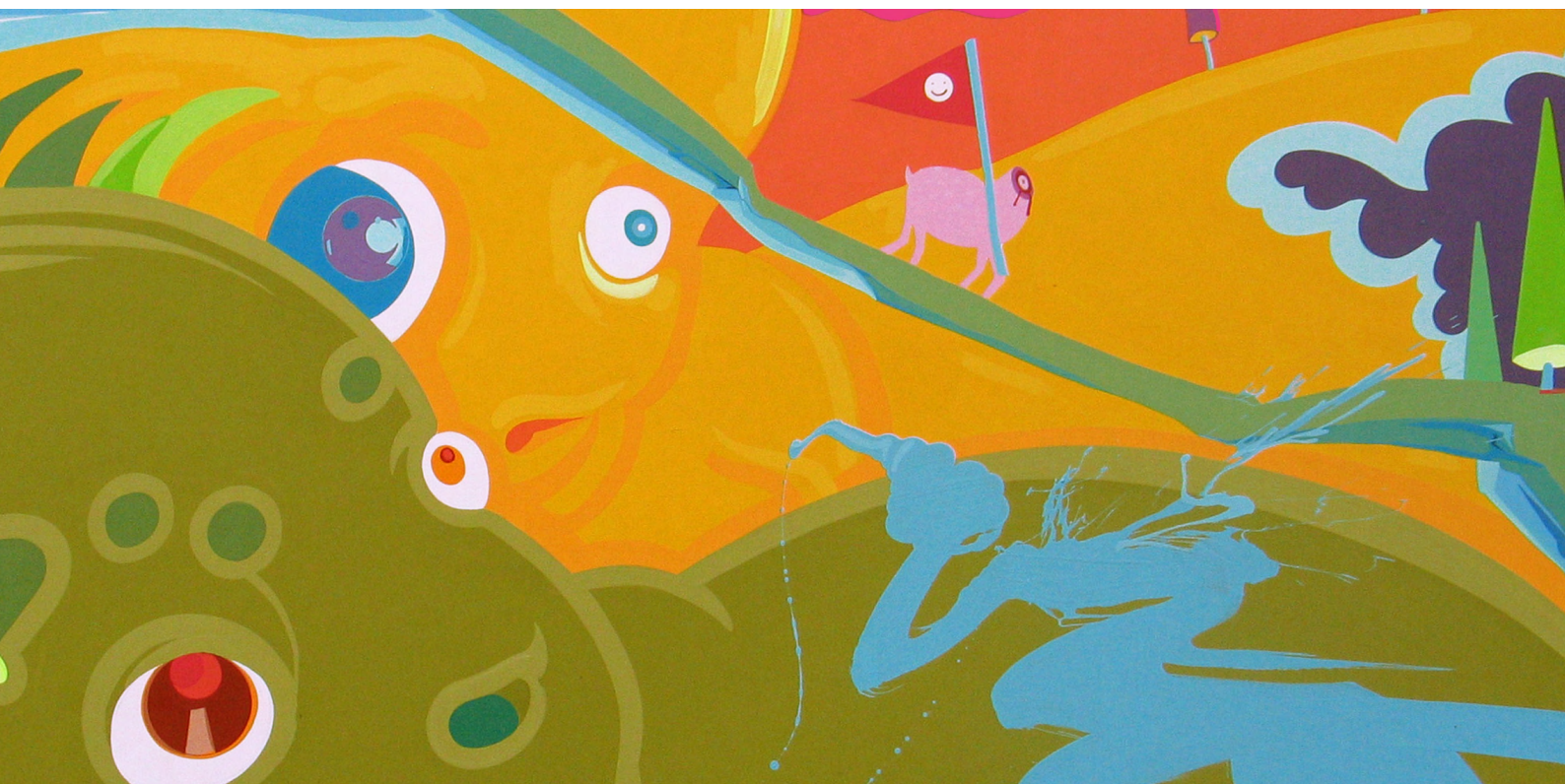
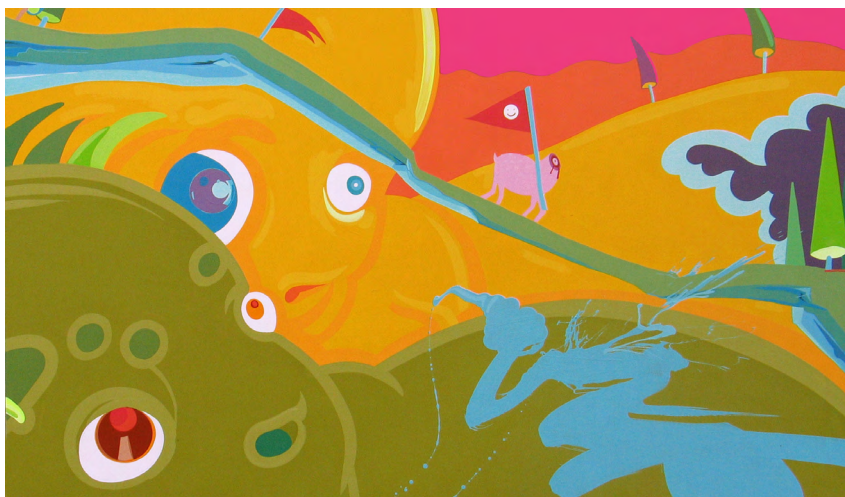


# Správa o zodpovednom podnikaní za rok 2014



VÚB banka sa dlhoročne angažuje ako podporovateľ slovenského súčasného umenia. V spolupráci s Nadáciou VÚB organizuje umeleckú súťaž na podporu talentov *Malba – Cena Nadácie VÚB za umelecké dielo pre mladých maliarov*. Diela prihlásené do súťaže hodnotí medzinárodná porota a víťazi získavajú finančnú prémiiu. Súťaž tradične sprevádza aj reprezentatívna výstava, ktorá predstavuje kolekciu diel finalistov súťaže a pomáha tak pri propagácii mladého výtvarného umenia.

Obálka



**Erik Šille**

(\*1978, Rožňava)

*Kam ideš Európa? (2006)*

akryl na plátne, 120 x 205 cm

zbierka Nadácie VÚB

Šille je viacnásobným finalistom súťaže *Malba*, ktorú organizuje Nadácia VÚB. V rokoch 2006 a 2009 porota ocenila jeho súťažné diela tretím, respektíve prvým miestom. Autor patrí k neprehliadnutelným postavám výtvarnej scény. Okrem svojskej a prepracovanej ikonografie využívajúcej pôvab a podobu animovaného sveta je jeho silnou stránkou aj zmysel pre farbu, ktorý je ojedinelý v slovenskom maliarstve. Autor je absolventom Vysoké školy výtvarných umení, kde študoval v ateliéri maľby profesora Ivana Csudaia.

---

# Obsah

<b>Naším partnerom</b>	04
<b>O tejto správe</b>	06
Metodológia reportovania	07
<b>Profil a riadenie</b>	08
Vízia, misia, hodnoty	09
Profil spoločnosti	10
Ekonomické ukazovatele	12
Organizácia a riadenie	17
<b>Naša zodpovednosť</b>	22
Míľniky zodpovedného podnikania	23
Ciele a záväzky	24
Manažérsky model a stratégia	26
Dialóg s partnermi	27
Etika podnikania a manažment senzitívnych aspektov	28
<b>Naši partneri</b>	34
Klienti	35
Zamestnanci	45
Akciónári	58
Dodávatelia	64
Životné prostredie	69
Komunita	82
<b>Prílohy</b>	88
Tabuľka indikátorov Global Reporting Initiative	89
Výrok externého overovateľa	96

---

# Naším partnerom

## Vážení partneri,

rok 2014 bol pre VÚB banku veľmi úspešný. Svedčí o tom celý rad prestížnych ocenení, dôvera našich klientov a spokojnosť zamestnancov. Ekonomické výsledky za uplynulých dvanásť mesiacov už tradične bilancuje finančná výročná správa. Jej neoddeliteľnou súčasťou je aj správa o zodpovednom podnikaní, ktorá vypovedá o našom úsilí prispievať k trvalo udržateľnému rozvoju a zvyšovaniu kvality života ľudí. Úspech je pre nás aj synonymom zodpovednosti, ktorú voči Slovensku cítime.

## Ľudia sú najdôležitejší

Za našim úspechom stojí dôvera zákazníkov a usilovná práca našich zamestnancov. Preto má ich spätná väzba pre nás neoceniteľnú hodnotu. Úroveň spokojnosti klientov pravidelne zisťujeme v prieskume *Počúvame vás na 100 %*, v ktorom nás klienti v prvom polroku 2014 hodnotili ako banku, s ktorej službami a produktmi sú najspokojnejší v konkurencii hlavných bánk. Prieskum zameraný špeciálne na naše zamestnankyne ukázal, že podiel žien na manažérskych pozíciách vo VÚB banke je vysoký a za posledné 3 roky stúpol na 60 %. Nasledujeme európsky trend, keď podporujeme vytvorenie moderného pracoviska, ktoré by napĺňalo aktuálne potreby žien a ich rodín. Jednou z našich priorít je aj zapájanie zamestnancov, mužov, rovnako ako aj žien, lebo oni sú kľúčom k rozvoju a rastu firmy. Len aktívny zamestnanec, ktorý cíti, že je pre firmu dôležitý a má priestor na seberealizáciu a kariérny rast, vyznáva hodnoty a víziu firmy, pre ktorú pracuje.

## Hľadáme riešenia pre jednoduchší a mobilný život

Naším cieľom a záujmom je držať krok s prebiehajúcimi zmenami súvisiacimi s technologickým pokrokom, ktorý mení každodenný život ľudí a vplýva na ich správanie vo vzťahu k svojmu okoliu a tiež k poskytovateľom služieb. Aby sme správne reagovali na všetky tieto zmeny, uviedli sme a zdokonalili viacero služieb a produktov, aby čo najlepšie slúžili ľuďom a ich každodenným potrebám využívaním rôznych digitálnych kanálov. Vylepšenie internet a mobilného bankingu, uľahčenie a urýchlenie procesu úverovania, online prístup k produktom a kreditným kartám, ideálne bez papierovania, a neposledne aj bezpečnejšie, rýchle a bezkontaktné mobilné platby cez rôzne elektronické zariadenia – to sú naše hlavné výsledky.

---

### Vítazstvá nás posúvajú vpred

Obhájiť úspech je často ťažšie ako ho dosiahnuť. V silnej konkurencii bankového sektora každé víťazstvo už v momente jeho dosiahnutia zaväzuje k posúvaniu „latky“ ešte vyššie. Sme hrdí, že VÚB banka opätovne získala titul Najlepšia banka na Slovensku od magazínov Global Finance a EMEA Finance, ako aj ocenenie Banka s najlepšimi službami privátneho bankovníctva od magazínu Euromoney. K nim pribudol aj titul Najbezpečnejšia banka na Slovensku udeľovaný na základe hodnotenia ratingových agentúr. Opätovne sme sa stali najúspešnejšou bankou v súťaži Zlatá minca a ceníme si aj víťazstvo v súťaži HERMES Komunikátor roka za najlepšiu komunikáciu so zákazníkmi.

### O úspech sa delíme

O úspech sa chceme deliť s tými, ktorí potrebujú pomoc. Sústreďujeme sa na znevýhodnených, záchranu kultúrneho dedičstva a tiež podporu mladého umenia a kvalitného vzdelávania. Nadácia VÚB v roku 2014 prerozdělila vyše 540-tisíc eur na projekty celoslovenského i lokálneho charakteru. Niektoré z nich, ako napríklad súťaž na podporu výtvarného umenia *Mal'ba*, onedlho oslavia prvú dekádu svojho fungovania. Investície do mladých talentov, vzdelávania a charity sú súčasťou našej stratégie naplňania spoločenskej zodpovednosti.

V Bratislave 15. apríla 2015



### Alexander Resch

predseda predstavenstva a generálny riaditeľ  
Všeobecná úverová banka, a.s.

## O tejto správe

VÚB banka vydáva v poradí ôsmu výročnú správu o zodpovednom podnikaní zostavenú podľa verzie G3 medzinárodných smerníc Global Reporting Initiative (ďalej GRI). Správa informuje o výkonnosti VÚB banky v oblasti ekonomickej, sociálnej a environmentálnej. Predkladaná správa obsahuje kvalitatívne dáta za kalendárny a súčasne

finančný rok 2014. Sú porovnateľné s predchádzajúcimi finančnými obdobiami. Správa je rovnako ako minulý rok distribuovaná partnerom VÚB banky spolu s finančnou výročnou správou. Je zverejnená na [👉](#). V záujme šetrenia prírodných zdrojov správu vydávame len v elektronickej verzii. Reakcie a otázky je možné zaslať na adresu [👉](#).

### Prehľad vydaných správ o zodpovednom podnikaní

	Dátum vydania	Úroveň reportovania podľa metodiky GRI
Správa za rok 2014	20. 4. 2015	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2013	2. 4. 2014	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2012	2. 4. 2013	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2011	2. 4. 2012	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2010	31. 3. 2011	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2009	31. 3. 2010	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2008	31. 3. 2009	<b>B+, auditovaná</b>
Správa za rok 2007	20. 8. 2008	<b>B+, auditovaná</b>

# Metodológia reportovania

## Štruktúra a obsah

Správa je rozdelená na viacero kapitol, ktoré mapujú oblasti nášho vplyvu na jednotlivé kategórie partnerov. Celý obsah sa delí na dve hlavné časti. Prvá časť obsahuje kapitolu Profil a riadenie, ktorá opisuje profil, identitu skupiny VÚB, governance systém, misiu, hodnoty, a kapitolu Naša zodpovednosť, ktorá sa sústreďuje na manažment zodpovedného podnikania a implementáciu jeho princípov.

Druhú časť správy tvoria kapitoly venované jednotlivým kategóriám partnerov, teda tým subjektom, ktoré sú významne ovplyvnené činnosťou VÚB banky a ku ktorým počítujeme najväčšiu zodpovednosť. Sú nimi klienti, zamestnanci, akcionári, dodávatelia a komunita. V samostatnej kapitole sa venujeme aj nášmu vplyvu na životné prostredie. Pri identifikácii týchto kategórií sme vychádzali zo stratégie zodpovedného podnikania materskej banky Intesa Sanpaolo, ktorá použila metodológiu podľa princípov AA1000 (najmä AA1000 SES Standard) londýnskeho inštitútu Accountability. Správa dokumentuje výsledky, ktoré banka dosiahla s ohľadom na ciele, ktoré si stanovila v rámci obchodného plánu. Údaje boli zozbierané a spracované členmi pracovnej skupiny VÚB pre zodpovedné podnikanie a štábnym útvarom Spoločenská zodpovednosť. Správa dokumentuje výlučne aktivity VÚB banky, činnosť dcérskych spoločností nie je do správy zahrnutá. Jedinou čiastočnou výnimkou je oblasť zodpovednosti za komunitu, kde dochádza k prelínaniu informácií a dát týkajúcich sa činnosti Nadácie VÚB. Tento postup bol zvolený v prípade aktivít, ktoré VÚB banka a jej nadácia realizovali a financovali spoločne. Prílohou správy je prehľad spracovaný podľa smerníc GRI, ktorý obsahuje zverejnenie profilu, manažérskeho prístupu pre všetky kategórie indikátorov a zoznam ukazovateľov výkonnosti.

## Súlad so smernicami Global Reporting Initiative

Obsah bol zostavený podľa Sustainability Reporting Guidelines z tretej edície Global Reporting Initiative Edition. Reportovaný je profil, manažérsky prístup a 38 indikátorov. V prílohe je formou prehľadnej tabuľky pripojený zoznam reportovaných indikátorov a manažérsky prístup pre každú kategóriu indikátorov. Súlad so smernicami GRI bol overený externým overovateľom Nadáciou Pontis, ktorá je partnerskou organizáciou GRI v SR. Výrok overovateľa je uvedený v prílohe k tejto správe. Overovateľ sa nezaoberal verifikáciou kvantitatívnych a kvalitatívnych dát uvedených v správe.

		V súlade so smernicami GRI					
		C	C+	B	B+	A	A+
Povinné	Samostatné vyhlásenie				■		
	Skontrolované treťou stranou				■		
Voliteľné	Skontrolované GRI						

# **Profil a riadenie**



# Vízia, misia, hodnoty

## VÍZIA

Chceme byť najlepšou bankou na Slovensku v spokojnosti klientov a naďalej byť excelentní v dosahovaní ziskovosti a prevádzkovej efektivity.

## MISIA

Vedomí si hodnoty našich aktivít a služieb, ktoré prinášame spoločnosti na základe jej potrieb a na základe dôvery a rešpektu voči všetkým klientom, zamestnancom a akcionárom, vytvárame pocit spolupatričnosti medzi našimi zamestnancami a komunitou, na trhu súťažíme so zmyslom pre fair play a podporujeme udržateľný rast a výsledky.

## HODNOTY

Naším klientom poskytujeme bankové a finančné služby na vysokej úrovni. Zároveň našimi službami vytvárame a aktivujeme nástroje na rozvoj ekonomického systému Slovenska. Naším cieľom je vybudovať vzťah klientov a akcionárov založený na dôvere a spokojnosti, spolupatričnosti zamestnancov a na blízkosti ku skutočným potrebám celej spoločnosti. Preto sú súčasťou firemnej kultúry a etického kódexu VÚB hodnoty, ktoré nám pomáhajú byť úspešnými a dosahovať očakávané výsledky. Hodnoty usmerňujú naše konanie v situáciách, keď si musíme vybrať medzi niekoľkými cestami. Sú základom toho, aby sme boli úspešní vo svojej práci ako jednotlivci aj ako banka. Sú zverejnené na stránke [👉](#).

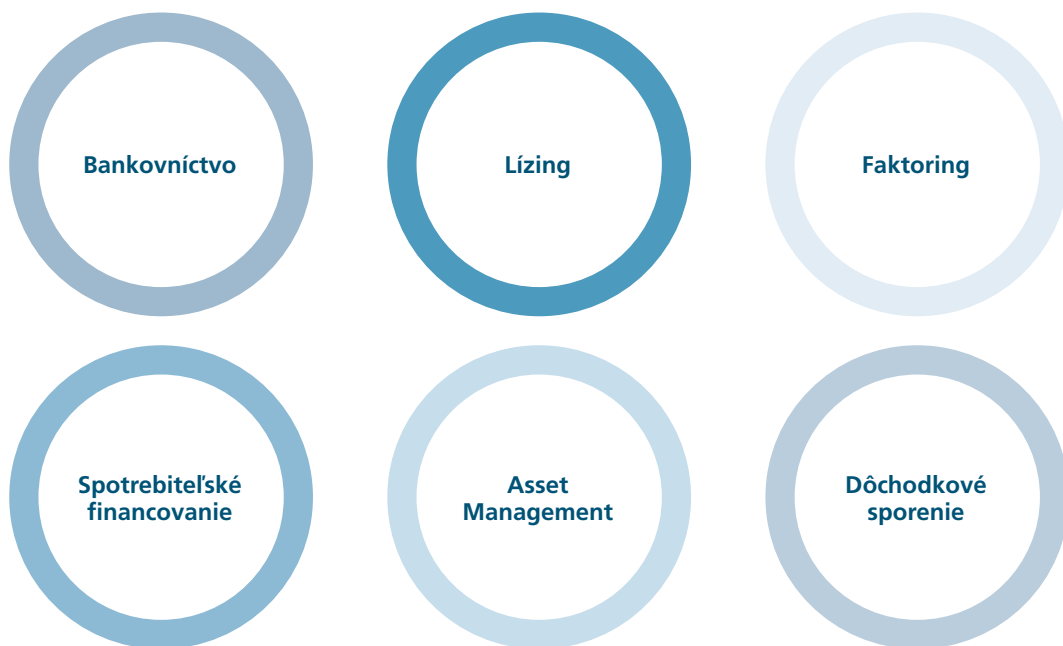
# Profil spoločnosti

## KLÚČOVÉ UKAZOVATELE

Ekonomické	2014	2013	2012	2011
Pôžičky klientom v eurách	7,8 miliardy	7,2 miliardy	7,1 miliardy	6,9 miliardy
Vklady klientov v eurách	7,7 miliardy	7,8 miliardy	7,8 miliardy	7,5 miliardy
Základné imanie v mil. eur	430,82	430,82	430,82	430,82
Počet klientov	1 227 856	1 245 229	1 252 874	1 255 997
Počet obchodných miest	239	243	246	249
Percento lokálnych dodávateľov	90	90	90	90
<b>Sociálne</b>				
Počet zamestnancov	3 493	3 485	3 497	3 520
– z toho žien	2 568	2 576	2 565	2 606
– z toho so zdravotným postihnutím	37	35	36	26
Percento fluktuácie	13,4	13,7	13,7	12,2
Počet úrazov	3	2	7	6
Podpora neziskovým organizáciám (v tis. eur)	238	234	295	274
<b>Environmentálne</b>				
Spotreba energií na zamestnanca (kWh)	8 031	9 126	9 440	9 767
Spotreba papiera na zamestnanca (kg za rok)	140	136	129	148
Spotreba vody na zamestnanca (litrov za deň)	14	37	37	65

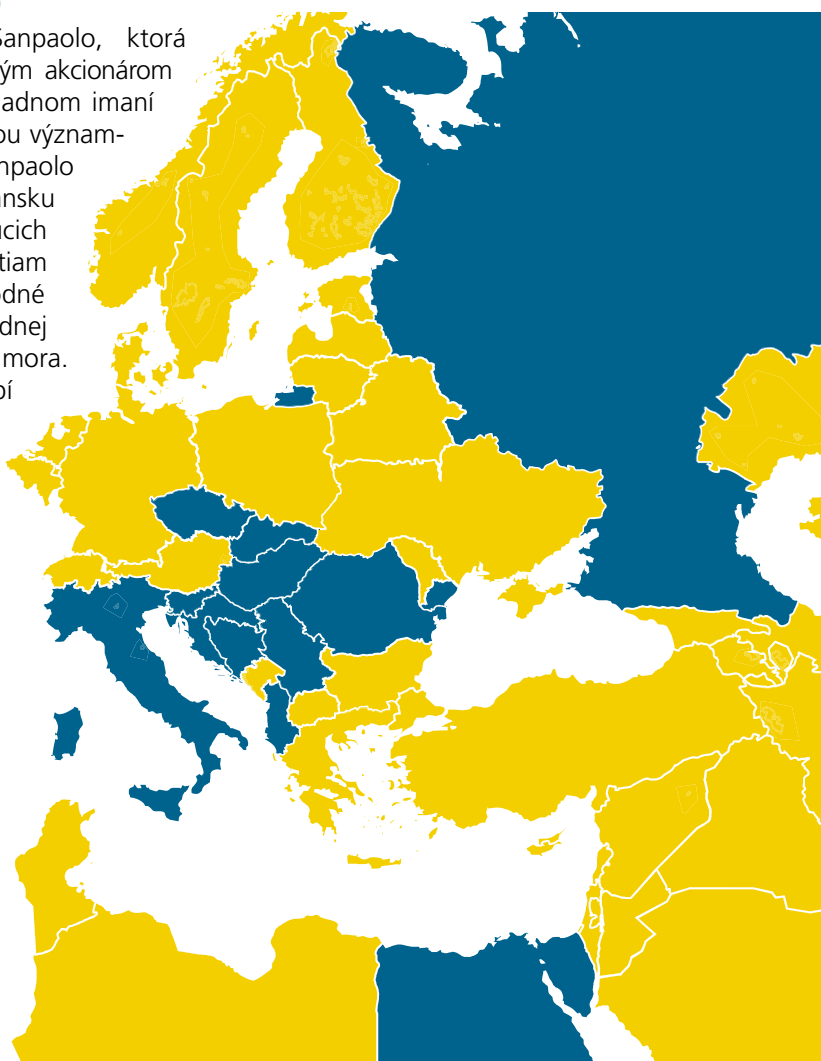
VÚB banka vznikla 1. 1. 1990 vyčlenením komerčných aktivít pre firemných klientov na území SR zo Štátnej banky československej. Je verejnou akciovou spoločnosťou a pôsobí na území Slovenskej a Českej republiky. Prelomom pre našu činnosť bol rok 2001, keď väčšinový podiel vo VÚB banke získala významná talianska banková skupina IntesaBci (dnes Intesa Sanpaolo). VÚB banka je v súčasnosti druhou najväčšou bankou na Slovensku. Spravuje vklady vo výške 7,7 miliardy eur a úvery vo výške 7,8 miliardy eur. Momentálne má banka vo svojom portfóliu viac ako 1,2 milióna klientov. Za posledné roky je jednou z najziskovejších bánk na Slovensku. Štruktúra akcionárov je uvedená v kapitole Akcionári [↗](#).

## SKUPINA VÚB POSKYTUJE ŠIROKÚ ŠKÁLU SLUŽIEB



### O SKUPINE INTESA SANPAOLO

Talianska banková skupina Intesa Sanpaolo, ktorá má sídla v Turíne a Miláne, je väčšinovým akcionárom VÚB banky s podielom 97,02 % na základnom imaní spoločnosti. Vznikla v januári 2007 fúziou významných talianskych bánk Banca Intesa a Sanpaolo IMI. Skupina má poprednú pozíciu v Taliansku a je jednou z vedúcich bánk poskytujúcich finančné produkty a služby domácnostiam aj firmám v Európe. Strategické obchodné zastúpenie má v regióne strednej a východnej Európy a v oblasti Stredozemného mora. Prostredníctvom dcérskych bánk pôsobí v týchto krajinách: v Srbsku, Chorvátsku, na Slovensku, v Egypte, Maďarsku, Slovinsku, Bosne a Hercegovine, Ruskej federácii a Rumunsku ➔.



Prítomnosť Intesy Sanpaolo v regióne

## EKONOMICKÉ UKAZOVATELE

Slovenská ekonomika si v roku 2014 viedla dobre. Podľa mnohých ekonomických ukazovateľov dokonca najlepšie za ostatných päť rokov. Rast HDP sa z necelého percenta z predošlého roka zvýšil takmer na dva a pol percenta. Ešte dôležitejším faktorom je, že sa ťažisko rastu presunulo od zahraničného dopytu k domácomu, čo zvrátilo vývoj na dlhodobom oslabenom pracovnom trhu. Počet pracovných miest medziročne slušne vzrástol a miera nezamestnanosti klesla prvýkrát za ostatné štyri roky pod 13 %. Nominálne mzdy v ekonomike vzrástli o štyri a pol percenta, čo pri absencii inflácie predstavovalo výrazný nárast reálnej kúpnej sily obyvateľstva.

Vďaka zlepšujúcemu sa trhu práce rástla dôvera domácností a ich dopyt po spotrebiteľských tovaroch a bývaní, ako aj dopyt po úveroch. Ten bol navyše podporený aj výrazným poklesom úrokových sadzieb. Celkovo sa tak rast objemu úverov domácnostiam zrýchlil z necelých 10 % v roku 2013 na 12 % v roku 2014. Na opačnej strane bankových kníh, na strane depozít, pokles úrokových sadzieb urýchlil presun úspor z tradičných termínovaných vkladov do alternatívnych sporiacich či investičných produktov vrátane produktov kolektívneho investovania. Zásluhou rastúcich príjmov obyvateľstva v roku 2014 rástol aj objem vkladov domácností v bankách o takmer 4 %, hoci len vďaka prostriedkom uloženým na bežných účtoch, ktoré rástli dvojcifernou mierou rastu. Objem termínovaných vkladov klesol.

Oživenie domácej ekonomiky v roku 2014 zahŕňalo aj firemné investície, čo viedlo k stabilizácii portfólia korporátnych úverov, ktoré predtým klesalo. Zlepšenie situácie sa týkalo predovšetkým sektora veľkých štátnych podnikov, ktoré prostredníctvom bánk financovali svoje akvizičné a reštrukturalizačné plány. Banky však boli pripravené financovať investičné plány aj malých a stredných podnikov.

Na tomto makroekonomickom pozadí sa VÚB banke darilo pomerne dobre. Podarilo sa nám výrazne zrýchliť rast objemov úverov domácnostiam – viac ako dvojnásobne oproti predchádzajúcemu roku – a udržať si tak svoj celkový podiel na úverovom trhu. Na trhu depozít sme sa sústredili predovšetkým na pridanú hodnotu pre klienta a podporili tak skôr rast objemov vo fondoch v správe VÚB AM či dôchodkovej správcovskej spoločnosti VÚB Generali, ktoré si ďalej zlepšili svoje postavenie na trhu.

Aj v oblasti finančných výsledkov si VÚB banka viedla pomerne dobre. Vďaka rastu úverov sme zvýšili prevádzkové výnosy oproti minulému roku o takmer 3 %. V oblasti nákladov sme ostali efektívni a podiel nákladov voči výnosom udržali na úrovni okolo 43 %, čo je pomerne striedma úroveň pre univerzálnu banku, akou je VÚB banka so širokou pobočkovou sieťou.

V oblasti riadenia rizika treba zdôrazniť výsledky, ktoré VÚB banka dosiahla v komplexnom hodnotení bánk realizovanom Európskou centrálnou bankou. VÚB banka nielenže dosiahla najlepšie výsledky spomedzi slovenských bánk, ale výsledky banky boli dokonca lepšie ako výsledky viacerých tradične oveľa silnejších bankových skupín v celej eurozóne. Hodnotenie Európskou centrálnou bankou potvrdilo, že VÚB banka sa právom považuje za výnimočný bankový dom s veľkým dôrazom na riadenie rizík, a tým aj najvyššou možnou zodpovednosťou voči klientom, akcionárom a ostatným partnerom.

## TRHOVÉ PODIELY

	k 31. 12. 2014	k 31. 12. 2013	k 31. 12. 2012
<b>Aktíva spolu</b>	17,6 %	18,6 %	18,6 %
<b>Vklady klientov</b>	16,8 %	17,6 %	17,8 %
<b>Úvery klientom</b>	18,4 %	18,3 %	19,1 %
<b>Hypotekárne úvery</b>	41,6 %	44,8 %	46,4 %
<b>Pobočková sieť</b>	18,7 %	19,4 %	19,9 %
<b>Platobné karty</b>	údaj nie je k dispozícii	27,3 %	28,8 %
<b>Bankomaty</b>	údaj nie je k dispozícii	22,1 %	22,6 %
<b>EFT POS terminály</b>	údaj nie je k dispozícii	22,2 %	23,1 %

Kompletné hospodárske výsledky sú zverejnené vo výročnej správe VÚB za rok 2014 [↗](#).

<b>Počet zamestnancov VÚB banky</b>	<b>k 31. 12. 2014</b>
<b>2014</b>	3 493
<b>2013</b>	3 485
<b>2012</b>	3 497

<b>Štruktúra zamestnancov</b>	<b>k 31. 12. 2014</b>
<b>Členovia predstavenstva</b>	7
<b>Manažéri</b>	530
<b>Nemanažéri</b>	2 963

**DCÉRSKE SPOLOČNOSTI S VÄČŠINOVÝM PODIELOM VÚB, A.S.****Consumer Finance Holding, a.s.**

Sídlo spoločnosti: Hlavné nám. 12, 060 01 Kežmarok

Akcionári: VÚB, a.s.

Podiel VÚB, a.s.: 100 %

*Hlavný predmet činnosti: Poskytovanie nebankových úverov*

**VÚB Leasing, a.s.**

Sídlo spoločnosti: Mlynské nivy 1, 820 05 Bratislava

Akcionári: VÚB, a.s.

Podiel VÚB, a.s.: 100 %

*Hlavný predmet činnosti: Finančný a operatívny lízing*

**VÚB Factoring, a.s.**

Sídlo spoločnosti: Mlynské nivy 1, 829 90 Bratislava

Akcionári: VÚB, a.s.

Podiel VÚB, a.s.: 100 %

*Hlavný predmet činnosti: Vykonať faktoringových a forfaitingových obchodov*

## OBCHODNÁ SIĚŤ

Obchodná sieť VÚB, ktorá slúži viac ako 1,25 mil. klientov, je druhá najväčšia na Slovensku. Vedenie VÚB sídli v Bratislave.

	2014	2013	2012
Retailové pobočky	196	200	203
Hypotekárne centrá	11	11	11
Firemné pobočky	32	32	32
Počet bankomatov	572	573	566

Naša obchodná sieť



## ČLENSTVO V ORGANIZÁCIÁCH

VÚB banka bola v roku 2014 aktívnym členom niekoľkých asociácií a profesionálnych združení. Najdôležitejším profesionálnym združením je Slovenská banková asociácia, ktorá je kľúčovou asociáciou v slovenskom finančnom sektore a jedinou organizáciou zastupujúcou záujmy bánk pôsobiacich v SR. Ďalšími významnými organizáciami, ktorých členom bola VÚB banka, sú Talianska, Americká a Nemecká obchodná komora, Asociácia obchodníkov s cennými papiermi a Slovenská obchodná a priemyselná komora. Sme členom združenia Business Leaders Forum, ktoré spája lídrov v presadzovaní princípov zodpovedného podnikania na Slovensku.

## OCENENIA

### **Najlepšia banka na Slovensku od Global Finance**

Finančný magazín Global Finance udelil VÚB banke ocenenie Najlepšia banka na Slovensku. Global Finance je prestížny ekonomický magazín založený v roku 1987 so sídlom v New Yorku. Pravidelne spracováva rebríčky najúspešnejších svetových spoločností v spolupráci s expertmi, manažérmi, finančnými a priemyslovými analytikmi. Medzi kritériá hodnotenia patrili rast aktív, ziskovosť, strategické vzťahy, služby klientom, ceny a inovatívnosť produktov.

### **Najlepšia banka na Slovensku od EMEA Finance**

VÚB banka získala ocenenie Najlepšia banka na Slovensku. Magazín EMEA Finance každoročne hodnotí výsledky bánk pôsobiacich v Európe, Afrike a na Blízkom východe. Ocenené banky dokázali v minulom roku prekonať konkurentov, zabezpečili návratnosť investícií akcionárom a svojim klientom pomohli rásť. VÚB banka získala toto ocenenie už piatykrát.

### **Najbezpečnejšia banka v strednej a východnej Európe**

Finančný magazín Global Finance pripravuje každý rok prehľad najbezpečnejších bánk sveta. Magazín pri hodnotení vychádzal z dlhodobých úverových ratingov agentúr Moody's, Standard & Poor's a Fitch a výšky celkových aktív jednotlivých bánk. Za najbezpečnejšiu banku na Slovensku magazín označil VÚB banku, ktorá medzi najbezpečnejšími finančnými inštitúciami figuruje už štvrtý rok.









### **Ocenenie Euromoney za najlepšie privátne bankovníctvo**

Prestížny finančný magazín Euromoney pravidelne hodnotí úroveň služieb pre klientov privátneho bankovníctva na celom svete. Privátne bankovníctvo VÚB má niekoľkoročnú históriu a na trhu má veľmi silnú pozíciu. Okrem celkového víťazstva VÚB uspela v ďalších siedmich kategóriách (vzťahový manažment, súkromie a bezpečnosť, zveľaďovanie majetku, najlepšie služby pre klientov s majetkom 0,5 – 1 mil. USD, najlepšie služby pre klientov s majetkom 1 – 10 mil. USD, firemné poradenstvo pre privátnych klientov a špecializované služby).

### **HERMES Komunikátor roka**

VÚB banka zvíťazila v kategórii bankovníctvo a získala ocenenie HERMES Komunikátor roka 2014. Nominácie firiem hodnotili odborníci na reklamu, nákup médií, PR, digitálny marketing, výskum či akademické prostredie a tiež verejnosť. Porota hodnotila výsledky v oblastiach PR, reklamy, predaja, sponzoringu a filantropie a inovatívneho prístupu v komunikácii.

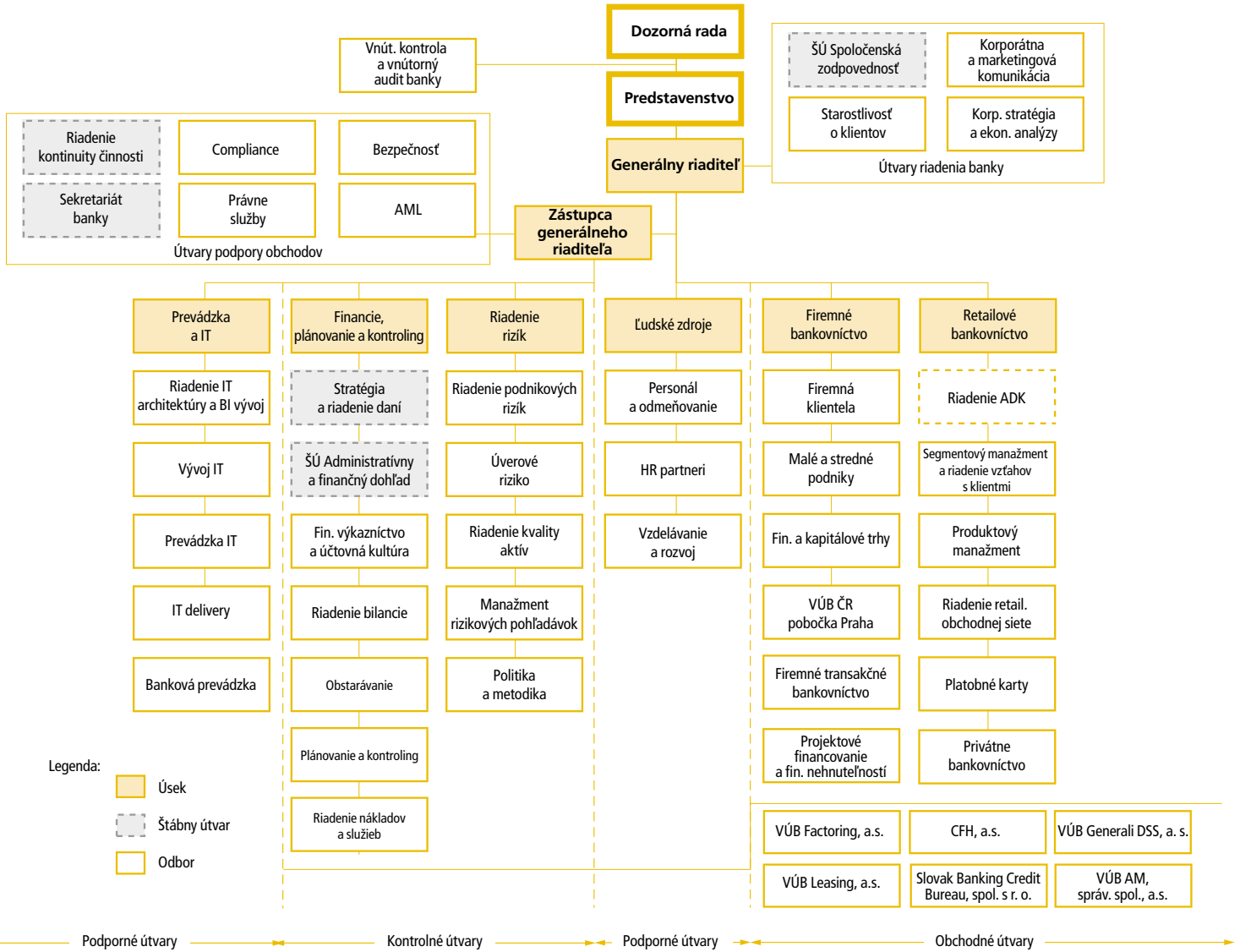
### **Zlatá minca**

Zmyslom súťaže Zlatá minca je pomôcť laickej verejnosti zorientovať sa v labyrinte bankových produktov ponúkaných finančnými inštitúciami. VÚB banka je v tejto súťaži historicky najúspešnejšou bankou. V každom z doterajších deviatich ročníkov získala najviac ocenení a túto pozíciu obhájila aj v 2014. Odborná porota ocenila VÚB banku Zlatou mincou v kategóriách úvery na bývanie (Flexihypotéka ) , kreditné karty (Blue od American Express ) a debetné karty (Maestro DOBRÝ ANJEL ) . Strieborné mince získala v kategóriách spotrebné úvery (Flexipôžička ) , podnikateľské účty (Flexibiznis účet ) a podnikateľské úvery (Profi úvery/Podnikateľská úverová linka ) . Zbierku mincí dopĺňajú dve bronzové v kategóriách elektronické bankovníctvo (Internet banking a Mobil banking ) a sporiace účty (Sporiaci účet ) .





# Organizácia a riadenie



## SPRÁVA A RIADENIE

Rovnako ako materská Intesa Sanpaolo, aj VÚB banka uplatňuje duálny model administrácie a kontroly, v rámci ktorého kontrolné aktivity a strategické riadenie sú oddelené od manažmentu obchodnej činnosti, ktorý vykonáva predstavenstvo banky. Jasne sú tak zadefinované vlastníctvo a manažment, kde dozorná rada funguje ako filter medzi akcionármi a predstavenstvom. Manažment banky má plnú exekutívnu moc, zatiaľ čo dozorná rada vykonáva kontrolnú funkciu. Tento model zabezpečuje transparentnosť a znižuje riziko konfliktu záujmov.

## ORGÁNY BANKY

Orgánmi VÚB, a.s., sú:

- valné zhromaždenie,
- dozorná rada,
- predstavenstvo.

## VALNÉ ZHROMAŽDENIE

Valné zhromaždenie je najvyšším rozhodovacím orgánom banky, ktorý reprezentuje všetkých akcionárov a ich rozhodnutia schválené v súlade s platnými právnymi predpismi a so stanovami banky sú záväzné pre všetkých akcionárov. Valné zhromaždenie sa skladá zo všetkých na ňom prítomných akcionárov. Členovia dozornej rady a predstavenstva banky sa pravidelne zúčastňujú na valných zhromaždeniach, kde prispievajú k ich hladkému priebehu a zároveň zodpovedajú na otázky a podnety akcionárov. Predstavenstvo je povinné zvolať riadne valné zhromaždenie v lehote troch mesiacov od zostavenia riadnej účtovnej závierky a jej overenia audítorom. Ak to vyžadujú záujmy VÚB, a.s., a v prípadoch ustanovených právnymi predpismi možno zvolať mimoriadne valné zhromaždenie.

## DOZORNÁ RADA

Dozorná rada je najvyšším kontrolným orgánom banky. Dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a podnikateľskú činnosť banky. S výnimkou členov dozornej rady, ktorých volia zamestnanci VÚB, a.s., člen dozornej rady nesmie byť ani zamestnancom VÚB, a.s. Dozorná rada kontroluje a valnému zhromaždeniu predkladá závery a odporúčania týkajúce sa najmä:

- plnenia úloh uložených valným zhromaždením predstavenstvu,
- dodržiavania týchto stanov a právnych predpisov v činnosti VÚB, a.s., a
- obchodnej a finančnej činnosti VÚB, a.s., účtovníctva, dokladov, účtov, stavu majetku VÚB, a.s., jej záväzkov a pohľadávok.

Dozorná rada má minimálne troch členov a maximálne sedem členov vrátane jej predsedu a minimálne jedného podpredsedu. Členov dozornej rady volí a odvoláva valné zhromaždenie. Ich funkčné obdobie je tri roky.

## ČLENOVIA DOZORNEJ RADY V ROKU 2014

Ezio Salvai	predseda dozornej rady (od 25. marca 2014)
György Surányi	predseda dozornej rady (do 25. marca 2014)
Ignacio Jaquotot	podpredseda dozornej rady
Massimo Malagoli	člen dozornej rady
Paolo Sarcinelli	člen dozornej rady
Christian Schaack	člen dozornej rady
Andrej Straka	člen dozornej rady, zástupca zamestnancov
Ján Gallo	člen dozornej rady, zástupca zamestnancov (od 22. januára 2014)

## VÝBORY DOZORNEJ RADY

Dozorná rada v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o bankách č. 483/2001 Z. z. v platnom znení a zákona o účtovníctve č. 431/2002 Z. z. v platnom znení a s príslušnými ustanoveniami Stanov VÚB, a.s., zriadila Výbor pre audit a Výbor pre odmeňovanie.

### VÝBOR PRE AUDIT

Výbor pre audit mal k 31. decembru 2014 piatich členov vrátane predsedu. Tria členovia boli vymenovaní valným zhromaždením VÚB, a.s. (jeden 3. 4. 2012, ďalší 9. 4. 2013 a tretí člen 25. 3. 2014). Dvaja členovia Výboru pre audit (vymenovaní dozornou radou banky 11. 11. 2013 a 25. 3. 2014) sú aj členmi dozornej rady.

Záležitosti, ktoré sú predmetom jeho rokovania, sa týkajú predovšetkým: zostavovania účtovnej závierky a dodržiavania osobitných predpisov; efektivity vnútornej kontroly a systému riadenia rizík v banke; súladu s požiadavkami regulátorov; auditu individuálnej účtovnej závierky a auditu konsolidovanej účtovnej závierky. Výbor pre audit ďalej preveruje a sleduje nezávislosť audítora, predovšetkým služieb poskytovaných audítorom podľa osobitného predpisu; odporúča na schválenie audítora na výkon auditu pre banku a určuje termín audítorovi na predloženie čestného vyhlásenia o jeho nezávislosti. Počas roka 2014 výbor pre audit prizýval na svoje zasadnutia aj externého audítora banky.

Kontrolnú funkciu vo VÚB, a.s., vykonáva odbor Vnútna kontrola a vnútorný audit banky, ktorého práva a povinnosti okrem tých, ktoré sú definované zákonom, určuje dozorná rada. Odporúčanie a predchádzajúci súhlas dozornej rady sú podmienkou na vymenovanie alebo odvolanie riaditeľa odboru Vnútna kontrola a vnútorný audit banky, ako aj na stanovenie odmeňovania príslúchajúceho tejto funkcii.

Dozorná rada v roku 2014 prizývala na svoje rokovania aj predsedu Výboru pre audit a riaditeľa odboru Vnútna kontrola a vnútorný audit banky.

### VÝBOR PRE ODMEŇOVANIE

Výbor pre odmeňovanie pôsobí vo VÚB banke od júla 2012. Má 3 členov, pričom všetci sú členmi dozornej rady. Výbor zasadá minimálne raz ročne. Jeho hlavnými úlohami je nezávisle hodnotiť zásady odmeňovania vybraných funkcií (v súlade so zákonom o bankách) a ich vplyv na riadenie rizika, vlastné zdroje a likviditu; pripravovať rozhodnutia týkajúce sa odmeňovania vybraných funkcií vrátane rozhodnutí ovplyvňujúcich riziko a riadenie rizika v banke, ktoré má uskutočniť predstavenstvo VÚB; brať do úvahy dlhodobé záujmy akcionárov, investorov a iných zainteresovaných strán banky pri príprave týchto rozhodnutí a dozerať na odmeňovanie vybraných funkcií.

## PREDSTAVENSTVO

Predstavenstvo je štatutárnym orgánom riadiacim činnosť banky. Je oprávnené konať v mene banky vo všetkých veciach a zastupuje VÚB, a.s., voči tretím osobám pred súdom a pred inými orgánmi. Predstavenstvo riadi činnosť VÚB, a.s., a rozhoduje o všetkých záležitostiach VÚB, a.s., pokiaľ nie sú právnymi predpismi alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti iných orgánov. Predstavenstvo najmä:

- a) vykonáva rozhodnutia valného zhromaždenia a dozornej rady,
- b) zabezpečuje vedenie predpísaného účtovníctva a inej evidencie, obchodných kníh a ostatných dokladov VÚB, a.s.,
- c) spravuje register emitenta cenných papierov,
- d) predkladá valnému zhromaždeniu po predchádzajúcom súhlase a na odporúčanie dozornej rady na schválenie:
  - zmenu stanov banky,
  - návrhy na zvýšenie a zníženie základného imania a na vydanie dlhopisov,
  - riadnu, mimoriadnu alebo konsolidovanú účtovnú závierku,
  - návrhy na rozdelenie súčasného alebo nerozdeleného zisku z minulých rokov a/alebo návrhy na úhradu neuhradených strát z bežného roka alebo z minulých rokov,
  - výročnú správu,
- e) schvaľuje a pravidelne skúma Zásady odmeňovania banky.

Členov predstavenstva volí a odvoláva dozorná rada. Tá zároveň určí, ktorý z členov predstavenstva je predsedom, a pokiaľ bol určený podpredseda alebo podpredsedovia, zároveň určí, ktorý z nich je podpredsedom alebo sú podpredsedami predstavenstva. Podmienky výkonu funkcie členov predstavenstva spoločnosti sú upravené v Zmluve o výkone funkcie člena predstavenstva v súlade s príslušnými ustanoveniami Obchodného zákonníka, zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách, prijatými Zásadami odmeňovania a s ďalšími príslušnými právnymi predpismi.

## ČLENOVIA PREDSTAVENSTVA V ROKU 2014

Alexander Resch	predseda predstavenstva a generálny riaditeľ
Elena Kohútiková	členka predstavenstva a zástupkyňa generálneho riaditeľa
Andrea De Michelis	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Financie, plánovanie a kontroling (do 30. júna 2014)
Antonio Bergalio	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Financie, plánovanie a kontroling (od 1. októbra 2014)
Jiří Huml	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Retailové bankovníctvo (do 31. decembra 2014)
Jozef Kausich	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Firemné bankovníctvo
Peter Magala	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Riadenie rizík
Stanislav Hodek	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Prevádzka a IT (do 31. marca 2014)
Peter Novák	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku Prevádzka a IT (od 1. októbra 2014)
Silvia Púchovská	členka predstavenstva a vrchná riaditeľka úseku Ľudské zdroje (do 2. februára 2014)

Životopisné údaje uvedené vo Výročnej správe za rok 2014 [↗](#) a na stránke v časti O banke/Profil banky [↗](#) obsahujú informácie o odbornej spôsobilosti členov dozornej rady a predstavenstva vo sfére financií a bankovníctva, ako aj informácie o ich skúsenostiach z praxe, ktoré sú zárukou efektívneho riadenia spoločnosti v súlade so stratégiou banky v oblasti ekonomickej, environmentálnej a sociálnej. Banka prijala Politiku odmeňovania VÚB, a.s., ktorá je v súlade s Politikou odmeňovania skupiny Intesa Sanpaolo, zákonom č. 483/2001 o bankách a ďalšími príslušnými právnymi predpismi. Cieľom politiky odmeňovania je predchádzať neprímerane rizikovému správaniu, správaniu zameranému na dosiahnutie iba krátkodobých cieľov a riadiť možný konflikt záujmov. Jej úlohou je zosúladiť individuálne ciele členov predstavenstva s dlhodobými záujmami skupiny VÚB. Zároveň je individuálna výkonnosť jednotlivých pozícií hodnotená cez plnenie Kľúčových ukazovateľov výkonnosti, ktoré reprezentujú ciele udržateľnosti a ekonomické, finančné, operačné alebo rizikovo upravené ukazovatele.

### Výbory predstavenstva

Vo VÚB banke sú zriadené predstavenstvom najmä tieto celobankové vrcholové výbory, ktorých úlohou je koordinovať, eskalovať a prijímať rozhodnutia v celobankových postupoch a iniciatívach:

- Korporátny úverový výbor,
- Výbor pre riadenie aktív a pasív (ALCO),
- Výbor pre úverové riziko,
- Výbor pre operačné riziko,
- Výbor pre zavádzanie nových produktov.

## VNÚTORNÁ KONTROLA A VNÚTORNÝ AUDIT BANKY

Misiou odboru Vnútorná kontrola a vnútorný audit je poskytovať nezávislé, objektívne uistovacie a konzultantské služby zamerané na pridanie hodnoty a zlepšenie obchodnej činnosti VÚB, a.s., a jej pridružených spoločností. Pomáha skupine VÚB dosiahnuť svoje ciele systematickým, disciplinovaným prístupom k hodnoteniu a zlepšeniu efektívnosti riadenia rizika, kontrolných a riadiacich procesov. Nezávislosť odboru Vnútorná kontrola a vnútorný audit je vyjadrená v organizačnej štruktúre, kde patrí priamo pod dozornú radu, ktorá vytvorila aj Výbor pre audit pre potreby detailnejšej komunikácie týkajúcej sa vnútorného kontrolného systému banky.

## ZVEREJŇOVANIE INFORMÁCIÍ A TRANSPARENTNOSŤ

Banka uplatňuje prísne pravidlá v oblasti ochrany dôverných informácií, vedie a pravidelne aktualizuje zoznam osôb s prístupom k dôverným informáciám. Informácie o metódach riadenia sú zverejnené na stránke VÚB banky [☞](#) v časti „O nás“. Informácie pre akcionárov sú zverejnené na stránke VÚB banky [☞](#) v časti „Pre akcionárov“. Členovia predstavenstva a dozornej rady nemajú žiadnu osobnú zainteresovanosť na obchodných aktivitách banky. Banka dôsledne dodržiava ustanovenia zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov týkajúce sa poskytovania obchodov osobe s osobitným vzťahom k banke. V zmysle tohto zákona sa na uzatvorenie takého obchodu vyžaduje jednomyselný súhlas všetkých členov predstavenstva prijatý na základe písomného rozboru príslušného obchodu; z rozhodovania je vylúčená osoba, ktorej sa uvedený obchod týka. Banka nevykonáva s osobami, ktoré k nej majú osobitný vzťah, také obchody, ktoré by sa vzhľadom na svoju povahu, účel alebo riziko nevykonali s ostatnými klientmi. Banka dodržiava Kódex správy a riadenia spoločností na Slovensku, ako aj pravidlá Burzy cenných papierov v Bratislave, ktoré upravujú zverejňovanie všetkých podstatných informácií. Dodržiavanie uvedených predpisov zo strany spoločnosti zabezpečuje všetkým akcionárom a potenciálnym akcionárom prístup k informáciám o finančnej situácii, hospodárskych výsledkoch, o vlastníctve a riadení spoločnosti, na základe čoho môžu urobiť kvalifikované investičné rozhodnutia. Kódex správy a riadenia spoločností na Slovensku je prístupný na stránkach Stredoeurópskej asociácie správy a riadenia spoločností (Central European Corporate Governance Association – CECGA) [☞](#). Burzové pravidlá sú prístupné na stránke Burzy cenných papierov v Bratislave [☞](#) v časti „Pravidlá BCPB“. Spoločnosť aktívne podporuje konštruktívny dialóg s inštitucionálnymi investormi a zabezpečuje včasné informovanie všetkých akcionárov o konaní valných zhromaždení a o oznamoch prostredníctvom vlastnej internetovej stránky v slovenskom aj anglickom jazyku. Tým umožňuje aktívnu účasť zahraničným aj domácim investorom. Banka aplikuje zmeny vyplývajúce zo zákona č. 566/2001 Z. z. o cenných papieroch, v európskom kontexte tzv. MiFID (Markets in Financial Instruments Directive) a pokračuje v aktivitách smerujúcich k ochrane investora a k upevneniu dôvery klientov pri poskytovaní investičných služieb. Podstata MiFID spočíva v kategorizácii klientov podľa ich vedomostí a skúseností s investovaním, v povinnosti poskytnúť klientom investičnú službu za najlepších možných podmienok pre daný produkt (best execution), vo zvýšených požiadavkách na transparentnosť trhu a na organizáciu banky ako obchodníka s cennými papiermi, ktoré majú zabezpečiť vnútorné kontrolné mechanizmy a predchádzanie konfliktu záujmov. Banka priebežne informuje prostredníctvom internetovej stránky [☞](#) investorskú verejnosť o obchodoch uzatvorených s kótovanými akciami a dlhopismi.

# **Naša zodpovednosť**

## Míľníky zodpovedného podnikania

### ROK 2007

- princípy zodpovedného podnikania súčasťou Obchodného plánu
- vytvorenie pozície manažéra pre zodpovedné podnikanie
- vydanie prvej správy o zodpovednom podnikaní
- ocenenie Via Bona za zodpovedné podnikanie a firemnú filantropiu v kategórii Hlavná cena pre veľké podniky

### ROK 2008

- vznik samostatného útvaru Spoločenská zodpovednosť a celobankovej pracovnej skupiny pre zodpovedné podnikanie
- vydanie prvej správy o zodpovednom podnikaní podľa Global Reporting Initiative
- implementácia stratégie zodpovedného podnikania vo VÚB pod gesciou materskej Intesy Sanpaolo
- školenie zamestnancov na všetkých úrovniach
- ocenenie Via Bona za zodpovedné podnikanie a firemnú filantropiu za odvahu podporiť inovatívny projekt

### ROK 2009

- prijatie politik zodpovedného podnikania (Environmentálna politika VÚB, Etický kódex skupiny Intesa Sanpaolo, Interný kódex správania, Politika prijímania darov)
- interná komunikácia hodnôt, Etického kódexu, Interného kódexu správania a politik zodpovedného podnikania
- environmentálny e-learning a interná kampaň zameraná na ochranu životného prostredia
- ocenenie Via Bona za zodpovedné podnikanie a firemnú filantropiu v kategórii zodpovedné pôsobenie na trhu



### ROK 2010

- prijatie záväzku Global Compact Organizácie spojených národov
- prijatie politiky nefinancovania zbraní
- šírenie povedomia o zodpovednom podnikaní medzi klientmi VÚB – projekt „Správy o zodpovednom podnikaní pre klientov z radov malých a stredných firiem“
- ocenenie Via Bona v kategórii Hlavná cena pre veľké podniky

### ROK 2011

- prijatie a implementácia Equator Principles pri projektovom financovaní
- prieskum spokojnosti zameraný špeciálne na ženy – zamestnankyne
- pravidelné reportovanie kvalitatívnych dát o zodpovednom podnikaní materskej banke

### ROK 2012

- opatrenia na zosúladenie pracovného a osobného života plynúcich z prieskumu spokojnosti zamestnancov
- prijatie Etického kódexu VÚB a zavedenie manažmentu podnetov jeho porušení
- nové princípy internej komunikácie v téme zodpovedného podnikania a filantropie – intenzívna interná komunikácia princípov zodpovedného podnikania a jeho výsledkov
- prijatie internej politiky Pravidlá udržateľnosti pri organizovaní eventov
- implementácia tzv. Whistle blower policy – nahlasovanie neetického konania (podnety@vub.sk  a etickykodex@vub.sk )
- nové projekty na zapojenie zamestnancov a zmenu manažérskej kultúry
- finančné vzdelávanie pre klientov a verejnosť prostredníctvom webstránky

**ROK 2013**

- reportovanie komunitného investovania podľa metodiky London Benchmarking Group
- prieskum spokojnosti pre zamestnankyne zameraný na zosúladenie pracovného a osobného života
- ocenenie Národný víťaz v súťaži European Business Awards v kategórii Životné prostredie a zodpovedné podnikanie
- 10. výročie založenia Nadácie VÚB – špeciálny grantový program pre výnimočné komunitné projekty
- podpora dobrovoľníctva pre zamestnancov v novom programe Skrytí hrdinovia
- informovanie zamestnancov VÚB o zodpovednom podnikaní prostredníctvom novej sekcie na intranete a vzdelávacích materiálov

**ROK 2014**

- školenie Maják zodpovedného podnikania pre všetkých zamestnancov banky
- príprava na prijatie ISO 26 000
- preškolenie pracovníkov CSR oddelenia v oblasti reportovania podľa smerníc Global Reporting Initiative
- zodpovednosť v dodávateľskom reťazci

## Ciele a záväzky na rok 2014

Oblasť	Ciele a záväzky	Výsledky	Stav plnenia
<b>Klienti</b>	Optimalizácia obchodnej siete s cieľom čo najviac sprístupniť služby klientom.	Otvorenie nových pobočiek v lokalitách prístupnejších klientom.	xxx
	Posilniť dialóg s partnermi. Priblížiť sa klientom a lepšie pochopiť ich potreby.	Zistenia vyplývajúce z prieskumov spokojnosti klientov „Počúvame vás na 100 %“ boli základom pre nové opatrenia – postupné zavádzanie nových služieb a produktov. Skrátila sa tiež lehota vybavovania podnetov klientov.	xxx
	Zavedenie novej služby pre klientov – vklady hotovosti prostredníctvom bankomatu.	Služba bola sprevádzkovaná vo vybraných lokalitách.	xxx
	Implementácia Non-armament policy (politika nefinancovania zbrojárskeho priemyslu).	Politika sa dôsledne uplatňuje pri posudzovaní jednotlivých obchodných prípadov v spolupráci s materskou bankou.	xxxx
	Vzdelávanie klientov v oblasti finančnej gramotnosti.	K dispozícii je webová stránka so samostatnou sekciou finančného vzdelávania, informačné brožúry a letáky v pobočkách.	xx
<b>Zamestnanci</b>	Posilňovanie vzťahu medzi bankou a zamestnancami.	V roku 2014 bola podpísaná nová Kolektívna zmluva na obdobie 2014 – 2016. Dohodnuté podmienky platia pre všetkých zamestnancov VÚB, nielen členov odborov. Plnenie záväzkov z nej vyplývajúcich sa každý rok vyhodnocuje.	xxxx
	Motivácia zamestnancov v oblasti kariérneho postupu.	Manažérske pozície v obchodnej sieti boli zväčša obsadené internými kandidátmi z programu „Manažérska lavička“, ktorý vyhľadáva a pripravuje budúcich manažérov spomedzi zamestnancov. Zapojených bolo 40 kolegyň a kolegov.	xxx



	Stabilizovať kľúčových zamestnancov a manažérov a znížiť fluktuáciu.	V záujme znižovania fluktuácie sme vytvorili stabilizačný a motivačný program. Boli vytypovaní kandidáti v kategóriách – talenty, kľúčoví zamestnanci a nástupníci. Bol pre nich pripravený osobitný program zameraný na ich odmeňovanie, vzdelávanie a benefity.	xxx
	Dialóg so zamestnancami – zisťovanie spokojnosti zamestnancov.	Uskutočnili sme prieskum spokojnosti žien vo VÚB „Kolegynka, na slovíčko...“. Výsledky prieskumu boli zapracované do niekoľkých opatrení na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. Zavedené opatrenia môžu využiť všetci zamestnanci.	xxxx
	Dialóg so zamestnancami – zisťovanie spokojnosti zamestnancov so vzdelávacími aktivitami.	Elektronická spätná väzba nám slúži na hodnotenie kvality školení a lepšie plánovanie tréningov. Podporujeme implementáciu a odovzdávanie poznatkov získaných v rámci vzdelávacích a školiacich aktivít.	xxxx
	Zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom zamestnancov.	Bola zavedená úprava základného pracovného času – pri dodržaní dohodnutých podmienok zamestnanci môžu opustiť pracovisko skôr o hodinu.	xxxx
	Program pre stážistov „Stážuj a pracuj“.	Program pripravuje študentov na prax, pomáha im získať prvé pracovné skúsenosti. V roku 2014 sme z prihlásených 200 študentov vybrali 15 stážistov. Niektorí ostali pracovať v banke na plný pracovný úväzok alebo pokračujú v programe.	xxx
<b>Dodávatelia</b>	Posilnenie transparentnosti pri výbere dodávateľov tovarov a služieb.	Zavedli sme nové obstarávacie systémy SAP a Portale Fornitori. K nim sme pripravili workshopy pre zamestnancov a dodávateľov banky na oboznámenie sa s novými procesmi.	xxxx
	Dialóg a zlepšenie spolupráce jednotlivých úsekov pri obstarávaní tovarov a služieb.	Prostredníctvom workshopov sme zamestnancov oboznámili s centralizáciou obstarávania.	xxxx
	Zlepšenie efektivity procesu obstarávania a riadenia dodávateľského portfólia.	Aktualizovali sme príslušné materiály, manuály a predpisy.	xxxx
<b>Životné prostredie</b>	Zavádzanie úsporných opatrení.	Obmenili sme staršie spotrebiče a technologické zariadenia s nízkou efektivitou za nové s vyššou triedou účinnosti. Optimalizovali sme vykurovacie, meracie a regulačné systémy.	xxx
	Vzdelávanie zamestnancov zamerané na ohľaduplnosť k životnému prostrediu.	Pre zamestnancov sme pripravili internú kampaň na tému ochrany životného prostredia, ktorej výsledkom bolo odstránenie 4 nelegálnych skládok odpadu na podnet zamestnancov.	xxx
	Úsporné opatrenia v oblasti elektrickej energie.	Zavádzanie LED technológií je v štádiu vyhodnocovania pilotných projektov.	xx
	Zefektívnenie separácie odpadov.	Cieľ je v štádiu mapovania situácie v celej obchodnej sieti.	xx
<b>Komunita</b>	Zabezpečiť udržateľnosť darcovského programu v kontexte znižujúcej sa asignácie z dane z príjmu.	Podarilo sa zabezpečiť viacdrojové financovanie darcovského filantropického programu. Okrem asignácie z dane VÚB banka dáva každoročne dar Nadácii VÚB vo výške 200 000 eur. Na pomoc neziskovému sektoru a rodinám v núdzi banka prispieva aj prostredníctvom charitatívnych platobných kariet.	xxxx
	Poskytnutie väčšieho objemu finančných prostriedkov na vzdelávacie projekty.	Oproti predchádzajúcim rokom sme zvýšili podporu pre projekty orientované na vzdelanie a podporu ekonomickej vedy a výskumu na Slovensku. Objem financií smerujúcich do vzdelávania tak stúpol z 22 na 30 %.	xxx

Väčší dôraz na regióny – podpora projektov v ekonomicky slabších oblastiach Slovenska.	Pri posudzovaní projektov o granty berieme do úvahy okrem kvality projektu aj možnosti získania donorov a financovania v danom regióne. Podiel projektov s celoslovenskou pôsobnosťou sa zvýšil z 15 na 18 % oproti roku 2013 a podiel regionálnych projektov sa zvýšil o 11 % na 61 %.	xxx
Zaviest mechanizmus poskytovania pomoci individuálnym žiadateľom.	V roku 2014 sme pripravili nový koncept mechanizmu poskytovania pomoci individuálnym žiadateľom – ľuďom v núdzi a so znevýhodnením. Mechanizmus je v platnosti od roku 2015. Pomoc poskytuje Nadácia VÚB v spolupráci s darcovským portálom.	xxxx

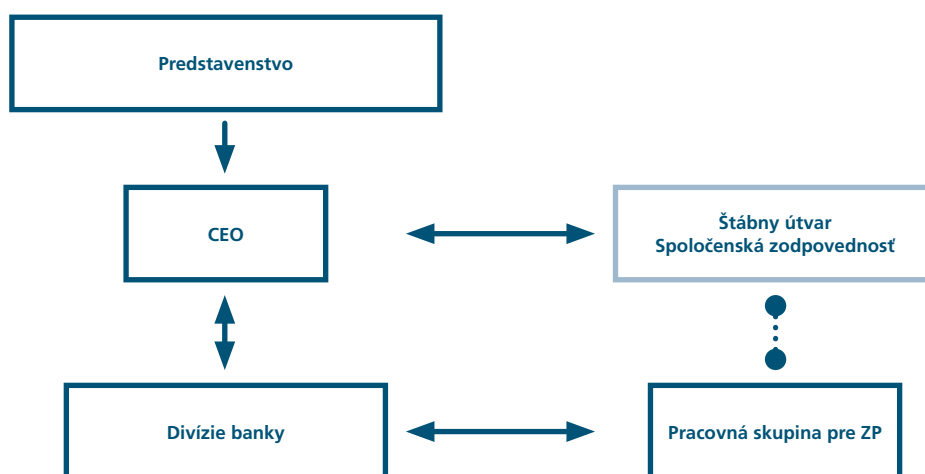
Legenda: xxxx splnené, projekt uzavretý

xxx prevažne splnené, projekt neuzavretý

xx čiastočne splnené alebo v procese prípravy

x nesplnené

## Manažérsky model a stratégia



### ŠTÁBNY ÚTVAR SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ

Útvar je zaradený v organizačnej štruktúre banky ako nezávislý odbor, ktorý reportuje priamo generálnemu riaditeľovi. Vede ho manažér pre zodpovedné podnikanie, ktorý je zároveň členom medzinárodnej koordinačnej skupiny pre zodpovedné podnikanie materskej Intesy Sanpaolo. Úlohou odboru je poskytovať podporu, usmernenie, a kde je to potrebné, aj koordinovať aktivity zodpovedného podnikania prostredníctvom určených zástupcov z každej bankovej divízie.

### SKUPINA PRE ZODPOVEDNÉ PODNIKANIE

V záujme implementácie princípov zodpovedného podnikania do všetkých aspektov činnosti banky kontinuálne pracuje celobanková skupina pre zodpovedné podnikanie, do ktorej boli predstavenstvom nominovaní zástupcovia za každú bankovú divíziu.

Skupina zodpovedá za:

- implementáciu princípov zodpovedného podnikania do činnosti úseku,
- manažment a monitoring všetkých aspektov zodpovedného podnikania vo svojej divízii,
- dodávanie kvalitatívnych a kvantitatívnych dát na účely zostavenia výročnej správy o zodpovednom podnikaní,
- kvartálne dodávanie kvalitatívnych a kvantitatívnych dát pre materskú banku.

Manažérske rozhodnutia v oblasti zodpovedného podnikania sú v kompetencii generálneho riaditeľa, pričom všetky aktivity sú pravidelne reportované predstavenstvu banky, a to na kvartálnej báze. Kódexy a politiky týkajúce sa zodpovedného podnikania sú vždy schvaľované predstavenstvom, ktoré má zodpovednosť za výkon v oblasti ekonomickej, sociálnej a environmentálnej.

## STRATÉGIA ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA



Dcérske banky implementujú do svojej činnosti rovnaké hodnoty, politiky a princípy zodpovedného podnikania ako materská Intesa Sanpaolo. Model uplatňovaný materskou firmou je založený na tom, že rovnako ako banka samotná aj všetci zamestnanci sú nositeľmi zodpovednosti vo svojej každodennej činnosti. Dôležitý je komplexný prístup k udržateľnosti a reflektovanie potrieb jednotlivých partnerov banky, či už ide o jej vlastníkov, zamestnancov alebo klientov. Výsledkom je implementácia spoločných politík a princípov zodpovedného podnikania.

## VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

V roku 2014 prebehlo vzdelávanie všetkých zamestnancov VÚB o hodnotách banky, firemnej kultúre a o zodpovednom podnikaní. Túto aktivitu pod názvom *Maják zodpovedného podnikania* pripravila a zastrešila materská banka Intesa Sanpaolo. Zamestnanci boli informovaní o princípoch zodpovednosti v obchodnej činnosti banky a formou krátkych videí sa zoznámili s inšpiratívnymi aktivitami z celej medzinárodnej siete dcérskych bánk. Úspešné príklady zodpovedného podnikania z každodenných činností bánk predstavili samotní zamestnanci, ktorí v nich boli aktívne zapojení. Manažéri zodpovedného podnikania sa zúčastnili aj na úvodnom medzinárodnom workshope.

## Dialóg s partnermi

VÚB banka realizuje niekoľko programov, ktorých cieľom je dialóg a komunikácia s partnermi ovplyvnenými našou podnikateľskou činnosťou. Zameriavame sa hlavne na dialóg s kľúčovými partnermi týmito formami:

- prieskumy klientskej spokojnosti,
- riešenie podnetov klientov,
- zamestnanecké prieskumy a ankety,
- diskusia medzi zamestnancami a vedením banky,
- komunikácia s komunitou.

Najväčšiu pozornosť venujeme kategórii klientov, a to prostredníctvom niekoľkých typov prieskumov zisťovania ich spokojnosti. Prieskum je postavený na báze uznávaného medzinárodného ukazovateľa European Customer Satisfaction Index (Európsky index spokojnosti klientov). Podnety klientov skúma odbor Starostlivosť o klientov, ktorý dôsledne prijíma a analyzuje všetky podnety, ich opodstatnenosť a príčiny a dáva spätnú väzbu ostatným oddeleniam vo forme návrhov na zlepšenie procesov, produktov a prevencie podobných potenciálnych pochybení v budúcnosti. Viac v kapitole *Klienti* [↗](#).

Pozorné načúvanie a dialóg sú dôležité aj vo vzťahu k zamestnancom. Ich spokojnosť sa periodicky skúma formou zamestnaneckých prieskumov a šírením hodnôt banky a zásad zakotvených v Etickom kódexe. V roku 2014 sa uskutočnil pravidelný prieskum spokojnosti zamestnancov v celej skupine Intesa Sanpaolo. Počas celého roka realizujeme aj interné ankety na rôzne témy. Okrem toho sme implementovali opatrenia vyplývajúce z prieskumu zameraného špeciálne na zamestnankyne, ktorý sa týkal ich spokojnosti so zladením pracovného a súkromného života. Zamestnanci majú možnosť prostredníctvom intranetového formulára kľásť otázky priamo generálnemu riaditeľovi. Viac v kapitole *Zamestnanci* [↗](#).

Zisťovanie potrieb komúnit je zabezpečené prostredníctvom stretnutí so zástupcami komúnit, tretieho sektora, školstva a iných subjektov realizovaných štábnym útvaram Spoločenská zodpovednosť.

Všetky realizované formy dialógu a komunikácie s partnermi sú špecifikované v jednotlivých kapitolách tejto správy. Výsledkom dialógu s partnermi sú opatrenia a záväzky, ktoré banka implementuje do svojich obchodných a akčných plánov. Všetky tieto opatrenia nám pomáhajú v plnení misie banky, zlepšovaní našich služieb a produktov, ako aj v riadení našich vzťahov s partnermi banky tak, aby náš vzťah bol rovnomerne vyvážený k spokojnosti oboch strán.

### ŠÍRENIE PRINCÍPOV ZODPOVEDNÉHO PODNIKANIA

VÚB banka sa angažuje v šírení princípov zodpovedného podnikania a vo zvyšovaní povedomia medzi podnikateľmi aj širokou verejnosťou. Od roku 2004 je členom neformálneho združenia Business Leaders Forum (BLF), ktoré spája lídrov v presadzovaní princípov zodpovedného podnikania na Slovensku. V roku 2014 sa BLF zameralo na tému zodpovedného dodávateľského reťazca a ekologickej efektívnosti. VÚB banka bola už tretíkrát partnerom medzinárodnej konferencie, ktorá sa každoročne koná v Bratislave pod názvom Stredoeurópsky summit o CSR a Týždeň zodpovedného podnikania.

## Etika podnikania a manažment senzitívnych aspektov

Sme banka, ktorá sa zaviazala zodpovedne podnikáť, a naši klienti, akcionári, zamestnanci i dodávatelia od nás očakávajú, že podnikáme eticky. Práve preto sa VÚB banka rozhodla implementovať etiku do svojho podnikania konkrétnymi krokmi a v rámci rôznych dôležitých opatrení zaviedla aj Etický kódex. Je to súbor zásad, ktorý má pre nás strategický význam a reguluje správanie našich zamestnancov. Jeho osvojenie sa vyžaduje od každého zamestnanca bez rozdielu. Dodržiavanie priebežne monitorujeme a porušovanie sankcionujeme. Na Etický kódex nadväzuje firemný protikorupčný program s konkrétnymi systémovými a organizačnými opatreniami vrátane kontrolného systému vnútorného auditu.

Vzhľadom na veľkú zodpovednosť, ktorú ako banka máme voči svojim vkladateľom, akcionárom a, samozrejme, voči klientom, musíme sa riadiť celým radom právnych predpisov. Ich dodržiavanie je pod dohľadom regulátorov. My však ideme ďalej. Riadime sa aj takými pravidlami, ktoré nám neprikazuje žiadny zákon a nevynucuje žiadna autorita, ktoré ale považujeme za samozrejmosť, pretože dávajú nášmu podnikaniu etický rozmer.

V priebehu roka 2014 VÚB banka nebola účastníkom žiadneho významného konania.

### ETICKÉ KÓDEXY

Neklamať. Opakovane uvádzame toto slovo, ktorým by sa dala vystihnúť podstata všetkých etických kódexov, ku ktorým VÚB banka pristúpila. Snaha prinášať jasné a pravdivé informácie premieta do praxe jednu z našich základných hodnôt, ktorou je transparentnosť.

- Etický kódex bánk v oblasti ochrany spotrebiteľa
- Európska dohoda o predzmluvných informáciách
- Etický kódex pre úvery na bývanie (ESIS)
- Etický kódex reklamnej praxe

Znenie všetkých etických kódexov je zverejnené na stránke [↗](#).

## INTERNÉ A EXTERNÉ ETICKÉ NORMY

VÚB banka naďalej cielene buduje svoju Corporate Governance a v spolupráci s materskou spoločnosťou Intesa Sanpaolo nastavuje vlastné vnútorné pravidlá zodpovedného podnikania výrazne nad základný rámec požadovaný slovenskou legislatívou. V platnosti sú tieto interné a externé predpisy:

- Etický kódex VÚB,
- Skupinový interný kódex správania,
- Environmentálna politika,
- Global Compact OSN,
- Equator Principles,
- Politika nefinancovania zbraní,
- Politika prijímania darov,
- Politika pre vybavovanie podnetov (tzv. Whistle Blower Policy),
- Politika riadenia vzťahov s politickými stranami a politicky angažovanými osobami, klientmi pôsobiacimi v oblasti zbrojárstva a v rizikových odvetviach, klientmi z rizikových krajín a transakcií s rizikovými krajinami v skupine VÚB.

### *Etický kódex VÚB*

Etický kódex VÚB vychádza z Etického kódexu skupiny Intesa Sanpaolo. Kódex je jedným z pilierov firemnej kultúry. Predstavuje rámec etických a morálnych hodnôt, ktorých dodržiavanie je základným predpokladom úspešného rastu a trvalo udržateľného rozvoja. Obsahuje zásady správania vo vzťahu ku všetkým partnerom, ktoré dvíhajú úroveň noriem, ktoré každý jednotlivec v rámci firmy musí dodržiavať, aby mal dôveru všetkých zúčastnených strán. Etický kódex ako nástroj riadenia a súčasť širšej vízie spoločenskej a environmentálnej zodpovednosti skupiny pripisuje vzťahom so všetkými zainteresovanými stranami najvyššiu dôležitosť. Elektronická verzia dokumentu je zverejnená na [☞](#). V roku 2014 sa vyskytli štyri interné porušenia Etického kódexu zo strany zamestnancov. Týkali sa nevhodného správania ku klientom v krízových situáciách. Voči zamestnancom boli vyhovené postihy.

### *Skupinový interný kódex správania*

Kódex stanovuje základné princípy správania zástupcov banky, zamestnancov a externých spolupracovníkov, ktorí sú povinní svoje funkcie vykonávať zodpovedne, čestne, spravodlivo a profesionálne; presadzovať záujmy banky a skupiny, ako aj prihliadať na záujmy klientov a akcionárov. Výkon rozhodovacích právomocí a každá obchodná činnosť preto musia odrážať všetky hodnoty a zásady obsiahnuté v kódexe. Materská firma a všetky spoločnosti zo skupiny presadzujú – prostredníctvom primeraného systému vnútornej kontroly a vhodných školení a informačných systémov – rešpektovanie platných zákonov a predpisov, ako aj dodržiavanie všeobecných zásad správania uvedených v kódexe na všetkých rozhodovacích a operačných úrovniach, a v každom geografickom kontexte, kde Intesa Sanpaolo vykonáva svoju činnosť s cieľom ochrániť majetok, bezúhonnosť a reputáciu každej spoločnosti a skupiny.

### *Environmentálna politika*

Environmentálna politika predstavuje písomný záväzok k ochrane životného prostredia, ktorý stanovuje misiu a ciele v oblasti environmentálneho manažmentu. Politika definuje prístup skupiny VÚB k prevencii, manažmentu, a kde je to možné, aj redukcii priamych a nepriamych environmentálnych vplyvov generovaných podnikateľskou činnosťou. Ako zodpovedná firma sa VÚB banka zaviazala riadiť dosahy svojej podnikateľskej činnosti a znižovať vplyvy svojich aktivít na životné prostredie v spolupráci s partnermi. Nepatríme k významným priamym znečisťovateľom životného prostredia, ale prioritne sa usilujeme, aby prípadný negatívny vplyv na životné prostredie bol minimálny.

### *Global Compact (Globálna dohoda OSN)*

VÚB je signatárom Global Compact [☞](#), strategickej iniciatívy Organizácie spojených národov zameranej na zodpovednosť v podnikaní. Celosvetovo sa do nej zapojilo vyše 5 000 firiem z vyše 100 krajín. VÚB sa zaviazala svojimi aktivitami podporovať desať základných princípov týkajúcich sa oblastí ľudských práv, pracovných podmienok, životného prostredia a boja proti korupcii. Tieto princípy plne korešpondujú s hodnotami VÚB.

### *Equator Principles (Rovníkové princípy)*

Intesa Sanpaolo sa zaviazala dodržiavať tzv. Equator Principles [☞](#). Tvorí ich súbor medzinárodných pravidiel pre projektové financovanie vypracovaných skupinou medzinárodných bánk na základe politik Medzinárodnej finančnej korporácie (International Finance Corporation). Princípy sú založené na environmentálnych a sociálnych štandardoch Svetovej banky a sú uplatňované pri financovaní projektov v hodnote viac ako 10 miliónov USD.

Princípy pomáhajú finančným inštitúciám pri výbere projektov s cieľom zredukovať sociálne a environmentálne riziká v projektovom financovaní. Zaväzujú žiadateľov o financovanie, aby povinne pripravili správu o environmentálnych vplyvoch. V roku 2014 VÚB banka poskytla financovanie na jeden projekt malej vodnej elektrárne, ktorý splňal kritériá Equator Principles.

#### *Politika nefinancovania zbraní*

V súlade s hodnotami a princípmi Etického kódexu táto politika Intesy Sanpaolo definuje zákaz financovania a realizácie transakcií súvisiacich s dovozom a vývozom zbraní a zbrojných systémov. Členovia skupiny môžu asistovať klientom pri transakciách týkajúcich sa existujúcich medzivládnych dohôd alebo iných transakciách pre národné armády, policajné alebo iné ozbrojené zložky štátu, ktoré je možné považovať za kompatibilné s duchom „unarmed bank – banky, ktorá nepodporuje zbrane“, a to na základe autorizácie kompetentného útvaru skupiny Intesa Sanpaolo.

#### *Politika prijímania darov*

Táto interná politika, ktorá vychádza z Etického kódexu VÚB banky, upravuje zásady a obmedzenia správania zástupcov a zamestnancov banky pri prijímaní nevyžiadaných darov. Stanovuje tiež limity a pravidlá správania pri prijímaní darov.

#### *Politika riadenia vzťahov s politickými stranami a politicky angažovanými osobami, klientmi pôsobiacimi v oblasti zbrojárstva a v rizikových odvetviach*

Politika upravuje predovšetkým:

- riadenie vzťahov s politickými stranami a politicky angažovanými osobami v záujme zachovania nestrannosti a nezávislosti

S cieľom predchádzať potenciálnemu reputačnému riziku súvisiacemu s politickými stranami a politicky angažovanými osobami je skupina VÚB povinná konať nestranne a nezávisle. Znamená to, že spoločnosti patriace do skupiny VÚB budú pristupovať nanajvýš opatrne pri nadväzovaní obchodných vzťahov s politickými stranami a politicky angažovanými osobami.

- riadenie vzťahov s klientmi pôsobiacimi v oblasti zbrojárstva

V súvislosti so zachovávaním hodnôt a zásad vymedzených v Etickom kódexe hlavným cieľom tejto politiky je zamedziť, aby sa VÚB banka a jej dcérske spoločnosti podieľali na financovaní činností a transakcií týkajúcich sa výroby zbrojného vybavenia, ako aj obchodovania s týmto vybavením na vojenské účely.

- riadenie vzťahov s klientmi pôsobiacimi v rizikových oblastiach podnikania (riziko odvetvia)

Klienti a potenciálni klienti, ktorí pôsobia v nižšie uvedených odvetviach/oblastiach podnikania, sú v rámci skupiny VÚB považovaní za rizikových:

- zmenárne,
- záložne,
- bary, nočné kluby, kasína,
- herne s viac než 3 hracími automatmi,
- bezpečnostné agentúry,
- sex shopy a distribútori pornografie,
- agentúry vymáhajúce dlhy,
- maklérske spoločnosti,
- stávkové kancelárie.

- riadenie vzťahov s klientmi a transakcií z/do rizikových krajín (riziko krajiny)

V zmysle požiadaviek záväznej regulácie a predpisov Intesy Sanpaolo za rizikových sú považovaní klienti a potenciálni klienti z vybraných krajín, rovnako ako aj všetky druhy transakcií a platieb z a do týchto krajín.

## SPRACOVANIE DÔVERNÝCH ÚDAJOV

Súkromie klienta si vážime a ochraňujeme ho. S dôvernými údajmi našich klientov nakladáme v zmysle zákona s najväčšou obozretnosťou a zásadne s ich vedomím a súhlasom. Na stránke [☞](#) zverejňujeme a priebežne aktualizujeme zoznam tretích strán, ktorým sme poskytli údaje o klientoch:

- Zoznam sprostredkovateľov VÚB v oblasti spracúvania osobných údajov klientov a osôb, ktorým sú poskytnuté osobné údaje tvoriace bankové tajomstvo,
- Zoznam tretích strán a príjemcov, ktorým sú poskytované a sprístupňované osobné údaje klientov a údaje tvoriace bankové tajomstvo.

## OCHRANA INVESTORA (MIFID)

VÚB banka naďalej poskytuje najvyššiu možnú ochranu nielen retailovým klientom, ale aj klientom zaradeným do vyššej kategórie profesionálnych klientov. VÚB banka prijala a neustále zdokonaľuje viaceré opatrenia smerujúce k ochrane investorov a riešeniu ich sťažností. Základom tejto právnej úpravy je smernica o finančných trhoch, tzv. „MiFID“ (Markets in Financial Instruments Directive), implementovaná do zákona o cenných papieroch. Naši klienti majú na internetovej stránke banky [☞](#) k dispozícii dokumenty, ktoré im pomôžu lepšie pochopiť finančné nástroje a poskytovanie investičných služieb.

## OCHRANA KLIENTA PRI POSKYTOVANÍ PLATOBNÝCH SLUŽIEB

VÚB banka pokračuje v uplatňovaní účinných opatrení smerujúcich k lepšej informovanosti klientov pri poskytovaní platobných služieb v súvislosti s implementáciou „PSD“ (Payment Services Directive) na Slovensku prostredníctvom zákona o platobných službách. Zároveň prostredníctvom interných vzdelávacích aktivít ďalej prehľbuje vedomosti vlastných zamestnancov tak, aby pri praktickom využívaní platobných služieb bol zaručený čo najvyšší komfort klientov.

## OCHRANA KLIENTA PRI FINANČNOM SPROSTREDKOVANÍ

VÚB banka zosúladiť svoju činnosť s požiadavkami zákona č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov tak, aby poskytla klientom zákonom požadovanú ochranu. V záujme zabezpečenia vyššej ochrany práv klientov sa VÚB banka pri finančnom sprostredkovaní usiluje pristupovať ku každému z nich ako k neprofesionálnemu klientovi. Základné informácie o finančnom sprostredkovaní, o produktoch, ktoré sú jeho predmetom, a o viazaných a podriadených finančných agentoch, s ktorými VÚB banka spolupracuje, uverejňujeme na svojich internetových stránkach [☞](#).

## OCHRANA KLIENTA PRI POSKYTOVANÍ SPOTREBITEĽSKÝCH ÚVEROV

VÚB banka poskytuje spotrebiteľské úvery v súlade so zákonom č. 129/2010 Z. z. o spotrebiteľských úveroch a o iných úveroch a pôžičkách pre spotrebiteľov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## POLITIKA PREDCHÁDZANIA KONFLIKTU ZÁUJMOV

VÚB banka sa zaväzuje, že sa vyhne konfliktu medzi súkromnými záujmami svojich zamestnancov a záujmami banky. Zamestnanci sú povinní podniknúť požadované opatrenia, aby sa konfliktu záujmov vyhli. V prípade vyskytnutia sa takéhoto konfliktu ho zamestnanci vyriešia v prospech banky. Zamestnanci nesmú nikdy využívať svoje prepojenie s bankou na presadzovanie osobných záujmov alebo svojím konaním poškodiť povest' banky, ani využívať svoje postavenie alebo dôverné informácie na uprednostnenie uchádzača o zamestnanie v banke, alebo osoby, ktorá chce s bankou nadviazať obchodný vzťah. Banka pravidelne vyhodnocuje implementované opatrenia a postupy pri predchádzaní, minimalizácii a riešení možného konfliktu záujmov. VÚB banka implementovala opatrenia na minimalizáciu vzniku externého konfliktu záujmov pri ekonomických aktivitách zamestnancov a pri transakciách medzi bankou a zamestnancom, resp. osobou blízkou zamestnancovi. Zamestnanci by mali konzultovať so svojim nadriadeným svoje pracovné činnosti mimo hlavného zamestnania alebo zapojenie sa do obchodných aktivít. Banka nemá námietky voči tomu, aby sa zamestnanci zapájali do mimopracovných aktivít ako dobrovoľníci alebo inak za predpokladu, že takáto činnosť nebráni vo výkone pravidelnej práce pre banku alebo neodporuje interným pravidlám banky a skupiny Intesa Sanpaolo.

VÚB banka tiež uplatňuje a dodržiava osobitné opatrenia proti vzniku konfliktov záujmov v oblasti investičných služieb. Ich hlavným cieľom je predchádzanie konfliktom záujmov, prípadne zvládnutie nevyhnutných konfliktov záujmov tak, aby VÚB banka zabránila vzniku rizika poškodenia záujmov klientov. Tieto opatrenia sú sledované a pravidelne sa vyhodnocuje ich účinnosť. V súvislosti s výskytom možného konfliktu záujmov VÚB banka vyhlasuje, že povahu a zdroj konfliktu klientom oznámi pred poskytnutím investičnej služby alebo pred výkonom činnosti a v prípade ich poskytnutia alebo vykonania uprednostní vždy záujmy klientov pred vlastnými. V prípade konfliktu záujmov medzi samotnými klientmi zaistí rovnaké a spravodlivé zaobchádzanie so všetkými dotknutými klientmi.

## BOJ PROTI PRANIU ŠPINAVÝCH PEŇAZÍ A TERORIZMU

V boji proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu postupujeme v súlade so slovenskou, ako aj európskou legislatívou a zabezpečujeme ochranu svojich klientov, ako aj banky samotnej. V bankovom sektore sme partner pre Spravodajskú jednotku Finančnej polície (FIU – Financial Investigation Unit), ktorá operatívne prehodnocuje nami reportované znaky správania klienta, a tiež pod stálym dohľadom regulujúceho orgánu Národnej banky Slovenska.

Vo vzťahu ochrany banky pred praním špinavých peňazí a financovaním terorizmu sme čoraz aktívnejší a venujeme tejto oblasti väčšiu pozornosť. Nechceme ani len nepriamo podporovať tieto negatívne javy tým, že umožníme finančné toky prostredníctvom našich produktov, služieb alebo v akejkoľvek súvislosti s bankou. Z týchto dôvodov dodržiavame striktné nastavené interné pravidlá na predchádzanie praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu formou detekcie nezvyčajných obchodných operácií. Na tieto účely má banka vypracovaný a implementovaný vlastný Program činnosti proti legalizácii príjmov z prania špinavých peňazí a proti financovaniu terorizmu vychádzajúci z/zo:

- slovenskej legislatívy,
- európskej legislatívy,
- medzinárodných odporúčaní FATF, odporúčaní Bazilejského výboru pre bankový dohľad, Wolfsbergských zásad, dokumentu US Patriot Act,
- skupinových pravidiel Intesy Sanpaolo v oblasti prania špinavých peňazí, ako aj voči rizikovým subjektom a krajinám.

Zvýšenú povinnú starostlivosť (Customer Due Dilligence) aplikujeme v zmysle platnej legislatívy, pričom zohľadňujeme rizikový profil jednotlivých klientov.

V rámci organizačnej štruktúry má banka definovaný odborný útvar zodpovedný za implementáciu, realizáciu a koordináciu činností súvisiacich s ochranou pred zneužitím banky na účely prania špinavých peňazí a financovania terorizmu, podriadený priamo zástupcovi generálneho riaditeľa. Útvar je zodpovedný aj za detekciu nezvyčajných obchodných operácií a spoluprácu s príslušnými regulátormi a zabezpečuje monitorovanie všetkých finančných operácií v zmysle požiadaviek zákona a medzinárodnej legislatívy. Súčasťou činnosti tohto útvaru je aj vyhodnocovanie transakcií zahraničného platobného styku v reálnom čase, a tak v prvom stupni zabraňujeme spojeniu bankového sektora a sankcionovanej alebo rizikovej osoby/krajiny.

## INFORMOVANOSŤ

Banka vytvorila špecializovaný útvar, ktorý je súčasťou divízie Riadenie rizík a zaoberá sa odhaľovaním podvodov a korupcie, pričom úzko spolupracuje hlavne s odborom Vnútny audit a vnútorná kontrola a odborom Compliance. Všetci zamestnanci banky sú informovaní o interných etických normách a princípe nulovej tolerancie a majú prístup k základným informáciám o krokoch, ktoré je potrebné vykonať v prípade akéhokoľvek podozrenia z korupcie alebo podvodu. Keďže banka má eminentný záujem o odhaľovanie korupcie a podvodov, implementovala tzv. Whistle blower policy, ktorá umožňuje každému zamestnancovi banky komunikovať podozrenie so zachovaním jeho anonymity.

Banka nezakrýva zistené prípady korupcie a podvodov pred svojimi zamestnancami, ale naopak, rozhodla sa informovať a vzdelávať svojich manažérov, aby neustále zdokonaľovali svoju prácu a eliminovali nedostatky a chyby v tejto oblasti v budúcnosti. Z tohto dôvodu sú manažéri informovaní o niektorých prípadoch, ktoré sa vyskytli v minulosti.

Všetci novoprijatí zamestnanci retailovej siete majú v rámci úvodných školení špeciálnu prednášku o rizikách podvodu a korupcie, kde sú upozornení na typické znaky rizikového správania. Hlavným cieľom tejto vzdelávacej aktivity je zvýšiť prevenciu a znížiť výskyt takýchto prípadov.



## ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

VÚB banka na všetkých úrovniach a vo vzťahu ku všetkým svojim partnerom dodržiava princípy nediskriminácie, ktoré sú pevne zakotvené v našom Etickom kódexe a systéme hodnôt. Jednou z hodnôt VÚB banky je „Podporujeme rovnosť – Zaväzujeme sa, že z nášho konania vylúčime akúkoľvek diskrimináciu a že budeme rešpektovať rozdiely na základe pohlavia, veku, rasy, vierovyznania, politického názoru, účasti v odboroch, jazykových schopností alebo postihnutia.“ Viac informácií o uplatňovaní nájdete v kapitole *Zamestnanci* [↗](#).

## KORUPCIA A PODVODNÉ KONANIA

### *Jasne definovaný postoj a zásady*

VÚB banka plní a zaviazala sa plniť vysoké morálne a etické štandardy, ktoré sú postavené na jasne deklarovaných zásadách. O týchto zásadách boli informovaní všetci zamestnanci banky rôznymi formami (distribúované brožúry, interná kampaň, zverejnenie na intranete). Zásady sú takéto:

- Banka vyžaduje, aby všetci zamestnanci konali čestne, bezúhonne a chránili zdroje a informácie vo svojom pracovnom prostredí alebo za ktoré sú zodpovední.
- Banka sa zaviazala zabezpečiť, aby riziko podvodu a korupcie bolo zredukované na čo najnižšiu úroveň.
- Tieto zásady sa vzťahujú na všetky nezvyčajné prípady zahrnujúce tak zamestnancov, ako aj externých konzultantov, dodávateľov, zmluvných partnerov a/alebo akúkoľvek inú tretiu stranu v obchodnom vzťahu s touto organizáciou.
- Všetci zamestnanci sa musia rozhodovať samostatne v súlade so záujmom banky. Nesmú konať s cieľom získať finančnú alebo inú materiálnu výhodu pre seba, svoju rodinu alebo blízkych.

### *Nulová tolerancia*

VÚB banka jasne proklamuje svoj zásadný princíp nulovej tolerancie ku korupcii a k podvodu. Všetci zamestnanci banky sú informovaní o týchto princípoch:

- Banka nebude akceptovať žiadnu formu podvodného alebo korupčného konania, preto bude každý prípad dôsledne prešetrený a budú z neho vyvedené príslušné opatrenia.
- Každá účasť na podvode alebo pokuse o podvod bude viesť k prepusteniu a prípadnému trestnému stíhaniu.
- Potrebné vyšetrovanie bude uskutočnené bez ohľadu na vzťah predmetnej osoby k tejto organizácii, pracovnej pozícii alebo dĺžke pracovného pomeru.

### *Opatrenia na znižovanie korupcie a podvodov*

#### *Vnútroň kontrolný systém*

Banka má vo svojich procesoch zabudované rozličné kontrolné mechanizmy tak, aby maximálne znižovala riziko korupcie a podvodu. Banka stanovuje nutnosť kontrolného mechanizmu v každom procese, pri ktorom hrozí riziko korupcie a podvodu (napr. verifikácie rozhodnutí, kontrola 4 očí, riadenie prístupových práv a pod.). Vnútroň kontrolný systém sa skladá z troch úrovní: štatutárnej, výkonnej a kontrolnej.

#### *Vnútroň audit*

Banka má vytvorený útvar Vnútroň audit a vnútroň kontrola, ktorý je nezávislým dohliadajúcim orgánom (útvar je priamo podriadený dozornej rade banky, nie predstavenstvu). Jednou z jeho hlavných úloh je preverovanie funkčnosti vnútroň kontrolného systému, dodržiavanie externej a internej legislatívy vrátane Etického kódexu banky, preverovanie zlyhaní kontrolných systémov a podozrení na interný podvod.

Útvar Vnútroň audit a vnútroň kontrola v roku 2014 preveril vnútroň kontrolný systém vo všetkých firemných pobočkách, v približne polovici retailových pobočiek a takisto vykonal viacero špecializovaných auditov, ktoré súviseli s rizikom interných podvodov a korupcie. Rovnako boli preverené všetky kľúčové procesy v banke vybrané na základe každoročne pripravovanej mapy rizík. Na základe identifikovaných rizík v rámci jednotlivých auditov banka okamžite prijala nápravné opatrenia a nastavila pravidelný monitoring takýchto oblastí a v prípade potreby informovala príslušné štátne orgány.

**Klienti**

Klienti sú jedným z našich najdôležitejších partnerov, a preto stoja v centre našej pozornosti a sú našou prioritou. Nezáleží na tom, či je klient jednotlivец, alebo veľká firma, ku každému pristupujeme rovnako zodpovedne a profesionálne.

Stratégia v tejto oblasti stojí na troch pilieroch:

- rozvoj retailového bankovníctva,
- rozvoj segmentu stredných a malých firiem,
- zvyšovanie kvality služieb, zdokonaľovanie procesov, inovácie produktov a distribučných kanálov banky.

Ciele sú jasné:

- byť pre našich klientov voľbou číslo jeden,
- byť silnou, stabilnou a bezpečnou bankou,
- zvyšovať profitabilitu.

## NAŠI KLIENTI

Na konci roka 2014 mala VÚB banka 1 227 856 klientov (vrátane pobočky v Prahe).

	2014	2013	2012
Individuálni klienti	1 125 793	1 142 866	1 151 017
Firemní klienti	102 061	102 363	101 914
<b>Spolu</b>	<b>1 227 856</b>	<b>1 245 229</b>	<b>1 252 931</b>

### INDIVIDUÁLNI KLIENTI

Ťažisko nášho záujmu leží v retailovom bankovníctve, kde poskytujeme služby viac ako 1,1 milióna klientov:

- občanom – fyzickým osobám,
- malým podnikateľom a živnostníkom,
- pracujúcim v slobodnom povolání,
- mimovládny organizáciám.

V mnohých oblastiach bankovníctva pre túto klientelu máme významné postavenie na trhu. O dobrom prístupe ku klientom a budovaní dlhodobých vzťahov založených na dôvere a spokojnosti klienta svedčí aj skutočnosť, že v roku 2014 získala VÚB banka množstvo ocenení. Ich prehľad je v úvodnej kapitole tejto správy [☞](#).

### FIREMNÍ KLIENTI

Významný segment vo VÚB banke predstavujú firemní klienti, ktorým poskytujeme naše služby spojené s profesionálnym a osobným prístupom v 32 firemných pobočkách po celom Slovensku a v jednej pobočke v Prahe v Českej republike. Využívame lokálne znalosti spojené s medzinárodným know-how, čo nám umožňuje poskytovať množstvo atraktívnych produktov a služieb. Navyše ponúkame aj produkty, ktorých účelom je prispievať k trvalej udržateľnosti životného prostredia. Našími klientmi sú:

- malé a stredné firmy,
- veľké firmy,
- mestá a obce,
- poľnohospodári,
- správcovia bytov a bytových domov.

## MUNICIPALITY (SAMOSPRÁVY)

VÚB banka zastáva pozíciu silného a spoľahlivého partnera aj v segmente samospráv. Kombináciou špeciálneho poradenstva a na mieru šitých produktov pomáhame samosprávam realizovať ich projekty. Vo veľkej miere sa podieľame na spolufinancovaní projektov podporených z fondov EÚ zameraných na rozvoj infraštruktúry miest, obcí a regiónov.

## FINANČNÉ A KAPITÁLOVÉ TRHY

Poskytujeme služby širokému okruhu klientov, ktorými sú finančné inštitúcie a podnikateľská klientela zahrnujúca právnické i fyzické osoby. Úzko spolupracujeme a podporujeme klientov retailového a privátneho bankovníctva a denne komunikujeme s mnohými partnermi na medzibankovom trhu.

### Individuálni klienti – členenie podľa veku

	2014	2013	2012
0 – 25	155 963	162 505	167 323
26 – 40	324 685	336 627	345 759
41– 60	385 322	390 281	393 627
> 61	259 875	253 398	244 308

Priemerný vek klienta VÚB v roku 2014 bol 45,89 roka, teda približne rovnaký ako v predchádzajúcom období.

### Individuálni klienti – členenie podľa dĺžky obchodného vzťahu s bankou

	2014	2013	2012
Menej ako 1 rok	85 134	38 522	43 307
2 – 4 roky	148 520	136 552	143 507
5 – 7 rokov	156 839	150 174	168 638
8 – 10 rokov	163 417	198 154	198 526
Nad 10 rokov	661 545	619 409	597 039

Priemerná dĺžka vzťahu klienta s bankou v roku 2014 bola 11,9 roka, čo je viac ako v predchádzajúcom období.

## BLIŽŠIE KU KLIENTOM

### POBOČKOVÁ SIŤ

VÚB banka poskytuje na Slovensku svoje produkty a služby v druhej najväčšej sieti retailových pobočiek. K 31. 12. 2014 bolo klientom k dispozícii:

- 196 retailových pobočiek,
- 11 hypotekárnych centier,
- 32 firemných pobočiek.

### Počet pobočiek

	2014	2013	2012
Retailové pobočky	196	200	203
Hypotekárne centrá	11	11	11
Firemné pobočky	32	32	32

Všetky pobočky VÚB banky sú klientom k dispozícii 5 dní v týždni. V každom krajskom meste je klientom k dispozícii aspoň jedna pobočka otvorená 7 dní v týždni a 10 hodín denne. Takýchto obchodných miest bolo 19 (retailových pobočiek) a 1 hypotekárne centrum.

Usilujeme sa, aby naše pobočky boli ľahko prístupné pre ľudí so zdravotným znevýhodnením. Všetky novovzniknuté predajné miesta majú bezbariérový prístup a pri rekonštrukcii starších dbáme na to, aby bol takýto prístup vybudovaný. Päťdesiat percent bankomatov má hardvérovú prípravu na komunikáciu s nevidiacimi.

#### Počet pobočiek s bezbariérovým prístupom

	2014	2013	2012
	181	181	183

### KONTAKTNÉ CENTRUM

Kontaktne centrum poskytuje služby pre všetkých klientov, či už na Slovensku, alebo v zahraničí, pre obyvateľov SR aj cudzincov. Funguje v nepretržitej prevádzke 24 hodín denne 7 dní v týždni. Operátori zabezpečujú servis a poradenstvo prostredníctvom telefónu aj e-mailu. Takisto robia aktivity, ktoré sa týkajú zaistenia bezpečnosti prostriedkov klientov, či už je to bezpečnosť práce s internet bankingom, alebo bezpečnosť týkajúca sa platobných kariet.

### BANKOMATY

VÚB banka sa počtom bankomatov zaraduje na druhé miesto v rámci Slovenska. K 31. 12. 2014 mala VÚB banka 572 bankomatov.

#### Počet bankomatov

	2014	2013	2012
	572	566	560

V roku 2014 sme zaviedli novú službu vkladomat – nový spôsob vkladania peňazí na účet, či už osobný, alebo firemný. Do 4 veľkých obchodných centier boli nainštalované špeciálne bankomaty vybavené inteligentným vkladovým modulom, ktoré ľuďom umožňujú okrem vydávania hotovosti aj uskutočniť vklady. Naši klienti tak môžu vklady vykonať kedykoľvek a nie sú obmedzení otváracími hodinami pobočiek ani čakaním v rade. Popri internetovom a mobilnom bankovníctve tak môžu využívať ďalší moderný kanál. Okrem toho boli nainštalované zariadenia na vhadzovanie hotovosti, ktoré prevezmú hotovosť, prerátajú ju a skontrolujú pravosť bankoviek. Spracovanie hotovosti a vyrovnanie prípadných diferencií prebieha v spracovateľskom centre mimo pobočky. Výhodou je, že klient nemusí čakať na spracovanie a overenie bankoviek pri pokladnici pobočky. Alternatívou pre obchodníkov je zariadenie na vhadzovanie hotovosti v bezpečnostnom jednorazovom obale. Toto zariadenie umožňuje aj vloženie malého množstva mincí.

### PRIAME BANKOVNÍCTVO

VÚB banka v roku 2014 spustila novú verziu internet a mobil bankingu. Okrem klasickej webovej aplikácie je dostupný pre všetky typy mobilných zariadení, či už ide o smartfón, alebo klasický mobilný telefón s internetovým prehliadačom bez ohľadu na typ operačného systému. Klientom poskytuje vysoký užívateľský komfort, moderný dizajn, nové funkcionality a zaujímavé novinky. Ponúka napríklad grafické zobrazenie príjmov a výdavkov na účtoch, detailnejší prehľad o investíciách v podielových fondoch či informácie o platobných kartách. Pribudla nastaviteľná hlavná stránka a pohodlnejšie ovládanie. Novinkou je možnosť elektronicky, bez návštevy banky požiadať o viaceré produkty: úver, hypotéku, termínovaný vklad alebo sporiaci účet či investíciu do fondov. Inšpirovali sme sa aj návrhmi našich klientov, a preto aplikácie majú modernejší dizajn, sú jednoduchšie a prehľadnejšie. Tiež majú nové prvky uľahčujúce ovládanie farboslepým a slabozrakým klientom.

## BEZPEČNOSŤ

### VÚB BANKA JE NAJBEZPEČNEJŠIA BANKA NA SLOVENSKU

Podľa magazínu Global Finance, ktorý každoročne zverejňuje rebríček najbezpečnejších bánk sveta na základe hodnotenia dlhodobých ratingov od agentúr Moody's, Standard & Poor's a Fitch a výšky celkových aktív jednotlivých bánk, bola VÚB banka v roku 2014 označená za najbezpečnejšiu banku na Slovensku. Zahraniční odborníci ocenili náš zodpovedný prístup k bankovému biznisu a skutočnosť, že k riziku pristupujeme zodpovedne. VÚB banka je dobre kapitálovo vybavená a patrí k bankám s najnižším pomerom zlyhaných úverov na Slovensku.

### BEZPEČNOSŤ A OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

Ochrana dôverných informácií a súkromia klientov sú pre nás samozrejmou. Všetky informácie a doklady o klientoch, ktoré nie sú verejne prístupné, najmä informácie o obchodovaní s bankou a o stavoch na účtoch, sú predmetom bankového tajomstva.

### BEZPEČNOSŤ V POBOČKÁCH

Všetky pobočky VÚB banky sú v súlade s príslušnými právnymi predpismi vybavené kamerovým systémom a ďalšími zabezpečovacími prostriedkami. Základným pravidlom bezpečnosti je, že ochrana životov a zdravia klientov a zamestnancov má vždy prednosť pred ochranou majetku.

### BEZPEČNOSŤ PLATOBNÝCH KARIET A BANKOMATOV

Trend platiť kartou na internete neustále napreduje a rovnako s ním aj hrozba zneužitia. Z tohto dôvodu sme v roku 2014 umožnili klientom možnosť nastaviť si internetový limit prostredníctvom služieb elektronického bankovníctva. Držitelia kreditných kariet MasterCard a VISA si od roku 2014 môžu cez počítač alebo mobil svoju kartu nielen zablokovať, ale môžu si na nej nastaviť aj limit pre platby u internetových obchodníkov a opakovane ho meniť. Zmena limitu je pritom vykonaná okamžite a bezplatne. Toto opatrenie prináša klientom vyššiu mieru bezpečnosti a minimalizuje možnosť zneužitia karty na internete. Stačí si na karte nastaviť nulový limit pre internetové transakcie a v prípade potreby ho len dočasne navýšiť na potrebnú úroveň.


V súčasnosti sú všetky naše platobné karty vybavené čipom. Ďalšou formou zabezpečenia je poistenie v prípade zneužitia stratenej alebo ukradnutej karty. Toto poistenie sa vzťahuje na držiteľov platobných kariet pre právnické osoby a je poskytované automaticky a bez poplatkov. Poistenie sa vzťahuje na neoprávnené transakcie počas 24 hodín pred momentom nahlásenia blokácie stratenej alebo ukradnutej karty.

Na zvýšenie bezpečnosti je na bankomatoch nasadená antiskimmingová ochrana.

## DIALÓG SO ZÁKAZNÍKMI

Uvedomujeme si, že nielen čísla, grafy, objemy, ale aj kategória „spokojnosť klienta“ sú meradlom a základom nášho úspechu. Jej podstatou je kvalitný servis a snaha o neustále zlepšovanie na základe komunikácie a spätnej väzby.

### STAROSTLIVOSŤ O KLIENTOV A RIEŠENIE PODNETOV

Na starostlivosť o klientov a riešenie ich podnetov existuje vo VÚB banke samostatný odbor . Má na starosti zvyšovanie spokojnosti klientov, na čo využíva priamo spätnú väzbu od klientov, ktorí sa na banku môžu obrátiť prostredníctvom všetkých dostupných kanálov:

- osobne, v ktorejkoľvek pobočke banky,
- telefonicky, prostredníctvom služby KONTAKT (tel. č. 0850 123 000),
- písomne na odbor Starostlivosť o klientov (Mlynské nivy 1, 829 90 Bratislava 25),
- prostredníctvom internetového formulára.

V roku 2014 sa počet podnetov od klientov znížil o približne 5 %.

## Počet podnetov

	2014	2013	2012
	13 074	13 813	15 013

Spätná väzba od našich klientov môže byť pozitívna aj negatívna. Pochvala od klientov nás vždy poteší, a preto sme v banke vyvinuli iniciatívu, v rámci ktorej sústreďujeme všetky pozitívne reakcie na jednom mieste. Posielame ich aj priamo zamestnancovi, ktorého sa týka, jeho nadriadeným a zverejňujeme na firemnom intranete ako vzor a motiváciu. Nie všetky podnety od klientov však bývajú pozitívne. Všetky sťažnosti, reklamácie, žiadosti evidujeme a odpovedáme na ne v súlade s platnou legislatívou. Na základe riešenia a analýz tých menej príjemných podnetov bolo v rámci banky zmenených veľa procesov a interných nastavení. Preto sme veľmi vďační za každú spätnú väzbu od našich klientov. Napriek dobe moderných technológií viac ako 50 % klientov stále uprednostňuje osobný kontakt v pobočke.

## Vstupné kanály na prijímanie podnetov

	2014*	%	2013*	%	2012	%
Pobočková sieť (osobne)	7 665	63,56	7 058	57,30	9 285	55,09
Kontaktné centrum (telefonicky)	3 862	32,03	4 694	38,10	4 729	37,39
Ústredie banky (písomne)	532	4,41	566	4,60	999	7,52

\* bez zarátania žiadostí

Najčastejšie sa podnety týkali reklamácií transakcií platobnými kartami. Vzhľadom na obrovský počet kartových transakcií uskutočňovaných denne je tento fakt očakávaný. Na druhom mieste boli podnety na nefunkčnosť zariadení. Priemerný čas riešenia podnetov je 11,3 dňa.

Podnety, ktoré naši klienti adresovali priamo bankovej ombudsmanke Slovenskej republiky, v roku 2014 klesli. Bolo ich 10, zatiaľ čo v roku 2013 bolo takýchto prípadov 23.

V roku 2014 sme pokračovali v úspešných aktivitách z uplynulých rokov. V septembri slávime v celej medzinárodnej skupine Intesa Sanpaolo Deň klientov. Rôznymi aktivitami našim klientom zdôrazňujeme, že sú pre nás dôležití a vážime si dôveru, ktorú nám ako banke odovzdávajú. Okrem toho sme sa ich pýtali, aké doplnkové služby k existujúcim produktom by privítali alebo uprednostnili. Zistili sme, že naši klienti oceňujú rôzne možnosti vernostných programov. Výsledky boli postúpené kompetentným útvarom banky, ktoré pracujú na inovácii produktov. V rámci Dňa klientov vítal svojich klientov už tradične riaditeľ pobočky a klienti dostali malú pozornosť.

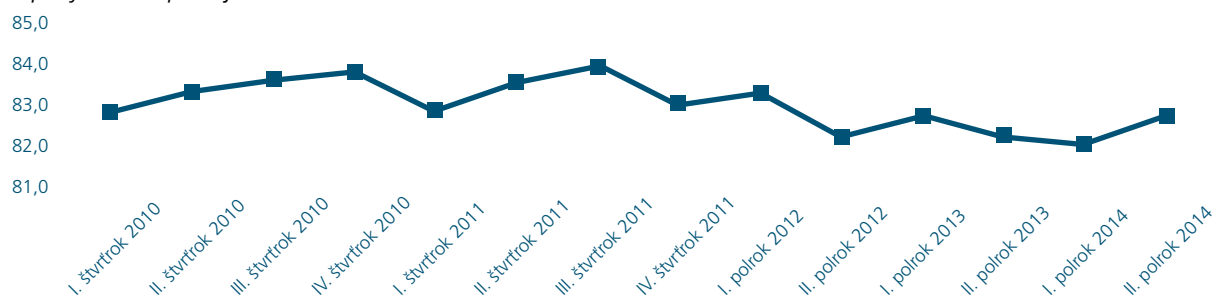
## POČÚVAME VÁS NA 100 %

Uvedomujeme si, že predpokladom trvalého úspechu je schopnosť správne identifikovať potreby klientov. Preto sme aj v roku 2014 pokračovali v úspešnom projekte *Počúvame vás na 100 %* zameranom na zvyšovanie kvality služieb, zdokonaľovanie procesov, inovácie produktov a distribučných kanálov banky. Dvakrát do roka uskutočňujeme prieskum spokojnosti klientov VÚB banky podľa medzinárodne uznávanej metodiky Európsky index spokojnosti klientov. Prieskum s cieľom získať spätnú väzbu na banku, kvalitu predaja, naše produkty a služby, ako aj celkovú spokojnosť je zameraný na:

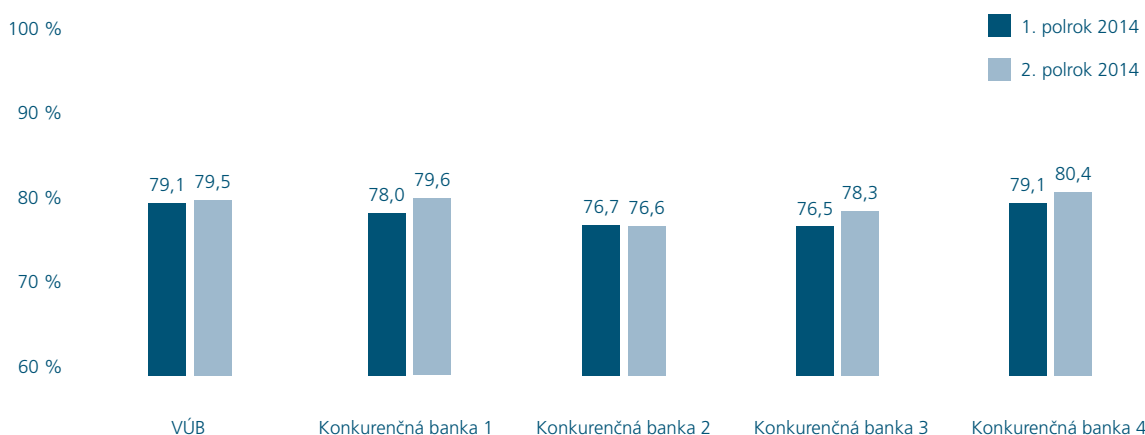
- retailových a SME klientov,
- firemných klientov.

Počúvame  
vás na  
100%

### Európsky index spokojnosti klientov



V rámci projektu *Počúvame vás na 100 %* realizujeme aj porovnávací prieskum úrovne spokojnosti klientov so službami bánk na Slovensku – medzibankový prieskum spokojnosti retailových a SME klientov (Bank benchmarking, retail a SME customers). Informácie získané v prieskume sú spracovávané podľa metodiky *Európsky index spokojnosti klientov*. Oba prieskumy vykonávame v spolupráci s nezávislou externou medzinárodnou agentúrou.



### HODNOTENIE POBOČIEK

Od roku 2006 sme zaviedli systém oceňovania pobočiek na základe prísnych kvalitatívnych parametrov. V rámci týchto kritérií nesledujeme objem predaných produktov, ale parametre týkajúce sa kvality obsluhy klientov a kvality predaja, poradenstva a kvalifikovanej pomoci klientovi. Pomáha nám to identifikovať problémové miesta jednotlivých pobočiek.

### PROCESY NA ZLEPŠENIE SERVISU PRE KLIENTOV

V roku 2014 sme dokončili projekt centralizácie činností na back office, ktorého výsledkom je integrácia a vylepšenie existujúcich procesov vo firemných pobočkách. Táto zmena zabezpečí väčší komfort pre klientov pri vybavovaní požiadaviek a tiež komplexný a rýchly servis.

### ZODPOVEDNÉ PRODUKTY A SLUŽBY

VÚB banka venuje pozornosť neustálemu vývoju nových produktov a ich vylepšovaniu. Myslí pritom aj na slabé, zraniteľné alebo inak znevýhodnené skupiny. Medzi produkty vyvinuté špeciálne pre ne patrí napríklad *Senior konto*, charitatívna karta *Dobrý Anjel*, zvýhodnené úvery a účty pre študentov alebo *Flexihypotéka pre mladých*. VÚB banka priniesla v roku 2014 svojim klientom nasledujúce zodpovedné produkty a služby:

### VIRTUÁLNA DEBETNÁ KARTA

Trend digitalizácie na Slovensku napreduje a my naň nadväzujeme rozširovaním ponuky špičkových a bezpečných možností vykonávania platieb. Koncom roka 2014 sme rozšírili portfólio produktov o novú platobnú kartu VISA Inspire Mobilné platby, ktorá klientom ponúka inovatívny, rýchly a pohodlný spôsob platenia za tovary a služby.



Ide o virtuálnu debetnú platobnú kartu, ktorá je súčasťou mobilnej aplikácie Wave2Pay a jej držiteľovi umožňuje realizovať nákupy tovarov a služieb prostredníctvom mobilného telefónu. VÚB banka bola prvou na Slovensku a druhou v Európe, ktorá využíva NFC technológiu s umiestnením citlivých kartových údajov v cloude na bezkontaktné platby. Platby prostredníctvom mobilnej aplikácie nie sú naviazané na mobilného operátora, klient si nemusí meniť SIM kartu. V mobilnej aplikácii Wave2Pay majú klienti k dispozícii prehľad realizovaných transakcií, prístup k zostatku na účte, prehľad čerpania denného limitu, ako aj denného počtu transakcií a geolokácie realizovanej transakcie, vďaka ktorej držiteľ tejto karty môže vidieť polohu/adresu, kde danú transakciu uskutočnil.

### BEZKONTAKTNÉ TECHNOLOGIE

V roku 2014 VÚB banka pokračovala s vydávaním kariet s bezkontaktnou technológiou, ktorá zvyšuje komfort a rýchlosť platieb. Doposiaľ banka pre klientov vydala už takmer 529 000 bezkontaktných kariet, pričom nárast oproti roku 2013 predstavoval 24 %.

Rok	2014	2013	2012
Počet bezkontaktných kariet	528 981	428 604	205 433
% z celkového počtu kariet	41	33	15

### POS PLATOBNÉ TERMINÁLY

Na Slovensku aj v zahraničí každoročne rastie počet platobných terminálov podporujúcich bezkontaktnú technológiu, ktorá umožňuje rýchlo a bezpečne zaplatiť za tovary a služby. VÚB banka okrem toho na svojich termináloch po dohode s vybranými obchodníkmi umožňuje realizovať aj doplnkové služby, ako je platba faktúr alebo dobíjanie predplatných SIM kariet mobilných operátorov. Za celý rok 2014 realizovali držiteľia platobných kariet v sieti platobných terminálov VÚB banky transakcie s obratom 1 133 mil. eur. Pokračuje trend presunu transakcií od v minulosti obľúbených bankomatov práve v prospech bezhotovostných platieb realizovaných cez platobné terminály alebo cez internet, kde sa v roku 2014 realizovalo už 66 % z celkového počtu kartových transakcií.

*Pokrytie bezkontaktnými terminálmi VÚB banky*

Rok	2014	2013
% z počtu terminálov VÚB	42	26

## PRODUKTY PRE ŠTUDENTOV

### FLEXIPÔŽIČKA PRE ŠTUDENTOV

Tento úver je jednou z možností, ako si môžu študenti financovať svoje štúdium. Podľa prieskumu minie ročne vysokoškolák na štúdium 2 000 – 4 400 eur v závislosti od svojej finančnej situácie, miesta štúdia a typu vysokej školy. Podľa štatistiky Centra vedecko-technických informácií SR zvyčajné mesačné výdavky vysokoškolákov dosahujú sumu 230 – 270 eur. Štúdium väčšinou financuje rodina, ale vysokoškoláci sa snažia získať aj štipendia a privyrobiť si brigádami. Ďalšou z možností je získanie pôžičky z banky. Na základe týchto informácií a potrieb študentov VÚB banka pripravila pre študentov vo veku 15 – 24 rokov nový produkt – zvýhodnenú pôžičku. Ide o úver do 5 000 eur so splatnosťou 6 rokov, pričom študenti MBA môžu získať úver až do výšky 25 000 eur. Aktívni študenti platia len 50 % poplatku za poskytnutie úveru a získavajú aj ďalšie zvýhodnenia – napríklad za vynikajúci prospech, vedeckú činnosť alebo dobrovoľnícku prácu si môžu znížiť úrok celkovo až o 3 %. V roku 2014 boli študentom poskytnuté úvery v celkovej sume 1 105 300 eur.

### START KONTO

Okrem výhodnej pôžičky VÚB banka poskytuje mladým ľuďom (študentom aj neštudentom) od 15 do 24 rokov bezplatné vedenie účtu Start konto, ku ktorému sú produkty a služby šité na mieru potrebám mladých ľudí. K účtu získajú platobnú kartu VISA Classic alebo bezkontaktnú kartu VISA Inspire, neplatia za platby kartou, ani za výbery z bankomatov VÚB. Bonusom je tiež bezplatné poistenie straty alebo krádeže dokladov, kľúčov, tašky či peňaženky, ale aj zneužitia SIM karty mobilného telefónu. Na rýchle a bezpečné platenie môžu študenti využiť mobilnú aplikáciu s bezkontaktnou platobnou nálepkou VISA Inspire Wave 2 Pay. Pre mladých vo veku

od 25 do 26 rokov je k dispozícii aj sporiaci účet Start Generation s výhodnejším úročením, bezplatnou službou Flexisporenie, bezplatnou službou Osobná úverová linka, bez poplatkov za platby kartou a výbery z bankomatu a ďalšie zvýhodnené produkty a služby.

## PRODUKTY PRE MLADÉ RODINY

### FLEXIHYPOTÉKA PRE MLADÝCH

Je zvýhodnená, dotovaná hypotéka pre mladých do 35 rokov, ktorí potrebujú investovať do kúpy, výstavby, rekonštrukcie alebo modernizácie nehnuteľnosti. Výhodou tohto produktu je nižšia splátka a možnosť získať vyšší úver. Nárok na úrokové zvýhodnenie platné na prvých päť rokov od poskytnutia hypotéky mali tí, ktorí zarábali v priemere do 1 153 eur brutto. Výška zvýhodnenia je 3 %, z čoho 2 % dotuje štát a 1 % banka. Dotáciu ku komerčnej úrokovej sadzbe bolo možné získať najviac na sumu 50 000 eur a zároveň maximálne na sumu zodpovedajúcu 70 % z hodnoty nehnuteľnosti. Pri maximálnej 50-tisícovej hypotéke so splatnosťou na 30 rokov môže mladý človek vďaka zvýhodneniu ušetriť mesačne aj viac ako 80 eur, čo za 5 rokov trvania zvýhodnenia predstavuje sumu prevyšujúcu 5 000 eur. Okrem finančnej úspory umožňuje hypotéka pre mladých znížiť splátky na polovicu alebo odložiť splátky istiny počas dvoch rokov pri narodení dieťaťa. Výhodou dotovanej hypotéky je aj to, že akúkoľvek jej časť možno kedykoľvek počas prvých piatich rokov splatiť bez poplatku. V roku 2014 bolo poskytnutých takmer 4 000 zvýhodnených hypoték pre mladých v objeme vyše 220 miliónov eur.

### MLADOMANŽELSKÁ PÔŽIČKA

Je určená mladým manželom do 35 rokov. Pôžička je do výšky 10 000 eur so splatnosťou 7 rokov. Jej obľuba klesá úmerne s rastom záujmu o Flexihypotéku pre mladých.

*Počet a objem poskytnutých mladomanželských pôžičiek*

Rok	2014	2013
Počet úverov	12	30
Celková suma v eurách	83 300	227 200

## PRODUKTY PRE SENIOROV

### SENIOR KONTO

Špeciálny produkt pre poberateľov dôchodkovej dávky ponúka zvýhodnený balík služieb k bežnému účtu, platobnú kartu zadarmo, zvýhodnený poplatok za vedenie účtu a platby u obchodníkov platobnou kartou zadarmo. V roku 2014 bolo aktívnych 9 260 účtov pre seniorov.

## ÚČTY A ÚVERY

VÚB banka je dlhodobo jednotkou v úverovaní bývania. V roku 2014 získala 1. miesto v súťaži *Hypotéka roka 2014*, ktorú vyhlásil Fincentrum & Trend, a *Zlatú mincu* za obľúbený produkt Flexihypotéka. V roku 2014 sme realizovali prieskum zameraný na záujem Slovákov o úvery na bývanie. Respondenti vo veku od 18 do 60 rokov sa vyjadrili pozitívne o svojom rozhodnutí vziať si hypotéku (deväť z desiatich) a väčšina Slovákov s hypotekárnym úverom priznáva, že to bolo nevyhnutné riešenie a jediná možnosť, ako si sen o vlastnom bývaní splniť.

Slováci si uvedomujú aj dôležitosť sporenia – ušetriť financie sa snaží takmer 60 % obyvateľov. Pravidelne sporiť sa darí len 15 % Slovákov. Päťina z nás pritom tvrdí, že nedokáže sporiť z dôvodu splácaniu úverov a dlhov.

## ŠETRIPŮŽIČKA

Je zvýhodnená pôžička zameraná na sporenie dostupná ako bezúčelový úver alebo ako pôžička na refinancovanie. Pri pravidelnom splácaní VÚB banka pošle klientovi na sporiaci účet 8 % z každej mesačnej splátky Šetripôžičky. Napríklad pri sedemtisícovej pôžičke na osem rokov tak klient môže získať späť aj viac ako 1 000 eur.

## ZELENÁ FLEXIHYPOTÉKA

Podporuje nízkoenergetické zdroje, využitie obnoviteľnej energie alebo technologické inovácie podporujúce zelené technológie pri výstavbe a rekonštrukcii nehnuteľností. VÚB banka ako prvá banka na Slovensku poskytuje klientom priamu podporu pri investícii do ekologických projektov vo forme až 100 % zľavy z poplatku za poskytnutie úveru. V roku 2014 sme poskytli zelené Flexihypotéky v celkovom objeme 92 000 eur.

## ELEKTRONICKÝ ZNALECKÝ POSUDOK

Šetrí čas aj peniaze. Klienti vo VÚB banke mohli Flexihypotéku vybaviť rýchlejšie a bez poplatku za poskytnutie, ak k znaleckému posudku priložili aj jeho elektronickú formu. Táto možnosť bola vyvinutá na podnet klientov a v záujme zrýchlenia schvaľovacieho procesu.

## SPORIACI ÚČET

Je netermínovaný účet v eurách, ktorý klientom umožňuje rýchlo a jednoducho odkladať voľné finančné prostriedky pri výhodnejšej úrokovej sadzbe ako pri klasickom bežnom účte. Sporiaci účet je produkt, ktorý si klienti môžu zvoliť aj v rámci účtu pre mladých Start Generation. Je vedený bez poplatkov za vedenie účtu a realizovanie platobného styku.

## PROFIÚVERY PRE ZAČÍNAJÚCICH PODNIKATEĽOV

Tento typ úveru má zjednodušený proces schvaľovania a predkladania dokladov. V roku 2014 VÚB banka poskytla Profiúvery v celkovom objeme 109 358 302 eur.

## PROFIHYPO

Zvýhodnený podnikateľský úver bol v roku 2014 rozšírený o ďalšie účely použitia – refinancovanie a financovanie hnutelného majetku. Zároveň 20 % z výšky poskytnutého úveru je možné použiť bez dokladovania účelu úveru.

## FLEXIÚVER PRE POĽNOHOSPODÁROV

Podnikanie v poľnohospodárstve je odlišné od iných druhov podnikania, hlavne čo sa týka sezónnosti, získavania platieb za tovar či podporu rôznych činností z prostriedkov Európskej únie. Potrebuje prispôbenie podmienok a vytvorenie špeciálnych produktov šitých na mieru. Flexiúver pre poľnohospodárov vychádza v ústrety farmárom a slúži na preklopenie obdobia medzi potrebou financovania prevádzkových nákladov potrebných na vykrytie zvýšených finančných potrieb. Je možné použiť ho napríklad na nákup techniky, technológií, budov, osív, ochranných prostriedkov alebo hnojív.

## FLEXIPŮDA

Je investičný úver na nákup poľnohospodárskej pôdy so zrýchleným a jednoduchším procesom vybavovania.

## ÚVERY PRE SPOLOČENSTVÁ VLASTNÍKOV BYTOV A VLASTNÍKOV BYTOVÝCH DOMOV

Aj v roku 2014 sme sa zamerali na skvalitňovanie produktov, ktoré podporujú dosiahnutie energetickej efektívnosti. Medzi významné zmeny produktu patrí predĺženie maximálnej lehoty splatnosti na 25 rokov, zjednodušenie podmienok čerpania a zvýšenie informačného komfortu klienta napr. prostredníctvom viacvariantných ponúk.

## JEDNODUCHOSŤ A TRANSPARENTNOSŤ KOMUNIKÁCIE

Chceme, aby spolupráca klientov s našou bankou bola vždy jednoduchá, komfortná a prospešná. Záleží nám na tom, aby vedeli uplatniť svoje práva a poznali povinnosti banky voči nim. Ako signatár *Etického kódexu bánk v oblasti ochrany spotrebiteľa* našich klientov o všetkom informujeme maximálne otvorene. Poskytujeme im informácie o našich produktoch a službách prostredníctvom:

- zamestnancov,
- obchodných miest,
- informačných letákov,
- brožúr a príručiek pre používateľov,
- webstránok (vub [↗](#), flexihypoteka [↗](#), flexiucet [↗](#), flexibiznisucet [↗](#), startkonto [↗](#)).

Klientom aj širokej verejnosti sú okrem aktuálnych informácií o banke a jej produktoch a službách prístupné aj rôzne **interaktívne kalkulačky**, napr. na výpočet maximálnej výšky úveru.

## FINANČNÉ VZDELÁVANIE

Na zvýšenie finančného povedomia klientov je na našej internetovej stránke dostupná sekcia venovaná finančnému vzdelávaniu [↗](#). Tam môžu klienti aj neklienti:

- získať informácie o možnostiach financovania v rôznych životných situáciách,
- objaviť svet bankových produktov a presvedčiť sa, že nie je taký zložitý,
- naučiť sa spravovať svoje financie efektívnejšie a šetriť pritom čas.

Na vysvetlenie a uľahčenie práce s internet bankingom sme pre našich klientov pripravili **inštruktážne videá** (jedno- až dvojminútové video návody s radami, ako postupovať pri jednotlivých úkonoch).

## PROFESIJNÉ ZDRUŽENIA

Vo VÚB banke si vážime svojich klientov, a preto ponuku produktov a služieb prispôbujeme ich potrebám a špecifickým požiadavkám. Usilujeme sa spoznať našich klientov a diferencovať portfólio produktov tak, aby v maximálnej miere spĺňalo požiadavky našej klientskej základne. Jednou z foriem priblíženia sa klientovi, spolupráce a komunikácie je uzatváranie zmlúv s profesijnými združeniami (komorami a asociáciami). Záujmom VÚB banky je vytvoriť čo najintenzívnejšiu spoluprácu s profesijnými združeniami z hľadiska vzájomnej komunikácie, podpory činnosti, marketingových aktivít a využitia bankových produktov a služieb ich členmi. Spolupráca je zameraná tak, aby produkty a služby banky boli pre členov profesijných združení čo najdostupnejšie. Preto sa aj na našej webstránke nachádza špeciálna sekcia pre profesijné združenia [↗](#).

Neustály rozvoj, dôveryhodnosť, spoľahlivosť a čestnosť sú hlavné hodnoty, ktoré uplatňujeme pri uspokojovaní potrieb členov profesijných združení. Medzi našich partnerov patria:

- Asociácia súkromných lekárov,
- Komora veterinárnych lekárov SR,
- Slovenská komora zubných lekárov,
- Slovenská lekárska komora,
- Slovenská živnostenská komora,
- ďalšie komory so špeciálnou ponukou.

# Zamestnanci

## PLNENIE CIEĽOV V ROKU 2014

Plnenie cieľov	Stav
<p><b>Kolektívna zmluva 2014 – 2016</b></p> <p>Na začiatku roka 2014 bola podpísaná nová Kolektívna zmluva na obdobie 2014 – 2016. Plnenie záväzkov z nej vyplývajúcich sa každý rok vyhodnocuje a dohadujú sa podmienky na nasledujúce obdobie. Okrem ročného vyhodnotenia prebiehajú medzi bankou a radou odborových zástupcov každomesačné stretnutia, kde sa preberajú témy, ako napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ základné práva zamestnancov, zákaz diskriminácie,</li> <li>▪ mzdové formy a mzdové prostriedky,</li> <li>▪ vzdelávanie zamestnancov,</li> <li>▪ pracovný čas a pracovné voľno,</li> <li>▪ sociálny fond,</li> <li>▪ služby poskytované zamestnancom.</li> </ul>	■
<p><b>Úprava základného pracovného času</b></p> <p>V prvom polroku 2014 prebiehala na pracoviskách s pružným pracovným časom pilotná prevádzka úpravy základného pracovného času. Zamestnanci mohli pri dodržaní dohodnutých podmienok končiť v práci o 15.00 hod. (skrátene o hodinu) v ktorýkoľvek deň v týždni. Skúška sa osvedčila a následne bola úprava základného pracovného času zavedená aj do bežnej prevádzky. Vnímame to ako jeden z krokov k lepšiemu zladeniu pracovného a súkromného života zamestnancov.</p>	■
<p><b>Prijímanie nových zamestnancov</b></p> <p>V roku 2014 sme prijali približne 500 nových zamestnancov. V rámci zatraktívnenia komunikácie s uchádzačmi sme nastavili novú formu inzercie a nové komunikačné štandardy. Manažérske pozície v retailovej obchodnej sieti boli vo väčšine prípadov obsadené internými kandidátmi, ktorých pripravujeme v programe „Manažérska lavička“. Jeho cieľom je identifikácia, rozvoj a príprava budúcich manažérov spomedzi zamestnancov malých pobočiek. Vlni bolo zapojených 40 kolegyň a kolegov. Program bude pokračovať aj v roku 2015.</p>	□
<p><b>Stabilizačný a motivačný program</b></p> <p>V záujme znižovania fluktuácie sme vytvorili stabilizačný a motivačný program pre zamestnancov. V rámci celej banky sme vytypovali kandidátov v jednotlivých kategóriách – talenty, kľúčoví zamestnanci a nástupníci. Podľa individuálnych motivátorov bol pre nich pripravený osobitný program zameraný na ich odmeňovanie, vzdelávanie a iné benefity.</p>	□
<p><b>Prieskum spokojnosti „Kolegynka, na slovíčko...“</b></p> <p>Pod týmto názvom je známy anonymný prieskum spokojnosti zameraný na všetky ženy pracujúce vo VÚB banke. Svoje názory na zosúladienie pracovného a súkromného života vyjadrilo 38 % kolegyň, pričom niektoré boli aj súčasťou otvorených fór v piatich mestách. Na diskusiách sa zúčastnili ženy pracujúce na ústredí aj v pobočkách v rôznych regiónoch, manažérky i nemanadžérky, s deťmi aj bezdetné, dámy rozličných vekových kategórií a rodinných stavov. Výskumná vzorka teda komplexne reprezentovala zamestnankyne banky. V prieskume sme zisťovali ich názory na rôzne témy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zladenie pracovného a osobného života,</li> <li>▪ kariérny postup,</li> <li>▪ príčiny nižšieho počtu žien na vysokých manažérskych pozíciách,</li> <li>▪ osobné skúsenosti s diskrimináciou – subjektívne vnímanie rodových nerovností,</li> <li>▪ špecifické postavenie niektorých skupín (matky s maloletými deťmi, ženy 50+),</li> <li>▪ vnímanie prijatých opatrení, ktoré vyplynuli z prvého prieskumu v roku 2011.</li> </ul>	■

Plnenie cieľov	Stav
<p>Prieskum bol spracovaný Inštitútom pre verejné otázky a výsledky z neho sú cennou spätnou väzbou. So spracovanými výstupmi sme detailne pracovali a na ich základe bolo zavedených viacero opatrení tak, aby pomohli k lepšiemu zladeniu života v práci a v súkromí, medzi nimi napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zvýšenie príspevku na detský letný tábor,</li> <li>▪ deň voľna na odprevadenie prváčika do školy,</li> <li>▪ príspevok na zdravotnú starostlivosť pre dlhoročných zamestnancov vo veku 50+,</li> <li>▪ wellness poukaz pre dlhoročných zamestnancov vo veku 55 rokov,</li> <li>▪ nová stratégia vzdelávania, ktorá berie ohľad aj na dlhoročných zamestnancov.</li> </ul> <p>Okrem týchto opatrení platných rovnako pre ženy aj mužov zamestnaných v banke sme realizovali aj zmeny v oblasti zlepšenia procesov v komunikácii s internými aj externými uchádzačmi o voľné pracovné miesta a tiež sme rozšírili benefičný systém zliav pre zamestnancov.</p>	
<p><b>Elektronická spätná väzba</b></p> <p>V roku 2014 bola zavedená nová forma spätnej väzby z absolvovaných školení zameraná na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prípravu pred školením (viem, prečo idem na tréning?),</li> <li>▪ spätnú väzbu na kvalitu školenia a lektora (celková spokojnosť),</li> <li>▪ vymieňanie si informácií s kolegami (podpora tímového učenia sa),</li> <li>▪ priestor na uplatnenie poznatkov (využívanie v praxi).</li> </ul> <p>Takto získavame dáta pre hodnotenie kvality školiteľov, môžeme lepšie plánovať tréningy na ďalšie obdobie, podporujeme implementáciu a zdieľanie získaných poznatkov a sledujeme efektívne využívanie rozpočtu. V neposlednom rade zrušením papierových dotazníkov prispievame k šetreniu životného prostredia.</p>	■
<p><b>Sme vybavení defibrilátorom</b></p> <p>Každý sa raz môže ocitnúť v situácii, keď pomoc, obyčajné rozhodnutie, odvaha a znalosť budú znamenať záchranu života. V roku 2014 sme do priestorov banky umiestnili život zachraňujúci prístroj – tzv. automatický externý defibrilátor. Na jeho umiestnenie upozorňujú nálepky v budove ústredia VÚB, ktoré informujú zamestnancov, klientov aj okoloidúcich na to, že sme vybavení týmto jednoduchým a zároveň nesmierne dôležitým prístrojom. Zároveň bolo vyškolených niekoľko zamestnancov banky, ktorí prešli kurzom pod vedením lekára – záchranárskej legendy a získali certifikát o spôsobilosti na použitie defibrilátora pri prvej pomoci.</p>	■
<p><b>Stážuj a pracuj</b></p> <p>VÚB banka už niekoľko rokov pomáha študentom s prípravou na reálne zamestnanie v programe <i>Stážuj a pracuj</i>. Veríme totiž, že najlepšie si človek vyberie, keď má možnosť vyskúšať si, čo ho skutočne v praxi čaká. Vďaka pracovným skúsenostiam získaným už počas štúdia si študenti môžu vytvoriť vlastnú predstavu o bankovom svete, definovať si svoje smerovanie po škole, prípadne získať zaujímavú pracovnú pozíciu. Študenti sa môžu vo VÚB banke zapojiť do plnenia pracovných úloh, mať svoj vlastný plán rozvoja, zúčastniť sa na školeniach, byť mentorovaní manažérom, dostávať spätnú väzbu na svoj výkon, ako aj poradenstvo v osobnom rozvoji. V neposlednom rade sa môžu uchádzať o voľné pozície. Doteraz pokračovalo v spolupráci s VÚB bankou v priemere až 70 % stážistov. V roku 2014 sa prihlásilo približne 200 študentov, z nich 15 pôsobili niekoľko mesiacov na útvarach podľa jednotlivých oblastí. Viacerých z nich sme po skončení stáže zamestnali na plný pracovný úväzok, prípadne s nimi pokračujeme v tréningovom programe. O spolupráci s vysokými školami sa dozviete aj v kapitole <i>Komunita</i> <a href="#">↗</a>.</p>	□
Aktivita začatá aj dokončená v 2014	■
Aktivita začatá v 2014 a pokračujúca v 2015	□

## ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV

### Štruktúra zamestnancov podľa typu pracovnej zmluvy

	2014	%	2013	%	2012	%
Doba neurčitá	2 952	84,51	2 949	84,62	2 939	84,04
Doba určitá	541	15,49	536	15,38	558	15,96

### Štruktúra zamestnancov podľa typu úväzku

	2014	%	2013	%	2012	%
Plný úväzok	3 482	99,69	3 473	99,66	3 490	99,80
Krátený úväzok	11	0,31	12	0,34	7	0,20

### Štruktúra zamestnancov podľa typu pozície a pohlavia

	%
Vyšší riadiaci pracovníci	1,60
Muži	1,00
Ženy	0,60
Strední a nižší riadiaci pracovníci	13,57
Muži	5,07
Ženy	8,50
Administratívni pracovníci	84,83
Muži	20,41
Ženy	64,41

### Štruktúra zamestnancov pobočiek podľa kategórie a pohlavia

	%
Riadiaci pracovníci	4,83
Muži	1,01
Ženy	3,83
Osobní bankári	36,96
Muži	4,99
Ženy	31,97
Ostatní	11,61
Muži	0,78
Ženy	10,83



## Štruktúra zamestnancov podľa vzdelania a pohlavia

	%
VŠ vzdelanie	56,08
Muži	19,24
Ženy	36,85
SŠ vzdelanie	43,00
Muži	6,87
Ženy	36,13
Iné	0,92
Muži	0,37
Ženy	0,54

## Štruktúra zamestnancov podľa veku

	%
Menej ako 30 rokov	23,96
31 – 50 rokov	61,61
50 a viac rokov	14,43

## Priemerná dĺžka pracovného vzťahu v rokoch

	Muži	Ženy	Spolu
2014	8,59	11,36	10,55
2013	8,32	11,09	10,37
2012	7,93	10,82	10,05

## Zamestnanci na rodičovskej dovolenke


<b>Počet zamestnancov, ktorí majú nárok a čerpajú rodičovskú dovolenku</b>	<b>376</b>
Muži	1
Ženy	375

## VÝSTUPY ZAMESTNANCOV

Výstupy zamestnancov na úrovni 13,4 % predstavujú mierne zníženie v porovnaní s predchádzajúcim rokom (13,6 %). Celkovo odišlo 468 zamestnancov, z toho 133 mužov a 335 žien. Okrem vonkajších činiteľov sme sa snažili znížiť fluktuáciu aj nasledujúcimi postupmi:

- vypracovaním adaptačného plánu pri nástupe každého zamestnanca,
- pokračovaním v pravidelných stretnutiach s novými zamestnancami počas skúšobnej a adaptačnej lehoty,
- priebežnou realizáciou motivačných rozhovorov so zamestnancami po adaptačnej lehote so zámerom získať spätnú väzbu (zároveň je to zdroj zistení možných odchodov novonastúpených zamestnancov a riešenie takýchto neželaných situácií),
- zvýšením kvality náborových nástrojov pri kľúčových pozíciách (hodnotiace a rozvojové centrum),
- pri koučingu manažérov kladieme ešte väčší dôraz na ich prácu s podriadenými (hlavne s novonastúpenými kolegami),
- zavedením nového konceptu mentoringu, ktorý skvalitnil a urýchlil prípravu novoprijatých zamestnancov na budúci výkon práce,
- vďaka novému mentoringu sa tiež posunula odchodovosť novoprijatých zamestnancov do obdobia 3 mesiacov po nástupe,
- preventívnym riešením personálnych problémov prostredníctvom personálnych vzťahových manažérov v regiónoch a na ústredí,
- realizáciou rozhovorov pri ukončení pracovného pomeru, zisťovanie dôvodov odchodov a následná práca s týmito dôvodmi.

## PRIJÍMANIE NOVÝCH ZAMESTNANCOV

Pravidlá, ktorými sa riadime pri nábore a prijímaní nových zamestnancov, sú založené na hodnotení individuálnych vedomostí, zručností a osobnostných predpokladov relevantných pre obsadzovanú voľnú pozíciu. Dbáme na dodržiavanie zásad nestrannosti a vyhýbame sa protekcii, zneužívaniu či diskriminácii. Pre záujemcov o zamestnanie máme na našej stránke sekciu „**Kariéra**“  s aktuálnym prehľadom voľných pracovných miest. Pomocou elektronického dotazníka sa záujemcovia môžu hlásiť na voľné pozície a poslať svoje životopisy.

Jedným z najdôležitejších zdrojov pri obsadzovaní voľných pozícií je samotná základňa zamestnancov VÚB prostredníctvom interných výberových konaní. Voľné či novovytvorené pracovné miesta sú príležitosťou nielen pre externých kandidátov, ktorých hlavným prínosom je „nový vietor“, teda nová skúsenosť a prax, ale na uchopenie šance v kariérnom raste sú rovnako výzvou aj pre interných zamestnancov. Úspešní kandidáti absolvujú štandardnú adaptačnú lehotu, ktorá im umožní lepšie zvládnuť proces nástupu a zaučiť sa na novej pozícii.

V predošlom roku sme v rámci celého Slovenska pokračovali v aktivite „**Nájdí si svojho kolegu**“, ktorej cieľom je zapojiť našich zamestnancov do hľadania a odporúčenia kandidátov na voľné pracovné pozície. U všetkých navrhnutých kandidátov sme zvažovali ich vhodnosť na danú pozíciu. Štandardným výberovým procesom prešli najlepší z najlepších. Po šiestich mesiacoch a následne aj po roku zotrvania v pracovnom pomere je zamestnancom vyplatená motivačná odmena. Pre študentov VŠ ponúkame možnosť zamestnať sa v rámci programu „**Stážuj a pracuj**“.

### Prijímanie zamestnancov v roku 2014

Spolu	468
Muži	145
Ženy	323

## RIADENIE VÝKONNOSTI A KARIÉRNÝ ROZVOJ

V banke garantujeme rovnosť príležitostí v profesionálnom rozvoji a raste, prístupe k rozvojovým nástrojom a pracovným pozíciám. Všetkým zamestnancom dávame možnosť čo najlepšie vyjadriť svoju individualitu, tvorivosť v práci a podporujeme tiež inovácie. Profesionálny rozvoj a rast zamestnancov zastrešujeme **systémom riadenia výkonnosti a rozvoja**, ktorého cieľom je:

- vytvoriť podmienky pre individuálny rozvoj zamestnancov a umožniť rozvoj banky ako celku,
- posilniť zainteresovanosť zamestnancov na rozvoji banky,
- zabezpečiť, aby všetci zamestnanci efektívne prispievali k dosahovaniu cieľov,
- zvýšiť transparentnosť a spravodlivosť odmeňovania.

Umožňujeme zamestnancom rozvíjať svoju kariéru a pritom rásť v rámci firmy. Zmyslom rozvojovej cesty je, aby každý dostal cieleňú podporu pri rozvoji kompetencií potrebných pre úspech vo svojej práci. Na začiatku vždy stojí adaptačná príprava, na ktorú neskôr nadväzujú školenia podľa typu pozície, požadovaných vedomostí a zručností pre napĺňanie úloh.

Dôležitou súčasťou systému riadenia výkonnosti a rozvoja je proces hodnotenia. V uplynulom roku sme pokračovali v hodnotiacom systéme GPS (Global Performance System), ktorý je spoločný pre všetky dcérske spoločnosti skupiny Intesa Sanpaolo. Jeho hlavnou úlohou je vyhodnotiť ciele zamestnanca a naplánovať kľúčové úlohy a ciele podporujúce stratégiu banky na nasledujúce obdobie. Každoročne sú všetci zamestnanci hodnotení svojim priamym nadriadeným v závislosti od pracovnej pozície a zaradenia. V celom procese zohráva dôležitú úlohu samotný zamestnanec, ktorý deklaruje svoje ambície a predstavy o budúcej kariére. Nadriadený na základe výkonu, motivácie a potenciálu zamestnanca koordinuje jeho ďalší rozvoj a rast.

Počet povýšení podľa pohlavia	2014
Spolu	40
Muži	19
Ženy	21
Percento povýšených zamestnancov	1,15 %

## ODMEŇOVANIE

Systém odmeňovania vo VÚB sa riadi princípmi transparentnosti, férovosti a motivačnosti. Je nastavený tak, aby sme boli ako banka na pracovnom trhu konkurencieschopní a zároveň pre svojich zamestnancov atraktívni. Našou úlohou je sledovať a reagovať na mzdový a inflačný vývoj na Slovensku tak, aby reálne príjmy zodpovedali týmto trendom.

Základným nástrojom na nastavenie politiky odmeňovania je katalóg pracovných pozícií, ktorý definuje pracovné pozície v banke, popisy práce, „veľkosti“ jednotlivých pozícií naprieč celou bankou merané na základe:

- zložitosti práce,
- dosahu na výsledky spoločnosti,
- core biznisu a podpory,
- práce s dôvernými informáciami,
- iniciatívy a kontroly výsledkov,
- vedomostí a skúseností,
- riadenia a samostatnosti.

Systém odmeňovania pozostáva z pevnej a pohyblivej časti. Pevná časť reflektuje pracovnú pozíciu, jej „veľkosť“, zložitosť a výkonnosť z dlhodobého hľadiska. Pohyblivá zložka je úmerná výkonnosti pracovníka a je zároveň motivačným nástrojom určeným na zvýšenie osobnej zainteresovanosti zamestnancov na plnení stanovených úloh a na ocenenie ich výkonnosti a prínosu pre banku.

Ročné celkové, ako aj individuálne výsledky hodnotí komisia pre odmeňovanie v zložení generálny riaditeľ, zástupca generálneho riaditeľa pre podporu, vrchný riaditeľ úseku Financie, plánovanie a kontroling a vrchná riaditeľka úseku Ľudské zdroje. Komisia tiež schvaľuje výsledky ročných hodnotení, pohyblivých zložiek mzdy a úprav základných miezd.

## BENEFITY

Banka poskytuje všetkým zamestnancom bez ohľadu na pracovné zaradenie širokú škálu benefitov (t. j. finančných a nefinančných výhod). VÚB banka plne hradí príspevok na stravné a poskytuje finančnú výpomoc pre zamestnancov, ktorí sa ocitli v zložitej životnej situácii. Pracovníci retailovej siete s každodenným kontaktom s klientom dostávajú príspevok na odievanie. Najväčšie množstvo vynaložených finančných prostriedkov na zamestnanecké výhody predstavuje príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, pričom pomer zamestnanca a zamestnávateľa je 1 : 1. Zamestnanci môžu využívať aj niektoré zvýhodnené bankové produkty, napr. bezplatné vedenie bežného účtu, zvýhodnené sadzby na termínovaných účtoch, spotrebný alebo hypotekárny úver za zvýhodnené úrokové sadzby alebo zľavnené sadzby poistenia. Súčasťou benefitov je aj príspevok na dopravu. Okrem iného sa každým rokom zameriavame na podporu rodín našich zamestnancov, o čom svedčia napríklad príspevok pri narodení dieťaťa, obľúbené darčeky pri príležitosti Medzinárodného dňa detí alebo príspevok na letný tábor. Aj v roku 2014 sme pokračovali v stratégii starostlivosti o zdravie zamestnancov a hľadani rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Poskytujeme príspevok na preventívnu prehliadku, deň plateného voľna pred svadbou, voľno na odprevadenie prváčika alebo deň voľna pre novopečených oteckov. O aktuálnej ponuke benefitov sú zamestnanci informovaní prevažne prostredníctvom intranetu a tiež mnohými ďalšími komunikačnými kanálmi.

Zamestnancov zapájame do aktivít, ktoré nemusia priamo súvisieť s ich pracovnými povinnosťami alebo náplňou práce. Vďaka internému programu *Moja firma* vzniká priestor na vyjadrenie uznania a prezentáciu rôznych aktivít zamestnancov, akými sú napríklad darovanie krvi, poradenstvo študentom stredných a vysokých škôl či dobrovoľníctvo.

Banka vychádza zamestnancom v ústrety prostredníctvom viacerých opatrení podporujúcich efektívnejšie zosúladenie pracovného a súkromného života. Medzi tieto opatrenia patrí flexibilný pracovný čas (začiatok voliteľný medzi 7.00 – 9.00 hod. a koniec medzi 16.00 – 19.00 hod.), štyri dni voľna ročne na prehlbenie starostlivosti o zdravie nad rámec zákonného nároku na dovolenku. Osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 15 rokov (u postihnutých detí do 26 rokov) a ženám od štvrtého mesiaca tehotenstva banka umožňuje čerpať ročne dva dni pracovného voľna navyše.

Prehľad zamestnaneckých výhod poskytovaných v roku 2014:

- III. dôchodkový pilier/DDS,
- príspevok na stravu zo sociálneho fondu,
- voľno s náhradou mzdy nad rámec Zákonníka práce,
- príspevok na dopravu,
- príspevok na odievanie,
- odmena pri pracovnom výročí,
- ostatné benefity,
- sociálne príspevky,
- príspevok za nábor,
- starostlivosť o deti zamestnancov,
- starostlivosť o zdravie zamestnancov.

**Prostriedky vynaložené na zamestnanecké výhody v roku 2014 (v tis. eur)**

Poistné a úrazové zmluvy	0
Príspevok pri pracovnom výročí	208,87
Príspevky pre deti/študentov	0
Kultúrne a rekreačné aktivity	0
Príspevky pre zdravotne postihnuté deti	0

**Zvýhodnené produkty pre zamestnancov**

Hypotéky (počet)	414
Vyplatené hypotéky celkom (v tis. eur)	28 261
Úvery (počet)	1 123
Vyplatené úvery celkom (v tis. eur)	7 916

**VZDELÁVANIE A ROZVOJ**

VÚB banka vytvára predpoklady na kontinuálny a systematický rast kvalifikácie zamestnancov, podporuje ich vzdelávanie v oblastiach, ktoré sú dôležité z hľadiska potrieb banky aj osobného rozvoja. Špecifické vzdelávacie požiadavky sú podľa individuálnych potrieb riešené v spolupráci s externými vzdelávacími organizáciami v SR a v zahraničí formou stáží alebo účasti na vybraných vzdelávacích aktivitách. Vlastné vzdelávacie centrum **Akadémia VÚB** organizuje odborné kurzy a kurzy firemného a osobného rozvoja. Akadémia pripravuje odborných a zručných zamestnancov, podporuje kontinuálny rozvoj zamestnancov a ich kariéry, motivuje a stabilizuje zamestnancov. V e-learningovom systéme **AMOS** si zamestnanci môžu prehliadať katalóg vzdelávacích aktivít a iniciatívne pristupovať k svojmu rozvoju i kariérnemu rastu. E-kurzy a e-testy sú kedykoľvek k dispozícii a užívatelia si ich môžu viackrát zopakovať. Aplikácia obsahuje kurzy k aktuálnym témam, tréning jednotlivých pracovných postupov, voľne dostupné testy aktuálne pre danú pozíciu alebo produkt i množstvo školení.

V roku 2014 sme zrealizovali v priemere 6,5 tréningového dňa na 1 zamestnanca VÚB vo forme učebňového vzdelávania a 2,2 dňa vo forme elektronického vzdelávania.

**Vzdelávanie podľa kategórie a pohlavia****Priemerný počet hodín**

Vyšší riadiaci pracovníci	133
Muži	125
Ženy	8
Strední a nižší riadiaci pracovníci	141
Muži	64
Ženy	77
Administratívni pracovníci	118
Muži	60
Ženy	58

**Vzdelávanie podľa typu**

Vzdelávanie v učebni (% hodín)	75
Diaľkové vzdelávanie (% hodín)	25
Počet účastníkov	3 694
Počet hodín poskytnutého vzdelávania spolu (v učebni a diaľkové)	223 693
Počet hodín vzdelávania na zamestnanca	60,50

Vzdelávanie podľa obsahu	%
Obchodné	21
Prevádzkové	20
Úverové	16
Finančné	13
Osobitné	10
IT	5
Jazykové	3

Už tradične pre nových zamestnancov organizujeme tzv. **Welcome day** (uvítací deň), ktorý sa koná každý mesiac. Cieľom je získať základný prehľad o banke – informácie o histórii banky, o skupine Intesa Sanpaolo, postavení na trhu, portfóliu produktov a poskytovaných služieb, štruktúre spoločnosti, ale aj o zamestnaneckých právach, povinnostiach a benefitoch.

Ďalšou aktivitou, ktorou si vychovávame vlastných profesionálov, je **Mentoring program** v retailovej obchodnej sieti. Mentormi sa stávajú zamestnanci na seniorských pozíciách, ktorí odovzdávajú praktické skúsenosti služobne mladším kolegom, zväčša novonastúpeným zamestnancom alebo zamestnancom po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky. Cieľom je ľahšia adaptácia na pracovnej pozícii.

V rámci programu **ZAPNi** dávame zamestnancom priestor na hľadanie inovatívnych riešení so zámerom zlepšiť spokojnosť klientov či samotných zamestnancov. V roku 2014 sme prijali vyše **100** návrhov na zlepšenie procesov v banke, z nich **10** bolo uvedených do praxe. Od spustenia programu v roku 2009 sa do praxe zaviedlo už **137 dobrých nápadov**.

## ZAMESTNANECKÝ PRIESKUM

V roku 2014 sa uskutočnil pravidelný zamestnanecký prieskum, už šiesty rok v poradí. Anonymný prieskum garantovaný externou firmou zisťuje klímu a spokojnosť medzi zamestnancami v rámci celej skupiny Intesa Sanpaolo. Za VÚB skupinu sa zúčastnilo 54 % zamestnancov. V elektronickom dotazníku mohli zamestnanci anonymne vyjadriť svoje názory v piatich oblastiach. Z výsledkov prieskumu vyplynulo, že celková spokojnosť s prácou dosiahla 84 %, čo je v rámci skupiny Intesa Sanpaolo lepší výsledok ako priemerné krajiny. Z podnetov plynúcich zo zamestnaneckého prieskumu a následných focus groups (prieskum v skupinách) budú navrhnuté oblasti zlepšenia, ktoré budú implementované v roku 2015.

## DIVERZITA A ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

VÚB banka sa zaviazala nerobiť rozdiely, dodržiavať zásady rovnakého zaobchádzania, vylúčiť zo svojho konania akúkoľvek diskrimináciu a rešpektovať rozdiely na základe pohlavia, veku, rasy, vierovyznania, politického názoru, odborovej činnosti, jazykových schopností, postihnutia, manželského a rodinného stavu, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku či iného postavenia. Podpisom Kolektívnej zmluvy sa tiež zaviazala dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade so Zákonníkom práce. Zamestnanci nesmú byť poškodzovaní preto, že uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov. V roku 2014 nebolo zaznamenané žiadne podanie prípadu diskriminácie. Banka poskytuje každému rovnaké príležitosti na osobný a profesionálny rast a dáva rovnakú možnosť presadiť sa každému zamestnancovi. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciacia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.

Väčšina našich zamestnancov sú ženy – v roku 2014 pracovalo v banke 2 568 žien z celkového počtu 3 493 zamestnancov. Tento nepomer v prospech žien vzniká najmä v pobočkách retailovej obchodnej siete, kde pracujú prevažne ženy. V predstavenstve banky pôsobila jedna žena. Na manažérskych funkciách je zastúpenie žien 60 %. Počet zamestnancov so zdravotným znevýhodnením sa v roku zvýšil na 37.

Indikátor týkajúci sa prípadov porušenia práv pôvodných obyvateľov nie je relevantný vzhľadom na geografické umiestnenie našej obchodnej činnosti.

## OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Banka si kladie za povinnosť vytvárať pracovné prostredie a podmienky v súlade so slovenskými technickými normami a hygienickými predpismi. Témy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú obsiahnuté vo vnútorných predpisoch a v Kolektívnej zmluve. Práva všetkých zamestnancov v tomto ohľade zastupujú tiež zástupcovia odborovej organizácie. V zmysle § 20 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (BOZP) je v banke vymenovaná hlavná komisia bezpečnosti pri práci. Tvorí ju sedem členov: 4 zástupcovia za zamestnancov (odborári) a 3 zástupcovia zamestnávateľa. Okrem hlavnej komisie sú za každý región vymenované regionálne komisie BOZP, ktoré vykonávajú pravidelné ročné komplexné preverky BOZP. Regionálna komisia pracuje minimálne v štvorčlenom zložení: zástupca zamestnancov, dvaja zástupcovia zamestnávateľa (technik regionálnej správy majetku a riaditeľ pobočky) a technik BOZP. Členov komisií pre BOZP je spolu 260, teda percento celkovej pracovnej sily zastúpenej vo formálnych spoločných komisiách BOZP je v kategórii do 25 % z celkového počtu zamestnancov.

Každý nový zamestnanec pri nástupe absolvuje vstupné oboznámenie zamestnancov v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Periodické oboznámenie sa s BOZP v zmysle uvedenej legislatívy a vnútorných predpisov banky absolvujú všetci zamestnanci banky každé dva roky elektronickou formou. Banka zabezpečuje tiež vzdelávanie pre zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (odborári) a kurz poskytovania prvej pomoci. Činnosti za oblasť BOZP (komplexné preverky BOZP, poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, vzdelávanie, vyšetrovanie pracovných úrazov, opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia, aktualizácia vnútorných predpisov) sa polročne predkladajú pri vyhodnotení Kolektívnej zmluvy. Vzdelávanie a poradenstvo týkajúce sa zamestnancov zabezpečujú technici BOZP z externej spoločnosti.

V rámci prevencie a kontroly rizika sa uskutočňuje vstupný audit realizovaný pracovnou zdravotnou službou (PZS) pri otvorení novej pobočky. Zdravotnú službu, školenia prvej pomoci, dohľad nad pracovným miestom a preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k typu vykonávanej práce zabezpečuje PZS z externej spoločnosti. Banka zabezpečuje bezpečné a zdravotne neškodné podmienky práce a poskytuje osobné ochranné pracovné prostriedky v priestoroch, kde dochádza k manipulácii s peňažnými hotovosťami, a v priestoroch, kde sa vykonávajú práce technologického charakteru. V prípade, že zamestnanec používa služobné vozidlo, je povinný každé 2 roky absolvovať preverku spôsobilosti riadiť automobil.

Z povahy našej podnikateľskej činnosti vzniká možnosť, že by zamestnanci mohli byť vystavení situácii ohrozujúcej ich život, napr. pri prepade pobočky. V týchto zriedkavých prípadoch im je poskytnutá odborná psychologická pomoc a majú nárok na 5 pracovných dní voľna na zotavenie. V roku 2014 sme zaznamenali 2 takéto prípady.

Napriek vyššie opísaným opatreniam vykonaným v rámci školení o bezpečnosti práce, prevencie a kontroly rizika sme v roku 2014 evidovali 3 registrované pracovné úrazy. Neevidovali sme žiadny závažný pracovný úraz a ani choroby súvisiace s výkonom povolania.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia

Počet podaných žiadostí z dôvodu choroby z povolania	0
Počet registrovaných úrazov	3
Počet závažných úrazov	0
Smrť na pracovisku s konečným posúdením	0

## SLOBODA ZDRUŽOVANIA A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania sa uskutočňuje v súlade so Zákonníkom práce, zákonom o kolektívnom vyjednaní a zákonom o združovacom práve. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktoré sú výhodnejšie, ako stanovuje Zákonník práce alebo iný všeobecne záväzný právny predpis. Banka sa tak zaviazala zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Kolektívna zmluva je uzatvorená na obdobie 3 rokov medzi VÚB, a.s., a Radou odborových zástupcov VÚB, a.s. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi bez ohľadu na členstvo v odborej organizácii. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom banky v rozsahu uzatvorených záväzkov v kolektívnej zmluve.

### Odborové voľno

Percentuálne zastúpenie zamestnancov v odboroch	17,32 %
Počet dní neprítomnosti z dôvodu odborových aktivít (celkové voľno poskytnuté organizátorom odborov)	496
Počet dní neprítomnosti z dôvodu zasadnutí	43

## OZNAMOVACIA POVINNOSŤ

Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi informačnú povinnosť k zástupcom zamestnancov vo vzťahu k hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanému vývoju činnosti. Informovanie je definované „zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase“. Zásadné zmeny týkajúce sa okrem iného stavu, štruktúry a predpokladaného vývoja zamestnanosti je zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce povinný so zástupcami zamestnancov vopred prerokovať. Poskytnutie ďalších informácií aj s konkrétnymi termínmi je dohodnuté v nadväznosti na znenie Zákonníka práce v kolektívnej zmluve.

## INTERNÁ KOMUNIKÁCIA A DIALÓG

V banke chápeme, že ak od svojich zamestnancov očakávame čo najlepší výkon, musíme ich pravidelne informovať o aktuálnom dianí, prečo a kam firma smeruje a aké je miesto každého z nich v tomto napĺňaní. Zároveň im dávame priestor na vyjadrenie vlastného názoru a myšlienok a zapájame ich do rozhodovacích procesov. Interná komunikácia vychádza zo siedmich hodnôt spoločných pre celú skupinu Intesa Sanpaolo a pomáha pri napĺňaní našej vízie a misie.

Firemný intranet je budovaný ako kľúčový a najefektívnejší nástroj internej komunikácie, pričom do samotnej tvorby obsahu sú zapojení samotní zamestnanci. Každá informácia na intranete má svojho vlastníka, a tak zamestnanci v ktoromkoľvek okamihu vedia, na koho sa majú v prípade potreby obrátiť. Celkovo sa o obsah stará približne 5 % všetkých zamestnancov z rôznych útvarov. V roku 2014 sme priniesli viac ako 170 aktuálnych informácií z diania v skupine VÚB a v medzinárodnej skupine Intesa Sanpaolo. Pokračovali sme vo vydávaní interného časopisu SVET. Časopis bol distribuovaný v náklade 4 000 kusov všetkým zamestnancom VÚB vrátane dcérskych spoločností. O kľúčových udalostiach pravidelne informuje generálny riaditeľ prostredníctvom elektronického dvojmesačníka CEO Newsletter a o témach z oblasti riadenia ľudských zdrojov a benefitov hovorí HR Newsletter štyrikrát ročne.



Pri dobre nastavenej internej komunikácii ide predovšetkým o pochopenie posolstva. Ak majú ľudia rozumieť tomu, čo, prečo a ako sa vo firme deje, je vo firme potrebný dialóg a obojstranná komunikácia. Zamestnanci majú preto vždy možnosť prostredníctvom intranetového formulára klásť otázky generálnemu riaditeľovi, vyjadrovať sa k témam dôležitým pre banku i samotného zamestnanca, napr. k systému benefitov, k forme a obsahu intranetu a internému časopisu. Hodnotenie a prieskumy interných komunikačných kanálov realizujeme pravidelne na ročnej báze.

## AKTÍVNE ZAPÁJANIE ZAMESTNANCOV DO ŽIVOTA BANKY

**Interné kampane** sme pripravovali tak, aby sme pri každej téme motivovali zamestnancov k aktívnemu zapojeniu sa a interaktivite. Kampane smerom dovnútra VÚB uvádzame na mesačnej báze zakaždým s novou témou, aktuálnou pre dané obdobie. Tvárou kampane je vždy niektorý zo zamestnancov, ktorý je v téme zainteresovaný. Stáva sa tak nositeľom informácie, ktorá sa dostáva bližšie k ostatným. V roku 2014 sme v rámci interných kampaní komunikovali viacero tém, napríklad nové benefity pre zamestnancov, program zamestnaneckých nápadov ZAPNi, mobilnú aplikáciu VIAMO, starostlivosť o klientov, ochranu životného prostredia (možnosť nahlásiť nelegálne skládky) a pod. Pri podpore vnímania značky, hodnôt a, samozrejme, aj biznisu využívame všetky kanály internej komunikácie vrátane plagátov, intranetu, časopisu, osobných e-mailov a šetričov obrazovky na počítačoch. Na podporu tímového ducha a neformálnych vzťahov bolo zamerané športovo-nominačné podujatie **VÚB CUP**. Najlepší zamestnanci z podujatia ďalej reprezentovali VÚB na medzinárodných športových turnajoch organizovaných materskou bankou. Na konci roka sme realizovali už tradičné vianočné stretnutia v Košiciach, v Banskej Bystrici a v Bratislave tak, aby sa na nich mohli zúčastniť všetci zamestnanci. Na podporu plnenia obchodných cieľov, motivácie a súťaživosti pokračovala v roku 2014 zamestnanecká súťaž **VÚB Superliga**.

**AKCIONÁRI**

## ŠTRUKTÚRA AKCIONÁROV VÚB, A.S.

Informácie o akcionároch banky sa uverejňujú štvrťročne, do 30 dní od konca daného štvrťroka. Údaje uvedené nižšie sú so stavom k 31. decembru 2014.

Podľa typu majiteľa	Podiel akcií v tis. EUR*	Podiel v %
Intesa Sanpaolo Holding International S.A. – väčšinový majiteľ	417 997	97,02
Ostatné právnické osoby	4 826	1,12
Fyzické osoby	7 996	1,86
<b>SPOLU (Základné imanie VÚB, a.s.)</b>	<b>430 819</b>	<b>100,00</b>

Podľa štátnej príslušnosti majiteľa	Podiel akcií v tis. EUR*	Podiel v %
Intesa Sanpaolo Holding International S.A. – väčšinový majiteľ	417 997	97,02
Domáci akcionári	9 519	2,21
Ostatní zahraniční akcionári	3 303	0,77
<b>SPOLU (Základné imanie VÚB, a.s.)</b>	<b>430 819</b>	<b>100,00</b>

\* Podiel akcií VÚB, a.s., v EUR znamená hodnotu vlastnených akcií VÚB, a.s., vyjadrenú menovitou hodnotou v eurách vynásobenú počtom vlastnených akcií.

Akcie VÚB, a.s., vlastnilo k 31. decembru 2014 **31 167** akcionárov. Zahraniční akcionári pochádzajú z týchto krajín: Luxembursko (97,023 %), Nemecko (0,533 %), Česko (0,109 %), Švajčiarsko (0,085 %), Rakúsko (0,028 %), Veľká Británia (0,004 %), USA (0,003 %), Kanada, Rumunsko, Francúzsko, Švédsko, Belgicko, Andorra a Cyprus.

## ZÁKLADNÉ IMANIE A AKCIE VÚB, A.S.

**Základné imanie** vo výške **430 819 063,81** eura je rozdelené na:

- **4 078 108** akcií na meno vydaných v zaknihovanej podobe s menovitou hodnotou vo výške **33,20 eura** na jednu akciu a
- **89** akcií na meno vydaných v zaknihovanej podobe s menovitou hodnotou vo výške **3 319 391,89 eura** na jednu akciu.

VÚB, a.s., má celé základné imanie splatené. Jej akcie sú obchodované na **verejnom kapitálovom trhu** organizovanom Burzou cenných papierov v Bratislave, a. s., pod číselným označením akcií – ISIN – SK 111 000 1437 v celkovom počte 4 078 108 kusov. Informácie o týchto akciách poskytuje Burza cenných papierov na svojej internetovej stránke v časti cenné papiere/trhy, kótovaný trh a detail emisie VÚB, a.s. VÚB banka emitovala aj 89 akcií na meno, ktoré však nie sú verejne obchodovateľné.

### Informácie o akciách VÚB, a.s., obchodovaných na verejnom kapitálovom trhu

Názov cenného papiera	Akcia Všeobecnej úverovej banky, a.s.
Podoba cenného papiera	zaknihovaná akcia*
Forma cenného papiera	akcia na meno
Emitent cenného papiera	Všeobecná úverová banka, a.s.

Krajina vydania akcie	Slovenská republika
Počet vydaných akcií	4 078 108 ks
Menovitá hodnota	33,20 eura
Umiestnenie emisie akcií	Burza cenných papierov v Bratislave, a. s.
Kapitálový trh	Hlavný kótovaný akciový trh
Mena obchodovania	euro (€)
Číselné označenie akcií	ISIN SK 111 000 1437
Skratka názvu cenného papiera	1VUB02A
Akciový index	SAX

**Poznámka:**


\* *zaknihovaná akcia predstavuje elektronický zápis v evidencii Centrálného depozitára cenných papierov SR, a. s.*

VÚB, a.s., má veľké množstvo minoritných akcionárov z prvej vlny kupónovej privatizácie v roku 1991. Počet akcionárov poklesol z pôvodných asi 80 000 majiteľov akcií na súčasných viac ako 31 100 akcionárov. Majoritným akcionárom je talianska banková skupina Intesa Sanpaolo, ktorá vstúpila do VÚB, a.s., v roku 2001.

**VZŤAHY MEDZI VÚB A JEJ AKCIONÁRMÍ A PRÍSTUP VÚB K AKCIONÁROM**

Banka dodržiava ustanovenia Obchodného zákonníka a ďalších platných právnych predpisov týkajúce sa ochrany práv akcionárov, ako aj ustanovenia o včasnom poskytovaní všetkých relevantných informácií o spoločnosti a ustanovenia o zvolávaní a vedení jej valných zhromaždení. Spoločnosť dodržiava princípy týkajúce sa práv akcionárov, zásadu rovnakého prístupu k informáciám voči všetkým akcionárom a ďalšie zásady v zmysle Kódexu správy a riadenia spoločností na Slovensku. Princípy správy a riadenia spoločnosti zabezpečujú, uľahčujú a ochraňujú výkon práv akcionárov. Spoločnosť si plní riadne a včas všetky povinnosti voči akcionárom vyplývajúce jej z príslušných právnych predpisov a z Kódexu správy a riadenia spoločností na Slovensku. Spoločnosť umožňuje riadny výkon práv akcionárov a postupuje transparentne a výlučne v súlade s príslušnými platnými právnymi predpismi.

**DIALÓG S AKCIONÁRMÍ**

Prioritou VÚB banky je efektívna komunikácia so všetkými akcionármi a zabezpečenie ich náležitej informovanosti. Štábný útvar Sekretariát banky zabezpečuje nepretržitý dialóg s akcionármi a odbor Korporátne stratégie a ekonomické analýzy zodpovedá za komunikáciu s ratingovými agentúrami a analytikmi. Dialóg zahŕňa viaceré formy, formálne aj neformálne, v slovenskom aj anglickom jazyku, písomnou formou, telefonicky a prostredníctvom osobných stretnutí. Hlavným médiom je internetová stránka banky [www.vub.sk](http://www.vub.sk), kde sú v samostatnej časti pod názvom „Pre akcionárov“  zverejnené potrebné informácie, usmernenia a formuláre. Sú tam aj praktické postupy právnych úkonov pri transakciách najčastejšie požadovaných akcionármi, najmä:

- spôsob a miesto výplaty dividendy,
- zmena adresy alebo mena akcionára – komu a ako treba ohlásiť,
- dedičstvo akcií – právne kroky a nárok na dividendu,
- darovanie akcií – právne kroky,
- splnomocnenie na výplatu dividendy z akcií a na prevod práva na dividendu,
- splnomocnenie na účasť na valnom zhromaždení,
- požiadavky na dokumenty úradne overené v cudzine,
- účasť akcionárov na valnom zhromaždení – práva a požiadavky,
- úplné znenie dokumentov a návrhov uznesení, ktoré sú predmetom rokovania valného zhromaždenia,
- výsledky hlasovania valného zhromaždenia,
- informácie o výkupe vlastných akcií VÚB, a.s.,
- možnosti nákupu a predaja akcií VÚB, a.s.

Okrem uvedených postupov poskytuje internetová stránka pre akcionárov aj tieto užitočné informácie:

- rozhodnutia o výplate dividend za jednotlivé roky,
- informácie o ich zdaňovaní,
- vývoj ceny akcie VÚB, a.s.,

- informácie o rozdelení základného imania banky a akcie VÚB, a.s.,
- informácie o štruktúre akcionárov,
- informácie o hlavnom akcionárovi,
- zoznam členov predstavenstva a dozornej rady,
- tlačové a analytické správy,
- finančné výkazy a dôležité základné informácie o činnosti banky,
- informácie o postavení VÚB banky na trhu a jej hodnotení,
- trhové podiely,
- ratingové ohodnotenie,
- vízia a misia banky a ocenenia,
- výpis údajov o VÚB banke z Obchodného registra SR a
- výročné správy.

## PREHĽAD O VÝPLATE DIVIDEND Z AKCIE VÚB, A.S.

Dividenda za rok	Suma dividendy na jednu akciu VÚB, a.s.	Rozhodujúci deň na určenie osôb oprávnených na dividendu	Dátum splatnosti dividendy*
2008	–	–	–
2009	4,50 eura	7. máj 2010	4. jún 2010
2010	4,60 eura	4. máj 2011	1. jún 2011
2011	3,65 eura	3. máj 2012	1. jún 2012
2012	4,98 eura	19. apríl 2013	20. máj 2013
2013	6,50 eura	24. apríl 2014	26. máj 2014

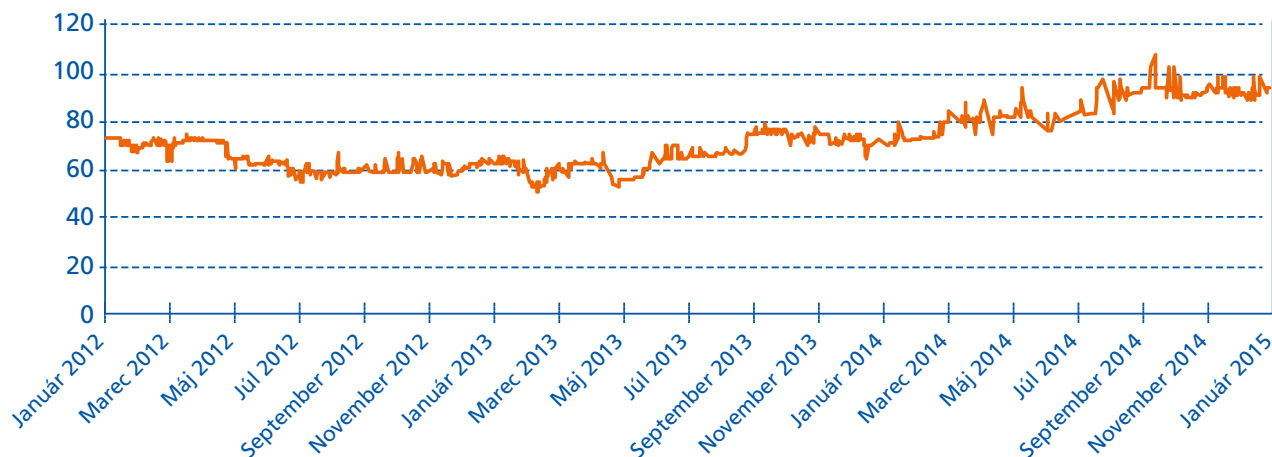
Poznámka:

\* Dátum splatnosti dividendy je dátum začiatku vyplácania dividendy, ktorý bol určený rozhodnutím valného zhromaždenia.

## KURZ AKCIE VÚB, A.S.

Informácie o aktuálnej cene akcií VÚB, a.s., na verejnom kapitálovom trhu sú pravidelne zverejňované v celoštátnej dennej tlači uverejňujúcej burzové správy, napr. PRAVDA, Hospodárske noviny alebo na internetovej stránke Burzy cenných papierov v Bratislave [↗](#). Akcia VÚB je súčasťou slovenského akciového indexu SAX a významnou mierou ovplyvňuje jeho vývoj. Kurz akcie sa pohybuje v priebehu posledných štyroch rokov (2011 – 2014) od dolnej hranice 58 eur za akciu až po úroveň 109,60 eura za akciu. V súčasnosti je priemerná cena za akciu až 92 – 97 eur.

Vývoj ceny akcie VÚB, a.s., v EUR



Zdroj: Burza cenných papierov v Bratislave, a. s., anonymné obchody, r. 2012 – 2014

## PRÁVA A POVINNOSTI AKCIONÁROV

Práva a povinnosti akcionára ustanovujú príslušné právne predpisy a Stanovy VÚB, a.s. So všetkými akciami je spojené právo akcionára podieľať sa na riadení VÚB, a.s., a právo na podiel z jej zisku. Právo akcionára podieľať sa na riadení môže byť uplatňované na valnom zhromaždení. O rozdelení zisku akcionárom vo forme dividend rozhoduje valné zhromaždenie. Akcie sú voľne prevoditeľné buď registráciou prevodu v Centrálnom depozitári cenných papierov SR, a. s., alebo registráciou prevodu u člena centrálneho depozitára na základe príkazu na registráciu prevodu, resp. prechodu akcií.

Valné zhromaždenie je najvyšším rozhodovacím orgánom banky, ktorý reprezentuje všetkých akcionárov a jeho rozhodnutia schválené v súlade s platnými právnymi predpismi a so stanovami banky sú záväzné pre všetkých akcionárov. Do jeho pôsobnosti patria tieto najdôležitejšie rozhodnutia:

- rozhodnutie o zmene stanov,
- rozhodnutie o zvýšení a znížení základného imania a rozhodnutie o poverení predstavenstva zvýšiť základné imanie,
- rozhodnutie o vydaní prioritných dlhopisov alebo vymeniteľných dlhopisov,
- rozhodnutie o zmene práv spojených s ktorýmkoľvek druhom akcií VÚB, a.s., a o obmedzení prevoditeľnosti akcií VÚB, a.s.,
- voľba a odvolanie členov dozornej rady s výnimkou členov dozornej rady volených a odvolávaných zamestnancami VÚB, a.s.,
- schválenie riadnej a/alebo mimoriadnej individuálnej a/alebo konsolidovanej účtovnej závierky, rozhodnutie o rozdelení zisku alebo úhrade strát a určení výšky tantiém,
- rozhodnutie o rozdelení nerozdeleného zisku z minulých rokov a/alebo úhrade neuhradených strát z minulých rokov,
- rozhodnutie o použití rezervného fondu,
- rozhodnutie o výške, spôsobe a mieste výplaty dividend a určení rozhodujúceho dňa na určenie osôb oprávnených uplatniť právo na dividendy.

Pred konaním valného zhromaždenia VÚB banka zasiela všetkým akcionárom pozvánku s programom rokovania valného zhromaždenia s prílohami a základnými informáciami, ktoré budú predmetom rokovania. Dodatočné informácie majú akcionári k dispozícii na nahliadnutie v sídle banky alebo zasielané na požiadanie. Pozvánka a základné dokumenty sú zverejňované aj na internetovej stránke banky a v periodickej tlači s celoštátnou pôsobnosťou uverejňujúcej burzové správy. Poučenie o právach akcionára podľa § 180 ods. 1 a § 181 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a dokumenty a údaje v zmysle § 184a ods. 1 a 2 Obchodného zákonníka sú zverejnené najmenej tridsať dní pred konaním valného zhromaždenia na internetovej stránke VÚB banky v časti pod názvom „Pre akcionárov“.

VÚB banka akceptuje všetky svoje zo zákona vyplývajúce povinnosti voči akcionárom. Dodržiava ustanovenia Obchodného zákonníka týkajúce sa ochrany práv akcionárov, najmä ustanovenia o včasnom poskytovaní všetkých relevantných informácií o spoločnosti a ustanovenia o zvolávaní a vedení výročných valných zhromaždení. Banka dodržiava zásadu rovnakého prístupu k informáciám voči všetkým akcionárom v zmysle Kódexu správy a riadenia spoločnosti na Slovensku.

## INICIATÍVY PRE OCHRANU AKCIONÁROV V ROKU 2014

Od roku 2007 VÚB banka uplatňuje taliansky zákon č. 262, ktorý bol vydaný v roku 2005. Na účely implementácie zákona bol zadaný projekt pod názvom „projekt 262“. Jeho cieľom je dosiahnutie súladu s požiadavkami talianskeho zákona č. 262 vo VÚB banke. Zákon č. 262, ktorý bol inšpirovaný americkým zákonom Sarbanes Oxley Act, bol vydaný s cieľom zabezpečiť výrazné posilnenie ochrany investícií. Opatrenia z neho vyplývajúce pokrývajú širokú oblasť a sú zamerané na rôzne činnosti, napr. vedenie akciových spoločností, pravidlá pre účtovný audit, pravidlá pre finančné inštrumenty, konflikt záujmov, transparentnosť a trhové regulácie. Tento zákon je súčasťou právneho scenára zameraného na konzistentné posilnenie riadenia. Cieľom projektu 262 vo VÚB banke je preveriť interný kontrolný systém, identifikovať nedostatky a na ich základe upraviť interný kontrolný systém tak, aby sa eliminovalo potenciálne riziko a zabezpečilo sa verné a pravdivé zobrazovanie finančnej situácie.

Zákon 262 vyžaduje, aby jednotlivé spoločnosti identifikovali procesy, ktoré majú vplyv na finančné informácie, ohodnotili relevantné riziko, ktoré s nimi súvisí, a na základe toho navrhli adekvátny dizajn interných kontrol s cieľom eliminovať potenciálne riziko. Základom projektu je identifikovať a promptne reagovať na prípadný nedostatočne fungujúci kontrolný interný systém. Zabezpečí sa tak zvyšovanie kvality finančného vykazovania

pomocou podnikateľskej etiky, efektívnych interných kontrol a good corporate governance. Na základe zákona 262 bola určená zodpovednosť generálneho riaditeľa za obsah finančných reportov, používaných účtovných postupov, za adekvátne nastavený kontrolný systém a za pravdivé zobrazovanie aktív, záväzkov, nákladov, výnosov a peňažných tokov. Generálny riaditeľ a finančný riaditeľ podpisujú vyhlásenie, ktorým potvrdzujú primerané a efektívne uplatňovanie postupov účtovania a finančného vykazovania. Prínosom celého projektu je poskytnutie istoty pre akcionárov o pravdivom a regulárnom zobrazení kapitálu, ekonomickej a finančnej pozície skupiny VÚB a adekvátnosti a efektívnosti interného kontrolného systému a procedúr.

# **Dodávateľia**



## STRATÉGIA

Dodávatelia sú jednou zo skupín partnerov VÚB banky, ktorej sa výrazne dotýka zodpovedné podnikanie a z toho vyplývajúce dodržiavanie Etického kódexu. VÚB banka od svojich dodávateľov vyžaduje dodržiavanie zásad, ktoré sú súčasťou jej podnikania a ktoré vníma ako samozrejmu súčasť Etického kódexu a svojho každodenného konania.

VÚB banka si uvedomuje, že dobré obchodné výsledky sú prínosom pre všetky zainteresované skupiny, medzi ktorými majú svoje neodmysliteľné postavenie dodávatelia. VÚB banka je jednou z najväčších slovenských firiem a ako taká má aj širokú sieť obchodných partnerov – svojich dodávateľov. Nákupom tovarov a služieb nepriamo generuje prínosy pre celú spoločnosť, a to formou zamestnanosti a obchodno-finančných výsledkov svojich dodávateľov. Zodpovedné praktiky v environmentálnej a spoločenskej oblasti sú vo vzťahu k dodávateľom neodmysliteľným záväzkom VÚB banky.

## CIELE A PRAVIDLÁ

- úzka spolupráca s dodávateľmi, otvorená komunikácia, spoločné nastavenie efektívnosti procesov
- zodpovedné partnerstvo vrátane pravidelných a včasných platieb/úhrad faktúr
- transparentný výber dodávateľov
- výber technológií, produktov a materiálov priateľských k životnému prostrediu
- efektívnosť nákladov v procese obstarávania
- štandardizácia nákupov
- získať kvalitné služby a tovary za dobrú cenu

Ak chce firma potvrdiť svoje deklarované princípy zodpovedného podnikania, musí ich aplikovať aj v dodávateľsko-odberateľských vzťahoch. Prináša to obojstranný prospech. Postavenie odboru Obstarávanie sa vo VÚB banke v ostatných rokoch zmenilo z takmer neviditeľného „back-office“ administrovania objednávok a hradenia faktúr dodávateľom na oceňovaného šetriča nákladov a budovateľa vzťahov. Obstarávanie tovarov a služieb predstavuje akvizíciu a manažovanie ľudí, budov, dopravy, materiálov, energie, vody alebo odpadov. So stúpajúcimi nárokmi rastie aj dôležitosť obstarávania ako strategického oddelenia firmy, ktoré sa významnou mierou podieľa na plnení jej biznis cieľov. Prioritou však zostáva uspokojovanie požiadaviek ostatných oddelení firmy pri súčasnom zabezpečení ekonomickej efektívnosti, či už ide o nákup spotrebného materiálu, kancelárskych potrieb, IT vybavenia, materiálov alebo služieb.

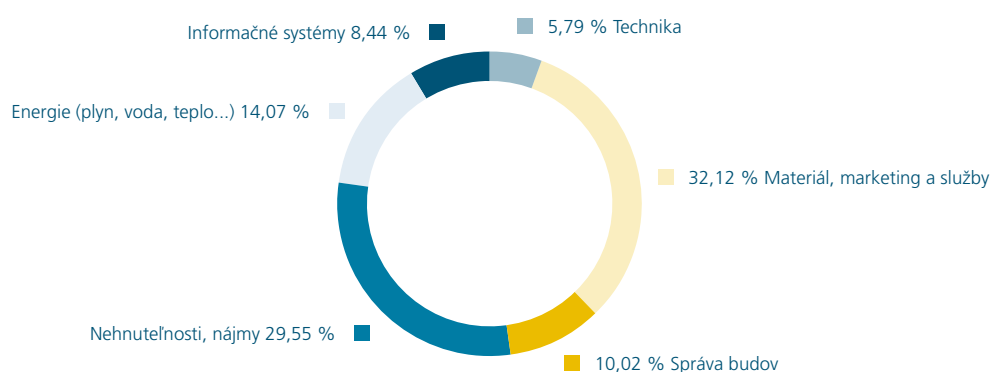
## UPLATŇOVANIE PRAVIDIEL SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI U DODÁVATEĽOV

Princípy zodpovedného podnikania VÚB banka ďalej prenáša na svojich dodávateľov. Snahou je spolupracovať zásadne s firmami, ktoré rešpektujú a vyznávajú naše hodnoty. Vytvárame tak otvorené a silné partnerstvo naprieč celým dodávateľským portfóliom. Spoluprácu podmieňujeme snahou budúceho obchodného partnera o ochranu a zlepšovanie životných podmienok svojich zamestnancov, miestnych komunít a iných špecifických sociálnych skupín.

Už v procese výberových konaní vyžadujeme od dodávateľov dodržiavanie zásad vo forme „Čestného prehlásenia o dodržiavaní princípov spoločensky zodpovedného podnikania“. Tento dokument sa stal neoddeliteľnou súčasťou vzťahu VÚB – dodávateľ a je jednou z povinných príloh výberových konaní. Uchádzač o obchodnú spoluprácu svojím podpisom potvrdzuje, že realizuje svoje podnikateľské aktivity v súlade s princípmi etiky, transparentnosti, morálky, slušnosti a že dodržiava právny poriadok Slovenskej republiky. Potvrdzuje ďalej, že odmieta a postihuje akékoľvek formy korupcie vrátane vydierania a úplatkárstva, podporuje férovú konkurenciu. Deklaruje, že sa nepodieľa na porušovaní ľudských práv, dodržiava a rešpektuje medzinárodné ľudské práva v oblasti podnikania. Uchádzač rešpektuje právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednanie a uznáva práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy a rešpektuje zároveň medzinárodný zákaz nútenej a detskej práce v akejkoľvek forme.

V roku 2014 VÚB banka spolupracovala s 1 208 dodávateľmi z rôznych oblastí. Najvyšší podiel tvorili dodávatelia materiálov, služieb a majitelia nehnuteľností z celého Slovenska, v ktorých má banka svoje pobočky a predajné miesta.

Typ komodity	Počet dodávateľov	Dodávatelia/komodity Pomer
Technika	70	5,79 %
Materiál, marketing a služby	388	32,12 %
Správa budov	121	10,02 %
Nehnutelnosti, nájmy	357	29,55 %
Energie (plyn, voda, teplo...)	170	14,07 %
Informačné systémy	102	8,44 %
<b>Spolu</b>	<b>1 208</b>	<b>100,00 %</b>



Transparentnosť a rovnosť príležitostí sú atribúty, ktoré sa vzťahujú na výber dodávateľov, ale aj na definovanie interných dodávateľských procesov a vzťahov. V našom ponímaní sú to *atribúty zodpovedného prístupu VÚB banky k dodávateľom*. Dodávateľov VÚB banky sa významne dotýka dodržiavanie *Etického kódexu*. Vo vzťahu k dodávateľom VÚB banka vyznáva fair-play a transparentnosť. V záujme vytvárania a budovania otvoreného partnerstva naprieč celým dodávateľským portfóliom je snahou VÚB banky spolupracovať zásadne s tými dodávateľmi, ktorí tieto hodnoty rešpektujú a vyznávajú.

VÚB banka je otvorená širokému spektru dodávateľov. Dáva priestor a obchodnú príležitosť všetkým, ktorí ešte nie sú jej obchodnými partnermi. Pre existujúcich dodávateľov je to výzva neustále zlepšovať kvalitu svojich produktov a služieb s cieľom byť hodnotným partnerom aj pre budúce obdobie, pre nových je to podpora v ambícií stať sa obchodným partnerom VÚB banky.


Jedným zo základných predpokladov úspechu na konkurenčnom trhu je efektívny spôsob nakladania s finančnými prostriedkami za tovary a služby, ktoré VÚB banka potrebuje na svoju činnosť. Celková výška takýchto nákladov sa priamo podieľa na obchodných výsledkoch a ovplyvňuje zisk. Preto VÚB banka od svojich dodávateľov očakáva flexibilný, proaktívny a ústretový prístup sprevádzaný vysokou efektívnosťou. VÚB banka má záujem rozvíjať dlhodobé obchodné vzťahy postavené na otvorených cenách s cieľom dosahovať maximálne výhodné a pre obe strany prijateľné dodávateľské podmienky.

## PRINCÍPY SKUPINY V OBLASTI DODÁVATEĽSKO-ODBERATEĽSKÝCH VZŤAHOV


- dodržiavanie zásad Etického kódexu, najmä pokiaľ ide o transparentnosť a férovosť v procesoch výberu dodávateľov, dodržiavanie skupinového interného kódexu správania
- súlad s predpismi o ochrane dôverných informácií a súkromia, sociálnej a ekologickej udržateľnosti, bezpečnosti pri práci, ochrany priemyselného vlastníctva a autorských práv
- oddeľovanie výkonných a kontrolných funkcií, aby sa zabránilo konfliktu záujmov pri obstarávaní
- včasný reporting a riadenie/manažovanie anomálií
- používanie zmluvných ustanovení a nástrojov kontroly, ktoré chránia skupinu pred rizikami spojenými so zodpovednosťou medzi partnerom a klientom

Všetky procesy sú harmonizované so štandardmi materskej banky. Dodržiavanie týchto pravidiel sa pravidelne kontroluje v záujme dodržania transparentnosti a rovnosti príležitostí.


## WHISTLE-BLOWING POLICY

VÚB banka prijala Politiku riešenia anonymných podnetov. Má zriadenú e-mailovú adresu, na ktorú sa môžu obchodní partneri obracať v prípade, ak počas obstarávacieho konania alebo počas plnenia zmluvy dospeje dodávateľ k podozreniu, že akýkoľvek zamestnanec banky alebo akákoľvek iná spriaznená osoba banky v súvislosti so zmluvou alebo inak porušila právne predpisy alebo vnútorné predpisy banky (napr. zneužitie informácií v obchodnom styku, podvod, vydieranie, sprenevera, podplácanie). Dodávateľ má možnosť obrátiť sa na VÚB banku s podnetom na prešetrenie veci prostredníctvom e-mailu .

## PORTALE FORNITORI

Spôsob nakupovania tovarov a služieb vo VÚB banke sa od roku 2014 zmenil. Došlo k zmenám niektorých interných procesov a boli implementované nové nástroje materskej banky. Na efektívnejšiu komunikáciu s dodávateľmi a realizáciu obstarávacích procesov sme začali aktívne využívať nový **dodávateľský portál – Portale Fornitori** . Portál slúži na registráciu dodávateľov a prostredníctvom neho realizujeme výber dodávateľov. Na oboznámenie sa s novým systémom sme pre dodávateľov usporiadali informačný workshop.


## ELEKTRONICKÉ AUKCIE

VÚB banka pri výberových konaniach využíva elektronické aukcie cez aplikáciu **Access Point** . Dodávatelia predkladajú cenové ponuky v elektronickej forme v tom istom čase na jednom mieste. VÚB banka tak transparentným spôsobom urýchľuje a zefektívňuje proces výberu dodávateľa, ako aj korektné vyjednanie ceny. Elektronická aukcia je forma „otvoreného“ vyjednávania, ktorá pri obstarávaní tovarov a služieb zabezpečuje rovnosť príležitostí a férovú hru v procese výberu dodávateľov.

## LEGISLATÍVNA ÚPRAVA PROCESU OBSTARÁVANIA V SR A JEJ VPLYVY NA ČINNOSŤ VÚB BANKY

Výber dodávateľov vo VÚB banke v Slovenskej republike nepodlieha zákonu o verejnom obstarávaní. V priebehu roka 2014 neboli VÚB banke vyrušené žiadne pokuty za nedodržiavanie akýchkoľvek zákonov a nariadení týkajúcich sa obstarávania a nákupu tovarov a služieb. Interne má VÚB banka nastavený dostatočne silný kontrolný mechanizmus, či už v zmysle interného kontrolného systému na úrovni odboru Obstarávanie, alebo na úrovni odboru Interný audit.

## CHRÁNENÉ DIELNE

V zmysle zákona o službách zamestnanosti je každý zamestnávateľ v Slovenskej republike, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím. Druhou možnosťou je využitie náhradného plnenia a zadania zákazky alebo odobratia výrobkov a služieb od chránenej dielne, ktorá zamestnáva ľudí so zdravotným postihnutím, od občana s ťažkým zdravotným postihnutím alebo od zamestnávateľa, ktorého zamestnanci sú občanmi s ťažkým zdravotným postihnutím. S ohľadom na uvedené zákonné povinnosti VÚB banka zadáva časť zákaziek chráneným dielňam, a to i napriek tomu, že nimi poskytnuté ceny sú neraz vyššie a dodacie termíny dlhšie ako u bežných dodávateľov. V roku 2014 nakúpila VÚB banka tovary a služby od chránených dielní v objeme 47 000 eur. Viac informácií obsahuje kapitola *Komunita* .


## ENVIRONMENTÁLNE RIADENIE DODÁVATEĽOV

VÚB banka nepatrí medzi výrobné firmy ani priamych znečisťovateľov životného prostredia, zaviazala sa znižovať negatívny vplyv na životné prostredie čo najviac. V spoločnosti hľadáme optimálne riešenia nad rámec legislatívy a jedným z riešení je uprednostňovanie ekologických produktov. Uprednostňujeme najmä tých dodávateľov, ktorí prijímajú opatrenia na minimalizáciu negatívnych vplyvov svojej činnosti na životné prostredie.

## MATERIÁLY

VÚB banka riadi používanie a spotrebu kancelárskeho papiera, spotrebu tonerov do kopírovacích strojov a tlačiarní, zber a likvidáciu ich použitých obalov. V oblasti správy budov spolupracuje so spoločnosťami, ktoré sú certifikované ISO 14001. Tento systém firmám pomáha k ich úspešnej účasti na domácich aj medzinárodných súťažiach, ale tiež zabezpečuje rast hodnoty a hospodárnosti firmy, ako aj dôvery zákazníkov. Nákup kancelárskeho papiera sa obmedzuje na bezchlórový papier (TCF/ECF) a recyklovaný papier. Hromadná korešpondencia zasielaná klientom banky je výlučne v recyklovaných obálkach.

V oblasti správy a údržby budov spolupracuje VÚB banka so spoločnosťami, ktoré systematicky pristupujú k ochrane životného prostredia vo všetkých aspektoch svojho podnikania. V oblasti redizajnu, rekonštrukcií či iných stavebných prác spolupracuje VÚB banka so stavebnými firmami, ktoré začleňujú starostlivosť o životné prostredie do svojej podnikateľskej stratégie i bežnej prevádzky. To isté sa vzťahuje aj na dodávateľa svietidiel a dodávateľov interiéru, ktorých činnosť je okrem produkcie a poskytovania služieb orientovaná na úspory energie, minimalizáciu odpadu a minimalizáciu environmentálnych poplatkov a pokút za znečistenie životného prostredia.

Nakoľko VÚB banka nie je výrobný podnik a výsledkom jej činnosti nie sú výrobky, na ktoré by bolo potrebné nakupovať vstupné materiály, v správe sa podrobnejšie nezaobráame použitými materiálmi ani použitými recyklovanými vstupnými materiálmi. Viac informácií nájdete v kapitole *Životné prostredie* .

# Životné prostredie

## STRATÉGIA

VÚB banka nie je výrobnou firmou ani priamym znečisťovateľom životného prostredia, a preto environmentálne dosahy nášho podnikania nie sú markantné. Zachovanie krajiny a prostredia, v ktorom pôsobíme, aj pre ďalšie generácie však vnímame ako povinnosť každého z nás. Aktivity zamerané na ochranu životného prostredia a trvalo udržateľný rozvoj považujeme za prirodzenú súčasť nášho pôsobenia, preto sme sa zaviazali znižovať náš negatívny vplyv na životné prostredie čo najviac. Aktivity vyvíjame smerom dovnútra i navonok našej firmy. Hľadáme riešenia nad rámec legislatívy, zaujíma nás naša environmentálna výkonnosť vo vzťahu k vstupom i výstupom, mapujeme príslušné environmentálne indikátory a neustále hľadáme nové spôsoby v prístupe k životnému prostrediu, v čom sa nám darí dosahovať reálne výsledky.

Opatrenia na zníženie priameho (vychádzajúceho z našich činností) a nepriameho (tvoreného klientmi a dodávateľmi) environmentálneho dosahu sú zakotvené v **Environmentálnej politike skupiny VÚB**. Ako súčasť medzinárodnej bankovej skupiny sa riadime **Rovníkovými princípmi** (*Equator Principles*) a **Globálnou dohodou OSN** (*UN Global Compact*). Máme pevne definované interné pravidlá a naše rozhodnutia týkajúce sa investícií a poskytovania úverov berú do úvahy aj spoločenské a environmentálne riziká.

Hlavné aktivity VÚB banky v oblasti ochrany životného prostredia v roku 2014 vychádzali z


1. platnej *Environmentálnej politiky* zameranej na:
  - podporu investičných projektov zameraných na úsporu energie a obnoviteľné zdroje,
  - úsporné opatrenia na zníženie spotreby energií a spotrebného materiálu,
  - separovanie odpadu a opatrenia na znižovanie jeho produkcie,
  - zvyšovanie environmentálneho povedomia zamestnancov,
  - globálnu environmentálnu bezpečnosť.
2. *Akčného plánu udržateľnosti v oblasti životného prostredia* s prioritami na úsporu energií (2013 – 2016):
  - nahradenie starých elektrických spotrebičov novými s najvyššími ekologickými parametrami,
  - komplexné zavedenie LED technológií,
  - optimalizácia vykurovacích systémov,
  - výmena meracích a kontrolných systémov a technológií.

### ENVIRONMENTÁLNA POLITIKA


Je základným dokumentom VÚB banky a základom naplňovania našej environmentálnej koncepcie. Stanovuje misiu a ciele v oblasti ochrany životného prostredia, trvalo udržateľného rozvoja a komplexného environmentálneho manažmentu. Súčasne je základom manažmentu a biznisovej stratégie banky. Definuje princípy a usmernenia priamych aj nepriamych vplyvov na životné prostredie vo vzťahu ku všetkým partnerom, rieši používanie zdrojov (voda, teplo, energia, plyn), emisie, zelené obstarávanie, mobilitu, integrovaný environmentálny a energetický manažment systém. V neposlednej miere umožňuje komunikovať zámery a ciele smerom k zamestnancom a ďalším partnerom. Okrem Environmentálnej politiky sme sa v roku 2014 riadili aj ďalšími internými politikami:

1. organizovanie spoločenských podujatí a interných vzdelávacích kurzov,
2. nákup a používanie kancelárskeho papiera,
3. integrovaný enviro a energetický manažment systém.

### UN GLOBAL COMPACT

VÚB banka sa zaviazala konať v súlade s medzinárodným štandardom *UN Global Compact* (Globálna dohoda OSN) , ku ktorému sa prihlásila v roku 2009. Jeho súčasťou sú aj princípy zamerané na ochranu životného prostredia, ktoré sa usilujeme dodržiavať v čo najväčšej možnej miere.

## EQUATOR PRINCIPLES (ROVNÍKOVÉ PRINCÍPY)

K projektovému financovaniu a úverovaniu pristupujeme zodpovedne. Ako správca veľkého množstva finančných prostriedkov výrazne ovplyvňujeme toky kapitálu. Preto je pre nás dôležité, aby projekty, ktoré sa rozhodneme financovať, nemali negatívny vplyv na prostredie, v ktorom žijeme. Potvrdením nášho záväzku k spoločnosti je dobrovoľné dodržiavanie *Equator Principles*  a prísna implementácia princípov aplikovaná na všetky stupne a fázy úverovej politiky vrátane odborného preškolenia príslušných tímov.

## MANAŽÉRSKY PRÍSTUP

Snahou je nabádať pracovníkov – užívateľov budov k efektívnym riešeniam, samozrejme, za predpokladu dodržania základných hygienických noriem s ohľadom na vytvorenie optimálnych pracovných podmienok.

Súčasťou nášho manažmentu v oblasti životného prostredia sú:

- odbory Správa budov a Obstarávanie,
- špecialisti a zamestnanci odboru Vnútorne služby,
- externí dodávatelia produktov a služieb,
- úsek Riadenie rizík (zabezpečuje kontrolu financovania projektov a poskytovania úverov),
- pravidelné previerky a kontroly v budovách pobočiek aj centrály s cieľom znížiť spotrebu energií a hľadať možné úspory,
- interné predpisy a oznámenia,
- interná komunikácia – informovanosť zamestnancov.

## INTEGROVANÝ ENVIRO A ENERGETICKÝ MANAŽMENT SYSTÉM

Rieši prevenciu, manažovanie a tam, kde je to možné, aj redukovanie vplyvov našej činnosti, či už priamej, alebo nepriamej. Priame vplyvy sú definované ako oblasti, na ktoré môže mať naša činnosť negatívny dosah alebo v ktorých, naopak, môžeme svojím konaním priamo ovplyvniť životné prostredie. Sú to napríklad využívanie zdrojov, produkcia emisií, zelené obstarávanie, mobilita, manažment nakladania s nebezpečnými látkami a odpadmi, redukcia odpadu, energetická efektívnosť (napr. aj šetrenie elektrinou a používanie osvetľovacích telies, počítačov a kancelárskej techniky), pozornosť k dosahom našich rozhodnutí na životné prostredie.

Náš systém manažmentu definuje pravidlá a procesy týkajúce sa implementácie environmentálnej politiky. Keďže VÚB banka nie je priamym znečisťovateľom životného prostredia, náš vplyv možno rozdeliť na:

nepriamy:

- dodržiavame medzinárodné a národné protokoly o ochrane životného prostredia,
- podporujeme projekty s vysokou environmentálnou hodnotou (úvery),
- do systému poskytovania úverov sú jednoznačne zakomponované štandardy týkajúce sa životného prostredia a *Equator Principles (Rovníkové princípy)*. VÚB banka zásadne neposkytuje finančné zdroje na financovanie činností, ktoré by mohli životné prostredie ohroziť,

priamy:

- opatrenia na úsporu energií,
- zavádzanie a dodržiavanie interných predpisov a oznámení týkajúcich sa napr.
  - hospodárneho využívania elektrickej energie v kanceláriách,
  - klimatizácie (zásady jej používania),
  - chladenia a vykurovania (nastavenie interiérových teplôt v chladnom a teplom období),
- pravidelný zber a ekologická likvidácia nefunkčných telefónov, príslušenstva a batérií; zber a likvidácia odpadu klasifikovaného ako nebezpečný (tonery, žiarivky),
- videokonferencie namiesto služobných ciest,
- povinné vypínanie PC po pracovnom čase, cez víkendy a v dňoch pracovného voľna.

### Environmentálne manažérske indikátory

Počet zamestnancov, ktorí majú v náplni práce priamu implementáciu environmentálnej politiky	1
Počet interných špecialistov	0
Počet externých špecialistov	2
Percento zamestnancov informovaných o implementácii environmentálnej politiky	100

### Náklady súvisiace s environmentálnym manažmentom a likvidáciou odpadu

Rok	2014	2013	2012
V EUR	17 781	17 213	17 038

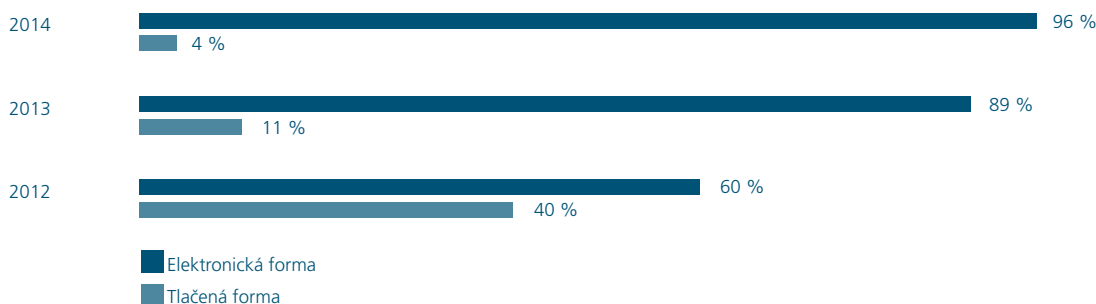
## PRIAME DOSAHY

### PAPIER

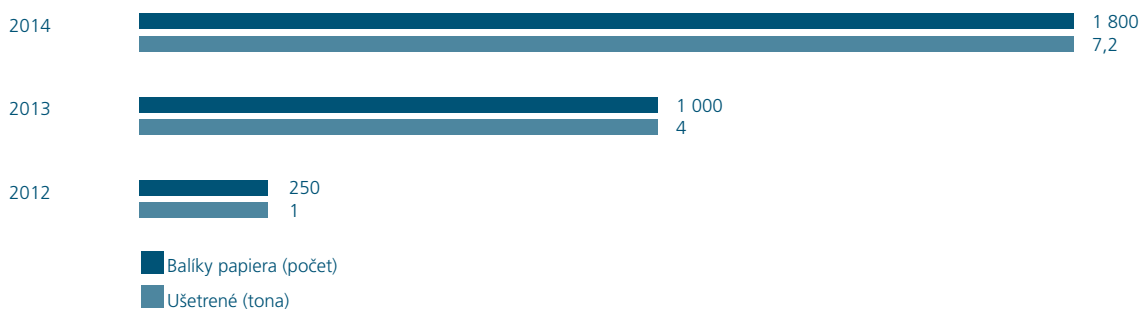
Pri **používaní** papiera šetríme priamo i nepriamo:

- uprednostňujeme čiernobielu a obojstrannú tlač,
- na zasadnutiach vedenia banky sa zaviedlo používanie elektronickej namiesto tlačenej verzie dokumentov,
- 96 % manažérov prestalo dostávať noviny v tlačenej forme a môžu si ich prečítať na webe,
- zavedenie viacnásobne použiteľných obálok z recyklovaného papiera na internú poštu.

### Odber novín a časopisov v tlačenej forme v porovnaní s elektronicou verzou



### Množstvo ušetreného papiera používaním elektronickej verzie dokumentov





## Celková spotreba papiera (kg)

Rok	2014	2013	2012
	490 583	473 264	452 906

## Spotreba papiera podľa druhu (kg)

Rok		2014	2013	2012
Certifikovaný papier	100 % recyklovaný	901	2 876	819
	FSC	47 702	59 903	69 198
	ECF/TCF	333 217	239 557	338 768
	FSC a ECF/TCF	104 591	168 499	39 710
Necertifikovaný papier		4 172	2 430	4 411
<b>Spolu</b>		<b>490 583</b>	<b>473 264</b>	<b>452 906</b>

Znížiť spotrebu kancelárskeho papiera sa v roku 2014 nepodarilo. Dôvodom je nová legislatíva, ktorá v konečnom dôsledku spôsobila nárast papierovej dokumentácie. Zvýšenie spotreby necertifikovaného papiera v roku 2014 v porovnaní s rokom 2013 nastalo v dôsledku nárastu spotreby pri niektorých sortimentoch obálok (doručkové obálky, cenné a bublinkové obálky, priestorové obálky z kartónovej lepenky).

## ENERGIE

VÚB banka sa neustále usiluje znižovať spotrebu energií a tento trend sa podarilo udržať aj v roku 2014. Rovnako ako v predchádzajúcom období, aj v roku 2014 sme kladli dôraz na nákup efektívnych chladiacich a vykurovacích zariadení, na hospodárne vykurovanie a chladenie našich priestorov a na výber čo možno najúspornejších svetelných zdrojov do našich priestorov. Došlo k celoplošnej výmene chladničiek za nové, efektívnejšie a energeticky úspornejšie modely.

VÚB banka potrebuje na prevádzku dva primárne zdroje energie – elektrickú energiu a plyn. Spotreba elektrickej energie v roku 2014 opätovne klesla a tento pokles je výsledkom neustálej snahy viesť zamestnancov k efektívnemu využívaniu zdrojov, nákupov vysoko účinných zariadení a v neposlednom rade nepretržitého dohľadu nad používanou technikou a jej reguláciou.

## Spotreba priamych energií

Rok	Elektrická energia kWh	Plyn m <sup>3</sup>	kWh	Spolu kWh
2014	14 644 944	887 337	8 340 974	22 985 918
2013	15 757 832	1 096 513	10 307 222	26 065 054
2012	16 099 182	1 099 915	10 339 203	26 438 385

## Poznámky:

- 1)  $1 \text{ m}^3 = 9,4 \text{ kWh}$
- 2) údaje boli získané z odpočtov zmluvného dodávateľa

V roku 2014 sa opätovne podarilo znížiť spotrebu tepla. Teplo dodávajú rôzni väčší i menší lokálni výrobcovia tepelnej energie, preto uvedenie primárneho energetického zdroja nie je možné.

#### Nakupovaná sekundárna energia (tepelná energia vo forme tepla)

Rok	2014	2013	2012
v kWh	5 068 619	6 014 616	6 574 929

Celkovú spotrebu energie sme vlni znížili o 4 025 133 kWh. Takéto množstvo energie ročne spotrebuje 280 domácností alebo 14 000 PC.

#### Celková spotreba energií (teplo + elektrina + plyn)

Rok	2014	2013	2012
v kWh	28 054 537	32 079 670	33 013 314

### OBNOVITELNÉ ZDROJE

Dodávateľmi elektrickej energie sú najväčší lokálni dodávateľia (ZSE, VSE a SSE). Tieto spoločnosti garantujú, že minimálne 15 % nimi dodávanej energie je vyrábaných z obnoviteľných zdrojov. Dodávateľia elektrickej energie v SR musia v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 656/2004 informovať svojich odberateľov o podiele jednotlivých druhov primárnych energetických zdrojov na vyrobenej a dodanej energii vrátane dodávky elektriny vyrobenej v iných členských štátoch EÚ a v tretích štátoch. V roku 2014 bol podiel primárnych zdrojov na výrobe elektrickej energie dodávanej našimi dodávateľmi takýto:

▪ Obnoviteľné (vodné, veterné, slnečné)	15 %
▪ Plyn	13 %
▪ Uhlie	20 %
▪ Jadro	52 %

Plyn je nakupovaný od lokálneho dodávateľa, ktorým je Slovenský plynárenský priemysel.

### REKUPERÁTORY

V roku 2014 sme pri niektorých vzduchotechnických zariadeniach namontovali tzv. rekuperátory slúžiace na spätné získavanie tepla. Privádzaný exteriérový vzduch sa čiastočne ohrieva teplom odpadového vzduchu, ktorý vypúšťame von z budovy. Ekologický prínos tohto riešenia spočíva v tom, že sa spotrebuje menej energie potrebnej na ohrev privádzaného vzduchu.

### EMISIE CO<sub>2</sub>

VÚB banka ani v roku 2014 nesledovala produkciu emisií, pretože vzhľadom na aktivity banky je tento údaj zanedbateľný. CO<sub>2</sub> produkujú iba služobné autá, ktorých počet však neustále znižujeme. Okrem toho boli v garážových priestoroch ústredia banky a pred niektorými pobočkami nainštalované stojany na bicykle. Cieľom je nabádať zamestnancov, aby v prípade priaznivého počasia využili tento spôsob dopravy do práce.

### ÚSPORNÉ OPATRENIA

Úsporné opatrenia sú zároveň investíciami VÚB banky do ochrany životného prostredia a modernizácie prevádzky. V roku 2014 sme pokračovali v opatreniach s vplyvom na energie v oblastiach:

- vykurovania (rekonštrukcie sústav, hydraulické vyregulovania a iné súvisiace optimalizačné procesy),
- chladenia (modernizácia zariadení s vyššou efektivitou prevádzky),
- rekonštrukcie osvetľovacích sústav – výmena súčasných zdrojov svetla za LED,
- zatepľovania a zábran úniku tepla – rekonštrukcie fasád, striech, výmeny okien.

Okrem toho permanentne dohliadame na správnosť nastavení systémov merania a regulácie, ktoré ovládajú chladenie a vykurovanie, a zároveň vysvetľujeme našim zamestnancom základné princípy hospodárnosti prevádzky.

*Podiel úspory na energiách*

Rok	2014	2013	2012
Ušetrená energia v kWh	4 025 133	1 675 800	1 645 000
Ušetrená energia v %	12,55	5,22	4,98

**VODA**

Vodu do všetkých pobočiek VÚB banky po celom území Slovenskej republiky dodávajú lokálne vodárenské spoločnosti. Spotreba vody v roku 2014 mierne stúpla. V roku 2014 sme mali priemernú dennú spotrebu vody 132,9 m<sup>3</sup>, čo v priemere na zamestnanca predstavuje 38 litrov denne.

*Celková spotreba vody*

Rok	2014	2013	2012
v m <sup>3</sup>	48 516	48 021	47 469

*Priemerná denná spotreba vody*

Rok	2014	2013	2012
Za celú banku (v m <sup>3</sup> )	133	132	130
Na 1 zamestnanca (v litroch)	38	37	37

VÚB banka nie je výrobný podnik, preto spotreba vody nie je významná. Vodu využívame efektívne a prevažne na osobnú hygienu, zavlažovanie a v minimálnom množstve na prevádzku zariadení (vykurovacie, chladiace okruhy a pod.).

Vodu neodoberáme priamo z vodného zdroja, ale od vodárenských spoločností, resp. od malých lokálnych dodávateľov. Údaje o vodných zdrojoch a používaní recyklovanej vody od našich dodávateľov nevyžadujeme. Naša činnosť však neovplyvňuje lokálne zdroje vody.

**ODPADY**

Riadenie odpadu je zamerané na odstránenie alebo úpravu odpadov spôsobmi prijateľnými pre životné prostredie. Dôležitú úlohu na ceste k minimalizácii odpadov zohráva aj výchova a vzdelávanie zamestnancov. Ich konaním sa potom postoj k tejto otázke stáva súčasťou každodenného povedomia a postupne aj nevyhnutným nástrojom, ktorým firma môže plniť environmentálne povinnosti.

Triediť odpad je povinnosťou všetkých zamestnancov. Na separáciu odpadu je vytvorený proces záväzný pre všetkých zamestnancov. Jeho znenie je prístupné na intranetovej stránke a pracovníci o ňom boli informovaní formou osobných e-mailov. V objektoch po celom území Slovenska separujeme iba papierový odpad. V budove ústredia VÚB banky v Bratislave triedime odpad takto:

- papierový odpad (lepenka),
- plasty,
- kovy,
- sklo,
- zmesový komunálny odpad,
- nebezpečný odpad.

*Nebezpečný odpad obsahujúci zvyšky nebezpečných látok*

Rok	2014	2013	2012
V kg	135	1 245	600

*Celkové množstvo chladív R22*

Rok	2014	2013	2012
V kg	2 100	2 122	3 340

Od konca roka 2014 prebieha postupná výmena všetkých chladiacich zariadení obsahujúcich chladiivo R22 s prihliadnutím na strategický význam priestoru, kde je umiestnené. Týmto opatrením si splníme legislatívnu povinnosť a zároveň s ohľadom na vyššiu efektívnosť nových strojov očakávame aj zníženie spotreby elektrickej energie počas sezóny chladenia.

V roku 2014 sme mali mierne zvýšenú produkciu niektorých druhov odpadov.

#### Druhy zlikvidovaných odpadov (v kg)

Rok	2014	2013	2012
Kovové obaly znečistené škodlavinami	0	30	
Plasty – platobné karty	60	340	
Absorbenty, iné filtračné materiály	0	–	0
Obaly obsahujúce nebezpečné látky	0	2 958	690
Odpadový toner z tlačiarní	487	140	0
Objemný odpad	3 507	1 565	5 970
Olovené batérie	0	–	0
Plasty a guma	0	0	160
Vyradené zariadenia (žiarivky)	75	116	0
Vyradené chladničky (obsah nebezpečných látok)	0	3 800	
Vyradené zariadenia (iné)	468	1 985	9 905
Polystyrén	0	90	
Vyradené zariadenia obsahujúce nebezpečné látky	0	2 047	237
Vyradené transformátory v ks	0	0	0

V roku 2014 sme vyseparovali 45 281 kg papiera, čo predstavuje 770 zachránených stromov.

#### Odpad – separovaný papier

Rok	2014	2013	2012
V kg	45 281	41 286	50 852

## NEPRIAME DOSAHY

VÚB banka sa neobmedzuje len na znižovanie negatívnych dosahov svojho podnikania na životné prostredie, ale podporuje aj ekologické myslenie a správanie svojich zamestnancov a klientov.

### ZAMESTNANCI

V roku 2014 nenastala žiadna zmena v porovnaní s ostatnými rokmi, to znamená, že nami nastavené usmernenia a rady pre užívateľov budov (ako efektívne využívať zariadenia a akým spôsobom si zabezpečiť optimálnu mikroklimu v objekte) nebolo nutné aktualizovať. Tieto dokumenty sú uložené a dostupné na intranete VÚB. Zamestnanci sú o nich priebežne informovaní a zároveň majú možnosť kedykoľvek si pripomenúť naše smerovanie v oblasti ochrany životného prostredia.

Všetci zamestnanci sú v priebehu roka vyzývaní formou osvedy a interných oznamov k:

- šetreniu papiera a spotrebného materiálu,
- vypínaní PC po pracovnom čase a v dňoch voľna,
- separovaniu odpadu,
- hospodárnemu využívaniu energií (so zameraním na chladiace zariadenia v letnom období).

Vo všetkých interiéroch budovy ústredia sú reklamno-informačné nálepky, ktorých cieľom je upozorňovať a šíriť osvetu pri šetrení svetlom a energiami.

## KLIENTI

VÚB banka úspešne nahrádza papierové výpisy z účtu elektronickými. Nielen preto, že elektronický výpis je modernejší a ľahko dostupný kedykoľvek na jednom mieste, ale je aj prejavom našej zodpovednosti k životnému prostrediu. Aktuálne majú všetci klienti VÚB banky s prístupom na internet banking k dispozícii svoj elektronický výpis k bežnému a termínovanému účtu, ako aj k platobným kartám, úverom a podielovým listom. Týmto klientom zasielame výpis v papierovej forme len raz ročne vo forme tzv. sumárneho ročného výpisu. Navyše ku kreditným kartám majú klienti možnosť zvoliť si úplné zrušenie zasielania papierových výpisov. Ostatných klientov neustále motivujeme na používanie elektronickej komunikácie a elektronického výpisu z účtu.

## DODÁVATELIA

Pri výbere dodávateľov berieme do úvahy aj vplyv na životné prostredie. Uprednostňujeme takých dodávateľov, ktorí berú ohľad na životné prostredie – využívajú recyklované materiály, šetria energiami a znižujú negatívny dosah na životné prostredie. Od dodávateľov požadujeme prehlásenie, že realizujú preventívne opatrenia vo vzťahu k ochrane životného prostredia a pri výkone svojho podnikania sa snažia redukovať svoj negatívny dosah naň. Dodávateľ deklaruje VÚB banke svojím podpisom, že bude realizovať kroky smerom k väčšej zodpovednosti za životné prostredie, podporovať používanie ekologických technológií alebo hľadať nové a efektívne riešenia prospešné pre životné prostredie. Aj vďaka týmto zavedeným postupom nedošlo v roku 2014 k žiadnej kontaminácii životného prostredia v zodpovednosti VÚB.

V oblasti správy a údržby budov, rekonštrukcií, redizajnu a stavebných prác spolupracuje VÚB banka so spoločnosťami, ktoré systematicky pristupujú k ochrane životného prostredia svojou činnosťou vo všetkých aspektoch svojho podnikania. To isté sa vzťahuje aj na dodávateľa upratovania, dodávateľa služieb spojených s OPP, BOZP a CO, ako aj dodávateľov interiéru, svetidiel či exteriérového označenia (svetelné logá na budovách a bankomatoch), ktorých činnosť je okrem produkcie a poskytovania služieb orientovaná na úspory energie, minimalizáciu odpadu a minimalizáciu environmentálnych poplatkov a pokút za znečistenie životného prostredia. Naši významní dodávatelia majú tak ako VÚB banka zapracované všetky environmentálne štandardy a hlásia sa k zodpovednému prístupu k životnému prostrediu.

## MATERIÁLY

Medzi aspekty vplývajúce na životné prostredie radíme spotrebu kancelárskeho papiera, spotrebu tonerov do kopírovacích strojov a tlačiarňí, zber a likvidáciu použitých obalov a tiež spoluprácu v oblasti facility manažmentu (správy budov) so spoločnosťami, ktoré sú certifikované ISO 14001. Nákup kancelárskeho papiera sa obmedzuje na bezchlórový papier (TCF/ECF) a recyklovaný papier. Kancelársky papier zásadne nakupujeme od certifikovaných výrobcov a s označením pôvodu papiera.

Interná politika stanovuje zásady pre nákup papiera s cieľom:

- čo najviac znížiť spotrebu necertifikovaného papiera,
- používať ekologický certifikovaný papier,
- používať 100 % recyklovaný papier v čo najvyššej možnej miere,
- uprednostniť nákup papiera od certifikovaných výrobcov s označením pôvodu papiera FSC, prípadne CSA alebo PEFC,
- nakupovať a používať bielený papier typu ECF (Elemental Chlorine Free) alebo TCF (Totally Chlorine Free).

V prípadoch, keď nie je možné použiť klasický recyklovaný papier, je prijateľný ekvivalent v podobe FSC (Forest Stewardship Council), prípadne CSA (Canadian Standard Association), PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes), SFI (Sustainable Forestry Initiative) alebo ATFS (American Tree Farm System). Preferovaním nákupu FSC surovín prispievame k zlepšeniu hospodárenia v lesoch vo svete. Zabraňujeme tým deštrukcii, ako aj nelegálnej ťažbe lesov.

Neobchádzame ani otázku bielenia použitej drevnej hmoty, a preto v najvyššej možnej miere nakupujeme a používame papier typu ECF (Elemental Chlorine Free – čo znamená, že pri jeho výrobe použili chlórový plyn, ale nie chlórové deriváty, ako napr. oxid chloričitý) alebo TCF (Totally Chlorine Free).

Na všetky poštové zásielky určené našim klientom používame ekologické obálky z čisto prírodných materiálov, ktoré sú

označené certifikovaným logom Green Energy. Na obálkach, v ktorých klientom zasielame výpisy z účtu, je posolstvo VÚB ako firmy šetrnej k životnému prostrediu – logo *Zelené listy*.



## ENERGIE

Zaviedli sme viaceré opatrenia na úsporu energií:

- interné predpisy (napr. hospodárne využívanie elektrickej energie v kanceláriách, zásady používania klimatizácie, chladenie a vykurovanie – nastavenie interiérových teplôt v chladnom a teplom období),
- povinné vypínanie PC po pracovnom čase, cez víkendy a v dňoch pracovného voľna,
- videokonferencie namiesto služobných ciest, podpora používania bicyklov (stojany v priestoroch firmy).

## BIODIVERZITA

Žiadna z aktivít VÚB banky neovplyvňuje biodiverzitu. Nevykonávame činnosti, ktoré by priamo narúšali životné prostredie, a preto indikátory týkajúce sa biodiverzity nie sú pre nás relevantné. VÚB banka nevlastní žiadny objekt ani nemá prenajatý priestor, ktorý by zasahoval do chránenej oblasti alebo bol umiestnený v chránenom území.

Za rok 2014 neevidujeme žiadnu kontamináciu prostredia v okolí našich objektov. Nakoľko nie sme výrobným podnikom, nespôsobili sme ani znečistenie vody. Nie sme vlastníkom objektov, z ktorých by splašky odchádzali do prírody a ohrozovali biodiverzitu vodných nádrží. Voda je vypúšťaná štandardne do kanalizačných systémov a ďalej spracovaná v čističkách odpadových vôd.

K ochrane životného prostredia prispievame aj spravovaním účtov a poskytovaním úverov a pôžičiek firmám a mimovládny organizáciám, ktorých predmetom činnosti sú ekologické aktivity.

## ŽIVOTNÉ PROSTREDIE A ÚVEROVÁ POLITIKA

Udržateľnosť životného prostredia je jedným zo základných pilierov našej stratégie zodpovedného podnikania. Nielenže chceme spolupracovať s partnermi, ktorí sa zaoberajú ochranou a udržateľnosťou životného prostredia, ale sami sa chceme na udržateľnom rozvoji podieľať.

V rámci našej úverovej politiky financujeme iba spoločnosti, ktoré dodržiavajú právne predpisy týkajúce sa životného prostredia. Podporujeme spoločnosti, ktoré spĺňajú požiadavky na ochranu životného prostredia dané legislatívou SR, príp. Európskej únie. Úvery v rámci korporátneho financovania poskytujeme aj klientom z odvetví, kde sa dajú očakávať environmentálne riziká, tie však podrobne skúmame.

Z pohľadu orientácie na zelenú energiu ponúkame produkty, ktoré prispievajú k trvalej udržateľnosti životného prostredia. Naša snaha prinášať na trh nové alebo inovované produkty a služby sa potvrdila aj v roku 2014, pričom zvýšená pozornosť bola venovaná oblastiam:

- poľnohospodárstva,
- samospráv,
- obnoviteľných zdrojov,
- energetickej efektívnosti.

Financované projekty prispievajú k ochrane životného prostredia – znižujú produkciu CO<sub>2</sub>, a tým zlepšujú životné prostredie, chránia zdravie ľudí aj prírodné zdroje, prispievajú k zníženiu znečistenia ovzdušia a znižujú spotrebu energie.

## ENVIRO PRODUKTY

- podpora a zvýhodnené sadzby na úvery pre investičné projekty zamerané na úsporu energie a obnoviteľné zdroje,
- podpora projektov „zelenej energie“ slovenských firiem,
- úvery zamerané na energetické úspory a výrobu energie z alternatívnych zdrojov energie (vodné elektrárne, bioplynové stanice, zariadenia na spaľovanie biomasy a fotovoltaické elektrárne),
- investičné úvery na podporu rozvoja energetickej efektívnosti infraštruktúry a obnoviteľných zdrojov miest a obcí na Slovensku,
- úvery pre spoločenstvá vlastníkov bytov a vlastníkov bytových domov na projekty energetickej efektívnosti,
- zelená hypotéka – podporuje nízkoenergetické zdroje, využitie obnoviteľnej energie alebo inovatívnych zelených technológií pri výstavbe a rekonštrukcii nehnuteľností,
- zvýhodnenou sadzbou úverujeme projekty na zníženie emisií CO<sub>2</sub> a výrobu bioproduktov,
- poskytujeme zvýhodnené úvery a pôžičky firmám a mimovládny organizáciám, ktoré sa venujú ekologickým aktivitám.

## ROVNÍKOVÉ PRINCÍPY (EQUATOR PRINCIPLES)

V zmysle politiky Rovníkových princípov VÚB banka v roku 2014 pri projektovom financovaní poskytla jeden úver na výstavbu malej vodnej elektrárne.

## PROJEKTY ZELENEJ ENERGIE A ENERGETICKEJ EFEKTÍVNOSTI

V roku 2014 sme poskytli úvery na 28 projektov v oblasti obnoviteľných zdrojov a energetickej efektívnosti v celkovej výške 18 336 616 eur. Pri týchto projektoch boli použité zdroje z Európskej investičnej banky a z Európskej banky na obnovu a rozvoj.

## INVESTIČNÉ ÚVERY ZO ZDROJOV EBRD NA PODPORU ROZVOJA ENERGETICKEJ EFEKTÍVNOSTI INFRAŠTRUKTÚRY A OBNOVITELNÝCH ZDROJOV MIEST A OBCÍ (PROGRAM MUNSEFF)

VÚB banka poskytuje úvery zo zdrojov Európskej banky na obnovu a rozvoj na základe úverovej linky Podpora rozvoja energetickej efektívnosti municipalít (v rámci programu MUNSEFF – Municipal Sustainable Energy Financing Facility). Program je zameraný na podporu energetickej efektívnosti infraštruktúry miest a obcí na Slovensku, energetickej efektívnosti budov vo vlastníctve municipalít a rezidenčného bývania, ako aj projektov v oblasti obnoviteľných zdrojov energie. V roku 2014 sme poskytli z programu MUNSEFF investície v celkovej hodnote 8 336 616 eur.

Úvery v oblasti obnoviteľných zdrojov

Typ projektu	2014		2013		2012	
	Počet	Objem investície v mil. eur	Počet	Objem investície v mil. eur	Počet	Objem investície v mil. eur
Fotovoltaika	3	17,88	–	–	2	2,8
Vodná energia	1	10,00*	–	–	0	–
Kombinovaná výroba elektrina/kúrenie	–	–	–	–	1	12,2
Bioplyn			1	2,0	8	20,9

\* Financované zo zdrojov EIB.

## ÚVERY PRE SPOLOČENSTVÁ VLASTNÍKOV BYTOV A NEBYTOVÝCH PRIESTOROV V BYTOVOM DOME V SPRÁVE SPRÁVCU (SVB)

V snahe podporovať projekty zamerané na dosiahnutie energetickej efektívnosti sme sa aj v roku 2014 zamerali na skvalitňovanie produktov pre spoločenstvá vlastníkov bytov a nebytových priestorov v bytových domoch v správe správcu. S cieľom maximálne sa priblížiť potrebám klientov je od roku 2014 možné poskytovanie týchto investičných úverov až s 25-ročnou splatnosťou. V roku 2014 tento druh úveru využilo 24 klientov v celkovej hodnote investície 6,5 mil. eur.

*Úvery pre SVB*

Rok	2014	2013
Počet úverov	24	13
V objeme mil. eur	6,5	1,9

**ZELENÁ FLEXIHYPOTÉKA**

Je určená fyzickým osobám a podporuje nízkoenergetické zdroje, využitie obnoviteľnej energie alebo zelené technologické inovácie pri výstavbe a rekonštrukcii nehnuteľností.

*Počet poskytnutých zelených hypoték*

Rok	2014	2013
Počet úverov	7	46
V objeme mil. eur	0,92	2,74

**INICIATÍVY NA ZNÍŽENIE ENVIRONMENTÁLNYCH VPLYVOV PRODUKTOV A SLUŽIEB****ÚVEROVÁ POLITIKA**

VÚB banka v jednej zo svojich hlavných aktivít – poskytovaní úverov – má zakomponované štandardy týkajúce sa životného prostredia. Banka neposkytuje zdroje na financovanie niektorých činností, medzi ktoré z environmentálneho hľadiska patria:

- obchodovanie s divou zverou a s výrobkami z divej zveri,
- vypúšťanie geneticky upravovaných organizmov do prírodného prostredia,
- výroba, distribúcia a používanie zakázaných pesticídov, herbicídov, chemických a agrochemických látok,
- rybolov pomocou plávajúcich sietí,
- rádioaktívne látky vrátane rádioaktívneho odpadu.

Ak sa klient vedome angažuje v oblastiach rizikových z hľadiska životného prostredia, banka požaduje hĺbkovú analýzu (due dilligence) zameranú na riadenie environmentálneho rizika klienta. Nižšie uvádzame príklady takýchto rizikových činností a oblastí podnikania:

- skladovanie nebezpečného odpadu, jeho úprava a likvidácia,
- výroba alebo obchodovanie so zariadeniami a spotrebičmi obsahujúcimi freóny,
- výroba alebo obchodovanie s elektrickými zariadeniami obsahujúcimi polychlórované bifenyly (PCB),
- výroba alebo obchodovanie s výrobkami obsahujúcimi azbest,
- zahraničný obchod s odpadom a odpadovými produktmi.

**ORGANIZOVANIE FIREMNÝCH PODUJATÍ A INTERNÝCH VZDELÁVACÍCH KURZOV**

Politika rieši otázky spotreby papiera, používania kancelárskej techniky, dopravy, ubytovania a občerstvenia pri organizovaní firemných a vzdelávacích podujatí. S cieľom znížiť spotrebu papiera sme napr. prestali používať pozvánky a študijné materiály v tlačenej forme (zasielame ich len elektronicky) a v prípade, že je tlač dokumentov nevyhnutná, používa sa recyklovaný alebo certifikovaný papier tlačený obojstranne. Používame recyklované a recyklovateľné materiály, akcie zásadne prebiehajú v energeticky úsporných budovách a na miestach, ktoré sú ľahko dostupné hromadnou verejnou dopravou (obmedzovaním ciest autom sa znižuje produkcia CO<sub>2</sub>), pri ubytovaní a cateringu majú prednosť dodávateľské firmy s ekologickým prístupom.



V roku 2014 sa nám túto politiku darilo naplňovať takto:

2014	Splnené na
Pozvánky a dokumentácia LEN elektronicky	95 %
Používanie obojstrannej tlače	100 %
Používanie ekologického certifikovaného papiera	100 %
Používanie recyklovaného papiera	20 %
Výber dodávateľa podľa enviro kritérií	40 %
Výber miesta konania podľa dostupnosti verejnou dopravou	60 %
Výber ubytovania podľa enviro kritérií	60 %
Používanie výrobkov a darčkových predmetov z recyklovaných materiálov	30 %
Výber a používanie lokálnych dodávateľov a výrobkov	90 %
Voda v džbánoch namiesto plastových fliaš	80 %

## KOMUNITA

Prostredníctvom Nadácie VÚB sme podporili aj viaceré ekologické projekty a podujatia organizované mimovládnyimi organizáciami.

- Ekotopfilm – medzinárodný filmový festival o trvalo udržateľnom rozvoji spojený s ekologickou výchovou detí a mládeže. VÚB banka podporuje tento najstarší a najväčší medzinárodný festival o trvalo udržateľnom rozvoji už od roku 2006.
- Projekt Čisté vody – čistenie tatranských vysokohorských jazier v národnom parku.
- Sponzorské príspevky na malé ekologické projekty miestnej samosprávy.
- Granty pre základné školy v rámci zamestnaneckého grantového programu.

## VÚB JE ZELENÁ BANKA

Pri príležitosti Dňa Zeme vydala VÚB banka informácie o svojich ekologických aktivitách. Okrem toho boli zamestnanci v internej kampani pod názvom Deň Zeme podľa VÚB motivovaní k ohľaduplnosti k životnému prostrediu: tri veci, ktoré môžete urobiť pre životné prostredie aj z kancelárie.

## ČIERNE SKLÁDKY

VÚB banka vyhlásila pri príležitosti Svetového dňa životného prostredia motivačný program pre zamestnancov s titulom *Nemôžete sa na to pozerat? Tak to odfotťe!* Cieľom bolo upozorniť na nelegálne skládky a výsledkom je likvidácia 4 vybraných skládok v regiónoch západného, stredného a východného Slovenska. Zamestnancom VÚB nepochybne životné prostredie leží na srdci, pretože prihlásili vyše 60 nelegálnych skládok, ktoré objavili a odfotografovali vo svojom okolí alebo v prírode. Z nich boli na odstránenie vybrané štyri. Ako prvá prišla na rad Bratislava, kde sa potvrdilo, že aj malá skládka môže predstavovať veľký problém. Nasledovali skládky v Kmeťove, Oravskom Bielom Potoku a na Zemplínskej Šírave.

## DO PRÁCE NA BICYKLI

VÚB banka sa zapojila do súťaže Bike2work, ktorú zorganizovalo občianske združenie Cyklokoalícia podporujúce rozvoj mestskej cyklistiky. Cieľom bolo motivovať ľudí na používanie bicykla namiesto auta. Podmienkou zapojenia do projektu bolo dopravovať sa v mesiaci máj do práce na dvoch kolesách. Pracovníci z VÚB spojili sily a vytvorili tri tímy, z ktorých dva obsadili popredné miesta v celonárodnom hodnotení z celkového počtu 75 tímov z celého Slovenska.

**Komunita**

V roku 2014 VÚB banka pokračovala v poskytovaní pomoci komunitě, kde žijú naši klienti, zamestnanci a ostatní partneri. VÚB banka podporuje projekty v identických oblastiach, na ktoré sa zameriava aj Nadácia VÚB s cieľom dosiahnuť synergický efekt. Ide o oblasti vzdelávania, kultúry a charity. Už ôsmy rok podporujeme humanitárny systém *Dobrý Anjel* prostredníctvom charitatívnych platobných kariet. Ich počet sa rozrástol na vyše 36 000. V oblasti podpory vysokoškolského vzdelávania sme pokračovali v grantovej schéme, ktorá prináša na slovenské univerzity zahraničných hosťujúcich profesorov, ako aj v podpore rozvoja ekonomickej vedy prostredníctvom súťaže *Economicus*. Manažéri VÚB chodia prednášať na vysoké školy ekonomického zamerania. Poskytujeme know-how ženám – začínajúcim podnikateľkám – v projekte *EMMA Business Academy*. Banka nakupuje výrobky a služby od chránených dielní, ktoré zamestnávajú ľudí s postihnutím. V oblasti filantropie sme prostredníctvom Nadácie VÚB pokračovali v našich dlhoročných iniciatívach zameraných na záchranu kultúrneho dedičstva a podporu výtvarného umenia. V roku 2014 sme prispeli na obnovu viacerých historických pamiatok a uskutočnili sme dve výstavy mladého súčasného umenia v médiu maľba a fotografia.

## FINANČNÁ A NEFINANČNÁ POMOC

*Prehľad poskytnutých sponzorských prostriedkov*


Rok	2014	2013	2012
Celková výška darov v eurách	238 000	234 000	295 000

*Počet darovaných IT zariadení*

Rok	2014	2013	2012
ks	72	32	76

## INÉ DRUHY POMOCI

*Spolupráca s neziskovým sektorom*

Ku koncu roka 2014 bolo na Slovensku viac ako 159 000 „dobrých anjelov“, z nich 36-tisíc klientov VÚB prostredníctvom unikátnej charitatívnej platobnej karty . Tú vydáva pre Dobrého Anjela VÚB banka. Jedno percento z uskutočnených platieb ide na konto neziskovej organizácie, ktorá pomáha onkologickým pacientom a rodinám s ťažko chorými deťmi. Toto percento nedaruje majiteľ karty, ale v jeho mene VÚB banka. Prijemcami pomoci zo systému bolo vyše 6 400 rodín.

Rok	2014	2013	2012	2011
Počet vydaných kariet Dobrý Anjel	36 797	31 832	27 559	22 724
Príspevok od VÚB banky v eurách (1 % z uskutočnených platieb kartami klientov)	315 981	256 080	205 836	163 165

*Spolupráca s chránenými dielňami*

VÚB banka cielene podporuje fungovanie **chránených dielní** kúpou ich produktov a služieb. V roku 2014 sme nakupovali tovary a služby v celkovej hodnote **47 000 eur**. V decembri sa v budove ústredia VÚB konali tradičné vianočné trhy, na ktoré si mohli zamestnanci so sebou priniesť aj svoje deti. Spolu si mohli užiť sviatočnú atmosféru a dopriať si potešenie z výrobkov, ktoré na trhoch predávalo 8 chránených dielní z celého Slovenska – Dom Svitania, Krídla, Z dobrých rúk, Inklúzia, Prvosienka, Manna catering, Majolika a Tulipán.

### *Spolupráca so školami a podpora vzdelávania*

Jednou z priorít VÚB banky je vzdelávanie v hlavnej oblasti nášho biznisu – ekonómie a financií. Naše projekty ponúkajú šikovným študentom možnosť presadiť originálne nápady a prejaviť svoj talent. Ich cieľom je zvyšovať kvalitu výskumu a vysokoškolského vzdelávania v oblasti financií a rozvíjať ekonomickú vedu a výskum. Vo VÚB banke dlhodobo rozvíjame spoluprácu so strednými a vysokými školami, najmä ekonomického, matematického a IT zamerania. V záujme zatraktívnenia vzdelávania v oblastiach finančníctva, ekonómie a bankovníctva realizujeme:

- konzultačnú činnosť pri tvorbe diplomovej a ročníkovej práce,
- možnosť absolvovania odbornej a diplomovej praxe pre stredoškolačkov a vysokoškolačkov,
- odborné tematické prednášky na stredných a vysokých školách,
- medzinárodnú študentskú súťaž.

Aktivity pre študentov sú navrhnuté tak, aby im priblížili fungovanie jednotlivých úsekov banky a aby si na praktických úlohách mohli preveriť svoje schopnosti a znalosti zo štúdia. Jednou z takých aktivít je aj program „Stážuj a pracuj“ ➡ určený študentom záverečných ročníkov VŠ. Program predstavuje fungovanie banky a študentom umožňuje vyskúšať si prácu v banke počas niekoľkých mesiacov. Prostredníctvom získania reálnych pracovných skúseností už počas štúdia si študenti utvoria predstavu o bankovníctve a lepšie si vyberú svoje smerovanie po škole. Počas stáže sú zapojení do konkrétnych pracovných úloh, majú vlastný plán rozvoja, zúčastňujú sa na školeniach, pracujú pod dohľadom mentora a dostanú spätnú väzbu na svoj výkon. Tí najšikovnejší dostanú možnosť uchádzať sa o pracovné pozície vo VÚB banke alebo ostanú v brigádnickom pomere.

### *Cena za najlepší študentský projekt v oblasti spokojnosti zákazníkov*

V roku 2014 pokračovala medzinárodná súťaž projektov ➡ určená študentom ekonomických univerzít, ktorá sa simultánne uskutočňuje v 8 krajinách v spolupráci s materskou bankou Intesa Sanpaolo. Jej cieľom je získať nezávislý, kritický pohľad študentov na činnosti banky a návrhy opatrení vedúcich k zlepšeniu spokojnosti zákazníkov. Súťaž rozvíja potenciál študentov pre kreatívne, netradičné nápady, ako robiť bežné veci inak. Úlohou študentov bolo vypracovať projekt v oblasti spokojnosti klientov. Študenti sa na súťaž pripravovali na workshope, kde dostali množstvo informácií a podkladov pre svoj projekt. Talentovaní vysokoškolačci pracovali na svojich projektoch za pomoci tútorov – našich kolegov, od ktorých získali neoceniteľné skúsenosti. Vďaka súťaži mali študenti možnosť prepojiť akademické štúdium s praxou, pracovať na reálnych prípadoch z praxe, pri ktorých riešení si mohli overiť svoju šikovnosť a schopnosť aplikovať svoje vedomosti a nápady v praxi. Do finále národného kola súťaže sa z prihlásených 38 tímov prebojovalo 6. Porota ocenila vysokú úroveň prác študentov a zároveň vyzdvihla výborné prezentačné a argumentačné schopnosti finalistov. Obhajovať svoje názory, návrhy, nápady v anglickom jazyku pred vedením banky bola náročná úloha. Víťazi získali finančnú odmenu, stáž vo VÚB banke a účasť na superfinále v Miláne.


### *Prax pre študentov – budúcich novinárov*

Prechod z univerzity do praxe býva pre každého absolventa komplikovaný. Svoje o tom vedia aj začínajúci ekonomickí novinári, ktorým na začiatku kariéry chýbajú najmä skúsenosti z reálnej žurnalistiky. Práve na riešenie týchto prekážok sa zameriaval projekt VÚB banky a redakcie týždenníka The Slovak Spectator. Projekt Focus on Business and Economy pomáha sprostredkovať študentom ekonomickej žurnalistiky Ekonomickej univerzity v Bratislave teoretické vedomosti a praktickú skúsenosť s médiami. Študentov vedie k osvojeniu si etických princípov a riešeniu reálnych situácií, s ktorými sa ekonomický novinár bežne stretáva. Na projekte participovali nielen dlhoroční novinári a akademici zo Slovenska i zahraničia, ale aj odborníci z VÚB. Pre študentov banka zorganizovala reálnu tlačovú konferenciu a tiež mohli diskutovať s makroekonomom VÚB o práci analytika a jeho úlohách v mediálnej komunikácii. Výstupy z projektu v podobe článkov študentov boli uverejnené v špeciálnej prílohe týždenníka Slovak Spectator.

### Vzdelávanie pre začínajúce podnikateľky

V roku 2014 zorganizovala VÚB banka spoločne s mesačníkom EMMA už 6. ročník vzdelávacieho projektu EMMA Biznis Akadémia. Projekt je venovaný ženám, ktoré chcú začať podnikáť a už vedú v akej oblasti, len potrebujú začiatkový impulz a úvodné know-how. Lektormi boli externí odborníci, manažéri VÚB, podnikateľky a tiež úspešné absolventky predchádzajúcich ročníkov akadémie. Tri dni prednášok pomohli účastníčkam odkryť ich potenciál na podnikanie, uvedomiť si svoje silné stránky prostredníctvom osobnej diagnostiky, získať cenné rady, ako komunikovať smerom k zákazníkovi. Lektori odhalili triky, ako si správne vytvoriť biznisový plán, a nechýbali ani rady marketingových expertov z banky, ako si najlepšie urobiť reklamu. V záverečnom workshope si frekventantky v tímoch vytvorili biznisové plány a spoločne s lektormi ich vycibrili tak, aby boli životaschopné.

### Zapojenie zamestnancov do života v komunite

V snahe zapojiť zamestnancov do aktivít prospešných pre komunitu a podporovať ich dobrovoľníctvo pokračovala Nadácia VÚB aj v roku 2014 v existujúcich zamestnaneckých programoch . Tie sa tešia veľkej obľube u zamestnancov. Finančnú podporu môžu zamestnanci získať v zamestnaneckom programe na projekty v oblasti charity, vzdelávania a voľnočasových aktivít pre deti a mládež. Podmienkou pridelenia grantu je aktívna účasť zamestnanca na realizácii projektu formou dobrovoľníctva. Projekty zamestnanci podávajú v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami, so školami alebo s miestnou samosprávou. Je to spôsob, ako podporiť nápady a projekty, ktoré zamestnanci považujú za zmysluplné a užitočné: spolu riešia nejaký problém v komunite, podporujú verejnoprospešné aktivity alebo občianske združenie, v ktorom sa zamestnanci angažujú. Zamestnanci v roku 2014 prihlásili spolu 136 projektov a získali podporu v hodnote **19 904 eur** pre 20 organizácií. V hodnotiacich komisiách sú okrem odborníkov z daných oblastí zastúpení aj zamestnanci banky.

### Podpora zamestnaneckých projektov

Rok	2014	2013	2012
Počet prihlásených projektov	136	271	344
Počet podporených projektov	20	29	34
Pridelené granty v eurách	19 904	63 476	115 852

### Dobrovoľníctvo

Na dobrovoľnícke aktivity môžu zamestnanci už druhý rok využiť jeden z nových benefitov – pol dňa dobrovoľníctva s náhradou mzdy. Do novej dobrovoľníckej aktivity v Centre Slniečko sa zapojili zamestnanci, aby pomohli týraným ženám a deťom. Robili rôzne práce, ako napríklad ohnisko v záhrade, sťahovanie nábytku, šmirgľovanie preliezačiek a ich natieranie farbou, maľovanie izieb a montáž nábytku. Centrum a jeho obyvatelia pomoc veľmi ocenili. Každoročne dobrovoľníci z VÚB vymenia klimatizované priestory kancelárií za čerstvý vzduch v magickom prostredí banskoštiavnickej Kalvárie. Aj v roku 2014 sa VÚBkari zapojili do rekonštrukcie v rámci dvoch dobrovoľníckych brigád. Na jeden deň si vyskúšali manuálnu prácu pri obnove tejto vzácnej historickej pamiatky – vyčistili brehy od náletových drevín, kosili lúky, vyrábali odliatky a upravovali chodníky.

Stalo sa už tradíciou, že zamestnanci každoročne darujú krv počas mobilného odberu „VÚB kvapka krvi“ v spolupráci s Národnou transfúznou službou. V roku 2014 sa na troch odberoch zúčastnilo 145 darcov, ktorí darovali 63 litrov život zachraňujúcej tekutiny. Rovnako ako po minulé roky sme uskutočnili aj internú kampaň pre zamestnancov na tému darovania 2 % z daní fyzických osôb a individuálneho darcovstva. Mnohí zamestnanci majú aktívovanú charitatívnu platobnú kartu Dobrý Anjel. Zamestnanci sa zapájajú do aktivít prospešných pre komunitu a pracujú ako dobrovoľníci aj vďaka zamestnaneckému programu Nadácie VÚB, v ktorom môžu získať financie na realizáciu komunitných projektov.

### Externý defibrilátor

Novinkou, ktorú si všimnú zamestnanci, klienti i okoloidúci, sú nálepky na vstupe do ústredia VÚB na Mlynských nivách v Bratislave. Je na nich veľké červené srdce s bleskom v strede a nápisom „Sme vybavení defibrilátorom“. Tento jednoduchý prístroj zachraňuje životy a v mnohých vyspelých krajinách je súčasťou každej väčšej budovy. Defibrilátor sa používa pri závažných poruchách srdcového rytmu, ktorý dokáže pomocou elektrického výboja obnoviť a mnohokrát môže zabrániť najhoršiemu. Ovládať tento dôležitý prístroj je jednoduchý úkon, ktorý VÚB banka učila aj svojich zamestnancov. Tréning prvej pomoci s defibrilátorom uskutočnila slovenská záchranárska legenda, predseda Červeného kríža, docent urgentnej medicíny MUDr. Viliam Dobiáš. Každý účastník tak dostal do rúk veľký dar, ktorým raz môže zachrániť život.

## AKTIVITY NADÁCIE VÚB V ROKU 2014

Nadácia VÚB je samostatný právny subjekt, ale niektoré zo svojich aktivít a projektov realizuje v úzkej manažérsko-finančnej spolupráci s VÚB bankou, a preto ich uvádzame aj v tejto správe. Všetky aktivity Nadácie VÚB v roku 2014 sú komplexne prezentované vo výročnej správe zverejnenej na stránke [☞](#).

Nadácia VÚB vyvíja svoje aktivity na poli filantropie od roku 2003. Je financovaná z asignácie z dane z príjmu od VÚB banky (**579 119 eur** v 2014) a z finančných darov od materskej VÚB (**200 000 eur** v 2014). VÚB banka podporuje svoju nadáciu personálne, materiálne a administratívne. V roku 2014 nadácia prispela na rôzne verejnoprospešné projekty sumou 547-tisíc eur, z čoho najviac prostriedkov smerovalo na podporu umenia a kultúrneho dedičstva (51 %) a do oblasti charity (33 %). Oblasť vzdelávania získala 16 % prostriedkov.

### Prehľad pridelených grantov

Rok	2014	2013	2012
Pridelená podpora v eurách	547-tis.	633-tis.	640-tis.
Počet podporených projektov	70	77	100

### Nadačný program **pre Vzdelanie**

Grantový program Nadácie VÚB *Hostujúci zahraničný profesor* [☞](#) umožňuje vysokým školám ekonomického zamerania pozvať si na semestrálne hostovanie odborníkov zo zahraničia. Okrem pedagogického pôsobenia významných zahraničných odborníkov na našich vysokých školách program prináša poznatky z foriem vedeckej práce na zahraničných univerzitách, motivuje študentov ekonómie, doktorandov a pedagógov na aktívne zapájanie sa do ekonomickej vedy. Študenti môžu spoznať postupy používané v zahraničí a osvojiť si poznatky spôsobom, ktorý doteraz nezažili. V roku 2014 pôsobili zahraniční profesori na Ekonomickej univerzite v Bratislave a na Technickej univerzite v Košiciach. Počas jedného semestra tam prednášal profesor Nikos Georgantzis z Univerzity v Redingu a profesor Patrick Musso z Univerzity v Nice. Nadácia podporuje aj rozvoj ekonomickej vedy a kvalitné vedecké práce v odbore ekonómia oceňuje v každoročnej súťaži Economicus.

### Nadačný program **pre Umenie**

Aktivity Nadácie VÚB zamerané na kultúrne dedičstvo a výtvarné umenie vychádzajú z tradície zveľaďovania umelecko-historického dedičstva krajiny, ktorá je vlastná aj talianskemu majiteľovi VÚB banky, bankovej skupine Intesa Sanpaolo.

### Záchrana kultúrneho dedičstva

Pri identifikácii a výbere pamiatok, ktoré potrebujú pomoc, spolupracujeme s lokálnymi partnermi a odborníkmi. Naším cieľom je okrem rekonštrukcií aj šírenie povedomia o bohatstve našej krajiny a zároveň zraniteľnosti národného dedičstva. Nadácia VÚB prispela v roku 2014 na záchranu kultúrneho dedičstva sumou 160-tisíc eur, ktorá smerovala na rekonštrukciu objektov v rôznych kútoch Slovenska. Do rozhodovania o pamiatkach, ktoré majú byť podporené, Nadácia VÚB zapája aj širokú verejnosť. Minulý rok sa v internetovom hlasovaní o priazeň verejnosti uchádzali vzácne vitrážové okná v 9 mestách v rôznych regiónoch Slovenska. Nachádzali sa v poškodenom stave a nutne potrebovali reštaurovanie. Na základe výsledkov hlasovania Nadácia VÚB [☞](#) podporila obnovu vitráže v Spišskej Kapitule, ktorá sa stala víťazom hlasovania.

Nadácia VÚB už šesť rokov podporuje obnovu banskoštiavnickej Kalvárie, jednej z najvzácnejších pamiatok, ktoré na Slovensku máme. Táto národná kultúrna pamiatka pod ochranou UNESCO bola dlhodobo v dezolátnom stave a v roku 2007 sa dostala na zoznam 100 najviac ohrozených pamiatok sveta. Počas 10 rokov (2008 – 2017) Nadácia VÚB poskytne fondu ročný príspevok vo výške 66 400 eur. V roku 2014 pokračovali rekonštrukčné práce na Hornom kostole a kaplnke Ecce Homo a reštaurovanie fresiek.

### Podpora súčasného výtvarného umenia

Po vzore svojej materskej banky sa VÚB angažuje ako podporovateľ umenia. V spolupráci s nadáciou každoročne organizuje dve umelecké súťaže na podporu talentov v médiu maľba a fotografia. Diela prihlásené do súťaží hodnotia medzinárodné odborné poroty a víťazi získavajú finančnú prémie. Obidve súťaže sprevádzajú aj výstavy, ktoré najlepšie diela vybrané odbornou porotou predstavujú verejnosti.

V roku 2014 sa uskutočnil deviaty ročník súťaže *Mal'ba – Cena Nadácie VÚB za maliarske dielo pre mladých umelcov*, do ktorého sa prihlásilo 72 výtvarníkov. Diela finalistov boli predstavené na výstave v Galérii Nedbalka od 14. 11. do 18. 12. 2014. Okrem priamej finančnej podpory umelcov súťaž pomáha aj pri propagácii súčasného výtvarného umenia. Talenty zo súťaže *Mal'ba* predstavuje virtuálna galéria na stránke [👉](#).

Cieľom súťaže *Foto roka – Cena Nadácie VÚB pre mladých fotografov* je podporiť mladých umelcov do 35 rokov a propagovať umelecké diela v odbore fotografia. Minulý rok sa uskutočnil siedmy ročník súťaže, ktorý vyvrcholil výstavou pod holým nebom na Hviezdoslavovom námestí v Bratislave. Výstava trvala štyri týždne a predstavila finalistov súťaže, spolu vyše 60 veľkorozmerných fotografií. Stránka [👉](#) predstavuje vo virtuálnej galérii súťažné fotografie z finále uplynulých ročníkov.

#### Nadačný program **pre Nádej**

Program zameraný na charitu pomáha znevýhodneným skupinám vyrovnáť ich šance v živote. Podporuje rozvoj chránených pracovísk, chráneného bývania a financuje terapie pre postihnutých, pomáha náhradným rodinám. V oblasti pomoci zdravotníctvu sme venovali 66-tisíc eur na liečebné terapie, zakúpenie prístrojov a vybavenie nemocničných oddelení. Prijímateľmi grantov boli Nemocnica Poprad, Onkológia-rádioterapia, n. f., a rehabilitačné centrum ADELI v Piešťanoch.















# Prílohy



























# Tabuľka indikátorov Global Reporting Initiative

## ZVEREJNENIE PROFILU

GRI	Opis	Úplnosť informácie	Strana
<b>1. Stratégia a analýza</b>			
1.1	Vyhlasenie najvyššieho manažéra organizácie.	■	4 <a href="#">↗</a>
1.2	Popis kľúčových vplyvov, rizík a príležitostí.	■	4 <a href="#">↗</a>
<b>2. Profil organizácie</b>			
2.1	Názov organizácie.	■	5 <a href="#">↗</a>
2.2	Najdôležitejšie druhy tovaru, produktov a/alebo služieb.	■	13 <a href="#">↗</a>
2.3	Riadiaca štruktúra organizácie vrátane hlavných divízií, prevádzok, dcérskych spoločností a konzorcií.	■	14 <a href="#">↗</a> , 17 <a href="#">↗</a>
2.4	Sídlo vedenia organizácie.	■	15 <a href="#">↗</a>
2.5	Počet krajín a názvy krajín, kde sa vykonáva hlavná činnosť alebo je táto činnosť špecificky spojená s úlohami udržateľného rozvoja uvedenými v správe.	■	10 <a href="#">↗</a> , 11 <a href="#">↗</a>
2.6	Druh vlastníctva a právna forma.	■	10 <a href="#">↗</a> , 59 <a href="#">↗</a>
2.7	Trhy (vrátane geografickej špecifikácie, zásobované sektory a typy zákazníkov/užívateľov).	■	10 – 15 <a href="#">↗</a>
2.8	Veľkosť reportujúcej organizácie.	■	10 <a href="#">↗</a> , 35 <a href="#">↗</a>
2.9	Signifikantné zmeny počas reportovaného obdobia týkajúce sa veľkosti, štruktúry a vlastníctva.	■	59 <a href="#">↗</a> , 60 <a href="#">↗</a>
2.10	Ocenenia získané v reportovanom období.	■	5 <a href="#">↗</a> , 16 <a href="#">↗</a>
<b>3. Parametre správy</b>			
3.1	Reportované obdobie.	■	6 <a href="#">↗</a>
3.2	Dátum vydania poslednej správy.	■	6 <a href="#">↗</a>
3.3	Cyklus reportovania.	■	6 <a href="#">↗</a>
3.4	Kontaktná osoba pre prípadné otázky.	■	6 <a href="#">↗</a>
3.5	Proces definovania obsahu správy vrátane určenia relevantnosti; určenia prioritných tém správy a identifikovanie zainteresovaných subjektov, ktoré by mali používať správu.		7 <a href="#">↗</a>
3.6	Rozsah správy (napr. krajiny, divízie, dcérske spoločnosti, prenajaté zariadenia, konzorciá, dodávatelia).	■	7 <a href="#">↗</a>
3.7	Stanovte akékoľvek špecifické obmedzenia obsahu a rozsahu správy.	■	7 <a href="#">↗</a>
3.8	Podklady na reportovanie o konzorciách, dcérskych spoločnostiach, prenajatých zariadeniach, outsourcovaných činnostiach a ďalších subjektoch, ktoré významne ovplyvňujú porovnanie jednotlivých období a/alebo medzi organizáciami.	■	7 <a href="#">↗</a>
3.9	Techniky hodnotenia údajov a základov pre výpočty.	■	6 <a href="#">↗</a>
3.10	Vysvetlenie vplyvu akejkoľvek zmeny informácie poskytnutej v predchádzajúcich správach a dôvody na zmenu informácie.	–	Nie je relevantné
3.11	Signifikantné zmeny z predchádzajúceho reportovaného obdobia v rozsahu, vymedzení alebo metódach merania aplikovaných v tejto správe.	–	Nie je relevantné
3.12	Tabuľka indikátorov a manažérskeho prístupu.	■	89 <a href="#">↗</a>
3.13	Overovanie.	■	96 <a href="#">↗</a>






GRI	Opis	Úplnosť informácie	Strana
<b>4. Riadenie, záväzky a spolupráca</b>			
4.1	Štruktúra správneho orgánu organizácie vrátane výborov pod najvyšším správnym orgánom, ktorý je zodpovedný za špecifické úlohy, ako napríklad určovanie stratégie alebo organizačného prehľadu.	■	17 – 21 
4.2	Označte, či je predseda najvyššieho správneho orgánu zároveň výkonný riaditeľ.	■	20 
4.3	Organizácie, ktoré majú jednotnú štruktúru riadiacich orgánov, uvedú počet členov najvyšších nezávislých riadiacich orgánov a/alebo počet členov bez výkonnej právomoci.	■	Nie je relevantné
4.4	Mechanizmy poskytovania odporúčaní alebo názorov akcionármi a zamestnancami pre najvyššie riadiace orgány.	■	54  , 60 
4.5	Prepojenie medzi kompenzáciou členov najvyššieho správneho orgánu, manažérov na seniorských pozíciách a výkonných riaditeľov (vrátane odchodného) a výkonnosťou organizácie (vrátane výkonnosti v oblasti sociálnej a environmentálnej).	■	20 
4.6	Procesy určené pre najvyšší správny orgán, ktoré zabránia vzniku konfliktu záujmov.	■	20  , 31  , 32 
4.7	Proces na určenie kvalifikácie a odborných znalostí členov najvyššieho správneho orgánu, aby sa stratégia organizácie realizovala v súlade s ekonomickými, environmentálnymi a sociálnymi témami.	■	20 
4.8	Interne spracované vyhlásenia o misii, hodnotách, zásadách správania firmy a princípoch relevantných k výkonnosti v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti a stav ich implementácie.	■	9  , 28 – 33 
4.9	Procedúry najvyššieho správneho orgánu na kontrolu identifikácie organizácie a manažmentu ekonomickej, environmentálnej a sociálnej výkonnosti vrátane relevantných rizík a prínosov, dodržiavania medzinárodne dohodnutých štandardov, zásad správania firmy a princípov.	■	18 – 21 
4.10	Procesy vyhodnocovania vlastnej výkonnosti najvyššieho správneho orgánu, najmä s ohľadom na ekonomickú, environmentálnu a sociálnu výkonnosť.	■	20 
4.11	Vysvetlenie, či a ako organizácia aplikuje preventívny prístup alebo princíp.	■	70 
4.12	Externe vypracované ekonomické, environmentálne a sociálne stanovky, princípy alebo iné iniciatívy, s ktorými organizácia súhlasí alebo sa k nim hlási.	■	28 – 33 
4.13	Členstvo v asociáciách (napr. priemyselné asociácie) a/alebo v národných/medzinárodných organizáciách.	■	15 
4.14	Zoznam skupín zainteresovaných subjektov spolupracujúcich s organizáciou.	■	27 – 28 
4.15	Základy identifikácie a výberu zainteresovaných subjektov na spoluprácu.	■	27 – 28 
4.16	Prístupy k spolupráci so zainteresovanými subjektmi vrátane frekvencie spolupráce podľa typu a podľa skupiny zainteresovaných subjektov.	■	27 – 28  , 54 
4.17	Kľúčové témy a záujmy, ktoré sa objavili pri spolupráci zainteresovaných subjektov, a ako organizácia odpovedala na tieto kľúčové témy a záujmy vrátane svojho reportingu.	■	28  , 39 – 40  , 54 

## ZVEREJNENIE MANAŽÉRSKEHO PRÍSTUPU

	Strana
<b>Ekonomika</b>	
Ekonomická výkonnosť	12 
Prítomnosť na trhu	13 
Nepriame ekonomické vplyvy	83 – 87 
<b>Životné prostredie</b>	
Materiály	70 – 72 
Energia	70 – 73,  78 
Voda	70 – 72,  75 
Biodiverzita	70 – 72 
Emisie, splašky a odpady	70 – 72,  74 
Produkty a služby	70 – 72,  79 
Súlady s legislatívou	70 – 72 
Preprava	70 – 72,  74 
<b>Spoločnosť</b>	
<b>Pracovné postupy a podmienky</b>	
Zamestnanie	50 
Vzťahy pracovníci/manažment	56 
Bezpečnosť a ochrana pri práci	55 
Školenia a vzdelávanie	53 
Diverzita a rovnosť príležitostí	54 
<b>Ľudské práva</b>	
Investičné a nákupné procesy	65 – 66 
Zákaz diskriminácie	33 
Sloboda združovania	56 
Detská práca	Nie je relevantné
Vynútená a povinná práca	Nie je relevantné
Práva pôvodných obyvateľov	Nie je relevantné

## Strana













**Produktová zodpovednosť**

Zdravie a bezpečnosť klientov	38 
Označovanie produktov a služieb	28, 44 
Marketingová komunikácia	28, 31 
Súkromie zákazníka	38 
Súlad s legislatívou	28 

**Spoločnosť**

Komunita	83 – 87 
Korupcia	33 
Verejná politika	30 
Protikonkurenčné správanie	33 
Súlad s legislatívou	33 

## ZVEREJNENIE INDIKÁTOROV VÝKONNOSTI

GRI	Ekonomika	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Ekonomická výkonnosť</b>				
EC1	Priama vytvorená a rozdelená ekonomická hodnota vrátane tržieb, prevádzkových nákladov, kompenzácií pre zamestnancov, darov a iných komunitných investícií, odloženého zisku a platieb poskytovateľom kapitálu a štátu.	■	■	10  13 
<b>Prítomnosť na trhu</b>				
EC6	Politika, praktiky a pomer výdavkov u miestnych dodávateľov na významných miestach prevádzky.	■	■	66 
<b>Nepriame ekonomické vplyvy</b>				
EC8	Vývoj a vplyv investícií do infraštruktúry a služieb poskytnutých primárne pre verejný prospech prostredníctvom komerčných, neziskových alebo benefičných akcií.	■	■	83 – 87 
GRI	Životné prostredie	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Materiály</b>				
EN1	Použité materiály s uvedením ich váhy alebo objemu.	■	■	73 
EN2	Percento použitých recyklovaných vstupných materiálov.	■	■	73 
<b>Energia</b>				
EN3	Spotreba priamej energie s uvedením primárneho energetického zdroja.	■	■	73 
EN4	Spotreba nepriamej energie s uvedením primárneho energetického zdroja.	■	■	74 
EN5	Ušetrená energia v dôsledku zvýšenej úspory a zlepšenia efektivity.		■	74 
<b>Voda</b>				
EN8	Celkový objem odobranej vody s uvedením zdroja.	■	■	75 
<b>Biodiverzita</b>				
EN11	Lokalita a veľkosť vlastnenej, prenajatej alebo spravovanej pôdy, ktorá sa nachádza alebo je blízko pri chránených územiach a územiach, ktoré nie sú chránené, ale sa vyznačujú vysokou biodiverzitou.	■	■	78 
EN12	Popis významných vplyvov aktivít, produktov a služieb na biodiverzitu v chránených územiach a územiach mimo chránených území s vysokou biodiverzitou.	■	■	78 
<b>Emisie, splašky a odpady</b>				
EN19	Emisie látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu s uvedením ich hmotnosti.	■	■	75 
EN22	Celková hmotnosť odpadu s uvedením typu a metódy likvidácie.	■	■	75 – 76 
EN23	Celkový počet a rozsah významných kontaminácií.	■	■	78 
EN24	Hmotnosť transportovaného, importovaného, exportovaného alebo spracovaného nebezpečného odpadu charakterizovaného podľa Bazilejskej dohody príloha I, II, III a VIII a percento medzinárodne transportovaného odpadu.		■	75 
<b>Produkty a služby</b>				
EN26	Iniciatívy na zníženie environmentálnych vplyvov produktov a služieb, rozsah zníženia vplyvu.	■	■	77 – 80 

GRI	Pracovné postupy a podmienky	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Zamestnanie</b>				
	Celková pracovná sila podľa typu zamestnania, pracovnej zmluvy a regiónu.	■	■	48 – 49 <a href="#">↗</a>
LA2	Celkový počet a pomer fluktuácie zamestnancov podľa vekových skupín, pohlavia a regiónu.	■	■	50 <a href="#">↗</a>
	Benefity poskytované zamestnancom na plný pracovný úväzok, ktoré nie sú poskytované zamestnancom na dočasný alebo vedľajší úväzok, podľa hlavných prevádzok.		■	52 <a href="#">↗</a>
<b>Vzťahy pracovníci/manažment</b>				
	Percento zamestnancov, ktorých sa týka kolektívna zmluva.	■	■	56 <a href="#">↗</a>
LA5	Minimálna lehota(y) oznamovania týkajúca sa významných prevádzkových zmien vrátane toho, či je špecifikovaná v kolektívnej zmluve.	■	■	56 <a href="#">↗</a>
<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>				
LA6	Percento celkovej pracovnej sily zastúpenej vo formálnom kolektívnom manažmente – komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré pomáhajú monitorovať a odporúčať programy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.		■	55 <a href="#">↗</a>
	Množstvo úrazov a chorôb z povolania, stratených a vynechaných dní a počet úmrtí ako následok vplyvu práce podľa regiónov.	■	■	55 <a href="#">↗</a>
	Vzdelávanie, školenia, poradenstvo, programy prevencie a kontroly rizika týkajúce sa vážnych ochorení, ktoré sú vhodné pre pracovníkov, ich rodiny alebo členov komunity.	■	■	55 <a href="#">↗</a>
LA9	Témy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsiahnuté vo formálnych dohodách s odbormi.		■	55 <a href="#">↗</a>
<b>Školenia a vzdelávanie</b>				
	Priemerný počet hodín školení počas roka na jedného zamestnanca podľa kategórie zamestnancov.	■	■	53 <a href="#">↗</a>
LA11	Programy pre riadenie schopností a celoživotné vzdelávanie, ktoré podporuje trvalú zamestnateľnosť zamestnancov a pomáhajú im pri ukončovaní kariéry.		■	53 <a href="#">↗</a>
LA12	Percento zamestnancov dostávajúcich pravidelný prehľad o ich výsledkoch a kariérom rozvoji.		■	51 <a href="#">↗</a>
<b>Diverzita a rovnosť príležitostí</b>				
LA13	Zloženie správnych orgánov a rozdelenie zamestnancov do kategórií podľa pohlavia, vekovej skupiny, členstva v minoritných skupinách a ďalších indikátorov diverzity.	■	■	54 <a href="#">↗</a>

GRI	Ľudské práva	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Zákaz diskriminácie</b>				
HR4	Celkový počet prípadov diskriminácie a realizované opatrenia.	■	■	54 <a href="#">↗</a>
<b>Práva pôvodných obyvateľov</b>				
	Celkový počet prípadov porušenia práv týkajúcich sa pôvodných obyvateľov a realizované opatrenia.		■	55 <a href="#">↗</a>
GRI	Zodpovednosť za produkty	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Označovanie produktov a služieb</b>				
PR5	Postupy týkajúce sa spokojnosti zákazníka vrátane výsledkov prieskumov, ktoré hodnotia spokojnosť zákazníka.		■	38 – 40 <a href="#">↗</a>
<b>Marketingová komunikácia</b>				
PR6	Programy dodržiavania zákonov, štandardov a dobrovoľných záväzkov vo vzťahu k marketingovej komunikácii vrátane reklamy, podpory predaja a sponzorstva.	■	■	28 <a href="#">↗</a>
<b>Súlad s legislatívou</b>				
PR9	Peňažná hodnota závažných pokút za nedodržanie zákonov a nariadení týkajúcich sa obstarania a používania produktov a služieb.	■	■	67 <a href="#">↗</a>
GRI	Spoločnosť	Hlavný indikátor	Úplnosť informácie	Strana
<b>Korupcia</b>				
SO2	Percento a celkový počet obchodných jednotiek, ktoré boli analyzované z hľadiska rizika korupcie.	■	■	33 <a href="#">↗</a>
SO3	Percento zamestnancov školených o protikorupčnej politike a zásadách organizácie.	■	■	32 <a href="#">↗</a>
<b>Protikonkurenčné správanie</b>				
SO7	Celkový počet súdnych žalôb v dôsledku protikonkurenčného a protitrustového správania, monopolných praktík a ich výsledky.		■	28 <a href="#">↗</a>
<b>Súlad s legislatívou</b>				
SO8	Peňažná hodnota významných pokút a celkový počet nepeňažných pokút za nedodržanie zákonov a nariadení.	■	■	28 <a href="#">↗</a>

# Výrok externého overovateľa



zelinárska 2, 821 08 bratislava  
tel.: +421 2 5710 8111, fax: +421 2 5710 8125  
e-mail: pontis@nadaciapontis.sk, www.nadaciapontis.sk

## **Stanovisko k Správe o zodpovednom podnikaní Všeobecnej úverovej banky, a.s. za rok 2014**

Všeobecná úverová banka, a.s. (VÚB banka) vydala už svoju ôsmu správu o zodpovednom podnikaní napísanú podľa smerníc Global Reporting Initiative (Smernice GRI G3). Nadácia Pontis bola poverená spoločnosťou VÚB banka, aby overila aplikačnú úroveň Smerníc GRI G3 v tejto správe. Správu pripravila VÚB banka, ktorá v plnej miere zodpovedá za správnosť údajov v nej obsiahnutých.

Správa podľa nášho názoru v plnej miere pokrýva všetky časti požadované Smernicami GRI. VÚB banka touto správou spĺňa všetky podmienky aplikačnej úrovne B+ a prekračuje množstvo požadovaných indikátorov.

Správu pripravenú podľa Smerníc GRI je možné jednoducho porovnať s predchádzajúcimi rokmi a taktiež s inými subjektmi s podobnou činnosťou. Správa názorne ukazuje zmeny (pozitívne aj negatívne) vo výkonnosti firmy v sledovaných oblastiach. Správa je napísaná primeraným jazykom, ktorému môžu porozumieť partneri (stakeholderi) spoločnosti.

VÚB banke odporúčame, aby v ďalšom reportovacom období začala využívať novú verziu Smerníc reportovania trvalo udržateľného rozvoja G4. Verzia G4 bude od 1.1.2016 záväzná pre všetky firmy, ktoré chcú reportovať aktivity zodpovedného podnikania podľa Smerníc GRI. Taktiež odporúčame pripraviť správu v interaktívnej on-line verzii dostupnej na internetovej stránke spoločnosti, prípadne na špecializovanom webovom portáli určenom na informovanie verejnosti o aktivitách firmy v oblasti zodpovedného podnikania.

V Bratislave dňa 10. apríla 2015



Michal Kišša  
overovateľ a programový manažér  
Nadácia Pontis

Beata Hlavčáková  
overovateľka a programová riaditeľka  
Nadácia Pontis



---

Vydala:

Všeobecná úverová banka, a.s.  
Mlynské nivy 1  
829 90 Bratislava  
Slovenská republika  
E-mail: [csr@vub.sk](mailto:csr@vub.sk)   
[www.vub.sk](http://www.vub.sk) 

Externý overovateľ:

Nadácia Pontis, Bratislava

Layout:

Istropolitana Ogilvy

