

Pažangos ataskaita

Pateikdami trečiąją Pažangos ataskaitą dar sykį patvirtiname savo įsipareigojimą laikytis dešimties Pasaulinio susitarimo principų bei toliau stiprinti socialinę atsakomybę savo kasdieninėje veikloje.

Ataskaitoje apžvelgiame 2009 m. gruodžio mėn. 1 d. – 20 m. gruodžio mėn. 1 d. laikotarpio pažangą, įgyvendinant JT Pasaulinio susitarimo principus šiose srityse: 1) žmogaus teisės ir darbdavio vaidmuo; 2) aplinkos apsauga; 3) verslo skaidrumas.

Kęstutis Vanagas



„Swedbank“, AB
Komunikacijos departamento direktorius

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 Darbo tarybos veikla

2009 metais organizacijoje vyko visuotinis darbuotojų balsavimas dėl Kolektyvinėje sutartyje numatytų papildomų naudų darbuotojams (pildomos atostogos už darbo stažą, išmokos, susijusios su naujos šeimos kūrimu ir pan.) sustabdymo. Daugumos darbuotojų pritarimu (1994 iš 2301 dalyvavusių darbuotojų balsavo „už“) šios naudos metams buvo sustabdytos.

2010 m. rugsėjo mėnesį Darbo taryba sutarė su Darbdaviu, kad, Kolektyvinėje sutartyje numatytos papildomos naudos darbuotojams bus atstatytos nuo 2011m. sausio 1 d.

Darbo taryba 2010 m. organizavo susitikimus su darbuotojais, kurių metu diskutavo apie darbuotojų motyvaciją, darbo sąlygas, santykius, išklause darbuotojų išsakytas problemas įvairiais klausimais, kartu su atsakingais darbuotojais dalyvavo darbo sąlygų atitikimo reikalavimams tikrinime.

- Darbuotojų ugdymas ir organizacinė kultūra

2010 m. Darbuotojų ugdymui ir toliau skiriamas didelis dėmesys. Įdiegta nauja mokymų valdymo sistema SABA (bendra visoje „Swedbank“ grupėje) suteikia galimybę kiekvienam darbuotojui mokytis neatsitraukiant iš darbo vietos, toliau tęsiama dalinimosi patirtimi grupių veikla, skatinamos darbuotojų mokymosi vieniems iš kitų galimybės.

Įvertindami darbuotojų susidomėjimą ir toliau puoselėdami besimokančios organizacijos kultūrą, šiais metais pradėjome naują renginių ciklą visiems darbuotojams "Žinijos draugija - Pokalbiai po ąžuolu". Organizuojami susitikimai su žymiais žmonėmis, kurie dalinasi savo mintimis, žiniomis, idėjomis bei plečia darbuotojų akiratį įvairiose srityse - meno, istorijos, kultūros ir kt. Susitikimai atviri, juose gali dalyvauti ne tik banko darbuotojai bet ir plačioji visuomenė.

Nuo 2005 m. tęsiamos konferencijos geriausiems darbuotojams „P.O.E.T“. (angl. People, Organization, Environment, Technology.). Šiuose renginiuose dalyvauja žinomi ir įdomūs visuomenės veikėjai, kurie su geriausiais darbuotojais dalijasi žiniomis, patirtimi bei idėjomis.

2010 m. organizavome kasmetinį didžiausią metų renginį darbuotojams „Kolegiada“, kuriame dalyvavo beveik pusė visų „Swedbank“ darbuotojų bei kitus tradicinius renginius.

- Bendradarbiavimas su universitetais

Siekdami prisidėti prie studijų kokybės gerinimo Lietuvoje, 2010 m. vystėme „Swedbank“ ir universitetų atstovų tarpusavio intelektualinius mainus.

Su ISM universitetu, remiantis "Swedbank" patirtimi, paruoštas mokymosi atvejis "Swedbank. Tampant patraukliausiu darbdaviu". Šiame darbe apžvelgiama „Swedbank“ personalo valdymo raida 2005-2008 metais. Bendras projekto tikslas – perkelti ir išvystyti novatoriškus, verslo patirtimi grįstus mokymo(si) metodus, skirtus gerinti vadovų mokymo kokybę. Specifinis projekto tikslas – įtvirtinti „atvejo“ (angl. case study) analizės mokymo-mokymosi metodą mokant vadovus bei suteikti dėstytojams ir instruktoriams „atvejo“ rengimo ir jo taikymo mokymuose kompetencijas. Kartu su VU Kauno humanitariniu fakultetu pradėjome ruošti mokymosi atvejį apie „Swedbank“ socialinės atsakomybės raidą.

– **Darbuotojų nuomonės tyrimas VOICE**

Kasmet atliekamo darbuotojų nuomonės tyrimas 2010 m. baigtas, jo rezultatai bus pristatyti 2011 m. pradžioje.

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 finansavimas**

„Swedbank“ turi didžiausią patirtį Lietuvoje ekologiškos energetikos finansavimo srityje. Finansuodamas vėjo jėgainių statybos projektus „Swedbank“ skatina investicijas į šiuolaikines ekologiškas technologijas ir taip prisideda prie aplinkos taršos mažinimo. Nuo 2005 m. „Swedbank“ ekologiškos energijos gamybos finansavimui jau yra skyręs beveik 600 mln. litų. Swedbank“ finansuotos vėjo jėgainės, kitaip nei įprastos šiluminės elektrinės, tam pačiam kiekiui elektros energijos pagaminti į atmosferą išmetamą CO₂ kiekį sumažina 175 000 tonų per metus.

2010 m. „Swedbank“, tęsė ekologiškos energetikos finansavimą. Bendrovė „Vėjo gūsis“, Tauragės rajone, Griežpelkių kaime pastatys penkias vėjo jėgaines, kurių galingumas sieks 10 megavatų. UAB „Vėjo vatas“ Tauragės rajone – Griežpelkių II, Kamščių, Nemeilų, Lauksargių ir Žilučių kaimuose – pastatys septynias vėjo jėgaines, kurių numatomas galingumas yra 16,1 megavatų.

UAB „Gemba“ Lazdijų rajone, Kolonijos kaime bus pastatytos trys „Enercon“ „E-82“ modelio jėgainės su 78 m. aukščio bokštais, numatomas galingumas 6 megavatai (MW). Tai bus pirmasis vėjo jėgainių parkas šiame rajone. Tai yra dešimtas vėjo jėgainių parkas šalyje, kurį finansuoja „Swedbank“. Skačiuojama, kad banko finansuotų dešimties vėjo jėgainių parkų bendroji galia 2011 m. sieks 127 megavatų.

2010 m. kovo mėn. „Swedbank“ prisijungė prie Lietuvos vėjo elektrinių asociacijos, vienijančios apie 90 proc. investuotojų į vėjo energetiką Lietuvoje. Bankas tapo tikroju šios asociacijos nariu, turėsiančiu teisę naudotis visa nariams teikiama informacija ir paslaugomis, taip pat dalyvauti jos valdyme. Lietuvos vėjo elektrinių asociacija (LVEA) vienija Lietuvos vėjo energetikos rinkos dalyvius: investuotojus ir įrangos gamintojus bei paslaugų teikėjus. Asociacija siekia pritraukti naujų investicijų į vėjo energetikos sektorių Lietuvoje ir propaguoti ekologiškai švarią energetiką. Taip pat asociacija savo veikla prisideda prie Lietuvos energetinės nepriklausomybės didinimo ir tarptautinių įsipareigojimų dėl atsinaujinančių energijos šaltinių vykdymo.

– **Aplinkai draugiškiausias Baltijos ūkininkas 2010**

Pasaulio gamtos fondas, Lietuvos gamtos fondas ir „Swedbank“, bendradarbiaudami su Lietuvos ūkininkų sąjunga ir „Valstiečių laikraščiu“, skelbė konkursą „Aplinkai draugiškiausias Baltijos ūkininkas 2010“. Organizatoriai kvietė ūkininkus, ūkius ar jų organizacijas teikti paraiškas ir rungtis dėl nacionalinio apdovanojimo bei dėl pagrindinio nugalėtojo titulo.

Pirmiausiai Lietuvoje bei kitose devyniose Baltijos regiono šalyse buvo išrinkti nacionaliniai konkurso laimėtojai. Lietuvoje laimėtoju išrinktas ūkininkas Jonas Sidaravičius, Lazdijų raj. Visi jie rudenį buvo pakviesti į tarptautinę konferenciją Suomijoje. Lietuvos nugalėtojas gavo 1000 eurų prizą ir apmokėta

kelionę į konferenciją. Pagrindinis konkurso nugalėtojas (2010 m. juo tapo Švedijos atstovas) buvo apdovanotas 10 000 eurų prizų.

Konkursu siekiama paskatinti ūkininkus mažinti ūkiuose susidarančių maistinių medžiagų (azoto ir fosforo) patekimą į aplinką, ir taip mažinti vandens telkinių, pirmiausiai – Baltijos jūros, eutrofikaciją. (Eutrofikacija, žmonių dažnai vadinama vandens žydėjimu, prasideda, kai vandens telkiniuose susidaro maistinių medžiagų perteklius ir pernelyg išveši dumbliai bei kai kurios augalų rūšys ir vandenyje pradeda trūkti deguonies kitiems gyviems organizmams). Pagrindiniai konkurso atrankos kriterijai siejami su ūkiuose taikomomis priemonėmis, kurių dėka sumažėja ūkiuose susidarančių maistinių medžiagų – azoto ir fosforo junginių – nuotėkis su vandeniu bei amoniako išgaravimas

- Aplinką tausojantys veiksmai, darbuotojų ir klientų ekologinio sąmoningumo ugdymas

2010 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.

2009 m. pabaigoje, Kalėdų proga, „Swedbank“ kvietė klientus iš siųstų elektroninių kalėdinių atvirukų iškarpyti virtualias snaiges ir įsipareigojo už iškarpytas 10 snaigių pasodinti vieną eglutę. Ši iniciatyva sulaukė didelio banko klientų susidomėjimo, sukurtos daugiau nei 27 tūkst. virtualių snaigių. tad pavasarį, Trakų istorinio nacionalinio parko teritorijoje esančiame Alsakių miške, buvo pasodinta 2400 eglaičių ir 800 ažuoliukų. Trakų nacionaliniame parke esantis Alsakių miškas eglių sodinimui buvo pasirinktas pasitarus su Generalinės miškų urėdijos darbuotojais. Čia vešėjęs eglynas prieš keletą metų buvo nuniokotas vėtrų ir pažeistas kinivarpu. Todėl 2008 m. pradėjusias džiūti egles miškininkams teko iškirsti. Pasodintos naujos eglės ir mišriam miškui būtini kartu pasodinti ažuolai padės iš naujo atkurti šią Alsakių miško teritoriją.

Eglių sodinimas Alsakių miške buvo antroji „Swedbank“ „Žalio miesto“ iniciatyva, prie kurios prieš Kalėdas buvo kviečiami prisidėti banko partneriai ir klientai. 2008 m. gruodį gavę banko elektroninius atvirukus jie galėjo pasodinti virtualias eglutes, kurios praėjusį pavasarį virto 800 medeliais, pasodintais Biržų regioninio parko miškuose.

2010 m. kovo 27 d. „Swedbank“ dalyvavo pasaulinėje Žemės valandos akcijoje, kuria siekiama atkreipti dėmesį į klimato kaitos problemą. Kovo 27 d. nuo 20.30 iki 21.30 val. šviesos bei išorinis apšvietimas buvo išjungtas „Swedbank“ centrinėje būstinėje Vilniuje, pasirūpinta, kad daugumoje klientų aptarnavimo centrų visoje Lietuvoje bei kituose padaliniuose taip pat būtų išjungta šviesa, paliekant tik avarines šviesas. „Swedbank“ išjungė šviesas ne tik savo būstinėje Vilniuje, bet ir Stokholme, Rygoje, Taline bei Kijeve. Siekdamas, kad Žemės valandos akcijos poveikis būtų kuo didesnis, „Swedbank“ kvietė beveik 9,9 mln. savo klientų bei 21 tūkst. darbuotojų įvairiose šalyse pasielgti taip pat.

- „Swedbank“ administracinis pastatas pripažintas „Už darnią plėtrą“ apdovanojimu

2010 m. balandžio mėn. Lietuvos nekilnojamo turto plėtros asociacijos organizuotame NT projektų konkurse "Už darnią plėtrą 2009" geriausiu komerciniu pastatu pripažintas naujasis „Swedbank“ administracinis pastatas Vilniuje.

Konkursą „Už darnią plėtrą“ organizuoja Darnios plėtros akademija kartu su Lietuvos nekilnojamojo turto plėtros asociacija bendradarbiaujant su Aplinkos ministerija, Vilniaus Gedimino technikos universitetu, Lietuvos architektų sąjunga, Lietuvos statybininkų asociacija ir Nacionaline vartotojų konfederacija, Verslo žinių portalu www.vz.lt.

Konkurso komisija, sudaryta iš architektų, urbanistų, Mokslo ir švietimo, Aplinkos ministerijos, žiniasklaidos atstovų, projektus vertino vadovaudamiesi šiais kriterijais:

- · objekto koncepcijos atitikimas darnios urbanistinės plėtros tikslams (daugiafunkciškumas, prieiga prie visuomeninio transporto ir kitos viešosios infrastruktūros, aplinkosauginių, ekonominių ir socialinių uždavinių suderinimą);
- · architektūrinė, urbanistinė ir statybos kokybė ir pagarba gamtos bei kultūros paveldo vertybėms;
- · energijos taupymas ir inovatyvumas taikant naujas/alternatyvias šildymo technologijas ir vėdinimo įrengimą;
- · Lietuvos gamintojų produkcija, panaudota įgyvendinant projektą; organizacijos įvaizdis visuomenėje (veikla, skatinanti darnius santykius su vartotojais ir visuomene), vartotojų nuomonė.

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.

- Elgesio kodeksas (naujas dokumentas, patvirtintas 2010-11-12)
- Etikos ir interesų konfliktų politika (2010-11-12 patvirtinta nauja redakcija)
- Atitikimo reikalavimams instrukcija (2010-11-12 patvirtinta nauja redakcija)
- Grupės etikos taisyklės (instrukcija)
- Pinigų plovimo prevencijos ir terorizmo finansavimo užkirtimo politika
- Grupės personalo direktyva dėl principo „pažink savo klientą“ taikymo pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos srityje
- Grupės personalo direktyva dėl informavimo įsipareigojimų, susijusių su pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencija
- Grupės personalo direktyva dėl rizikos vertinimu paremtos pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos
- Klientų pažinimo taisyklės.
- Investicinių paslaugų teikimo vidaus kontrolės organizavimo taisyklės.
- Interesų konfliktų nustatymo ir valdymo taisyklės.

Pagrindiniai veiklos akcentai įgyvendinant šiuos principus:

Naujai patvirtintas Elgesio kodeksas yra skirtas visiems darbuotojams ir paaiškina, kokie reikalavimai yra taikomi „Swedbank“ darbuotojų elgesiui, kaip sprendžiami svarbūs klausimai bei priimami sprendimai. „Swedbank“ elgesio kodeksą sudaro principai, kurie darbuotojams yra privalomi. Jame taip pat pateikiama, ko iš darbuotojų tikisi organizacija priimant individualius sprendimus ir atsakomybę.

2010 m. „Swedbank“ grupėje buvo atnaujinta Etikos ir interesų konfliktų politika. Tai - dokumentas, įtvirtinantis sėkmingo, ilgalaikio, „Swedbank“ vertybėmis grindžiamo, atsakingo ir skaidraus verslo principus. Etikos ir interesų konfliktų politika nuostato, kad banko grupės ir jos darbuotojų ryšius su klientais ir kitais verslo partneriais apibūdina tokie pagrindiniai principai, kaip Pasitikėjimas, Ilgalaikis požiūris, Veiklos supratimas, Kompetencija, Atvirumas, Pagarba, Patikimumas ir konfidencialumas, Interesų konfliktų valdymas, Atitikimas reikalavimams, Kultūra - etikos taisyklių laikymasis kiekvienoje veiklos srityje.

Banko darbuotojai 2010 metais toliau laikė etikos testą, kurį turi išlaikyti kiekvienas darbuotojas. Daugiau kaip 98 procentai visų darbuotojų sėkmingai jį išlaikė. 2010 metais šį testą laikė 212 darbuotojų, išlaikė visi. Testo nelaikiusiems darbuotojams, galimybė jį išlaikyti bus sudaryta ateityje.

Nukrypimas nuo vidinės tvarkos, nesilaikymas Etikos ir interesų konfliktų ar kurios nors kitos politikos, instrukcijos, direktyvos ar taisyklių, kitoks neteisėtas, neetiškas ar abejotinas veiksmas yra vadinami pareigų pažeidimu. „Swedbank“, AB galioja 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. Etikos principų pažeidimus nagrinėja Etikos komisija.

Organizacijoje veikia pinigų plovimo prevencijos mokymo programa ir kvalifikaciniai testai. Šie mokymai yra privalomi visiems Banko darbuotojams. 2010 vyko 3 mokymai Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos klausimais, dalyvavo 32 darbuotojai, taip pat buvo surengti 3 testai, kuriuos išlaikė 843 darbuotojai.