

Pažangos ataskaita

Socialinės atsakomybės stiprinimas – tai nuolatinio tobulėjimo kelias, kurį pasirinkome, nes siekiame kurti ilgalaikį ir tvarų verslą. Pasaulinė recesija ir tarptautinė finansų krizė neaplenkė ir Lietuvos, tad 2009 m. verslo organizacijos stipriai persitvarkė, ryžtingai mažindamos sąnaudas ir pajėgumus.

Siekdami būti socialiai atsakinga įmone, elgėmės atsakingai tiek visuomenės, tiek darbuotojų atžvilgiu, tad ėmėmės priemonių, kurios užtikrina mūsų organizacijos stabilumą ir klientų pasitikėjimą. Pateikdami antrąją Pažangos ataskaitą dar sykį patvirtiname savo įsipareigojimą laikytis dešimties Pasaulinio susitarimo principų bei toliau stiprinti socialinę atsakomybę savo kasdieninėje veikloje.

Ataskaitoje apžvelgiame 2008 m. gruodžio mėn. 1 d. – 2009 m. gruodžio mėn. 1d. laikotarpio pažangą, įgyvendinant JT Pasaulinio susitarimo principus šiose srityse: 1) žmogaus teisės ir darbdavio vaidmuo; 2) aplinkos apsauga; 3) verslo skaidrumas.

Elena Šilovaitė



„Swedbank“, AB
Rinkodaros ir ryšių su visuomene departamento direktorė

2009 m. gruodžio 1 d.

1. Žmogaus teisės ir darbdavio vaidmuo

- 1 principas: remti ir gerbti tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje;
- 2 principas: neprisidėti prie žmogaus teisių pažeidimų
- 3 principas: remti asociacijų laisvę ir pripažinti teisę į veiksmingas bendras derybas;
- 4 principas: panaikinti bet kokią privalomąjį ar priverstinį darbą;
- 5 principas: panaikinti vaikų darbą;
- 6 principas: panaikinti diskriminaciją, susijusią su įdarbinimu ir profesija.

Pagrindiniai veiklos akcentai įgyvendinant šiuos principus:

- Pokyčiai kolektyvinėje sutartyje ir skatinimo programose

Šiomet laikinai sustabdytos (iki 2010 gruodžio 31d.) kai kurios papildomos naudos darbuotojams: papildomos atostogos už darbo stažą, išmokos, susijusios su naujos šeimos kūrimu ir pan. Visos šios papildomos naudos yra Kolektyvinės sutarties dalis, todėl dėl jos pakeitimo vyko balsavimas rugsėjo 7-8 d. Visuotinio darbuotojų balsavimo metu dauguma darbuotojų pritarė (1994 iš 2301 dalyvavusių darbuotojų balsavo „už“) laikinam kai kurių naudų sustabdymui. Šios naudos sustabdytos laikinai ir ateityje tikimės atstatyti šiandien turimas naudas ir plėsti jas akcentuojant savo svarbiausias vertybes bei požiūrį į darbuotoją.

2009 m. patvirtinta nauja skatinimo programų politika, kuri apibrėžia pagrindinius skatinimo programų formavimo, skyrimo bei valdymo principus. Šioje politikoje pabrėžiami skaidrumo, atsakingo elgesio su darbuotojais bei akcininkais principai įvertinant visas galimas rizikas.

- Veiklos efektyvinimas ir darbuotojų skaičiaus mažinimas

Atsižvelgiant į situaciją rinkoje, organizacijoje buvo mažinamas darbuotojų skaičius. Atleidžiamiesiems darbuotojams buvo išmokamos visos įstatymu nustatytos kompensacijos. Be to, jiems buvo paruošta atmintinė, kurioje detalai pateikiama visa aktuali informacija, kuri palengvintų naujo darbo paiešką: informacija kaip užsiregistruoti darbo biržoje, apie nedarbo draudimo išmokas, informacija kaip ieškoti darbo internete, rekomendacijos kaip tinkamai paruošti CV ir motyvacinį laišką. Taip pat pateikiami kontaktai personalo darbuotojų, kurie konsultuoja darbuotojus visais su jų išėjimu susijusiais klausimais. Personalo darbuotojai konsultuoja darbuotojus ir po sutarties nutraukimo. Išeinančių darbuotojų CV buvo pateikiami kelioms atrankos agentūroms, kurios padeda atleidžiamiesiems darbuotojams ieškoti naujo darbo. Kiekvienam padaliniui buvo priskirtas personalo departamento darbuotojas, kuris konsultuodavo vadovą visais atleidimo klausimais. Vadovams taip pat buvo paruošta pagalbinė informacinė medžiaga.

- Darbuotojų ugdymas

2009 m. ugdymui skirtas biudžetas buvo mažesnis nei iki šiol, tačiau ir toliau sėkmingai plėtojome esminius ugdymo principus. Nuolat pabrėžiame savarankiško mokymosi svarbą bei naudojame tokias mokymo/ mokymosi formas kaip – e-mokymai, patirties dalijimosi klubai (tai viena iš mūsų strateginių krypčių 2010 m.), nuolat plečiam savo biblioteką ir džiaugiamės mūsų darbuotojų – skaitytojų aktyvumu.

- Įvairovės priėmimo ir įtraukimo politika

Šiomet taip pat buvo patvirtinta naują įvairovės priėmimo ir įtraukimo politikos redakciją. Ši politika apibrėžia „Swedbank“ grupės požiūrį į įvairovės priėmimą, įtraukimą ir įvairias lygias teises bei šių klausimų valdymą „Swedbank“ grupėje.

– Darbuotojų nuomonės tyrimas VOICE

Kasmet atliekamo darbuotojų nuomonės tyrimo rezultatai, 2009 m. gerėjo lyginant su praėjusiais metais. Bendras VOICE indeksas, kuris rodo bendrą darbuotojų pasitenkinimą augo nuo 709 iki 795 balų (maksimalus vertinimas 1000 balų). Nors buvo mažinamas darbuotojų skaičius, o taip pat sustabdyti tam tikri darbo užmokesčio priedai, tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojų motyvacija didėjo – motyvacija šiame tyrime suprantama, kaip pasitenkinimas savo darbu ir įsipareigojimas savo darbui.

Taip pat šiais metais apklausoje buvo pirmą kartą užduodami klausimai apie tai, kaip darbuotojai vertina įmonės socialinę atsakomybę. Atsakymus į šiuos klausimus galima traktuoti kaip tam tikrą rodiklį, kaip darbuotojai šiais metais vertino priimtus sprendimus ir vykčius procesus. 80% darbuotojų mano, kad „Swedbank“ yra įmonė, kuri savo veiksmais demonstruoja, jog prisiima įmonės socialinę atsakomybę visų suinteresuotų pusių atžvilgių (t.y. klientų, darbuotojų, tiekėjų, akcininkų, bendruomenės). Iš visų „Swedbank“ grupės šalių, Lietuvoje šis rezultatas yra aukščiausias.

2. Aplinkos apsauga

7 principas: remti prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą;

8 principas: imtis iniciatyvos aplinkosauginei atsakomybei didinti;

9 principas: skatinti aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą

Pagrindiniai veiklos akcentai įgyvendinant šiuos principus:

- Energijos iš atsinaujinančių šaltinių ir švaresnių degalų projektų finansavimas

„Swedbank“ turi didžiausią patirtį Lietuvoje ekologiškos energetikos finansavimo srityje. Nuo 2005 m. „Swedbank“ yra finansavęs virš 450 mln. litų investicijų į beveik pusę šimto ekologiškos energetikos projektų. Šių jėgainių pagaminamas energijos kiekis patenkina 77 000 namų ūkių metinį elektros poreikį. Toks elektros kiekis, pagamintas iš atsinaujinančių šaltinių, išmetamo CO₂ kiekį sumažina 144 000 tonomis per metus.

2009 m. Swedbank“, tęsdamas ekologiškos energetikos finansavimą, su bendrove „Ivnereta“ pasirašė sutartį, pagal kurias bus finansuojamas naujo vėjo jėgainių parko statybos Šilutės rajone. Bendra šio projekto vertė sieks daugiau kaip 92 mln. litų. Sutartys pasirašytos šių metų gegužės pabaigoje.

Nebe pirmą tokį projektą Lietuvoje vystanti užsienio kapitalo bendrovė „4 Energia“ (kuriai priklauso ir UAB „Ivnereta“) iki 2009 metų pabaigos Mockių kaime pastatys šešias Vokietijoje pagamintas „Enercon E-82“ modelio vėjo jėgaines, kurių bendra galia sieks 12 megavatų. Šis projektas unikalus tuo, kad vėjo jėgainės stovės vienoje vėjingiausių Lietuvos vietų, netoli Kuršių marių, o vėjo jėgainės bus vienos aukščiausių Lietuvoje - jų bokštų aukštis sieks net 108 metrus. Planuojama, kad vėjo jėgainių parkas per metus pagamins iki 38 mln. kW/h elektros energijos. Įvertinant vidutinį elektros suvartojimą viename šalies gyventojui Lietuvoje, minėto parko pagaminamos elektros energijos turėtų užtekti visam Šilutės miestui.

2009 metais „Swedbank lizingas“, UAB taip pat tęsė kol kas vienintelio Lietuvoje suslėgtomis gamtinėmis dujomis (CNG) varomų miesto autobusų, keleivius vežančių Vilniaus mieste, projekto finansavimą. 2009 metų lapkričio mėn. buvo finansuoti jau 88 iš planuojamų 100 tokių autobusų. Apskaičiuota, kad vienas suslėgtomis gamtinėmis dujomis varomas miesto autobusas, naudojamas 10

metų, į aplinką išmeta ne daugiau nei 1 toną per visą šį laiką, tuo tarpu kai paprastas autobusas (pvz. varomas dyzelinu) išmeta apie 6 tonas.

- Aplinką tausojantys veiksmai ir darbuotojų ekologinio sąmoningumo ugdymas

2009 m. buvo tęsiami visi aplinką tausojantys organizacijos veiksmai: naudojamas sertifikuotas ir perdirbtas popierius, vykdant pirkimus pildoma „aplinkosauginė anketa“, rūšiuojamos popieriaus ir plastiko atliekos ir kt.

2008 m. „Swedbank“ stiprindamas savo socialinę atsakomybę ir rūpindamasis aplinka klientams bei partneriams Kalėdų proga siuntė elektroninius sveikinimus. Juose buvo suteikiama galimybė kiekvienam adresatui sukurti savo elektroninę eglutę ir ją pasodinti virtualioje giraitėje. Bankas, savo ruožtu, pažadėjo, kad už tam tikrą kiekį pasodintų virtualių eglių vėliau bus pasodintas atitinkamas skaičius medelių. 2009 m. gegužę, apie 8000 tūkst. per Kalėdas išsiųstų elektroninių atviručių buvo „paverstos“ 800 Biržų regioniniame parke nuo šiol augsiančių gyvų žaliaskarių.

Biržų regioninis parkas akcijai pasirinktas rekomendavus gamtininkams - tai unikalus parkas, neturintis analogų Baltijos šalyse, garsėjantis karstinėmis įgriuvomis (jų suskaičiuojama net iki 9000). Pasodintos 50-80 cm. aukščio eglutės Karajimiškio kraštovaizdžio draustinyje sutvirtins įgriuvų šlaitus, papuoš ir Kirkilų kraštovaizdžio draustinyje pasodintos eglutės sumažins karstinių ežerėlių seklėjimą. Kartu sudėjus 800 medelių abiejuose draustiniuose užima maždaug 2 ha plotą.

Ši kalėdinė akcija - jau penkerius metus visoje Lietuvoje vykdomo „Swedbank“ projekto „Žalias miestas“ dalis. Iš viso per 5 metus projekto „Žalias miestas“ metus pasodinta jau daugiau nei 10 tūkst. augalų.

- Naujas „Swedbank“ administracinis pastatas draugiškas aplinkai

2009 m. spalio mėn. Sostinės Konstitucijos prospekte baigtas statyti naujasis „Swedbank“ administracinis pastatas. Į modernų finansinių paslaugų centrą iš devynių skirtingose Vilniaus vietose esančių pastatų persikėlė „Swedbank“ ir šešių banko antrinių įmonių darbuotojai. Išskirtinėje sostinės vietoje įsikūrusi naujoji banko būstinė bus ne tik atvira miestiečiams, bet ir draugiška aplinkai. Pastate įrengta moderni vėdinimo, drėkinimo ir apšvietimo sistema. Palyginti su įprastu apšvietimu, energiją taupančios liuminescencinės lemputės leis 25 proc. sutaupyti elektros energijos sąnaudas. Taip pat numatomos 10 proc. vienam kv. m mažesnės šildymo sąnaudos.

3. Verslo skaidrumas

10 principas: kovoti prieš visas korupcijos formas.

Pagrindiniai, šį Pasaulinio susitarimo principą įtvirtinantys „Swedbank“ vidaus teisės aktai, kurių pagrindu organizuojama kasdieninė veikla. Veiklos akcentai.

- Etikos politika (2009-10-28 patvirtinta nauja redakcija)
- Atitikimo reikalavimams politika (2009-10-28 nauja redakcija)
- Pinigų plovimo prevencijos ir terorizmo finansavimo užkirtimo politika (2009-10-28 nauja redakcija)
- Interesų konfliktų nustatymo ir valdymo politika (2009-10-28 nauja redakcija)
- Pirkimų banke politika
- Grupės etikos taisyklės (instrukcija) (2009-10-28 nauja redakcija)
- Grupės personalo direktyva dėl principo „pažink savo klientą“ taikymo pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos srityje (priimta 2008-09-29, 2009-10-28 nauja redakcija)

- Grupės personalo direktyva dėl informavimo įsipareigojimų, susijusių su pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencija (priimta 2008-09-29, 2009-10-28 nauja redakcija)
- Grupės personalo direktyva dėl rizikos vertinimu paremtos pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos (priimta 2008-09-29, 2009-10-28 nauja redakcija)
- Klientų pažinimo taisyklės
- Investicinių paslaugų teikimo vidaus kontrolės organizavimo taisyklės (2009-06-17 nauja redakcija).

2009 m. „Swedbank“ grupėje buvo suvienodintos ir atnaujintos aukščiau minimos politikos ir taisyklės. Pagrindinis iš jų - „Swedbank“ grupės Etikos politika. Tai - dokumentas, įtvirtinantis sėkmingo ilgalaikio, „Swedbank“ vertybėmis grindžiamo, atsakingo ir skaidraus verslo principus. Etikos politika apibrėžia banko nuostatas tokiais klausimais kaip:

- Lojalumas
- Konfidencialumas;
- Speciali nauda, dovanos ir papirkimai;
- Asmeniniai sandoriai dėl finansinių priemonių ir valiutų;
- Interesų konfliktai;
- Išoriniai darbai/ paskyrimai.

„Swedbank“ grupės etikos principai buvo atnaujinti - esminių skirtumų tarp šiuo metu galiojančių ir galiojusių iki šiol etikos principų, nėra. Tačiau pažymėtina, kad atnaujinti etikos principai yra detalesni, aprašantys konkrečias etikos sritis ir situacijas, kurios nebuvo detalizuotos anksčiau (pvz. speciali nauda, dovanos).

Darbuotojams pritačius atnaujintas Etikos politiką bei etikos taisykles buvo atliktas testas. 98 procentai darbuotojų sėkmingai jį išlaikė, darbuotojams neišlaikiusiems testo, galimybė jį išlaikyti bus sudaryta dar šiemet.

Esant sudėtingai ekonominei situacijai, ypatingas dėmesys turi būti skiriamas etikos principų pažeidimams, susijusiems su netinkamu elgesiu (įvairioms interesų konfliktų situacijoms; su darbine veikla susijusios informacijos naudojimu asmeniniams poreikiams ir kt.).

Nukrypimas nuo vidinės tvarkos, nesilaikymas Etikos ar kurios nors kitos politikos, instrukcijos ar taisyklių, kitoks neteisėtas, neetiškas ar abejotinas veiksmas yra vadinami pareigų pažeidimu. 2009-09-02 „Swedbank“, AB valdybos pirmininko sprendimu patvirtinta Pranešimų apie etikos taisyklių pažeidimus pateikimo tvarka, kurioje numatyta, kad banko darbuotojai privalo informuoti banko atitikimo reikalavimams funkciją apie galimus ar esamus Etikos taisyklių pažeidimus Etikos taisyklėse nustatytais atvejais ir tvarka. Visi darbuotojai turi galimybę, o taip pat ir pareigą pranešti apie pagrįstus įtarimus dėl pareigų pažeidimų.

Organizacijoje veikia pinigų plovimo prevencijos mokymo programa ir kvalifikaciniai testai. Šie mokymai yra privalomi klientus aptarnaujantiems darbuotojams. 2008 m. pabaigoje – 2009 m. atlikti pinigų plovimo prevencijos mokymai 1496 klientus aptarnaujantiems darbuotojams. Iš jų 1465 išlaikė kvalifikacinį testą.

2009 m. pirmąjį pusmetį surengti mokymai darbuotojams (įskaitant mokymus naujokams) bei pinigų plovimo prevencijos kvalifikaciniai testai 378 darbuotojams. Visi 378 darbuotojai testą išlaikė sėkmingai. Mokymuose nuo 2008 metų rugsėjo mėn. demonstruojamas „Swedbank“ grupėje parengtas filmas apie pinigų plovimo prevenciją bei naudojama „Swedbank“ AML (anti-money laundering) internetinio mokymo programa.