

# STANDARDI TRAJNOSTNEGA POROČANJA GRI

Poročilo za leto 2017

|           | Tema GRI  | Razkritje GRI  | Vrednost | Komentar  |
|-----------|---|--|----------|---|
| Ekonomski | GRI 201 –<br>Ekonomska<br>uspešnost   | <b>201-1: Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost</b>   |          | V Letnem poročilu NLB Skupine za leto 2017  |
|           |   | a. Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost (EVG&D) na podlagi razmejitev, vključno z osnovnimi sestavinami za globalne operacije organizacije, kot so našete spodaj. Če so podatki predstavljeni na osnovi denarnih sredstev, naj poročilo vsebuje tudi utemeljitev te odločitve, poleg naslednjih osnovnih sestavin: |          |   |
|           |   | i. Neposredna ustvarjena gospodarska vrednost: prihodki;   |          |   |
|           |   | ii. Razdeljena gospodarska vrednost: stroški poslovanja, plače in nadomestila zaposlenih, plačila ponudnikom kapitala, plačila vladam po državah in naložbe v skupnost;  |          |   |
|           |   | iii. Zadržana gospodarska vrednost: 'neposredna ustvarjena gospodarska vrednost' minus 'razdeljena gospodarska vrednost'.  |          |   |
|           | b. Kjer je to pomembno, poročajte o EVG&D ločeno na ravni države, regije ali trga ter o merilih, ki ste jih uporabili za opredelitev pomembnosti. |  |          |   |
|           | GRI 202 –<br>Prisotnost na trgu   | <b>202-2: Delež višjega vodstva, najetega iz lokalne skupnosti</b>   |          | Postopek kadrovanja: V primeru, da NLB oceni, da v naboru talentov ni primerne kandidata za prosto višje vodstveno delovno mesto, NLB pripravi razpis. Razpis se objavi na spletni strani banke in v prostorih Zavoda za zaposlovanje. S prijavljenimi kandidati se opravi več razgovorov za delo, prav tako morajo opraviti izbirne teste. Kandidati dobijo tudi oceno Fit & Proper. Izbrani kandidati se zaposlijo v banki za nedoločen čas, s 6-mesečno poskusno dobo. |
|           | a. Odstotek višjega vodstva na pomembnih lokacijah delovanja, najetega iz lokalne skupnosti   | 99 %   |          |   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | b. Definicija 'višjega vodstva'  |  | Višje vodstvo: Glavni direktorji, ki so neposredno podrejeni upravi (B-1), direktorji, ki so podrejeni glavnim direktorjem na ravni B-2, drugi zaposleni, ki imajo individualno pogodbo o zaposlitvi (svetovalci, namestniki direktorja, vodja enote) |
|  | c. Geografska definicija pojma 'lokalen' v organizaciji.   |  | Republika Slovenija   |
|  | d. Definicija 'pomembne lokacije delovanja'.   |  | Republika Slovenija in lokacije članic NLB Skupine  |
| <b>GRI 205 – Preprečevanje korupcije</b> | <b>205-2: Komunikacije in usposabljanje na področju protikorupcijskih politik in postopkov</b>   |  |   |
|  | a. Skupno število in odstotek članov organov vodenja, ki so jim bile sporočene protikorupcijske politike in postopki organizacije, po regijah.               | Uprava NLB 4 člani (100 %)<br>Nadzorni svet NLB: 8 članov (100 %)  | Člani nadzornega sveta NLB so bili seznanjeni s to temo v okviru posebnega izobraževanja s področja skladnosti poslovanja in integritete, v okviru katerega so bila 18. septembra 2017 predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja. |
|  | b. Skupno število in odstotek zaposlenih, ki so jim bile sporočene protikorupcijske politike in postopki organizacije, po kategorijah zaposlenih in regijah. | 2.789 (100 %) trenutno zaposlenih  |   |
|  | d. Skupno število in odstotek članov organov vodenja, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po regijah.                               | Uprava NLB 4 člani (100 %)<br>Nadzorni svet NLB: 8 članov (100 %)  | Člani nadzornega sveta NLB so bili seznanjeni s to temo v okviru posebnega izobraževanja s področja skladnosti poslovanja in integritete, v okviru katerega so bila septembra 2017 predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja.     |
|  | e. Skupno število in odstotek zaposlenih, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po kategorijah zaposlenih in regijah.                 | 2,789 (100%)   |   |
|  | <b>205-3: Potrjeni primeri korupcije in izvedeni ukrepi</b>  | .  | To vključuje primere korupcije (vključno s podkupovanjem, poneverbo in pranjem denarja) ter izvedene ukrepe.  |
|  | a. Skupno število in narava potrjenih primerov korupcije.  | 6: skupno število pregledanih primerov korupcije<br>1: potrjen primer korupcije; podkupovanje za odobritev posojila<br>2: nepotrjeni primeri korupcije<br>3: tekoči primeri, ki niso še zaključeni |   |
|  | b. Skupno število potrjenih primerov, v katerih so bili zaposleni odpuščeni ali v disciplinskem postopku zaradi korupcije.                                   | 1  |   |
|  | c. Skupno število potrjenih primerov, ko so bile pogodbe s poslovnimi partnerji prekinjene ali se niso podaljšale zaradi                                     | 0  |   |

|                              |  |   |   |   |
|------------------------------|--|---|---|---|
|                              |  | kršitev, povezanih s korupcijo.   |   |   |
|                              |  | d. Javni pravni primeri, povezani s korupcijo, ki so bili sproženi proti organizaciji ali njenim zaposlenim v obdobju poročanja in izidi teh primerov.                            | 0   |   |
| Okoljski                     | GRI 301 – Materiali  | <b>301-1: Teža ali količina uporabljenih materialov</b>   |   |   |
|                              |  | a. Skupna teža ali količina materialov, uporabljenih za proizvodnjo ali pakiranje glavnih proizvodov in storitev organizacije v obdobju poročanja, in sicer:                      |   |   |
|                              |  | ii. uporabljeni obnovljivi materiali.   | 34,38 A4 strani papirja na zaposlenega na delovni dan   | Podatek pomeni uporabljene strani papirja A4 formata na zaposlenega na delovni dan. Število strani se nenehno zmanjšuje od leta 2014 (42). V primerjavi z letom 2016 se je količina uporabljenega papirja ponovno znižala (z 39,6 strani na 34,4 strani v letu 2017). |
|                              | GRI 302 – Energija   | <b>302-1: Poraba energije v organizaciji</b>  |   |   |
|                              |  | i. poraba elektrike v kWh   | 12.912.381,00   | V letu 2017 smo nadaljevali z zmanjševanjem porabe električne energije, ki je bila za 5,2 % nižja kot v letu 2016.  |
|                              | GRI 306 – Odplake in odpadki                                 | <b>306-2: Odpadki po vrstah in načinih odstranjevanja</b>   |   | Odpadke predeluje najeta družba za ravnanje z odpadki.  |
| GRI 307 – Okoljska skladnost | <b>307-1: Neupoštevanje okoljske zakonodaje in predpisov</b> |   | NLB ni prejela nobenih glob ali kazni zaradi neupoštevanja okoljske zakonodaje.   |   |
| Družbeni                     | GRI 401 – Zaposlovanje                                       | <b>401-1: Nove zaposlitve in fluktuacija zaposlenih</b>   |   |   |
|                              |  | a. Skupno število in delež novih zaposlitev v obdobju poročanja, glede na starost, spol in regijo.  | Skupno 104 zaposleni v letu 2017. 34 je bilo mlajših od 30 let, 69 med 30 in 50 let ter 1 starejši od 50 let. Vsi zaposleni so bili iz Republike Slovenije. | Glejte poglavje Zaposleni v Poročilu CSR za 2017, Struktura novih zaposlitev po spolu, str. 20 (link).  |
|                              |  | b. Skupno število in delež fluktuacije zaposlenih v obdobju poročanja, glede na starost, spol in regijo.  | V letu 2017 je NLB zapustilo skupaj 200 zaposlenih. 8 je bilo mlajših od 30 let, 81 med 30 in 50 let ter 111 starejših od 50 let.                           | Glejte poglavje Zaposleni v Poročilu CSR za 2017, Struktura novih zaposlitev po spolu, str. 21 (link).  |
|                              |  | <b>401-2: Ugodnosti, ki so predvidene za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, in niso predvidene za delavce, zaposlene za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom</b> |   | Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, sta urejena z zakoni, kolektivnimi pogodbami in internimi akti. Vsi zaposleni imajo pravice, ki jim pripadajo po zakonu, kolektivnih pogodbah in internih aktih.      |
|                              |  | <b>401-3: Starševski dopust</b>   |   |   |
|                              |  | a. Skupno število zaposlenih, ki so bili upravičeni do starševskega dopusta.  | 83 zaposlenih   |   |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | b. Skupno število zaposlenih, ki so izkoristili starševski dopust.  | 83 zaposlenih  |   |
|   | c. Skupno število zaposlenih, ki so se vrnili na delo v obdobju poročanja po zaključku starševskega dopusta, po spolu.  | 83 zaposlenih (100 %)  |   |
|   | d. Skupno število zaposlenih, ki so se vrnili na delo po zaključku starševskega dopusta in so bili zaposleni še 12 mesecev po vrnitvi na delo.  | 83 zaposlenih (100 %)  |   |
|   | e. Vrnitev na delo in stopnja ohranitve delovnega mesta po starševskem dopustu.   | 100 %  |   |
| <b>GRI 402 – Odnos delovna sila/vodstvo</b>           | <b>402-1: Minimalni roki za izdajo obvestil v zvezi z operativnimi spremembami</b>  |  | Način sodelovanja s sindikati in delavskim svetom je opredeljen v kolektivnih pogodbah, v Aktu o zaposlenih in vodstvu ter v Pogodbi o sodelovanju delavskega sveta in delodajalca. Roki za obveščanje sindikatov in delavski svet so najmanj 30 dni. |
| <b>GRI 403 – Zdravje in varnost na delovnem mestu</b> | <b>403-1: Zastopanje zaposlenih v formalnih skupnih odborih delavcev in vodstva za zdravje in varnost</b>   |  |   |
|   | a. Najmanjše število obvestil, ki jih delavci in njihovi zastopniki običajno prejmejo pred izvedbo pomembnih operativnih sprememb, ki lahko pomembno vplivajo nanje.  | Najmanj 4 tedne pred izvedbo novih operativnih sprememb s pomembnim vplivom.                                       |   |
|   | <b>403-4: Teme zdravja in varnosti, ki so zajete v formalnih sporazumih s trgovinskimi združenji</b>  |  |   |
|   | a. Ali formalni sporazumi (lokalni ali globalni) s trgovinskimi združenji zajemajo zdravje in varnost?<br>b. Če je odgovor pritrdilen, obseg, v odstotkih, v katerem ti sporazumi zajemajo različne teme zdravja in varnosti. | Splošni sporazum s sindikatom.<br><br>100 %  |   |
| <b>GRI 404 – Usposabljanje in izobraževanje</b>       | <b>404-1: Povprečno število ur izobraževanj na leto na zaposlenega</b>  |  |   |
|   | Povprečno število ur izobraževanj, ki so jih opravili zaposleni v organizaciji v obdobju poročanja.   | 21,6 ur na zaposlenega v letu 2017.  | V letu 2017 je 8960 zaposlenih sodelovalo na internih predavanjih in delavnicah ter 1096 na zunanjih usposabljanjih.  |
|   | <b>404-2: Programi za nadgradnjo znanj zaposlenih in programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih</b>   |  |   |
|   | Vrsta in obseg izvedenih programov ter ponujene pomoči za nadgradnjo znanj zaposlenih.  | Interno izobraževanje (predavanja in delavnice), e-izobraževanja, zunanja usposabljanja, tečaji za nove zaposlene. | Vsake 3 mesece kadrovska služba objavi seznam vseh usposabljanj in izobraževalnih programov za naslednje obdobje. Vključuje povprečno 30 različnih izobraževalnih programov.  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  |   |   |  |
|  | b. Programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih in jim pomagajo pri upravljanju s kariernimi zaključki zaradi upokojitve ali prenehanja zaposlitve.         | Zagotovljeni so vsem zaposlenim v primeru prenehanja zaposlitve zaradi strukturnega zmanjšanja obsega zaposlenih. |  |
|  | <b>404-3: Odstotek zaposlenih, ki prejemajo redne preglede njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja</b>  |   |  |
|  | a. Odstotek vseh zaposlenih, ki so bili vključeni v redne razgovore o uspešnosti in poklicnem napredovanju v obdobju poročanja, glede na spol in kategorijo zaposlenih. | 100 %   | Cilj organizacije je bil, da vsi zaposleni dobijo reden pregled njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja. |
| <b>GRI 405 – Raznolikost in enake možnosti</b> | <b>405-1: Raznolikost organov vodenja in zaposlenih</b>   |   |  |
|  | a. Odstotek posameznikov v organih vodenja organizacije v vsaki od naslednjih kategorij raznolikosti:   |   | Kot organe vodenja v organizaciji štejemo upravo NLB in Nadzorni svet NLB.                                     |
|  | Spol:   | 16,7 % ženski<br>83,3 % moški   | Uprava ima 4 člane, vsi so moški. Nadzorni svet ima 8 članov – 6 moških in 2 ženski.                           |
|  | Starostna skupina: manj kot 30 let, 30–50 let, več kot 51 let;  | Manj kot 30 let 0 %<br>30–50 let 58,3 %<br>Več kot 50 let 41,7 %  | Manj kot 30 let 0 članov<br>30–50 let 7 članov<br>več kot 50 let 5 članov                                      |
|  | b. Odstotek zaposlenih po kategorijah zaposlenih v vsaki od naslednjih kategorij raznolikosti:  |   | Glejte poglavje Zaposleni v Poročilu CSR za 2017, str. 16–21 (link).   |
| <b>GRI 406 – Nediskriminacija</b>              | <b>406-1: Primeri diskriminacije in izvedeni korektivni ukrepi</b>  |   | NLB ima politiko ničelne tolerance do kakršnekoli oblike diskriminacije in nasilja.                            |
|  | a. Skupno število primerov diskriminacije v obdobju poročanja.  | 0   |  |