bolnišnice ter lokalne organizacije. V naših poslovalnicah so postavljeni zbiralniki za drobiž, kamor stranke prispevajo prostovoljne prispevke za akcije, ki jih organizirajo Rdeči križ, Zveza prijateljev mladine, Rdeči noski in drugi. Organizacije na tak način zberejo del potrebnih sredstev za svoje delovanje. Strankam NLB ob plačilih humanim organizacijam ne zaračunavamo provizij, s čimer humanitarnim organizacijam pomagamo pri zbiranju sredstev za svoje delovanje.

#### Donacija stanovanja, v katerem biva invalidna oseba, občini Hrastnik

Med večjimi projekti solidarnosti v letu 2012 velja omeniti donacijo stanovanja, v katerem biva invalidna oseba v občini Hrastnik. NLB d.d. je stanovanje v Hrastniku pridobila s pripojitvijo Banke Zasavje. Stanovanje je na seznamu neprofitnih stanovanj, zato se je NLB d.d. odločila, da ga donira občini Hrastnik, ki je že leta 2006 prejela naziv »Občina po meri invalidov«. V letošnjem letu načrtujejo v občini Hrastnik izgradnjo klančine za nemoten dostop invalidnih oseb v stanovanjski objekt, v katerem se nahaja donirano stanovanje, ki bo tudi v bodoče namenjeno invalidom. NLB d.d. je s tem dokazala, da ima kljub trenutni situaciji, ki je dodobra oklestila sredstva, namenjena donacijam in sponzorstvom, posluh za stisko ljudi.



Direktorica Poslovne mreže NLB d.d. Lotti Natalija Zupančič predaja stanovanje v občini Hrastnik županu Miranu Jeriču. Primopredaji sta prisostvovali tudi Viki Gaspari, direktorica Podružnice Domžale, Kamnik, Zasavje in Cvetka Možina, vodja Poslovalnice Hrastnik.



## Donacija televizorja Zavodu za usposabljanje otrok in mladostnikov Janeza Levca

DE Dom, eni od enot Zavoda za usposabljanje Janeza Levca, ki skrbi za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, ki zaradi oddaljenosti od šole ali socialne ogroženosti potrebujejo domsko oskrbo, je bil podarjen rabljen bančni televizor in video rekorder v stojalu, ki ga v Oddelku za odnose z javnostmi niso več potrebovali. V domu živi 70 otrok in mladostnikov starih od 7 do 20 let. Dom obiskujejo tudi otroci in mladostniki, ki so vključeni v oddelke vzgoje in izobraževanja, osnovno šolo s prilagojenim programom in programe nižjega poklicnega izobraževanja.

### 3.2. Kultura

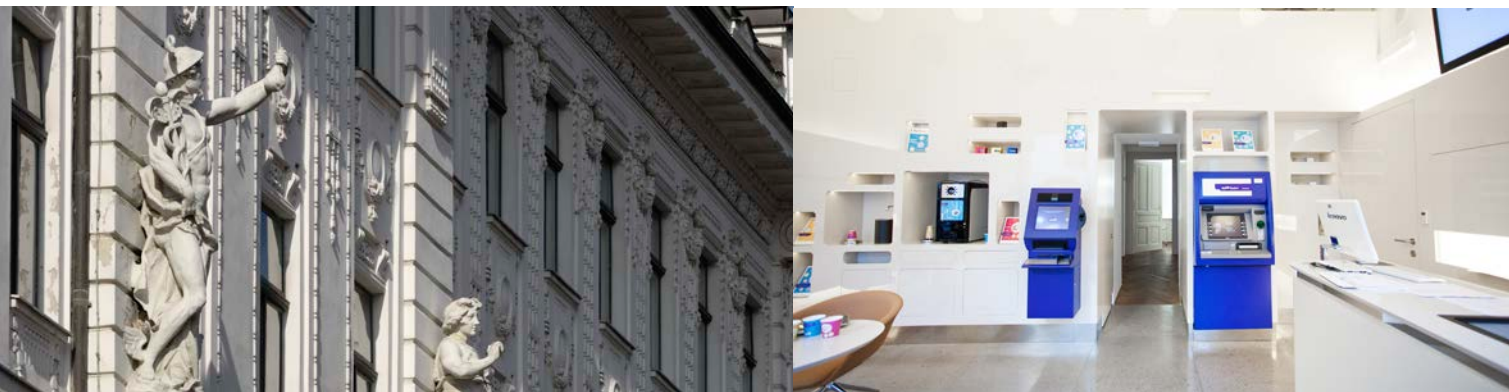
V letu 2012 smo s sponzorstvi in donacijami podprli 71 kulturnih organizacij in dogodkov, med katerimi so tudi Boršnikovo srečanje, Dnevi komedije in Festival Lent. Poleg tega skrbimo za svojo premično in nepremično kulturno dediščino in oblikujemo svojo zbirko reprezentativnih likovnih ustvarjalcev prejšnjega in tega stoletja. Prav tako sodelujemo v akcijah za obnovo kulturne dediščine Slovenije. V NLB Galeriji Avla na Trgu republike v Ljubljeni, ki ima 40-letno tradicijo, se obiskovalcem predstavljajo avtorji in trendi vizualnih komunikacij iz Slovenije, Evrope in Amerike po izboru selektorjev na razpisu izbranega neprofitnega zavoda. Vsaka razstava predstavlja priložnost za povečevanje ugleda in prepoznavnosti NLB kot organizacije, ki podpira kulturo in umetnost. Z obveščanjem javnosti dosegamo dober odziv tako zaposlenih in strank NLB d.d. kot tudi preostalih ljubiteljev kulture.

Fotografije otvoritev razstav v NLB d.d.



### 3.3. Varovanje kulturne dediščine

V poslovni stavbi Mestne hranilnice na Čopovi ulici v Ljubljani, ki je vpisana v Register nepremične kulturne dediščine, je bila konec leta 2011 odprta Bankarna – konceptna NLB poslovalnica, oziroma svetovalnica z brezplačnim osebnim finančnim svetovanjem. Sama palača je v strokovnih podlagah za varstvo kulturne dediščine ovrednotena kot umetnostnozgodovinski in arhitekturni spomenik in je predvidena za razglasitev za kulturni spomenik lokalnega pomena. Pri prenovi objekta so se upoštevale smernice Zavoda za varstvo kulturne dediščine Slovenije. Ob tej priložnosti je NLB d.d. mestu Ljubljana, meščanom in drugim obiskovalcem odprla in predala v uporabo NLB prehod, na novo odkrito pot med Čopovo ulico in Knafljevim prehodom.



### 3.4. Šport in rekreacija

S podporo rekreativnim in vrhunskim športnikom se banka uvršča med pomembne generatorje uspehov slovenskega športa. Tovrstna podpora je stalna usmeritev, realiziramo pa jo v odvisnosti od poslovnega rezultata. V letu 2012 smo tako podprli 145 športnih kolektivov in dogodkov po vsej Sloveniji. NLB je že 15 let sponzor slovenskih alpskih smučarskih reprezentanc in ponosni smo, da lahko skupaj z njimi delimo uspehe, ki jih dosegajo. Ker se zavedamo svoje družbene vloge in odgovornosti, smo ponosni, da smo lahko glavni pokrovitelj regionalne lige NLB Wheel, ki jo NLB podpira že od njene ustanovitve v letu 2009. Poleg sredstev za delovanje tekmovanja vsako leto enemu od igralcev podarimo tudi tekmovalni invalidski voziček.



Fotografije z Regionalne lige NLB Wheel

### 3.5. Aktivnosti zaposlenih NLB d.d. na področju družbene odgovornosti

Zaposleni NLB d.d. se aktivno udeležujejo humanitarnih akcij tudi izven delovnih obveznosti in z lastnimi pobudami prispevajo k družbeni odgovornosti:

- z udeležbo na krvodajalskih akcijah, ki so organizirane v okviru NLB d.d. in v lastni organizaciji,
- zbiranjem prostovoljnih prispevkov zaposlenih za sodelavce v primeru naravnih nesreč,
- zbiranjem zamaškov plastičnih steklenic v dobrodelne namene,
- ter z drugimi akcijami.

#### Krvodajalska akcija

Kri je nenadomestljiva in je najdragocenejše, kar lahko podarimo. Za potrebe krvodajalstva in zadostno preskrbo s krvjo Slovenija potrebuje več kot 350 krvodajalk in krvodajalcev dnevno.

V NLB d.d. je bilo po podatkih Rdečega križa v letu 2012 registriranih 316 krvodajalcev. Ker želimo v NLB k temu humanemu dejanju spodbuditi tudi ostale zaposlene, je bila v novembru 2012 že drugo leto zapored organizirana krvodajalska akcija, ki se jo je udeležilo 150 krvodajalcev.



Krvodajalska akcija NLB d.d. v letu 2012

#### Zbiranje prispevkov zaposlenih NLB d.d. za prizadete v poplavah v letu 2012

V akciji zbiranja prispevkov za prizadete v poplavah, smo zaposleni za sodelavce v NLB in NLB Skupini v Sloveniji, ki so jih prizadele novembrske poplave zbrali 12.455 evrov. Zbrana sredstva so bila razdeljena šestim zaposlenim NLB d.d..

## Dobrodelna košarkarska tekma v organizaciji Andreja Sladiča

Največja akcija v okviru lastne pobude in izvedbe zaposlenih NLB d.d. je bila v letu 2012 zagotovo organizacija košarkarske tekme v dobrodelne namene. Sodelavec NLB d.d. Andrej Sladič, zaposlen na Področju plačilnih sistemov in zalednih storitev, je skupaj s svojimi košarkarskimi prijatelji organiziral dobrodelno košarkarsko tekmo z namenom zbrati sredstva za protezo in drugo medicinsko pomoč za 4-letnega Matica s težavami v razvoju.

Na tekmi sta se pomerili ekipa Andreja Sladiča in ekipa zvezd, v kateri so sodelovali tudi Dušan Hauptman, Rene Mlekuž, Dušan Mravlje, Aleš Mušič, Boštjan Groznik, Matija Pintarič, Stane Baluh, Primož Cenkar, Dragan Raonić, Igor Lukšič, Milan Zver in drugi. Nastopila je tudi plesno navijaška skupina Žabice. Dobrodelna košarkarska tekma je bila organizirana v marcu 2012, v septembru pa nam je Andrej Sladič posredoval veselo novico, da je Matic s pomočjo nove proteze že shodil.



Ekipe na humanitarni košarkarski tekmi

## Sodelovanje v projektu Botrstvo

Na predlog predsednika uprave NLB d.d. se je tudi del vodstva banke vključil v prostovoljni humanitarni projekt Botrstvo, ki ga vodi Zveza prijateljev mladine Moste - Polje. Projekt Botrstvo je način pomoči otrokom in mladostnikom v Sloveniji, ki so zaradi hude materialne, socialne, zdravstvene ali družinske stiske ogroženi, prikrajšani in socialno izločeni. Boter otroku mesečno nakazuje sredstva v višini vsaj 30 EUR iz svojih osebnih dohodkov in s tem pomaga financirati šolske in obšolske dejavnosti otrok iz socialno ogroženih družin.

## Pomoč prostovoljcev iz NLB Kontaktnega centra pri zbiranju sredstev v akciji »Lepo je deliti«

Predstavniki Rdečega križa Slovenije so v septembru 2012 v Cankarjevem domu organizirali dobrodelni koncert, s katerim so se želeli zahvaliti vsem prostovoljcem za sodelovanje v akciji »Lepo je deliti« in s prostovoljnimi prispevki zbrati denar za nakup hrane ogroženim družinam.

Koncert so podprla mnoga slovenska podjetja, med njimi tudi NLB Vita d.d.. Na predlog direktorice NLB Vita d.d. Barbare Smolnikar je v akciji s sprejemom klicev pri zbiranju denarja sodeloval tudi Kontaktni center NLB. V akciji je sodelovalo 56 prostovoljcev NLB d.d. v Ljubljani in v Murski Soboti, ki so v treh urah sprejeli 2.541 klicev in zbrali 58.935 EUR denarja.



Klicni center NLB pri zbiranju prispevkov v akciji »Lepo je deliti«

### 3.6. Varovanje okolja v NLB d.d.

NLB d.d. se zaveda svoje odgovornosti do okolja in se trudi zagotavljati svoje poslovanje v smeri trajnostnega razvoja.

V letu 2012 je bilo področje Družbene in okoljske politike omejeno pri uvedbi ukrepov na področju okoljevarstva zaradi slabega poslovnega rezultata banke v preteklem letu. Uprava NLB d.d. je v letu 2011 zaradi izrednih razmer sprejela sklep, da se v letu 2012 na področju družbene in okoljske politike izvajajo le ukrepi, ki ne zahtevajo finančnega vlaganja.

#### 3.6.1. Zmanjšanje porabe papirja

NLB d.d. se trudi poslovati okolju prijazno. V skladu s tem imamo že več let v vsaki elektronski pošti pripeto zelena elektronsko sporočilo, s katerim zaposlene nagovarjamo k manjši porabi papirja - »Pomislim, preden natisnem. Vem, zakaj!«.

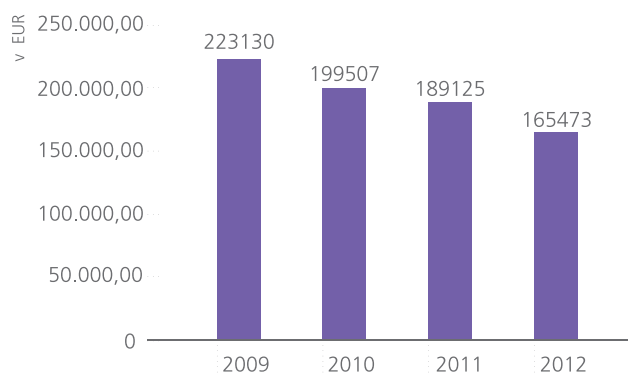
Uvedeni so bili številni ukrepi za zniževanje porabe papirja, kot so elektronski izpiski in e-računi ter storitev on-line sklepanja depozitov in elektronskega poslovanja s komitenti. V skupnih prostorih so bile nameščene mrežne multifunkcijske naprave, zaposlenim pa so bili v večjem delu odvzeti samostojni tiskalniki. Tiskalniki in multifunkcijske naprave imajo avtomatsko nastavitve na dvostransko tiskanje. Vzpostavljena je tudi možnost nadzora nad tiskanjem posamezne delovne postaje s pomočjo aplikacije PC Bilten na namizju (R:\PCbilten\BILTEN.HTA). V letu 2012 se je pričel projekt racionalizacije porabe papirja v poslovni mreži, ki bo predvidoma končan v letu 2013 in bo v naslednjih letih še dodatno pripomogel k zmanjšanju uporabe papirja.

V poslovni stavbi na TR2 je bil uveden sistem zbiranja in ponovne uporabe rabljenih kuvert. Poraba pisarniškega materiala Oddelka sekretariata se je v primerjavi s prejšnjim letom znižala za 180 EUR. Oddelke sekretariata se trudi tudi za povečanje uporabe informacijskega sistema Sodobna pisarna, s čimer bi se še dodatno zmanjšala distribucija papirnih gradiv za številne bančne odbore.

Na zmanjšanje porabe papirja pa je znatno vplivalo tudi osveščanje zaposlenih z e-novicami Družbene in okoljske politike na temo zmanjšanja porabe papirja ter splošna naravnost banke k varčevanju.

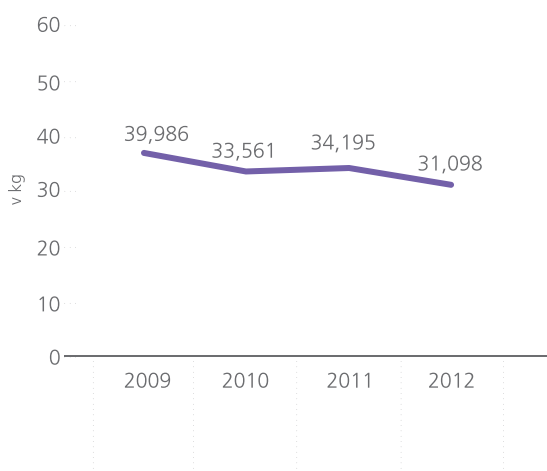
Kot je razvidno iz slike, se poraba finančnih sredstev za papir od leta 2009 do 2012 postopno znižuje. Poraba papirja se je znižala z 189.125 EUR v letu 2011 na 165.473 EUR v letu 2012, kar predstavlja letni prihranek v višini 23.652 EUR. V primerjavi z letom 2009 pa se je v letu 2012 poraba finančnih sredstev znižala za kar 25,8%.

#### Finančna sredstva, porabljena za papir v NLB d.d. v letih od 2009 do 2012



V letih od 2009 do 2012 se je zniževala tudi količina porabe papirja na zaposlenega v NLB d.d.. V letu 2009 je povprečna poraba papirja na zaposlenega znašala 39,99 kg, do leta 2012 pa se je znižala na 31,10 kg na zaposlenega, kar je razvidno iz slike 17. Zaradi zmanjševanja števila zaposlenih v zadnjih letih se je poraba papirja na zaposlenega znižala manj kot poraba finančnih sredstev. Poraba papirja na zaposlenega v NLB d.d. se je od leta 2009 do 2012 znižala za 15,9%.

#### Poraba količine papirja na zaposlenega od leta 2009 do 2012 v kg/zaposlenega



### 3.6.2. Zmanjševanje obsega odpadkov

V NLB d.d. so bili že v letu 2011 v skupnih prostorih uvedeni ekološki otoki za ločeno zbiranje odpadnega papirja, embalaže, kartuš in ostalih odpadkov, tako da zaposleni sami ločujejo vse odpadke. V večjih zgradbah ločeno zbiramo tudi iztrošene baterije. Z ločevanjem odpadkov zaposlenih se je občutno zmanjšal tudi obseg odpadkov.

Iz poslovnih prostorov smo odstranili avtomate z vodo in vsakemu zaposlenemu podarili stekleni kozarec. S to akcijo že nekaj let spodbujamo pitje vode iz pipe in manjšo uporabo izdelkov iz plastike.

V sanitarnih prostorih so bili v letu 2012 nameščeni novi podajalniki papirnatih brisač, ki so prav tako pripomogli k zmanjšanju obsega odpadkov.

### 3.6.3. Varčevanje pri sanitarnem materialu in porabi vode

Ob iskanju možnih prihrankov pri dobavi sanitarnega materiala je bilo ocenjeno, da je mogoče realizirati dodatne prihranke z uvedbo ekološko sprejemljivejših avtomatskih podajalnikov brisač in dozirnikov mila za roke. Izvedli smo testiranje različnih izdelkov več ponudnikov. Nameščeni so bili podajalniki papirnatih brisač in dozirnikov mila, ki so se najboljše izkazali med testiranjem. Na podlagi testiranj in analize je bil za leto 2012 ugotovljen prihranek pri stroških brisač, toaletnega papirja, ki je topen v vodi in mila na nivoju banke v višini 2.700 EUR. Dejanske prihranke na letni ravni bo mogoče ugotoviti v letu 2013.

Ugotovljeno je bilo, da se z uporabo varčnejših milnikov, lahko občutno zmanjša tudi poraba vode. Raziskava, ki jo je izvedel proizvajalec izdelkov za umivanje rok, kaže, da se pri umivanju rok s peno namesto tekočega mila v povprečju porabi 16% manj vode, kar bo v prihodnjih letih pomenilo dodaten prihranek.

### 3.6.4. Varčevanje z energijo in zelena energija

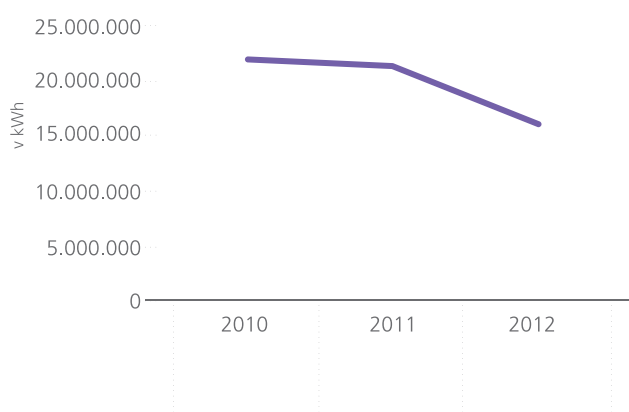
Tudi na področju uporabe električne energije skušamo v NLB d.d. uvesti čim več ukrepov za znižanje porabe in varčevanje.

Na področju ogrevanja in hlajenja smo v letu 2012 skušali zagotoviti racionalnejše ogrevanje in hlajenje delovnih prostorov z opozarjanjem zaposlenih na ustrezno namestitev senčnih žaluzij in omejevanjem gretja oziroma ohlajanja delovnih prostorov. Strokovne službe so zaposlene opozorile, da vsak posameznik lahko prispeva k racionalnejši rabi energije za ogrevanje. Priporočile so omejevanje ogrevanja v zimskem času med 20°C in 22°C ter ohlajanje poleti nad 25°C. Vsaka stopinja odstopanja nad temi priporočili namreč poleg zviševanja ogljičnega odtisa obenem prinese tudi 6% višje stroške ogrevanja oziroma hlajenja. Ohlajanje prostorov, ki poleti presega odstopanje 7°C glede na temperaturo izven hlajenih prostorov, je tudi škodljivo za zdravje.

Zagotovljen je bil tudi avtomatski izklop računalnikov čez noč.

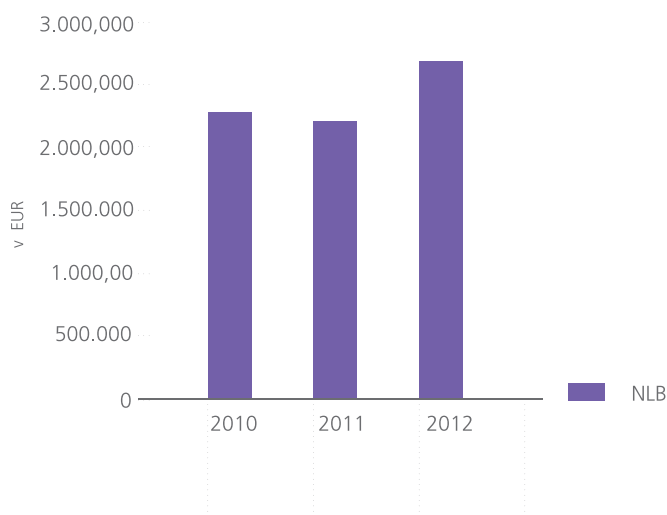
Kot je razvidno s slike se povprečna poraba električne energije v kWh od leta 2010 do 2012 znižuje zaradi različnih varčevalnih ukrepov in zaradi zmanjšanja števila poslovalnic v poslovni mreži. Izračun kWh porabe električne energije je bil pripravljen z izračunom povprečne letne porabe električne energije za vsako leto (seštevek višje in nižje tarife) in upoštevanjem povprečne cene energije za tekoče leto.

Poraba električne energije NLB d.d.  
od leta 2010 do 2012 v kWh



Kljub nižanju porabljene količine električne energije se je skupni strošek energije v letu 2012 zvišal zaradi višje cene električne energije in enkratnega dogodka, kot je prikazano na spodnji sliki. Porabljena sredstva za električno energijo od 2010 do 2012 so prikazana glede na tekoče cene.

#### Sredstva porabljena za električno energijo od 2010 do 2012 v EUR



Pričeli smo tudi z uvajanjem zelene energije. V decembru 2011 smo z Elektro Celje sklenili pogodbo za dobavo modre električne energije in v marcu 2012 prejeli njihov Certifikat Modra energija, s katerim potrjujejo, da NLB d.d. v letu 2012 uporablja 100% električno energijo iz obnovljivih virov za področje nabave, za katero skrbi Elektro Celje (ki je eden od dobaviteljev NLB d.d. in predstavlja manjši del od skupne porabe energije NLB d.d.).

### 3.6.5. Zmanjševanje ogljičnega odtisa banke

Največji delež pri povzročanju ogljičnega odtisa banke predstavljajo poraba energije za ohlajanje in ogrevanje prostorov, prevozi zaposlenih na delo in službena potovanja zaposlenih. V NLB d.d. se zavedamo obremenitve okolja z izpušnimi plini pri prihodu zaposlenih na delo, zato smo v letu 2012 na tem področju uvedli nekaj novih ukrepov za zmanjševanje ogljičnega odtisa banke.

Tudi zaradi zniževanja stroškov je bila v letu 2012 sprejeta odločitev za spodbujanje zaposlenih, da pri prevozu na delo uporabljajo železniški promet namesto avtobusnega, ki je dosti sprejemljivejši z vidika stroškov in ogljičnega odtisa. Namesto primestnega prevoza z avtobusom banka zaposlenim povrne mesečne stroške prevoza z vlakom na relacijah, kjer je železniški promet na voljo.

Pred večjimi bančnimi zgradbami je bilo povečano število mest za varno parkiranje koles zaposlenih in strank, s čimer spodbujamo uporabo kolesa za prevoz na delovno mesto.

V letu 2012 smo podelili prva ekološka parkirna mesta zaposlenim na Šmartinski cesti, kadar se trije zaposleni skupaj vozijo na delovno mesto z enim avtomobilom.

Pred poslovno zgradbo na Šmartinski cesti so bila zagotovljena tudi parkirna mesta za parkiranje motornih koles zaposlenih, kar prav tako zmanjšuje ogljični odtis prihodov zaposlenih na delo in s tem banke. V neodvisni belgijski raziskavi je bilo ugotovljeno, da bi se količina strupenih emisij v večjem mestu zmanjšala za 40 %, če bi le 10 % dnevnih migrantov za prevoz na delo uporabilo motorna kolesa namesto osebne avtomobila.

Konec leta 2012 smo pričeli z uvajanjem projekta Evropska zelena pisarna, v okviru katerega bomo v letu 2013 izmerili ogljični odtis banke. Projekt bo uveden na podlagi tematske mreže programa Leonardo Da Vinci in Network for Green Office Standardization in the EU. Z uspešno uvedbo tega



projekta bomo lahko merili in upravljali obseg zmanjševanja obremenitev okolja z izpušnimi plini na podlagi naših naporov in uvedenih okoljevarstvenih ukrepov. Če bomo do aprila 2013 projekt uspešno zaključili, bomo kandidirali tudi za pridobitev evropskega certifikata EGO European Green Office.



Ekološka parkirna mesta na ŠM



Urejena parkirna mesta za motorna kolesa na ŠM

Med lokacijama TR2 in Šmartinska 130 v Ljubljani sta že nekaj let uvedena dva Minibusa, ki med delovnim časom zaposlene prevažata na sestanke na eni in drugi lokaciji. Zaradi pogoste uporabe zaposlenih je bil v letu 2012 na vozni red Minibusa dodan dodaten termin prevoza. Z Minibusom zaposleni prihranijo veliko časa, ki bi ga drugače izgubili s sestankom na drugi lokaciji, znižuje se ogljični odtis, nižji pa so tudi stroški prevoza.

### 3.6.6. Aktivnosti v organizaciji zaposlenih NLB d.d.

24. marca 2012 je bila organizirana vseslovenska akcija Očistimo Slovenijo v enem dnevu!. NLB d.d. zaradi finančnih razmer ni sodelovala s finančno podporo, vendar pa so se čistilne akcije udeležili številni zaposleni NLB d.d. pod vodstvom lokalnih centrov društva Ekologi brez meja.

# NLB in stranke



NJE  
NIH STOPA.

Najboljih  
rokov

NLB Dan  
26.9.2012.



NLB Dan  
26.9.2012.



NLB 70

## 4. NLB in stranke

V NLB d.d. se zavedamo, da je potrebno s trajnostnim razvojem zagotavljati ohranjanje obstoječih zmogljivosti okolja za prihodnje generacije in ohranjanje zmogljivosti povezanega sistema gospodarstva in okolja. Glede na finančne zmožnosti so bili v banki pripravljene srednjeročni in dolgoročni plani aktivnosti, s katerimi želimo sodelovati pri ohranjanju naravnega kapitala in dolgoročno zasnovanega delovanja banke in tudi celotne družbe.

S ciljem osredotočenja na stranke smo v letu 2012 poglobljeno spoznavali želje strank ter nadgradili celovitost svetovanja in trženja finančne ponudbe glede na strankine želje in zmožnosti. V NLB Poslovalnicah in posebni svetovalni poslovalnici - NLB Bankarni strankam svetujemo dodatno usposobljeni svetovalci z ustreznimi licencami. Na NLB Portalu in v elektronski banki NLB Klik so sodobnejšim strankam na voljo nova orodja in pripomočki, ki omogočajo večjo urejenost osebnih in družinskih financ, hitreje doseganje zastavljenih ciljev in večjo finančno varnost.

Uspešnost prilagajanja različnim potrebam strank potrjujejo tudi raziskave različnih neodvisnih podjetij. Po rezultatih večine je NLB v zadnjih letih najbolj poznana banka v Sloveniji, z največjimi tržnimi deleži v vseh segmentih strank in pri večini bančnih storitev. Po mnenju večjega dela strank je NLB še vedno najboljša banka, ki ima vse lastnosti, ki so pomembne za izbiro banke. Poleg razširjene mreže poslovalnic in tradicije ji večji del strank pripisuje, da dobro zadovoljuje vse njihove potrebe, da ima prijazne zaposlene, da hitro rešuje zadeve komitentov, da je ugledna, z dobro, raznoliko, celovito in kakovostno ponudbo in strokovnim osebjem. NLB pa sta v nekoliko manjši meri pripisani moč in stabilnost ter cenovne ugodnosti. V letu 2012 je v raziskavi zadovoljstva z banko pri prebivalstvu, ki jo je izvedlo mednarodno raziskovalno podjetje, sodelovalo okoli 4.000 strank NLB. Raziskava je potrdila, da so stalne stranke NLB v povprečju zadovoljne ter da v NLB kljub zaostrenim razmeram ohranjamo visoko stopnjo zadovoljstva strank na večini področij. Skupni izmerjeni indeks zadovoljstva prebivalstva je bil 84, kar je enako, kot v letu 2010 (100 pomeni najvišjo stopnjo zadovoljstva). Večja usmerjenost NLB k strankam se je odrazila v nadaljnjem porastu zadovoljstva s svetovalnim osebjem, kjer NLB dosega najvišje zadovoljstvo strank. Dimenzije poslovnost, osebni pristop in pomoči stranki so bile ocenjene z 89, natančnost, strokovnost in zanesljivost pa z 88. Visoko je tudi zadovoljstvo z elektronsko banko NLB Klik in strank NLB Osebnega bančništva. Med storitvami so najvišje ocenjeni osebni računi in plačilne kartice, slednje strankam nudijo nov poenostavljen nakup na obroke in ugodnosti sheme EnKa. Zadovoljstvo različnih segmentov strank je ocenjeno od 81 do 87, kar potrjuje uspešnost prilagajanja NLB različnim potrebam strank in ustreznost strateških usmeritev za segmente. Večina stalnih strank bo tudi v prihodnosti zvesta NLB, čeprav nekatere zaradi ugodnejših cen uporabljajo tudi storitve konkurenčnih bank.

Skrivnostni kupci specializiranega podjetja so tudi v letu 2012 obiskali vse NLB Poslovalnice in navidezno kupovali storitve. Po vnaprej zastavljenih standardih so preverili in ocenili, kako poteka trženje NLB storitev. Izpolnjevanje zastavljenih najvišjih standardov je bilo v povprečju 80%, kar je najvišji doseženi rezultat do sedaj. Večina NLB Poslovalnic že dosega visoko stopnjo izpolnjevanja različnih standardov osebnega pristopa, strokovnega znanja, veščin in kakovosti trženja. Tudi prodaja drugih finančnih storitev članic NLB Skupine kot so bančno zavarovalništvo NLB Vite in NLB Skladov poteka v skladu z zakonodajo.

Raziskave oglaševanja NLB v letu 2012 so potrdile, da stranke dobro opažajo sporočila ključnih trženjskih akcij in da je njihova sporočilnost in prepoznavnost oglaševanih storitev ustrezna. Strankam smo zagotovili še več različnih načinov informiranja o NLB novostih in ugodnostih v tiskani in sodobni obliki.

Poleg klasičnih raziskav v NLB tudi sami izvajamo raziskave s ciljem spoznavanja želja strank in analiziramo mnenja in odzive strank in se nanje odzivamo z ukrepi na različnih področjih. Tudi v prihodnjih strateških dokumentih smo v NLB stranke postavili v ospredje, zato na podlagi dosedanjih rezultatov in upoštevanja želja strank pričakujemo, da bo NLB Skupina uspela ohraniti dober položaj pri strankah tudi v prihodnosti.

### 4.1. Družbena in okoljska drža NLB d.d. pri presoji projektov

Investicije, ki jih financiramo z dolgoročnimi instrumenti, preverjamo na podlagi enotnih pravil ne glede na to, kje se investicija izvaja. V sklopu teh pravil preverjamo tudi okoljske in okoljevarstvene vidike ter varnost pri delu.

Minimalno stopnjo doseganja teh praks določa že zakonodaja. Za vsak poseg v prostor, kjer je potrebno gradbeno dovoljenje, je potrebno pridobiti presojo vplivov projekta na okolje in okoljevarstveno soglasje. Če investitor takega soglasja ne pridobi, ne more dobiti gradbenega dovoljenja. Ker banka odobritev in črpanje dolgoročnih kreditov za projekt pogojuje s tem, da ji investitor predloži gradbeno dovoljenje, lahko sklepamo, da je relativno majhna verjetnost, da bi podprli projekt, ki bi bil škodljiv za okolje.

NLB d.d. na enak način presoja vse projekte, za katere je predvideno dolgoročno kreditiranje, če je predlagani znesek naložb višji od treh milijonov evrov ne glede na to, v kateri državi naj bi se projekt izvajal. Če naj bi se projekt izvajal v državah kandidatkah EU, pri presoji smiselno uporabljamo določila s področja varstva okolja, ki veljajo za EU. Prav tako upoštevamo že sprejete politike članic Skupine NLB.

## **4.2. Financiranje okoljevarstvenih projektov**

NLB d.d. že vrsto let najema kreditne linije pri mednarodnih finančnih institucijah, ki imajo v večini primerov vgrajen okoljevarstveni vidik. Pri oblikovanju ponudbe iz teh sredstev je potrebno upoštevati, da gre praviloma za projekte daljših ročnosti.

NLB je v preteklosti intenzivno sodelovala z različnimi mednarodnimi finančnimi institucijami (EIB, CEB, KFW, EBRD, SID) pri najemanju dolgoročnih kreditnih linij. Sredstva iz omenjenih kreditnih linij so namenska in sicer so namenjena financiranju projektov malih in srednje velikih podjetij.

Mednarodne finančne institucije pri svojem delovanju sledijo načelom trajnostnega razvoja, pri čemer je poseben poudarek na varstvu okolja in socialnem razvoju.

V letu 2012 je NLB d.d. za okoljske projekte svojih komitentov iz linij SID, EIB in CEB namenila 18.474.525,39 EUR za 60 projektov. Sredstva so bila večinoma namenjena projektu izgradnje sončnih elektrarn, nakupu za okolje sprejemljivejših vozil in posodobitvi strojne opreme.

Banka je v letu 2012 izpolnila vse obveznosti poročanja, ki izhajajo iz podpisanih pogodb.

## **4.3. Usmerjevalne in preventivne pobude našim strankam**

Pri odobranju naložb banka skrbi, da so zagotovljena načela zaupanja, spoštovanja pravnih okvirov poslovanja ter družbene in okoljske odgovornosti banke.

Banka želi poslovati le s komitenti, ki jim je mogoče zaupati, in pričakuje, da njeni komitenti (tako lastniki kot vodstvo podjetja) poslujejo skladno z načeli poslovne etike ter z ustrežno ravno odkritosti v komunikaciji. Banka brezpogojno upošteva zakone, predpise in drugi pravni okvir in ne financira dejavnosti, za katere obstaja vedenje ali utemeljeni sum, da vsebujejo kršitve veljavnega pravnega, davčnega ali regulatornega okvira. V primeru dvoma banka zahteva od podjetja predložitev ustreznih dokazil (licence, dovoljenja, itd.).

Banka pri sklepanju poslov s posebno pozornostjo obravnava komitente, ki so lahko zaradi povezanosti z družbeno manj sprejemljivimi dejavnostmi (kot je npr. proizvodnja orožja za množično uničevanje, ipd.) za banko in družbo v širšem pomenu nesprejemljivi. NLB d.d. lahko svojo družbeno in okoljsko držo izkazuje tako v omejevalnem kot v spodbujevalnem smislu.

## **4.4. Pravna podlaga za poročanje o okoljskih vidikih v kreditnih pogodbah**

V letu 2012 smo v banki nadaljevali prilagajanje kreditnega postopka z označevanjem namena kredita za boljši pregled naložb. V kreditne pogodbe smo vnesli dodatne varovalke za realizacijo družbenih in okoljskih načel, in sicer:

- dodatno jamstvo kreditojemalca, da je pridobil vsa dovoljenja, soglasja in odobritev, zahtevana z veljavnimi predpisi s področja varstva okolja in socialnega varstva, da predpise spoštuje ter da je sprejel vse potrebne ukrepe za spoštovanje veljavne zakonodaje;

- dodatno zavezo kreditojemalca, da se zavezuje banki enkrat letno predložiti ustrezna dokazila o plačevanju javnopravnih obveznosti, in dodatno zavezo, da kreditojemalec posluje in deluje v skladu z vsemi, za kreditojemalca in njegovo poslovanje, veljavnimi slovenskimi predpisi in predpisi EU, vključno z okoljevarstvenimi in socialnimi predpisi, uredbami EU s področja varčevanja z energijo, zdravja in varnosti in z merodajnimi mednarodnimi pogodbami s tega področja, ter da banki
- razlog, da sme banka odstopiti od pogodbe, odložiti ali odpovedati črpanje kredita in zahtevati takojšnje plačilo celotnega preostalega dolga, je tudi neizpolnjevanje obveznosti s področja okoljske in socialne politike in plačevanja javnopravnih obveznosti.

#### 4.5. Prilagajanje na kriterije Ekvatorskega principa (EP)

Pravila poslovanja banke želimo v bodoče uskladiti s pravili Ekvatorskega principa in se pridružiti skupini bank, ki so Ekvatorski princip že sprejele. Pričeli smo informativno označevati dolgoročne kredite za investicije v skladu s klasifikacijo EBRD in IFC. Zmanjšana investicijska aktivnost komitentov NLB d.d. v prvi polovici leta 2012 ni posebej narekovala potreb po intenzivnem razvoju poslovnih prilagoditev na kriterije Ekvatorskega principa. V juliju 2012 smo dokončno razvili funkcionalnost informacijske tehnologije v aplikaciji Podpora za odobravanje naložb in depozitov, ki omogoča, da se na sklenjenem poslu označi tip investicije po IFC klasifikaciji. Nadaljnje aktivnosti so zaradi racionalizacije poslovanja zaustavljene.

#### 4.6. Družbena in okoljska politika do strank

Ponudba NLB vključuje produkte, storitve in tržne poti, ki posegajo tako na področje okoljske kot tudi družbene politike. Z vidika okoljske politike NLB vključuje storitve NLB Skladi - Naravni viri delniški NLB Skladi Farmacija in zdravstvo delniški, posebna ponudba NLB kreditov za odpravo posledic poplav za fizične osebe (zaposlenim v primeru elementarnih nesreč pripada posebna solidarnostna pomoč), ponudba kreditov iz virov EIB, SID in CEB s specifičnimi nameni, ki spodbujajo k realizaciji okoljevarstvenih in družbenih projektov, storitve NLB E-računa. Z vidika družbene politike pa ponudba vključuje NLB Študentski kredit, NLB Kredit za študij, NLB Posebni namenski kredit za znanje, šport in zdravje, NLB Stanovanjski kredit (7 različic), Varčevalno naložbena življenjska zavarovanja.

Nadgradnja ponudbe na področju elektronskega poslovanja teče v smeri opravljanja čim večjega števila storitev z uporabo spletnih rešitev. Aktivnosti so usmerjene k ukinjanju papirnih izpiskov in prehod na elektronsko obveščanje o storitvah (kar strankam predstavlja večjo preglednost in poenostavitev poslovanja) in s tem okolju prijazno ravnanje. Neprestano se proučujejo tudi možnosti izboljšav/sprememb na področju varnosti elektronskega poslovanja. Zavedamo se namreč, da z zagotavljanjem visoke varnosti elektronskega poslovanja pripomoremo k zadovoljstvu strank pri uporabi sodobnih tržnih poti.

NLB je s šolo GEA COLLEGE – Fakulteta za podjetništvo sklenila pogodbo o medsebojnem sodelovanju, po kateri lahko za kredit zaprosijo redni študentje omenjene šole, ki so tudi komitenti NLB. Pogodba velja do 30.9.2013 oziroma za šolsko leto 2012/2013. Namen kreditov je plačilo šolnine Izbobraževalnega programa Gea College Fakulteta za podjetništvo Piran.

V NLB smo že pred dobrim letom začeli aktivno delovati tudi na področju finančnega opismenjevanja fizičnih oseb. V 2011 smo odprli NLB Bankarno, prvo konceptualno bančno poslovalnico, ki združuje klasično bančno ponudbo in novo svetovalno-izobraževalno vlogo. Cilj Bankarne je strankam ponuditi brezplačne finančne nasvete bodisi iz rok NLB svetovalcev za osebne finance bodisi preko brezplačnih delavnic, ki jih kontinuirano izvajajo. NLB Bankarna predstavlja mesto sodobne bančne tehnološke opreme, ki je na voljo strankam za uporabo in preizkušanje (iPad, bančni avtomat, bančni infomat, zaslon na dotik, elektronski prikazovalniki) in hkrati čitalnico z dnevnimi časopisi, finančnimi revijami in priročniki, brošurami, poljudno finančno literaturo ter brezplačnim brezžičnim dostopom do spleta za poučno sprostitev in osvežitev. Dogodki finančnega opismenjevanja so se začeli aktivno izvajati tudi v okviru podružnic na lokalnem nivoju po celotni Sloveniji. Postopoma bomo uvajali tudi finančno opismenjevanje poslovnih strank in s svetovalnimi vsebinami podpirali ponudbo in strokovne dogodke.

V dolgoročnem obdobju želimo strankam ponuditi prilagojene produkte za naslednje vrste projektov, ki ustrezajo kriterijem:

- učinkovita raba energije (URE) in
- obnovljivi viri energije (OVE).

#### **4.7. NLB d.d. - zagotovitev dostopnosti storitev vsem strankam**

Na nekaterih lokacijah bankomatov in v nekaterih poslovalnicah je bil strankam zagotovljen lažji dostop za funkcionalno ovirane osebe. Ob prenovi poslovalnic, če bodo za to na razpolago finančna sredstva, bo dostop zagotovljen tudi v drugih poslovalnicah in poslovnih zgradbah banke.

V nekaterih poslovalnicah so bile že odpravljene tudi vizualne ovire, ki onemogočajo jasno zaznavo prostora ter postavljene usmerjevalne grafike (usmerjevalne in obveščevalne table in smerokazi).

# Komuniciranje na področju družbene in okoljske politike





## 5.1. Nagrade in certifikati s področja družbene in okoljske politike v letu 2012

NLB d.d. je konec leta 2011 pridobila osnovni Certifikat Družini prijazno podjetje in v letu 2012 uspešno nadaljevala z uvajanjem ukrepov. Certifikat Družini prijazno podjetje uporabljamo v vseh kadrovskih medijskih objavah.

### OSNOVNI CERTIFIKAT



Certifikat Družini prijazno podjetj

Sektor za upravljanje s kadri je na 15. konferenci o ravnanju z ljudmi prejel priznanje za tretje mesto za HRM (Human Resource Management), ki jo že deset let podeljuje Planet GV v sodelovanju z revijo HRM. Namen priznanja je predstavitev uspešnih HRM projektov iz prakse slovenskih podjetij in spodbujanje uvajanja novih projektov na področju ravnanja z ljudmi pri delu. Za NLB d.d. je to že drugo priznanje zapored, v lanskem letu je namreč zasedla prvo mesto.



Priznanje HRM za tretje mesto za leto 2012

## 5.2. Javna objava letnega poročila

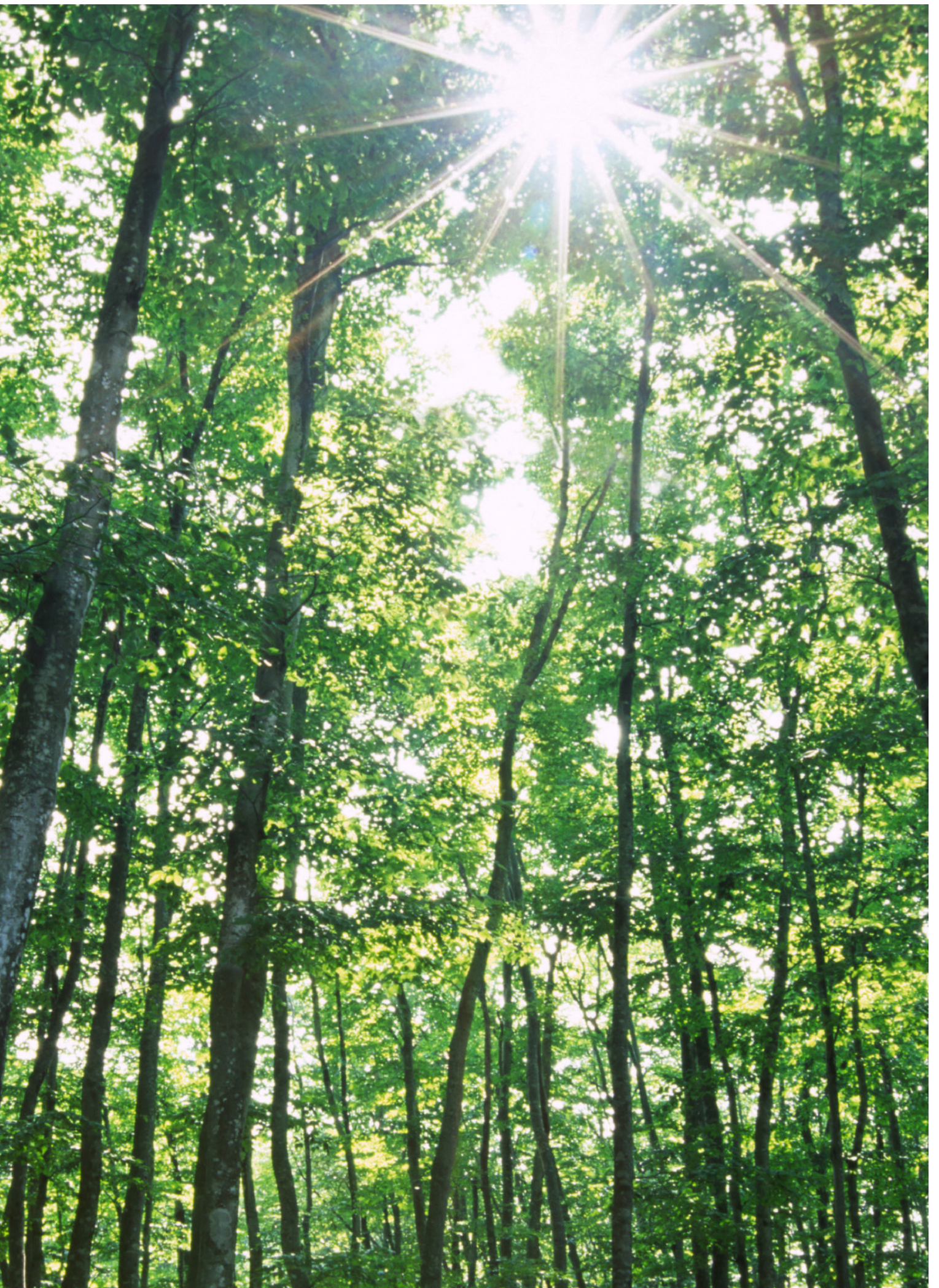
Področje družbene in okoljske politike vsako leto pripravi poročilo, ki je vključeno v letno poročilo NLB d.d. Poročilo bo javno objavljeno na spletni strani NLB d.d. Za še jasnejše predstavljanje dosežkov družbenih in okoljskih aktivnosti smo za leto 2012 prvič pripravili ločeno poročilo o izvajanju družbene in okoljske politike NLB. Po potrebi izjave o dosežkih družbene in okoljske politike javnosti podaja predsednik banke in Oddelek odnosov z javnostmi.

## 5.3. Obvestila zaposlenim s področja družbene in okoljske politike

Za zaposlene so mesečno pripravljene kratke e-novice, s katerimi obveščamo o zadnjih aktivnostih na področju družbene in okoljske politike (DOP). Članek o družbeni in okoljski politiki je objavljen v vsaki številki internega bančnega časopisa Koncept. Na spletnih straneh NLB-net je objavljen Eko priročnik, s katerim seznanjamo zaposlene z varčnim ravnanjem z obnovljivimi in neobnovljivimi viri. V letu 2013 bodo prenovljene tudi spletne strani Družbene in okoljske politike NLB.

# Družbena in okoljska politika v NLB Skupini





## 6. Družbena in okoljska politika v NLB Skupini

Tudi v Skupini NLB se bančne članice zavedajo pomembnosti vrednot družbene in okoljske politike, na katerih bo družba temeljila v prihodnosti. Konec leta 2011 so dokument Družbena in okoljska politika potrdile vse bančne članice NLB Skupine.

V nadaljevanju poročila so predstavljeni ključni dosežki po posameznih bankah v Skupini NLB na področju družbene in okoljske politike v letu 2012.

### 6.1. NLB Montenegrobanka a.d., Podgorica

#### Obnova prve učne poti »Lipovik« v Nacionalnem parku Skadarsko jezero

Veseli nas, da smo v NLB Montenegrobanki a.d., Podgorica, lahko pomagali pri obnovi prve učne poti »Lipovik« v Nacionalnem parku Skadarsko jezero. S tem želi banka poudariti svojo zavezanost k varstvu okolja s približevanjem pomembnih območij večjemu številu državljanov v Črni Gori.

Nacionalni parki imajo, poleg varstva naravnih virov in popularizacije naravnega bogastva, vse večjo veljavo tudi na področju izobraževanja otrok in odraslih. S tem ozaveščajo javnost o okoljskih vprašanjih in ohranjanju naravnih virov, spodbujajo bivanje v naravnem okolju in posledično vplivajo na krepitev turizma v regiji. Eden od priljubljenih elementov tovrstnega izobraževanja so tudi učne ali tematske poti.

V Črni Gori trenutno ni nobene podobne učne poti. Potreba po tovrstnih projektih z namenom praktičnega učenja v naravnem okolju, varstva okolja, ozaveščanja javnosti o okoljskih vprašanjih in spoznavanja bogastva ekosistema kot v Nacionalnem parku Skadarsko jezero pa se povečuje. Na ta način so naši ukrepi pomagali Nacionalnim parkom Črne Gore (NPČG), banka pa v regiji deluje kot družbeno odgovorna institucija.

Nacionalnemu parku Črne Gore je NLB Montenegrobanka podarila 5.000 EUR za prenovo naravne poti in organizirala šolo v naravi za otroke Osnovne šole »Pavle Rovinski« iz Podgorice in »Boro Vukmirović« iz Rijeke. Otroci so imeli priložnost spoznati Skadarsko jezero na vožnji s čolni, kjer so jim vodiči predstavili značilnosti in pomen Skadarskega jezera.

Realizacijo projekta učne poti »Lipovik« je omogočila NLB Montenegrobanka skupaj z njenimi uporabniki Visa Elektron plačilne kartice v okviru dolgoročnega projekta pod naslovom »Obdarujmo naravo«. Te kartice krasijo najlepši prizori petih nacionalnih parkov v Črni Gori, z njihovo uporabo pa banka donira 0,1 % od vsake transakcije za nadaljevanje projekta Nacionalnega parka Črne Gore. Uporabniki kartic z izbiro motiva sami izberejo, kateremu narodnemu parku bodo namenili pomoč. Na ta način NLB Montenegrobanka promovira svojo novo ponudbo na področju kartičnega poslovanja.

#### Donacija Kliničnemu centru Črne Gore

NLB Montenegrobanka je Kliničnemu centru Črne Gore podarila 10.000 EUR za namen prenove enega izmed oddelkov Otroške bolnišnice v Podgorici. Istočasno je 25 bančnikov darovalo kri Centru za transfuzijo krvi KBC Črne Gore.

Primeri dobre prakse družbene in ekološke odgovornosti NLB Montenegrobanke so bili v črnogorski javnosti sprejeti kot izrazito humano in odgovorno dejanje do družbe in širšega okolja.

#### Akcija Banka hrane

NLB Montenegrobanka AD Podgorica je na Dan boja proti revščini donirala 500 EUR za Banko hrane - Podgorica.

V sodelovanju s trgovsko verigo „Delhaize“ je bilo pripravljenih 48 paketov z osnovnimi življenjskimi potrebščinami, ki so bili podarjeni družinam, ki so potrebovale pomoč. Vsak paket je vseboval 3 kg moke, 2 kg sladkorja, 2 l olja, 2 kg riža, konzerve s hrano in sredstva za higijeno (milo, pralni prašek in zobna pasta) NLB Montenegrobanka sodeluje v tej akciji že tretje leto zapored. S to donacijo se je NLB Montenegro predstavila kot družbeno odgovorno podjetje, ki se vedno odzove na klic na pomoč tistim, ki to najbolj potrebujejo. Banka hrane - Podgorica je nevladina, humanitarna fundacija, ki je bila ustanovljena v letu 2010 s ciljem zmanjšanja revščine v Črni Gori s ciljem boja proti lakoti in proti

razmetavanju s hrano. Banko Hrane je podprla tudi Evropska federacija bank hrane (FEBA), s sedežem v Parizu. Banka hrane je svojo dejavnost zasnovala na ideji doniranja in razdeljevanja hrane in tudi na promociji solidarnosti med prebivalci.

Glavna dejavnost Banke hrane je zbiranje kmetijskih, industrijskih in trgovskih proizvodov, njihovo skladiščenje, sortiranje in distribucija proizvodov socialno ogroženemu prebivalstvu ob posredovanju humanitarnih organizacij in socialnih inštitucij.

FEBA je u preteklem letu pomagala petim milijonom revnih. Črnogorska banka hrane pa je uspela v dveh letih delovanja pomagati preko 20 000 družinam in razdeleila več, kot 60 ton hrane. Pomoč so naslovili tudi na več kot 50 različnih organizacij in združbenj valdnega in nevladnega sektorja.

## 6.2. NLB Tutunska banka a.d., Skopje

### Razstava Miroslava Masina »S čelom na prst«

Nadaljujoč svojo tradicijo zveste podpornice umetnosti je NLB Tutunska banka 25. aprila 2012 ponosno odprla razstavo uglednega umetnika Miroslava Masina z naslovom »S čelom na prst« v galerijskem prostoru v pritličju poslovne stavbe banke.



Razstava Miroslava Masina

Svečane otvoritve razstave so se udeležili predstavniki diplomatsko-konzularnih predstavništev v Republiki Makedoniji, mednarodnih organizacij, nevladnega sektorja in poslovne skupnosti, kakor tudi številni domači umetniki. Razstava je bila odprta tri tedne. V tem času so si številni obiskovalci ogledali razstavo vedno originalnega Miroslava Masina.

### Dobrodelna prodaja umetniških del v NLB Tutunski banki

V galerijskem prostoru banke je bila izvedena dobrodelna prodaja umetniških del uglednih makedonskih umetnikov, s čimer NLB Tutunska banka nadaljuje s svojo tradicionalno podporo umetnosti in dobrodelnosti. Prodaja umetniških del je del prvega Mednarodnega dobrodelnega bazarja v Republiki Makedoniji, ki je bil organiziran na pobudo makedonske nevladne organizacije »Macedonia Welcome Center«, in sicer v okviru Svetovnega dneva otroka.

Umetniška dela uglednih makedonskih umetnikov, kot so Vasko Taškovski, Jordan Manasijeski, Kole Manev, Ilija Penušliski, Sveto Manev, Vladimir Georgievski, Žani, Miroslav Masin, Mirko Vujisič, Nataša Milovančev, Konstantin Kačev, Dragan Spaseski, Nikola Ugrin, Vančo Jakov, Lidija Vujisič, Resat Ameti, Stefan Hadžinikolov, Dimitar Gašpar, Jana Maneva, Toni Šulajkovski, Dimitar Dimitrov, Snežana Zafirovska, Eli Ain in Aleksandar Zafirovski, je podarila galerija »Bukefal« iz Ohrida.

Dogodek v organizaciji NLB Tutunske banke je otvoril veleposlanik Republike Slovenije v Skopju in častni predsednik prvega Mednarodnega dobrodelnega bazarja N.E., Alan Brian Bergant.

Vsa zbrana sredstva od prodaje umetniških del so bila namenjena Osnovni šoli »Ildnina« iz Skopja – šoli za otroke s posebnimi potrebami in motnjami v telesnem in duševnem razvoju.





DMWC International Charity Bazaar 2012 and "Bukefal" Art Gallery invite you to a

**CHARITY EXHIBITION AND SALE**  
of works by prominent Macedonian painters and art works produced by primary school students from Skopje

The exhibition will be opened by  
H.E. Mr. Alain Brian Bergant, Ambassador of the Republic of Slovenia and Honorary President of DMWC International Charity Bazaar 2012

All income will be donated to "Idnina" school for children with special needs in Skopje

**Thursday, 31 May 2012, 19:00 hrs**  
Gallery of NLB Tutunska banka, Vodnjanska 1, 1000 Skopje.

**NLB Tutunska banka**



Vabilo na dobrodelno prodajo

Dobrodelna prodaja umetniških del

### Uspešna praznična človekoljubna akcija

Ob novoletnih in božičnih praznikih je NLB Tutunska banka organizirala človekoljubno akcijo zbiranja novih in rabljenih, vendar dobro ohranjenih igrač, z namenom, da tistim, ki nas obdajajo z najslajšim nasmehom - našim otrokom - polepšamo vsakodnevno življenje. V akciji smo vse dobro ohranjene igrače, ki so jih podarili zaposleni in komitenti banke, podarili otrokom iz SOS Otroške vasi, iz Materinskega doma Skopje in iz Doma za otroke brez staršev Skopje.

Za ta namen so bile na sedežu banke pred našo novoletno jelko postavljene škatle za zbiranje igrač. NLB Tutunska banka se vsem zaposlenim in komitentom banke zahvaljuje za humanost in podarjene igrače.



Obdaritev otrok z zbranimi igračami

### NLB Tutunska banka – gostiteljica dveh razstav

NLB Tutunska banka in slovensko veleposlaništvo v Republiki Makedoniji sta v poslovnih prostorih banke organizirala razstavo ob obletnici državnosti Republike Slovenije. Na razstavi so bile predstavljene oblikovalske rešitve, ki odražajo identiteto Republike Slovenije, kot so nekdanja valuta – tolar, državni grb, osebni dokumenti in oznake institucij, ki jih je oblikoval oblikovalec Milenko Licul.

Na otvoritvi razstave so prisotne nagovorili veleposlanik Slovenije v Makedoniji Alan Brian Bergant, predsednik upravnega odbora NLB Tutunske banke, Gjorgji Jančevski in viceguverner Banke Slovenije, g. Darko Bohnec. Ob tej priložnosti so bila podeljena tudi priznanja za posebne zasluge makedonskim državljanom, ki so po osamosvojitvi Slovenije dali poseben prispevek afirmaciji njene kulture, jezika in mednarodnega ugleda v Makedoniji in v svetu.



Razstava ob obletnici državnosti RS

Razstava v čast umetnika Denisa Bowena

Druga razstava je bila odprta v čast umetnika Denisa Bowena, enega od velikanov sodobne britanske umetnosti, ki je v času svojega bivanja v Makedoniji ustvaril veliko umetniških del ter svoje znanje prenašal tudi na študente Fakultete za likovno umetnost v Makedoniji.

Obe razstavi sta doživeli pozitivne kritike v pisnih in elektronskih medijih, otvoritev so obiskali številni komitenti NLB Tutunske banke, predstavniki medijev, diplomatskega in političnega kroga, kakor tudi številni ljubitelji umetnosti.

### Humanitarna akcija v soorganizaciji s slovensko ambasado



Del zbranih oblačil in obutve

Ambasada Republike Slovenije in NLB Tutunška banka sta organizirali akcijo zbiranja rabljenih oblačil in obutve, ki so bili podarjeni Zavetišču za brezdomce mesta Skopje v organizaciji Ambasade Republike Slovenije. Zaboji za obleke in obutev so bili postavljeni v avli glavne stavbe NLB Tutunske banke vsak dan v času obratovanja banke.

### Človekoljubna akcija v organizaciji Rdečega križa mesta Skopje in NLB Tutunske banke

Ob Tednu solidarnosti se je NLB Tutunška banka pridružila akciji Rdečega križa mesta Skopje pod motom »Vaš prispevek – pomembna pomoč«. Pri banki je namreč odprt namenski račun za donacije, na katerega so lahko zaposleni banke (brez provizije) nakazovali po 100 denarjev. S svojim prispevkom

je vsak zaposleni, odpovedujoč se sredstvom, namenjenim za zajtrk, prispeval k zbiranju sredstev za pripravo živilskih paketov za manj srečne družine iz ruralnih območij, starejše občane in osebe s posebnimi potrebami.

### Posadi drevo – posadi svojo prihodnost

NLB Tutunska banka je podprla 8. akcijo za pogozditev v Republiki Makedoniji: »Posadi drevo, posadi svojo prihodnost«. Skoraj v vsakem mestu, kjer ima banka svojo poslovalnico, je po ena skupina zaposlenih NLB Tutunske banke skupaj z občani sodelovala pri pogozditvi na različnih lokacijah. Posajenih je bilo nekaj manj kot 6 milijonov stebel v bližini naselij, jezer in poleg cest, s čimer bo skupno število posajenih sadik vseh akcij znašalo 44 milijonov.



Zaposleni NLB Tutunske banke

Sajenje dreves

## 6.3. NLB Prishtina sh.a., Priština

### 6.3.1. Družbene aktivnosti

#### Razvoj in področje varnosti zaposlenih pri delu

NLB Prishtina posveča največ pozornosti ljudem, njihovem znanju, zmožnostim, sposobnostim, odnosom in vrednotam, katerih značilnosti se upošteva tudi pri njihovem zaposlovanju v banki. Poleg tega banka pri samem kadrovanju in medtem, ko je zaposleni zaposlen v banki, ne razlikuje med zaposlenimi na osnovi rasne pripadnosti, barve kože, spola, verske pripadnosti, starosti, zakonskega stanu, politične opredelitve, narodne pripadnosti ali družbenega statusa, jezika ali članstva v sindikatu, kar bi vodilo do izničenja ali zanikanja enakih možnosti zaposlitve ali napredovanja. Etični kodeks banke opredeljuje ukrepe, ki jih je potrebno sprejeti v primeru neprimerne verbalnega obračunavanja, neverbalnega ali fizičnega nasilja, spolnega nadlegovanja z namenom razžalitve in spodkopavanja osebnega dostojanstva, še posebej v primerih, kjer so okoliščine zastrašujoče, sovražne, ponižujoče ali žaljive za zaposlenega.

#### Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih

Trendi, ki smo jih trenutno zaznali, kažejo, da se bodo v družbi začele uveljavljati nove vrednote, ki so v osnovi nematerialne, kot na primer znanje, informacije, komunikacija in inovativne zamisli. V poročanem obdobju so se omenjeni trendi kazali tudi v jasno izraženem namenu delovanja banke. Glavni element za realizacijo namena banke je bil še vedno človek in njegovo delo. Pri tem je zelo jasno izpostavljeno dejstvo, da je nenehna potreba po znanju primarna potreba vsakega človeka. Vsak posameznik lahko pridobi znanje v učnem procesu, ki se prične v otroštvu in nadaljuje celo življenje. V današnjem času izobraževanje poteka na formalen in neformalen način in v našem primeru je oblika neformalna. V poročanem obdobju si je banka prizadevala poglobiti znanje svojih zaposlenih preko seminarjev s predstavitvijo dogodkov in nalog na osnovi izkušenj (NLB d.d.), delovnih sestankov na določeno temo ter z izvedbo izobraževalnih vsebin znotraj in izven banke, obravnavo posameznih primerov in predavanj o določeni temi. V poročanem obdobju so se zaposleni udeleževali izobraževanj na naslednji način:

- 1557 znotraj banke,
- 41 v NLB skupini,



- 10 izven banke (na različnih združenjih in v organizacijah,
- 20 na različnih konferencah (okroglih mizah),
- banka je sklenila pogodbo z 10 zaposlenimi za individualno elektronsko učenje angleškega jezika v povezavi z matično banko,
- v tem obdobju je banka dodelila 2 štipendiji za podiplomski študij za zaposlene.

## Pogodbe za izvedbo učnega procesa in praktičnega dela

Banka je sklenila pogodbo o sodelovanju z dvema univerzama. V skladu s pogodbo banka sprejme na delo študente univerzitetnega programa za izvedbo praktičnega dela učnega načrta ali pa se naloge dodeli na individualni osnovi v skladu z zahtevami študenta.

Strokovne službe izvedejo predstavitev poslovne etike in kulture za študente, ki pričenjajo z delom v banki. V poročanem obdobju je v banki izvajalo program praktičnega dela 125 študentov, za kar so prejeli ustrezno potrdilo.

## Solidarnost zaposlenih

Na osnovi zahtev in pobud prejetih s strani strank in zaposlenih, ki so jih analizirale strokovne službe, je banka po elektronski pošti pozvala vse zaposlene k prostovoljnemu finančnim prispevkom. V poročanem obdobju je banka v petih primerih pomagala pri prostovoljnem zbiranju sredstev za zdravljenje družinskih članov zaposlenih v banki. Zagotavljanje storitev različnim kategorijam strank

Znotraj svojih poslovnih aktivnosti banka zagotavlja posojila za izboljšanje stanovanjskih pogojev širšemu obsegu strank z nižjimi obrestnimi merami, ko jih imajo krediti za stanovanjske projekte.

Banka je sklenila pogodbo z več zasebnimi univerzami, s čimer lahko študenti pridobijo ugoden kredit za nadaljevanje študija. Dvig pokojnin je olajšalo lobiranje banke na nivoju Združenja bank na Kosovu, s čimer je bila upokoječnem v soglasju z ustreznim ministrstvom omogočena uporaba debetnih kartic, zaradi česar jim za dvig pokojnine ni več potrebno osebno obiskati banke.

## Varovanje zdravja zaposlenih

Za zaščito zdravja svojih zaposlenih je banka izboljšala zavedanje delavcev o ohranjanju zdravja preko različnih načinov komunikacije. Banka je ponovno sklenila pogodbo o zdravstvenem zavarovanju s podjetjem "Illyria", ki ga krije banka. Istočasno lahko zaposleni sklenejo zdravstveno zavarovanje za ožje družinske člane, ki ga krijejo sami iz svoje plače.

V poročanem obdobju je ginekološka klinika "Bahçeci" predstavila ženskam, ki so zaposlene v banki, potencialne zdravstvene težave na tem področju. Banka je sodelovala tudi v projektu nakupa mobilne naprave za mamografijo, ki so ga sprožile članice parlamenta preko Združenja bank na Kosovu.

## Podpora strank

Tistim strankam, ki v svojem poslovanju zaidejo v težave in ne zmorejo več poravnati svojih obveznosti, banka pomaga z reprogramiranjem posojil ter v sodelovanju s stranko najde ustrezno rešitev in ji nudi podporo pri odpravljanju težav.

## 6.3.2. Okoljske aktivnosti

### Obveščanje zaposlenih

Ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi strokovne službe informirajo novega delavca o vseh normativnih aktih, ki so takrat v veljavi, med drugim tudi o družbeni in okoljski politiki. Po podpisu pogodbe strokovne službe izvedejo izobraževanje za novega delavca z naslovom »Dobrodošli v NLB Prishtina«, kjer pridobi vse potrebne informacije s tega področja.

### Skrb za okolje in stranke

Preko svoje politike in postopkov kreditiranja banka zavrača financiranje projektov strank, ki predstavljajo nevarnost za okolje. Hkrati je banka zelo dosledna pri uporabi kreditnih linij, ki jih pridobi s strani mednarodnih finančnih institucij.



Odličnjaki, ki so prejeli »Knjigo za odličnjake«

#### **6.4. NLB Banka d.d., Tuzla**

##### **Podarjanje računalnikov šolam ter humanitarnim ustanovam**

NLB Banka d.d. Tuzla že nekaj let podarja svoje računalnike osnovnim in srednjim šolam ter različnim združenjem, ki skrbijo za osebe s posebnimi potrebami, ogroženo populacijo, ter ustanovam, ki se ukvarjajo s humanitarno dejavnostjo.

Računalniki imajo uporabno vrednost in zadovoljujejo informacijske potrebe institucij. S tovrstnimi aktivnostmi banka pripomore k izboljšanju pogojev dela in izobraževanja v institucijah. Poleg tega želi z aktivno družbeno vlogo poudariti resnično vrednost in zaupanje, ki ga banka gradi ne samo s svojimi strankami, temveč s širšo javnostjo.

##### **Knjiga za odličnjake**

Med večjimi projekti izstopa projekt pod naslovom »Poklon knjiga za peticu« (Knjiga za odličnjake). V sodelovanju z založniško hišo »Bosanska riječ« Tuzla je banka obdarovala 1.000 učencev petih osnovnih šol v Bosni in Hercegovini z darilom in knjigo za dosežen odlični uspeh v šolskem letu 2011/2012. Ta kulturni projekt je bil sprožen z željo, da bo vsak odličnjak nagrajen s knjigo in darilom neminljive vrednosti. Banka je projekt prepoznala kot primerno priložnost, da še enkrat pokaže svoj profiliran odnos do družbene odgovornosti, ki se v banki kontinuirano neguje.

#### **6.5. NLB Razvojna banka d.d., Banja Luka**

Pomoč družbenim organizacijam pri organizaciji in promociji dogodkov

NLB Razvojna banka a.d. Banja Luka je družbeno odgovorna banka, ki sodeluje v akcijah družbenega značaja. V leta 2012 je banka pomagala večjemu številu družbenih organizacij z organizacijo in promocijo dogodkov. Kot pomembnejše akcije naj omenimo Konferenco dojenček, ki promovira večjo nataliteto v Republiki Srbski, Mednarodni festival zborov v Prijedoru, Mednarodni festival harmonike v vzhodnem Sarajevu, likovno kolonijo Bardača, razstavo del velikega srbskega slikarja Save Šimunovića v Muzeju moderne umetnosti Republike Srbske in večje število raziskav na Univerzi Banja Luka.

##### **Donacije za prenovo šol ali za organizacijo dogodkov**

Veliko število donacij smo namenili šolam za sanacijo zgradb ali za organizacijo posameznih akcij in dogodkov. Velika pozornost je bila posvečena tudi akcijam, ki so namenjene šolarjem. Posebej izpostavljamo akcijo »Promet v očeh otrok« in izbor za najboljša likovna dela in pesem na temo varčevanja.



Nagrada Gimnaziji Jovan Dučić Doboj

## Sponzorstva

V prvih devetih mesecih leta 2012 je banka sponzorirala nogometne klube KK »Igokea« iz Aleksandrovca, FK »Borac« Banja Luka, FK »Leotar« Trebinje, odbojkaške klube »Ljubinja« iz Ljubinja in »Jahorina« s Pal ter večje število športnih dogodkov, med katerimi so: kolesarska dirka »Beograd - Banja Luka«, mednarodna cestna dirka »Priedor 2012«, turnirje v košarki v večjih mestih Republike Srbije in drugo.

## Natečaj s področja ekologije za srednje šole

Akcija, ki je izzvala veliko medijsko pozornost in je imel dolgoročen učinek na družbeno skupnost v mnogih mestih Republike Srbije, je natečaj za izbor najboljše akcije s področja ekologije za učence srednjih šol. Cilj natečaja je bil, da se pri dijakih srednjih šol spodbudi ekološko zavest o zaščiti živali in občutek družbene odgovornosti z možnostjo osvojitve denarnih nagrad. Na natečaj je prispelo 28 projektov iz 19 lokalnih skupnosti. Na natečaju so lahko sodelovali vsi dijaki srednjih šol, nagradni sklad pa je znašal 4.750 EUR.



Nagrajenke natečaja projektov s področja ekologije

## 6.6. NLB banka Beograd

### Natečaj za najboljše projekte pridelave in predelave organske hrane

NLB banka Beograd je v letu 2012 organizirala natečaj za izbor najboljšega projekta na temo pridelave in predelave organske hrane. Kmetje so za NLB banko Beograd zelo pomemben segment strank, zato je

bila sprejeta odločitev o pripravi tega natečaja v sodelovanju z »Nacionalnom asociacijom za organsku proizvodnjo - Serbia organica« in »Centrom za organsku proizvodnjo Selenča«. Ker organska pridelava in predelava prehrane predstavlja bodočnost kmetijstva so bile za spodbudo in dodatno angažiranje kmetom za natečaj zagotovljene visoke nagrade: za prvo mesto 1.000.000 dinarjev, za drugo mesto 400.000 dinarjev in za tretje mesto 200.000 dinarjev.

Za natečaj je širša javnost pokazala veliko zanimanja. NLB banka Beograd je uspela javnost opozoriti na svoje poslovanje in na svoje aktivnosti na področju družbene odgovornosti na najboljši in najbolj pozitiven način. Tako strokovna kot splošna in medijska javnost se je odzvala zelo pozitivno.

### **Nagradna strokovna ekskurzija za avtorje najboljših projektov s področja pridelave in predelave organske hrane**

Zaradi velikega odziva in zaradi številnih zelo kakovostnih projektov je bila po izboru najboljših projektov s področja organske pridelave in predelave hrane za predlagatelje najboljših desetih projektov organizirana tudi strokovna ekskurzija. S tem je bil domačim proizvajalcem omogočen obisk kmetijskih gospodarstev z visoko razvojno stopnjo na področju ekološke pridelave hrane in pridobitev dragocenih izkušenj in novih znanj. Celotno ekskurzijo sta spremljali tudi TV ekipi nacionalne televizije RTV Srbije in TV Prve.



**NLB d.d.**  
Trg republike 2  
SI-1000 Ljubljana

T: +386 1 477 20 00  
E: [info@nlb.si](mailto:info@nlb.si)  
[www.nlb.si](http://www.nlb.si)