



Razkritja NLB Skupine  
po smernicah trajnostnega  
poročanja GRI 2018

## Ekonomski

| Tema GRI                      | Razkritje GRI   | Vrednost   | Komentar  |
|-------------------------------|---|--|---|
| GRI 201 – Ekonomska uspešnost | <b>201-1: Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost</b>  |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
|                               | a. Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost (EVG&D) na podlagi razmejitev, vključno z osnovnimi sestavinami za globalne operacije organizacije, kot so našteje spodaj. Če so podatki predstavljeni na osnovi denarnih sredstev, naj poročilo vsebuje tudi utemeljitev te odločitve, poleg naslednjih osnovnih sestavin: |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
|                               | i. Neposredna ustvarjena gospodarska vrednost: prihodki;  |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
|                               | ii. Razdeljena gospodarska vrednost: stroški poslovanja, plače in nadomestila zaposlenih, plačila ponudnikom kapitala, plačila vladam po državah in naložbe v skupnost;   |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
|                               | iii. Zadržana gospodarska vrednost: 'neposredna ustvarjena gospodarska vrednost' minus 'razdeljena gospodarska vrednost'.   |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
|                               | 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.   |  | V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2018.   |
| GRI 202 – Prisotnost na trgu  | <b>202-2: Delež višjega vodstva, najetega iz lokalne skupnosti</b>  |  |   |
|                               | a. Odstotek višjega vodstva na pomembnih lokacijah delovanja, najetega iz lokalne skupnosti   | 98 % Republika Slovenija<br>100 % Republika Srbija<br>100 % Republika Kosovo<br>100 % Federacija Bosna in Hercegovina<br>93,3 % Črna gora<br>100 % Republika Srpska (Bosna in Hercegovina)<br>100 % Republika Makedonija | 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 NLB 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 NLB za nedoločen čas, s 6-mesečno poskusno dobo.<br><br>V Makedoniji kandidati podpišejo prvo pogodbo za obdobje enega leta, kar se šteje za poskusno dobo. Po preteku trajanja te pogodbe se podpiše nova pogodba s podaljšanjem. |
|                               | 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 (svetovalec, namestnik direktorja, vodja enote).   |
|                               | c. Geografska definicija pojma 'lokalen' v organizaciji.  |  | RS in lokacije članic NLB Skupine.  |
|                               | d. Definicija 'pomembne lokacije delovanja'.  |  | RS in lokacije članic NLB Skupine.  |

| Tema GRI                                | Razkritje GRI  | Vrednost   | Komentar   |
|---|--|--|--|
| GRI 205 –<br>Preprečevanje<br>korupcije | <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 (Uprava): 4 člani (100 %),<br><br>Nadzorni svet NLB (Nadzorni svet): 8 članov (100 %)<br><br>NLB Skupina: 119 članov (91 %)   | Člani nadzornega sveta so bili seznanjeni s to temo v okviru posebnega izobraževanja s področja skladnosti poslovanja in integritete, v okviru katerega so bila 24. maja 2018 predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja.<br><br>NLB Skupina:<br>Strateške članice NLB Skupine morajo izpolnjevati enake zahteve s področja skladnosti poslovanja in integritete, kot NLB Protikorupcijska politika in posebna usposabljanja) Nestrateške članice NLB Skupine pa so seznanjene in usposobljene z uvedbo kodeksa ravnanja NLB Skupine. Člani Uprave in nadzornih organov so seznanjeni 100 %, ostali člani so zunanji.                 |
|   | b. Skupno število in odstotek zaposlenih, ki so jim bile sporočene protikorupcijske politike in postopki organizacije, po kategorijah zaposlenih in regijah. | NLB:<br>2.748* (100 %) zaposlenih<br><br>NLB Skupina:<br>5.535* (100 %) zaposlenih<br><br>* podatek se razlikuje od podatka na drugih mestih v Poslovnem poročilu zaradi načina poročanja  | NLB Skupina:<br>Strateške članice NLB Skupine morajo izpolnjevati enake zahteve s področja skladnosti poslovanja in integritete, kot NLB Protikorupcijska politika in posebna usposabljanja) Nestrateške članice NLB Skupine pa so seznanjene in usposobljene z uvedbo kodeksa ravnanja NLB Skupine. Člani Uprave in nadzornih organov so seznanjeni 100%, ostali člani so zunanji.  |
|   | d. Skupno število in odstotek članov organov vodenja, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po regijah.                               | NLB:<br>Uprava NLB: 4 člani (100 %)<br>Nadzorni svet NLB: 8 članov (100 %)<br><br>NLB Skupina:<br>Uprava in Nadzorni sveti: 105 članov (70 %)  | NLB:<br>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 5. septembra 2018 predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja.<br><br>NLB Skupina:<br>Strateške članice NLB Skupine morajo izpolnjevati enake zahteve s področja skladnosti poslovanja in integritete, kot NLB Protikorupcijska politika in posebna usposabljanja) Nestrateške članice NLB Skupine pa so seznanjene in usposobljene z uvedbo kodeksa ravnanja NLB Skupine. Člani Uprave in nadzornih organov so seznanjeni 100 %, ostali člani so zunanji. |
|   | e. Skupno število in odstotek zaposlenih, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po kategorijah zaposlenih in regijah.                 | NLB:<br>V letu 2018 je bilo uspešno zaključeno izobraževanje: 2.323 zaposlenih, kar je 85 % od vseh zaposlenih s vključenimi dolgotrajnimi bolniški odsotnostmi in materinskimi dopusti.<br><br>NLB Skupina:<br>V letu 2018 je bilo uspešno zaključeno izobraževanje: 4.590 zaposlenih, kar je 83 % od vseh zaposlenih s vključenimi dolgotrajnimi bolniški odsotnostmi in materinskimi dopusti. | NLB:<br>Usposabljanje na področju protikorupcijskih politik je obvezno za vse zaposlene.<br><br>NLB Skupina: NLB Skupina: Strateške članice NLB Skupine morajo izpolnjevati enake zahteve s področja skladnosti poslovanja in integritete, kot NLB Protikorupcijska politika in posebna usposabljanja) Nestrateške članice NLB Skupine pa so seznanjene in usposobljene z uvedbo kodeksa ravnanja NLB Skupine. Člani Uprave in nadzornih organov so seznanjeni 100%, ostali člani so zunanji.  |
|   | <b>GRI 205 –<br/>Preprečevanje<br/>korupcije</b>   | <b>205-3: Potrjeni primeri korupcije in izvedeni ukrepi</b>  |  |
|   | a. Skupno število in narava potrjenih primerov korupcije.  | NLB:<br>3 potrjeni primeri korupcije<br><br>NLB Skupina:<br>3 potrjeni primeri korupcije   |  |
|   | b. Skupno število potrjenih primerov, v katerih so bili zaposleni odpuščeni ali v disciplinskem postopku zaradi korupcije.                                   | NLB: 3<br><br>NLB Skupina: 3   |  |
|   | c. Skupno število potrjenih primerov, ko so bile pogodbe s poslovnimi partnerji prekinjene ali se niso podaljšale zaradi kršitev, povezanih s korupcijo.     | NLB: 0<br><br>NLB Skupina: 0   |  |
|   | d. Javni pravni primeri, povezani s korupcijo, ki so bili sproženi proti organizaciji ali njenim zaposlenim v obdobju poročanja in izidi teh primerov.       | NLB: 0<br><br>NLB Skupina: 0   |  |

## Okoljski

| Tema GRI                     | Razkritje GRI  | Vrednost  | Komentar  |
|------------------------------|--|---|---|
| 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: |   |   |
|                              | uporabljeni obnovljivi materiali.  | NLB:<br>30,07 A4 strani papirja na zaposlenega na delovni dan<br><br>NLB Skupina:<br>Sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju | NLB:<br>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 30,07 strani v letu 2018).<br><br>NLB Skupina:<br>sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju. |
| GRI 302 – Energija           | <b>302-1: Poraba energije v organizaciji</b>   |   |   |
|                              | poraba elektrike v kWh   | NLB:<br>12.475.496<br><br>NLB Skupina:<br>Sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju.   | NLB:<br>V letu 2018 smo nadaljevali z zmanjševanjem porabe električne energije, ki je bila za 3,5 % nižja kot v letu 2017.<br><br>NLB Skupina:<br>Sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju.   |
| GRI 306 – Odplake in odpadki | <b>306-2: Odpadki po vrstah in načinih odstranjevanja</b>  |   |   |
|                              |  |   | NLB:<br>Odpadke predeluje najeta družba za ravnanje z odpadki.<br><br>NLB Skupina:<br>Sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju.   |
| GRI 307 – Okoljska skladnost | <b>307-1: Neupoštevanje okoljske zakonodaje in predpisov</b>   |   |   |
|                              |  |   | NLB:<br>NLB ni prejela nobenih glob ali kazni zaradi neupoštevanja okoljske zakonodaje.<br><br>NLB Skupina:<br>Sistem pridobivanja podatkov je v vzpostavljanju.  |

**Družbeni**

| Tema GRI   | Razkritje GRI   | Vrednost  | Komentar  |
|--|---|---|---|
| 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.  | NLB:<br>148 novih zaposlitev<br>Vsi zaposleni so bili iz Republike Slovenije.<br>NLB Skupina skupaj 441 novih zaposlitev v strateških članicah NLB Skupine.<br>99 % novozaposlenih je bilo kadrovanih na lokalnem trgu. | NLB:<br>Skupno je bilo v letu 2018 148 novozaposlenih delavcev.<br>68 je bilo mlajših od 30 let, 45,9 %<br>73 med 30 in 50 let, 49,3 %<br>7 starejših od 50 let, 4,7 %<br><br>NLB Skupina:<br>Skupno 441 novih zaposlenih.<br>204 mlajših od 30 let, 46,3 %,<br>224 med 30 in 50 let, 50,8 %<br>13 starejših od 50 let, 2,9 %   |
|  | b. Skupno število in delež fluktuacije zaposlenih v obdobju poročanja, glede na starost, spol in regijo.  | NLB:<br>248 odhodov zaposlenih v 2018<br><br>NLB Skupina:<br>501 odhodov zaposlenih v 2018  | NLB:<br>V letu 2018 je NLB zapustilo skupaj 248 zaposlenih.<br>13 je bilo mlajših od 30 let, 5,2 %<br>107 med 30 in 50 let, 43,2 %<br>198 starejših od 50 let, 51,6 %<br><br>NLB Skupina:<br>V letu 2018 je NLB Skupino skupaj zapustil 501 zaposleni.<br>55 je bilo mlajših od 30 let, 11 %<br>248 starih med 30 in 50 let, 49,5 %<br>198 starejših od 50 let, 39,5 %<br>34,1 % novozaposlenih je bilo moškega spola in 65,9 % novozaposlenih pa ženskega spola. |
|  | <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> |   | NLB Skupina:<br>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.  | NLB Skupina:<br>245 zaposlenih  | NLB Skupina:<br>244 žensk in 1 moški  |
| b. Skupno število zaposlenih, ki so izkoristili starševski dopust.   | NLB Skupina:<br>245 zaposlenih  | NLB Skupina:<br>244 žensk in 1 moški  |   |
| c. Skupno število zaposlenih, ki so se vrnili na delo v obdobju poročanja po zaključku starševskega dopusta, po spolu.                         | NLB Skupina:<br>245 zaposlenih  | NLB Skupina:<br>244 žensk in 1 moški  |   |
| 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. | NLB Skupina:<br>245 zaposlenih  | NLB Skupina:<br>244 žensk in 1 moški  |   |
| e. Vrnitev na delo in stopnja ohranitve delovnega mesta po starševskem dopustu.  | NLB Skupina:<br>100 %   |   |   |
| GRI 402 – Odnos delovna sila/vodstvo   | <b>402-1: Minimalni roki za izdajo obvestil v zvezi z operativnimi spremembami</b>  |   | NLB Skupina:<br>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.<br>Roki za obveščanje sindikatov in delavski svet so najmanj 30 dni.  |

| Tema GRI  | Razkritje GRI  | Vrednost   | Komentar   |
|---|--|--|--|
| GRI 403 – Zdravje in varnost na delovnem mestu  | <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. | NLB Skupina:<br>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?   | NLB Skupina:<br>Splošni sporazum s sindikatom.   |  |
|   | b. Če je odgovor pritrdilen, obseg, v odstotkih, v katerem ti sporazumi zajemajo različne teme zdravja in varnosti.  | NLB Skupina:<br>100 %  |  |
| GRI 404 – Usposabljanje in izobraževanje  | <b>401-1: Nove zaposlitve in fluktuacija zaposlenih</b>  |  |  |
|   | Povprečno število ur izobraževanj, ki so jih opravili zaposleni v organizaciji v obdobju poročanja.  | NLB Skupina:<br>37,9 ur na zaposlenega v letu 2018.  | NLB Skupina:<br>V letu 2018 se je 12.692 zaposlenih udeležilo internega izobraževanja in delavnic. 3.143 zaposlenih se je udeležilo eksternih izobraževanj.          |
|   | <b>404-2: Programi za nadgradnjo znanj zaposlenih in programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih</b>  |  |  |
|   | a. Vrsta in obseg izvedenih programov ter ponujene pomoči za nadgradnjo znanj zaposlenih.  | NLB Skupina:<br>Interno izobraževanje (predavanja in delavnice), e-izobraževanja, zunanja usposabljanja, tečaji za nove zaposlene. | Vsake tri mesece Sektor za kadrovske posle objavi seznam vseh izobraževanj za naslednje obdobje. Seznam v povprečju vključuje 30 različnih izobraževalnih programov. |
|   | b. Programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih in jim pomagajo pri upravljanju s kariernimi zaključki zaradi upokojitve ali prenehanja zaposlitve.      | NLB Skupina:<br>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. | NLB Skupina:<br>100 %  | NLB Skupina:<br>Cilj organizacije je bil, da vsi zaposleni dobijo reden pregled njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja.     |  |

| Tema GRI   | Razkritje GRI   | Vrednost  | Komentar   |
|--|---|---|--|
| GRI 405 – Raznolikost in enake možnosti  | <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:   | NLB Skupina (uprave):<br>27,9 % ženski spol<br>72,1 % moški spol<br><br>NLB Skupina (višje vodstvo – B-1):<br>52 % ženski spol<br>48 % moški spol   | NLB Skupina:<br>V upravnih odborih članic je 28 oseb, od tega 25 moških in 3 ženske.<br>V nadzornih svetih je 58 oseb, od tega 37 moških in 21 žensk.<br><br>Višje vodstvo:<br>Direktorji podrejeni upravi (B-1) sestavlja 127 oseb (61 moških in 66 žensk). |
|  | Starostna skupina:<br>manj kot 30 let,<br>30–50 let,<br>več kot 51 let.                               | NLB Skupina:<br>Manj kot 30 let 0<br>31–50 let 65,6 %<br>več kot 51 let 34,4 %  |  |
|  | Delež zaposlitve po posamezni kategoriji (%).   | NLB Skupina:<br>Manj kot 30 let 8,5 %<br>31–50 let 62,3 %<br>Več kot 51 let 29,2 %  |  |
|  | <b>405 – 2 Primerjava osnovne plače glede na spol zaposlenih</b>                                      |   |  |
| <b>405 – 2A Razmerje za osnovno plačo pri nagrajevanju med moškimi in ženskami za vsako kategorijo ključnih področij delovanja</b> |   | Višino plač v banki urejajo interni pravilniki in kolektivne pogodbe in je odvisna od zahtevnosti delovnega mesta ter uspešnosti zaposlenih. Raven zahtevnosti posameznega delovnega mesta se določi na podlagi preračuna kriterijev določenih v pravilniku o sistemizaciji delovnih mest z uporabo faktorske analize po modelu vrednotenja delovnih mest. Vsi zaposleni v banki imajo tako enake možnosti in priložnosti ne glede na spol, starost in lokacijo zaposlitve. |  |
| <b>405 – 2B Definicija za ključna področja delovanja</b>   |   | Republika Slovenija in lokacije članic NLB Skupine.   |  |
| GRI 406 – Nediskriminacija   | <b>406-1: Primeri diskriminacije in izvedeni korektivni ukrepi</b>                                    |   | NLB Skupina ima politiko ničelne tolerance do kakršnekoli oblike diskriminacije in nasilja.  |
|  | a. Skupno število primerov diskriminacije v obdobju poročanja.  | 0   |  |

