

Správa o zodpovednom podnikaní za rok 2015



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 prémii. Súťaž tradične sprevádza aj reprezentatívna výstava, ktorá predstavuje kolekciu diel finalistov súťaže a pomáha tak pri propagácii mladého výtvarného umenia.

Obálka



Jakub Scholtés

(*1987, Prešov)

National Blues. (2015)

akryl na plátne, 130 × 160 cm

zbierka Nadácie VÚB

Scholtés je dvojnásobným finalistom súťaže Malba. Patrí k nastupujúcej generácii talentovaných maliarov. Venuje sa maľbe, inštaláciám a grafickému dizajnu. Vo svojej tvorbe parafrázuje a glosuje vizualitu pop kultúry, inšpiruje ho svet populárnych obrazov, televíznych správ a spoločenských problémov. Autor je absolventom Fakulty umení Technickej univerzity v Košiciach. Žije a tvorí v Prešove.

Obsah

Naším partnerom	04
O tejto správe	05
Metodológia reportovania	06
Profil a riadenie	07
Vízia, misia, hodnoty	08
Profil spoločnosti	09
Ekonomické ukazovatele	11
Organizácia a riadenie	16
Naša zodpovednosť	21
Míľniky zodpovedného podnikania	22
Ciele a záväzky	23
Manažérsky model a stratégia	25
Dialóg s partnermi	26
Etika podnikania a manažment senzitívnych aspektov	27
Naši partneri	33
Klienti	34
Zamestnanci	46
Akciónári	60
Dodávatelia	66
Životné prostredie	71
Komunita	85
Prílohy	88
Tabuľka indikátorov Global Reporting Initiative	91
Výrok externého overovateľa	99

Naším partnerom

Vážení partneri,

Ako jedna z najväčších bánk na Slovensku máme špeciálne postavenie v spoločnosti – prinášame finančné riešenia pre rodiny a tiež zdroje pre rozvoj podnikania malých aj veľkých firiem, ktoré ľuďom dávajú prácu. Preto je nevyhnutné, aby bol náš prístup k podnikaniu zodpovedný. Princípy zodpovedného podnikania sú súčasťou našich každodenných rozhodnutí a celej stratégie VÚB banky.

Takéto nastavenie je veľmi dôležité nielen smerom ku klientom, ale tiež k našim zamestnancom a miestnym komunitám. Prostredníctvom našich programov sme ich aktívnou súčasťou a podieľame sa na zvelaďovaní života v regiónoch naprieč celým Slovenskom. Podnecovať ľudí k aktivite a prispievať k skvalitneniu prostredia, v ktorom spoločne žijeme, považujeme za jednu z našich priorít v rámci zodpovedného podnikania.

Sme radi, že vďaka ľuďom, ktorí nie sú ľahostajní, sa nám každý rok darí uskutočňovať zaujímavé projekty z najrôznejších oblastí. A pripravujeme ďalšie, ktoré pomôžu hendikepovaným ľuďom, vzácnym kultúrnym pamiatkam, mladým umelcom či športovcom.

Okrem pozitívnych výsledkov, ktoré zodpovedné podnikanie prináša, nás teší, že v tom nie sme sami. Už aj na Slovensku rastie počet firiem, ktoré táto filozofia oslovila. A to je tá najlepšia a najdôležitejšia správa pre nás všetkých.

V Bratislave 30. júna 2016



Alexander Resch

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

O tejto správe

VÚB banka vydáva v poradí deviatu výročnú správu o zodpovednom podnikaní zostavenú podľa verzie G4 medzinárodných smerníc Global Reporting Initiative (ďalej GRI). Správa informuje o výkonnosti VÚB v oblasti ekonomickej, sociálnej a environmentálnej. Predkladaná správa obsahuje kvalitatívne dáta za kalendárny a súčasne finančný rok 2015. Sú porovnateľné s pred-

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

Prehľad vydaných správ o zodpovednom podnikaní

	Dátum vydania	Úroveň reportovania podľa metodiky GRI
Správa za rok 2015	30. 6. 2016	základná aplikačná úroveň
Správa za rok 2014	20. 4. 2015	B+, auditovaná
Správa za rok 2013	2. 4. 2014	B+, auditovaná
Správa za rok 2012	2. 4. 2013	B+, auditovaná
Správa za rok 2011	2. 4. 2012	B+, auditovaná
Správa za rok 2010	31. 3. 2011	B+, auditovaná
Správa za rok 2009	31. 3. 2010	B+, auditovaná
Správa za rok 2008	31. 3. 2009	B+, auditovaná
Správa za rok 2007	20. 8. 2008	B+, auditovaná

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 pociťujeme 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

Správa bola pripravená podľa štvrtej verzie Sustainability Reporting Guidelines organizácie Global Reporting Initiative. Reportovaný je profil, manažérsky prístup a 46 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.

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, vytvoriť pocit spolupatričnosti medzi našimi zamestnancami a komunitou a na trhu súťažiť so zmyslom pre fair play a podporovať 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 k 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 i ako banka. Sú zverejnené na stránke [☞](#).

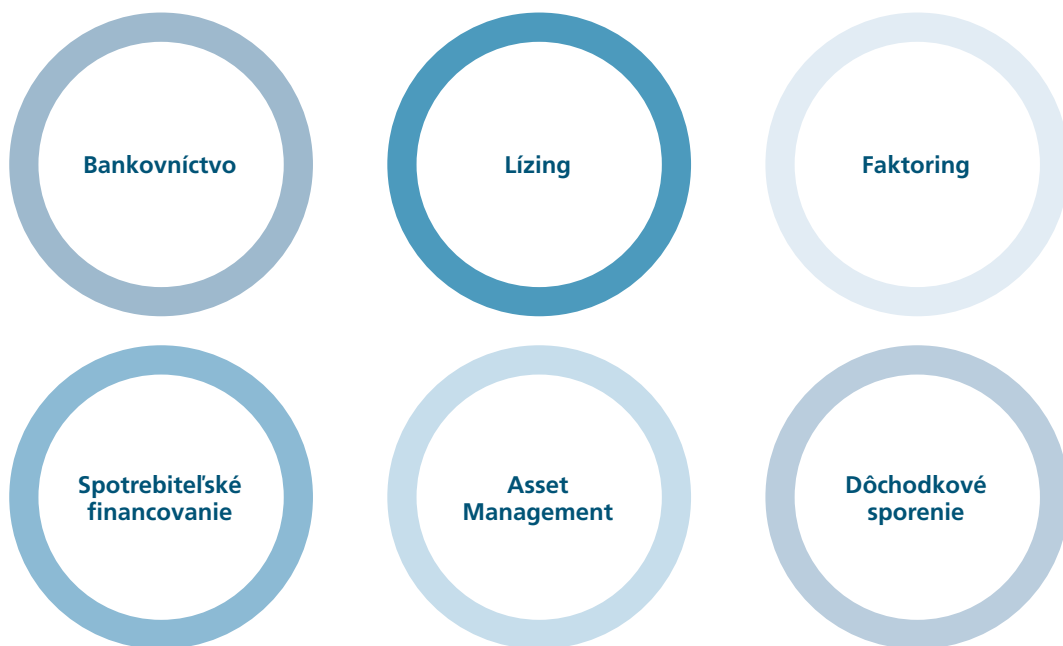
Profil spoločnosti

KLÚČOVÉ UKAZOVATELE

Ekonomické	2015	2014	2013
Pôžičky klientom v eurách	8,8 miliardy	8,0 miliardy	7,4 miliardy
Vklady klientov v eurách	8,5 miliardy	7,9 miliardy	7,8 miliardy
Základné imanie v mil. eur	430,82	430,82	430,82
Počet klientov	1 202 804	1 227 856	1 245 229
Počet obchodných miest	236	239	243
Percento lokálnych dodávateľov	90	90	90
Sociálne			
Počet zamestnancov	3 456	3 493	3 485
– z toho žien	2 520	2 568	2 576
– z toho so zdravotným postihnutím	42	37	35
Percento fluktuácie	15,7	13,4	13,7
Počet úrazov	4	3	2
Podpora neziskovým organizáciám (v tis. eur)	200	238	234
Environmentálne			
Spotreba energií na zamestnanca (kWh)	8 350	8 031	9 126
Spotreba papiera na zamestnanca (kg za rok)	147	140	136
Spotreba vody na zamestnanca (litrov za deň)	32	14	37

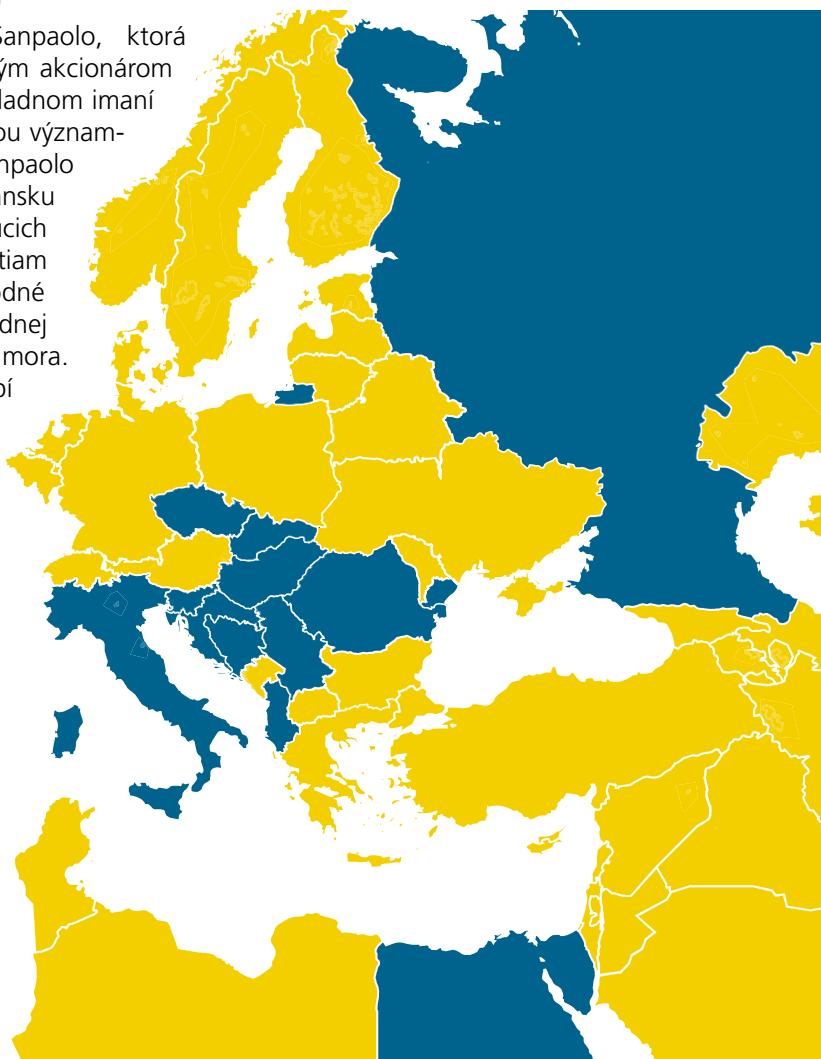
VÚB banka vznikla 1. 1. 1990 vyčlenením komerčných aktivít pre firemných klientov na území SR zo Štátnej banky československej. Je verejnou akciovou spoločnosťou a pôsobí na území Slovenskej a Českej republiky. Prelomom pre našu činnosť bol rok 2001, keď väčšinový podiel vo VÚB banke získala významná talianska banková skupina IntesaBci (dnes Intesa Sanpaolo). VÚB banka je v súčasnosti druhou najväčšou bankou na Slovensku. Spravuje vklady vo výške 8,5 miliárd eur a úvery vo výške 8,8 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 nasledovných krajinách: v Srbsku, Chorvátsku, na Slovensku, v Egypte, Maďarsku, Slovinsku, Bosne a Hercegovine, Ruskej federácii a Rumunsku



Prítomnosť Intesy Sanpaolo v regióne

EKONOMICKÉ UKAZOVATELE

Slovenskej ekonomike sa v roku 2015 darilo. Prekonala očakávania a aj výsledky už beztak dobrého roku 2014. Rast HDP stúpol nad tri a pol percenta, čo bol najrýchlejší rast za ostatných päť rokov. Rast počtu pracovných miest sa zvýšil nad dve percentá, čím sa zamestnanosť dostala späť na predkrízové úrovne z roku 2008. Miera nezamestnanosti medzitým klesla na najnižšiu úroveň ostatných siedmich rokov. Mzdy pokračovali v raste solídnym tempom, na úrovni takmer troch percent, čo v mierne deflačnom prostredí znamenalo ešte vyšší rast reálnych miezd.

Dôvera domácnosti sa s rastúcim počtom pracovných miest, klesajúcou nezamestnanosťou a stúpajúcimi mzdami zlepšila, čo podporilo ďalšie posilnenie dopytu po spotrebnom tovare a bývaní, ktorý bol v pokrízovom období potláčaný. Banky na zlepšenú finančnú pozíciu domácnosti zareagovali pozitívne, vďaka čomu rast úverov pre domácnosti stúpol takmer na trinásť percent.

Dôležité je, že v roku 2015 začali konečne rásť aj úvery pre podniky, čo bola po nepretržitom poklese stavu úverov pre nefinančné spoločnosti od roku 2008 vítanou zmenou. Investičná aktivita slovenských podnikov totižto dramaticky stúpla, k čomu im dopomohlo predovšetkým intenzívne čerpanie EÚ fondov, ktoré boli použité najmä na výstavbu diaľnic, modernizáciu existujúcich ciest a infraštruktúru mostov.

Na tomto makroekonomickom pozadí sa VÚB banke darilo dobre. Podarilo sa nám dosiahnuť dobré výsledky a prekročiť plánované ciele a výsledky z predchádzajúceho roku v ziskovosti a raste aktív. Čistý zisk sme v porovnaní s rokom 2014 zvýšili o viac ako 12%. V obchodnej oblasti sa VÚB podarilo výrazne zvýšiť objemy úverov a vkladov. Pozitívne výsledky zaznamenali aj dcérske spoločnosti v skupine, ktoré pôsobia na trhoch spotrebného financovania, správy aktív a dôchodkového sporenia. Popri silnom raste VÚB zároveň dokázala stále zlepšovať kvalitu svojho úverového portfólia, ktoré je už teraz najlepšie na trhu.

V oblasti nákladov sme naďalej zostali efektívni a prevádzkové náklady sme v porovnaní s minulým rokom zvýšili len o 0,4 %. Náš pomer výnosov a nákladov predstavoval 43,6 %, čo je pomerne striedma úroveň pre univerzálnu banku, akou je VÚB so širokou pobočkovou sieťou a výrazne pod 51,5 % úrovňou trhu.

Dôležité okrem kvantitatívnych ukazovateľov je, že sme minulý rok zahájili najvýznamnejšiu a najpotrebnejšiu transformáciu, aby sme sa stali modernou bankou, ktorá poskytuje klientom výborné služby nielen prostredníctvom siete pobočiek, ale aj cez digitálne kanály. Spustili sme prepracovanú aplikáciu pre mobil banking, predstavili sme nové a inovatívne nástroje ako mobilný PIN, IBAN skener, platba na telefónne číslo, overovanie bezpečnosti otláčkou prsta a ďalšie. Všetky tieto funkcionality sú našimi klientmi vysoko oceňované.

TRHOVÉ PODIELY

	k 31. 12. 2015	k 31. 12. 2014	k 31. 12. 2013
Aktíva spolu	17,7 %	17,6 %	18,6 %
Vklady klientov	16,7 %	16,8 %	17,6 %
Úvery klientom	18,5 %	18,4 %	18,3 %
Hypotekárne úvery	40,4 %	41,6 %	44,8 %
Pobočková sieť	18,1 %	18,7 %	19,4 %
Platobné karty	24,4 %	25,8 %	27,3 %
Bankomaty	20,9 %	21,1 %	22,1 %
EFT POS terminály	16,3 %	18,2 %	22,2 %

Kompletné hospodárske výsledky sú zverejnené vo výročnej správe VÚB za rok 2015 [↗](#).

Počet zamestnancov VÚB banky	k 31. 12.
2015	3 456
2014	3 493
2013	3 485
2012	3 497

Štruktúra zamestnancov	k 31. 12. 2015
Členovia predstavenstva	7
Manažéri	529
Nemanažéri	2 927

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 SIĽ

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

	2015	2014	2013	2012
Retailové pobočky	193	196	200	203
Hypotekárne centrá	11	11	11	11
Firemné pobočky	32	32	32	32
Pobočka v Prahe	1	1	1	1
Počet bankomatov	572	572	573	566

Naša obchodná sieť



ČLENSTVO V ORGANIZÁCIÁCH

VÚB banka bola v roku 2015 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

Najbezpečnejšia banka na Slovensku

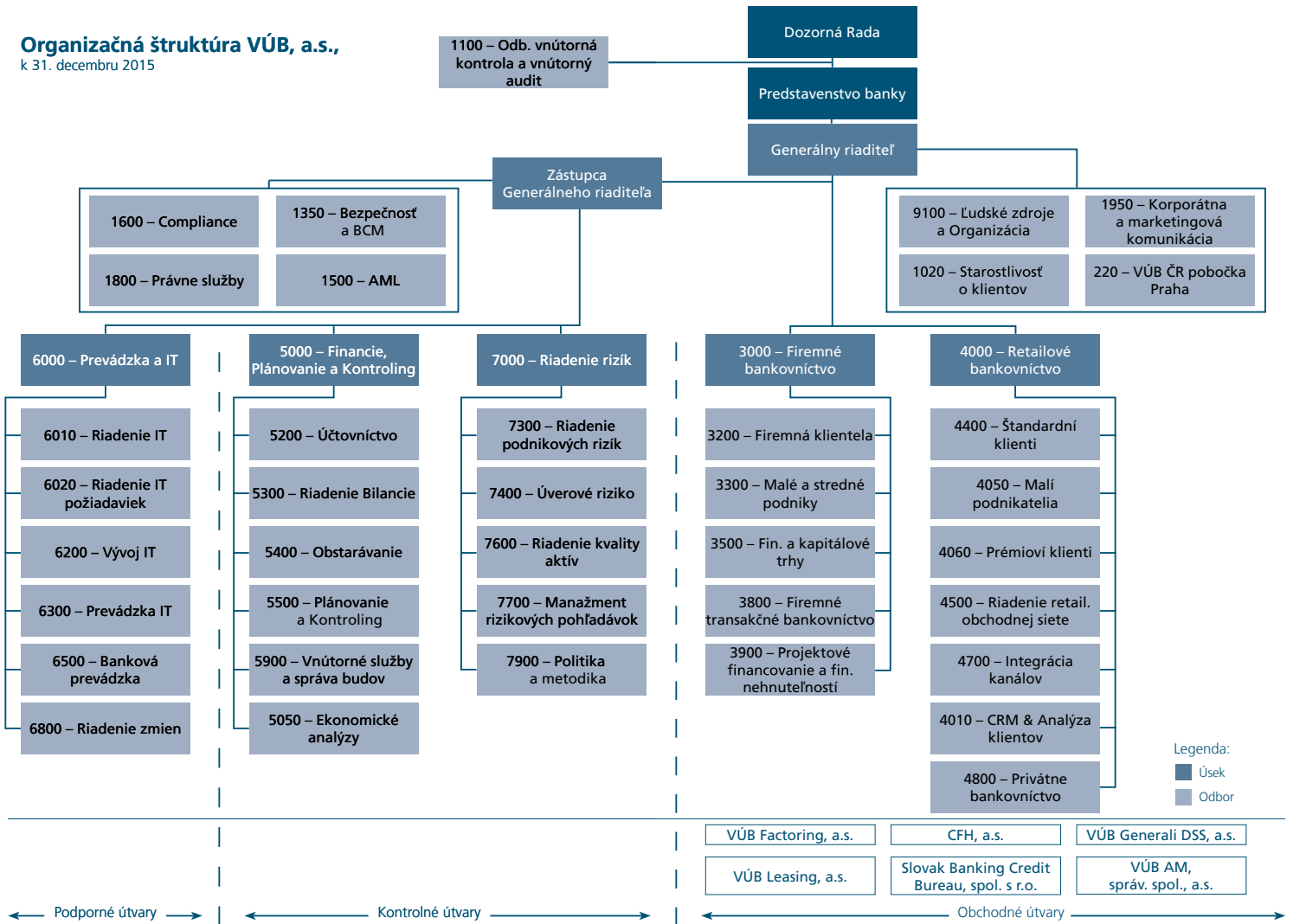
Finančný magazín Global Finance pripravuje každý rok prehľad najbezpečnejších bánk sveta. Magazín pri hodnotení vychádzal z dlhodobých úverových ratingov agentúr Moody's, Standard & Poor's a Fitch a výšky celkových aktív jednotlivých bánk. Za najbezpečnejšiu banku na Slovensku magazín označil VÚB, ktorá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

Organizácia a riadenie

Organizačná štruktúra VÚB, a.s.,
k 31. decembru 2015



SPRÁVA A RIADENIE

Rovnako ako materská spoločnosť 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 zadané 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. Člen dozornej rady nesmie byť členom predstavenstva VÚB, a.s. a 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 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 2015

Ezio Salvai	predseda dozornej rady (nezávislý člen)
Ignacio Jaquotot	podpredseda dozornej rady
Massimo Malagoli	člen dozornej rady (do 10. októbra 2015)
Paolo Sarcinelli	člen dozornej rady
Christian Schaack	člen dozornej rady (nezávislý člen)
Andrej Straka	člen dozornej rady (zástupca zamestnancov)
Ján Gallo	člen dozornej rady (zástupca zamestnancov)

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, Výbor pre odmeňovanie** a **Výbor pre riadenie rizika**.

VÝBOR PRE AUDIT

Výbor pre audit mal k 31. decembru 2015 päť členov vrátane predsedu. V roku 2015 zasadal výbor pre audit štyrikrát. Zležitosti, 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 audítorovi termín na predloženie čestného vyhlásenia o jeho nezávislosti. Výbor pre audit pravidelne prizýval na svoje zasadnutia aj externého audítora banky.

Kontrolnú funkciu vo VÚB, a.s., vykonáva odbor vnútornej kontroly a vnútorného auditu banky, jeho práva a povinnosti, okrem tých, ktoré sú definované zákonom, určuje dozorná rada. Odporúčanie a predchádzajúci súhlas dozornej rady sú podmienkou na vymenovanie alebo na odvolanie riaditeľa odboru vnútornej kontroly a vnútorného auditu banky, ako aj na stanovenie odmeňovania príslušajúceho tejto funkcii. Dozorná rada v roku 2015 prizývala na svoje rokovania predsedu výboru pre audit a riaditeľa odboru vnútornej kontroly a vnútorného auditu 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.

VÝBOR PRE RIADENIE RIZIKA

Výbor pre riadenie rizika bol založený rozhodnutím dozornej rady v septembri 2015. Má 3 členov, dvaja z nich sú členmi dozornej rady. Výbor pre riadenie rizika je súčasťou riadenia rizík primárne s dozornými, poradnými a podpornými útvarmi najmä pri monitorovaní systému riadenia rizík a stratégie riadenia rizík a ich implementácie.

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 právnyymi 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. Dozorná rada 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 2015

Alexander Resch	predseda predstavenstva a generálny riaditeľ
Elena Kohútiková	členka predstavenstva a zástupkyňa generálneho riaditeľa
Antonio Bergalio	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku financie, plánovanie a kontroling
Jozef Kausich	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku firemné bankovníctvo
Peter Magala	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku riadenie rizík
Peter Novák	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku prevádzka a IT
Martin Techman	člen predstavenstva a vrchný riaditeľ úseku retailové bankovníctvo (od 1. marca 2015)

Životopisné údaje uvedené vo Výročnej správe za rok 2015  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 Zásady odmeňovania VÚB, a.s. (Zásady odmeňovania), ktorá sú v súlade s Politikou odmeňovania skupiny Intesa Sanpaolo, zákonom č. 483/2001 o bankách a ďalšími príslušnými právnymi predpismi. Cieľom Politiky odmeňovania je predchádzať neprimerane rizikovému správaniu, správaniu zameranému na dosiahnutie iba krátkodobých výsledkov 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. 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, s prijatými Zásadami odmeňovania a s ďalšími príslušnými právnymi predpismi.

VÝBORY PREDSTAVENSTVA

Predstavenstvo zriaďuje niekoľko špecializovaných výborov najmä v súvislosti s riadením rizika, a to:

- Korporátny úverový výbor,
- Výbor pre riadenie aktív a pasív,
- Výbor pre úverové riziko,
- Výbor pre operačné riziko,
- Výbor pre zavádzanie nových produktov,
- výbor pre riadenie projektového portfólia,
- výbor pre riadenie rizikových pohľadávok a watchlist.

ZVEREJŇOVANIE INFORMÁCIÍ A TRANSPARENTNOSŤ

1. Banka uplatňuje prísne pravidlá v oblasti ochrany dôverných informácií, vedie a pravidelne aktualizuje zoznam osôb s prístupom k dôverným informáciám.
2. Informácie o metódach riadenia sú zverejnené na stránke VÚB banky [☞](#) v časti „O VÚB“. Informácie pre akcionárov sú zverejnené na stránke VÚB banky [☞](#) v časti „Informácie pre akcionárov“.
3. 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 (ďalej ako „zákon o bankách“) v znení neskorších predpisov, týkajúce sa poskytovania obchodov osobe s osobitným vzťahom k banke. V zmysle zákona o bankách sa na uzatvorenie aktívneho 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.
4. 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“.
5. 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 nielen v slovenskom, ale aj v anglickom jazyku. Tým umožňuje aktívnu účasť tak zahraničným, ako i domácim investorom.
6. Banka aplikuje zmeny vyplývajúce zo zákona č. 566/2001 Z. z. o cenných papieroch a investičných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o cenných papieroch“), v európskom kontexte tzv. MiFID smernice (Markets in Financial Instruments Directive) a pokračuje v aktivitách smerujúcich k ochrane investora a k upevneniu dôvery klientov pri poskytovaní investičných služieb. Hlavným cieľom MiFID smernice je zvýšiť ochranu finančného spotrebiteľa v oblasti investičných služieb. Podstata MiFID smernice spočíva v kategorizácii klientov podľa ich vedomostí a skúseností v oblasti investovania s cieľom poskytnúť klientovi zodpovedajúcu úroveň ochrany, v povinnosti banky konať v najlepšom záujme klienta pri vykonávaní jeho pokynov vo vzťahu k finančným nástrojom (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.
7. Banka pokračuje v poskytovaní platobných služieb podľa zákona o platobných službách, tzv. PSD (Payment Services Directive). Cieľom tohto zákona je o. i. poskytnutie rovnako vysokej úrovne prehľadných informácií o platobných službách tak, aby spotrebiteľia mohli prijímať obchodné rozhodnutia a nakupovať v rámci celej Európskej únie. V záujme transparentnosti sa stanovujú harmonizované požiadavky nevyhnutné na zabezpečenie poskytnutia potrebných a dostatočných informácií používateľom platobných služieb, ktoré sa týkajú zmluvy o poskytovaní platobných služieb a platobných transakcií.
8. Banka priebežne informuje prostredníctvom internetovej stránky [☞](#) investorskú verejnosť o obchodoch uzavretých 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

ROK 2015

- prijatie a implementácia medzinárodného štandardu ISO 26 000
- prieskum implementácie etiky a transparentnosti v banke
- informačná kampaň pre zamestnancov o hodnotách banky
- príprava na reportovanie podľa G4 a školenie pracovnej skupiny o zodpovednom podnikaní

Ciele a záväzky na rok 2016

Oblasť	Ciele a záväzky	Stav plnenia
Klienti	Zlepšiť servis s cieľom stať sa „najlepšou bankou pre klienta“.	xxx
	Posilniť dialóg s klientmi v záujme ich maximálnej spokojnosti. Priblížiť sa klientom a lepšie pochopiť ich potreby.	xxx
	Ponúkať nové riešenia na základe poznania klienta. Relevantné produkty a služby, cieľový model obsluhy a vhodné distribučné kanály.	xxx
	Moderné bankovníctvo. Orientovať sa na digitálne – mobilné – bezpapierové bankovníctvo.	xxx
	Zjednodušenie predajných procesov a obsluhy.	xxx
	Budovať vzťah klienta a špecialistu pre podnikateľov. Partnerstvo a poradenstvo - Rozumieme podnikaniu.	xxxx
	Vzdelávanie klientov v oblasti finančnej gramotnosti.	xxx
	Budovať dlhodobý a pozitívny vzťah s klientmi. Celoživotné sprievodcovstvo vo svete financií, profesionálny vzťah a užitočné poradenstvo.	xxx

Oblasť	Ciele a záväzky	Stav plnenia
Zamestnanci	Znížiť byrokraciu a počet interných predpisov.	xxx
	Posilňovať motiváciu zamestnancov a zlepšiť ponuky benefitov.	xxx
	Zaviesť mentoring na ústredí.	xxxx
	Dialóg so zamestnancami – zisťovanie spokojnosti zamestnancov a spokojnosť so vzdelávacími aktivitami.	xxxx
	Zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom zamestnancov.	xxx
	Komunikácia a spolupráca medzi útvarmi vo vnútri banky – nové pravidlá kultúry komunikácie.	xxx
Dodávatelia	Zaviesť procesy na riadenie vzťahov s dodávateľmi a vyhodnocovanie dodávateľského rizika.	xxxx
	Zvýšiť počet obstarávacích prípadov procesovaných prostredníctvom elektronických výberových konaní.	xx
	Zvýšiť efektivitu nákupu prostredníctvom redukcie počtu formulárov a zvýšenia ich elektronizácie.	xxxx
Životné prostredie	Zavádzanie úsporných opatrení – obmena zariadení, ktoré sú zaradené do lepšej energetickej triedy.	xxx
	Členstvo v SKGBC – zelené budovy.	xxxx
	Inštalácie efektívnych MaR technológií – na vykurovacie systémy s cieľom zníženia spotreby plynu.	xx
	Úsporné opatrenia v oblasti elektrickej energie – osvetlenie.	xxx
	Zefektívnenie separácie odpadov.	xxx
Komunita	Rozvinúť nový grantový program zameraný na komunitné projekty	xxxx
	Udržateľnosť nadačných aktivít a programov	xxxx
	Väčší dôraz na regióny – podpora projektov v ekonomicky slabších oblastiach Slovenska.	xxx
	Pokračovať v zavedenom mechanizme poskytovania pomoci individuálnym žiadateľom.	xxxx

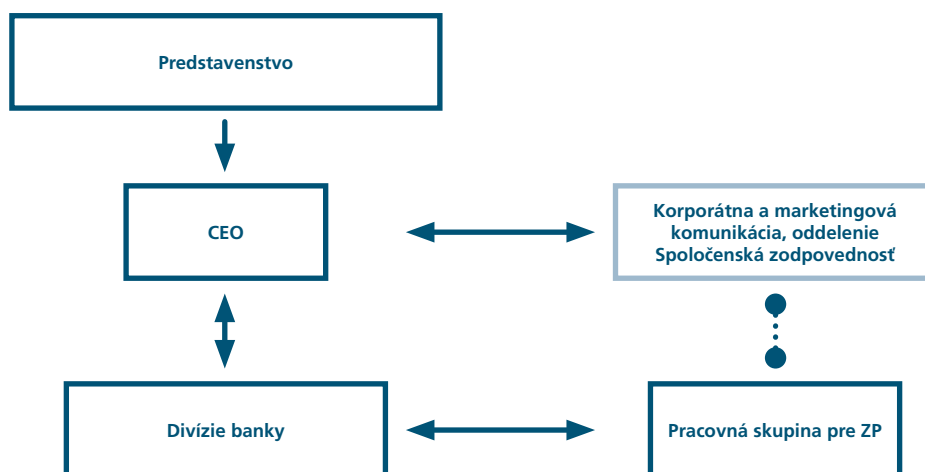
Legenda: xxxx splnené, projekt uzavretý

xx čiastočne splnené alebo v procese prípravy

xxx prevažne splnené, projekt neuzavretý

x nesplnené

Manažérsky model a stratégia



ODDELENIE SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ

Oddelenie je zaradené v organizačnej štruktúre banky ako súčasť odboru Korporátna a marketingová komunikácia, ktorý reportuje priamo generálnemu riaditeľovi. Oddelenie vedie manažér pre zodpovedné podnikanie, ktorý je zároveň členom medzinárodnej koordinačnej skupiny pre zodpovedné podnikanie materskej Intesa Sanpaolo. Úlohou oddelenia 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 sa jedná o jej vlastníkov, zamestnancov, alebo klientov. Výsledkom je implementácia spoločných politík a princípov zodpovedného podnikania.

Dialóg s partnermi

VÚB banka realizuje niekoľko programov, ktorých cieľom je dialóg a komunikácia s partnermi ovplyvnených 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 2015 boli implementované všetky opatrenia zamerané na oblasti, ktoré zamestnanci vytypovali ako problematické v poslednom zamestnaneckom prieskume. Počas celého roku realizujeme aj interné ankety na rôzne témy. Zamestnanci majú možnosť prostredníctvom intranetového formulára kľásť otázky priamo generálnemu riaditeľovi a stretnúť sa s ním na pravidelných raňajkách raz za mesiac. Viac v kapitole Zamestnanci.

Zisťovanie potrieb komúní je zabezpečené prostredníctvom stretnutí so zástupcami komúní, tretieho sektora, školstva a iných subjektov realizované oddelením 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 obidvoch 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 2015 sa BLF zameralo na tému zodpovedného dodávateľského reťazca a ekologickej efektívnosti.

Etika podnikania a manažment senzitívnych aspektov

Sme banka, ktorá sa zaviazala zodpovedne podnikat' a naši klienti, akcionári, zamestnanci i dodávatelia od nás očakávajú, že podnikáme eticky. Práve preto sa VÚB 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 2015 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 [☞](#).

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 musí 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 zaviazala riadiť dopady 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 2015 VÚB banka poskytla financovanie na jeden projekt malej vodnej elektrárne, ktorý spĺňal kritériá Equator Principles.

Politika nefinancovania zbraní

V súlade s hodnotami a princípmi Etického kódexu táto politika Intesa 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 sa 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 nanajvyššie 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 kóde, hlavným cieľom tejto politiky je zamedziť, aby sa VÚB a jej dcérske spoločnosti podieľali na financovaní činností a transakcií týkajúcich sa výroby zbrojného vybavenia ako aj obchodovania s týmto vybavením pre 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 Intesa 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 naďalej poskytuje najvyššiu možnú ochranu nielen retailovým klientom, ale aj klientom zaradeným do vyššej kategórie profesionálnych klientov. VÚB 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 prístupovať 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 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 svojím 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 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 sa 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 striktne nastavené interné pravidlá na predchádzanie praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu formou detekcie neobvyklých obchodných operácií. Za týmto účelom 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 pre účely prania špinavých peňazí a financovania terorizmu, podriadený priamo zástupcovi generálneho riaditeľa. Útvar je zodpovedný aj za detekciu neobvyklých 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 Riadenia rizík a zaoberá sa odhaľovaním podvodov a korupcie, pričom úzko spolupracuje hlavne s odborom Vnútorneho auditu a vnútornej kontroly 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 kódex a systéme hodnôt. Jednou z hodnôt VÚB 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 nasledovné:

- Banka vyžaduje, aby všetci zamestnanci jednali 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 neobvyklé prípady zahrňujúce ako zamestnancov tak 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 nasledovných 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

Vnútorň 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.). Vnútorň kontrolný systém sa skladá z troch úrovní: štatutárnej, výkonnej a kontrolnej.

Vnútorň audit

Banka má vytvorený útvar Vnútorného auditu a vnútornej kontroly, ktorý je nezávislým dohliadajúcim orgánom (útvar je priamo podradený dozornej rade banky, nie predstavenstvu). Jednou z jeho hlavných úloh je preverovanie funkčnosti vnútorného kontrolného systému, dodržiavanie externej a internej legislatívy vrátane Etického kódexu banky, preverovanie zlyhaní kontrolných systémov a podozrení na interný podvod.

Útvar vnútorného auditu a vnútornej kontroly v roku 2015 preveril vnútorň kontrolný systém vo všetkých firemných pobočkách, v približne polovici retailových pobočiek a taktiež 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 v súlade s trvalou udržateľnosťou a zodpovedným podnikaním.

NAŠI KLIENTI

Na konci roku 2015 mala VÚB banka 1 202 804 klientov (vrátane pobočky v Prahe).

	2015	2014	2013
Individuálni klienti	1 192 207	1 216 568	1 233 767
Firemní klienti	10 597	11 470	11 462
Spolu	1 202 804	1 228 038	1 245 229

INDIVIDUÁLNI KLIENTI

Ťažisko nášho záujmu leží v retailovom bankovníctve, kde poskytujeme služby viac ako 1,2 miliónom klientov:

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

V mnohých oblastiach bankovníctva pre túto klientelu si stále urdživame významné postavenie na trhu.

Individuálni klienti – členenie podľa veku

	2015	2014	2013
0 – 25	157 917	168 530	175 750
26 – 40	337 631	350 849	364 050
41 – 60	409 000	416 372	421 996
> 61	287 659	280 817	271 971

Priemerný vek klienta VÚB v roku 2015 bol 46,38 roka, teda približne rovnaký ako v predchádzajúcom období.

Individuálni klienti – priemerný vek

	2015	2014	2013
	46,38	45,89	45,42

Priemerná dĺžka vzťahu klienta s bankou v roku 2015 bola 12,78 roka, čo je viac ako v predchádzajúcom období.

Individuálni klienti – priemerná dĺžka obchodného vzťahu

	2015	2014	2013
	12,78	12,07	11,39

Individuálni klienti – členenie podľa dĺžky obchodného vzťahu s bankou

	2015	2014	2013
Menej ako 1 rok	67 119	75 823	85 886
2 – 4 roky	125 455	141 365	149 467
5 – 7 rokov	143 077	154 210	171 070
8 – 10 rokov	145 815	163 182	159 321
Nad 10 rokov	710 741	681 988	668 023

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. 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,
- spoločnosti vlastníkov bytov a nebytových priestorov (SVB) a vlastníci bytov a nebytových priestorov spravovaných Správcom

MUNICIPALITY (SAMOSPRÁVY)

VÚB banka zastáva pozíciu silného a spoľahlivého partnera aj v segmente samospráv. Kombináciou odborného prístupu a na mieru šitých ponúk z produktovej rady Samospráva realizujeme pre samosprávy stovky projektov. Vo veľkej miere sa podieľame na spolufinancovaní projektov podporených z fondov EÚ zameraných na rozvoj infraštruktúry miest, obcí a regiónov. Preklenovací úver VÚB banky svojím nastavením ponúka optimálne a flexibilné riešenie pre všetky aktuálne programové výzvy EÚ fondov, ktoré sú v súčasnosti prevažujúcou formou financovania investičných aktivít samospráv.

FINANČNÉ A KAPITÁLOVÉ TRHY

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

O dobrom prístupe ku klientom a budovaní dlhodobých vzťahov založených na dôvere a spokojnosti klienta svedčí aj skutočnosť, že v roku 2015 získala VÚB banka niekoľko ocenení. Ich prehľad je v úvodnej kapitole tejto správy.

BLIŽŠIE KU KLIENTOM**POBOČKOVÁ SIŤ**

VÚB banka poskytuje na Slovensku svoje produkty a služby v druhej najväčšej sieti retailových pobočiek. K 31. 12. 2015 bolo klientom k dispozícii 237 obchodných miest.

Počet obchodných miest

	2015	2014	2013
Retailové pobočky	193	196	200
Hypotekárne centrá	11	11	11
Firemné pobočky	32	32	32
Praha	1	1	1
spolu	237	240	244

Všetky pobočky VÚB banky a ich obchodné miesta 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 (18 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.

Počet pobočiek s bezbariérovým prístupom



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. Taktiež robia aktivity, ktoré sa týkajú zaistenia bezpečnosti prostriedkov klientov, či už je to bezpečnosť práce s internet bankingom alebo bezpečnosť týkajúca sa platobných kariet.

Od roku 2015 je služba KONTAKT dostupná cez volania z mobilu aj na skrátanom čísle *0200. V prípade, že si klient nevie spomenúť na telefónne číslo alebo ho nemá uložené v mobile, môže použiť kód VÚB, teda 0200. Volania na toto číslo sú dostupné zo všetkých mobilných sietí na Slovensku a v roku 2016 pribudne možnosť volať naň aj z pevných liniek.

BANKOMATY

VÚB banka sa počtom bankomatov zaraďuje na druhé miesto v rámci Slovenska. K 31. 12. 2015 mala VÚB banka 572 bankomatov.

Počet bankomatov



V roku 2015 sme rozšírili počet bankomatov s vkladovým modulom. Tzv. vkladomat umožňuje klientom urobiť vklad hotovosti nezávisle od otváracích hodín pracoviska cez bankomat v samoobslužných zónach. Sú nainštalované prevažne vo veľkých obchodných centrách.

Rok	2015	2014
Počet vkladomatov	12	5

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 na pokladnici pobočky. Alternatívou pre obchodníkov je zariadenie na vhadzovanie hotovosti v bezpečnostnom jednorazovom obale. Toto zariadenie umožňuje aj vloženie malého množstva mincí.

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 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 2015 realizovali držiteľia platobných kariet v sieti platobných terminálov VÚB banky transakcie s obrátom 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 2015 realizovalo už 66 % z celkového počtu kartových transakcií.

Pokrytie bezkontaktnými terminálmi VÚB banky

Rok	2015	2014	2013
Percento z počtu terminálov VÚB	63	42	26

BEZPEČNOSŤ

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

Ochrana dôverných informácií a súkromia klientov je pre nás samozrejmosťou. 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.

DIGITÁLNA BEZPEČNOSŤ

VÚB banka sa venuje osvete v oblasti digitálnej bezpečnosti a neustále posilňuje povedomie svojich klientov ohľadom rizík a podvodov, s ktorými sa môžu stretnúť v on-line prostredí pri uskutočňovaní finančných transakcií. Zároveň pravidelne vydáva bezpečnostné návody ako sa chrániť pred pokusmi podvodníkov

BEZPEČNOSŤ BANKOMATOV

Na zvýšenie bezpečnosti je na bankomatoch nasadená anti-skimmingová ochrana.

BEZPEČNOSŤ PLATOBNÝCH KARIET


Trend platiť kartou na internete neustále napreduje a rovnako s ním aj hrozba zneužitia. Z tohto dôvodu sme pre našich klientov vyvinuli a v roku 2015 uviedli niekoľko bezpečnostných inovácií

- **Internetový limit** – Naši klienti majú možnosť nastaviť si internetový limit prostredníctvom služieb elektronického bankovníctva. Držitelia kreditných kariet MasterCard a VISA si 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.
- **3-D Secure protokol** – Nakupovanie na internete je nový trend. Čoraz viac ľudí navštevuje a využíva rôzne e-shopy či online nákupy. Preto sme v roku 2015 priniesli našim klientom riešenie, ako za svoj online nákup zaplatia ešte bezpečnejšie (pri nákupe kartou VISA alebo MasterCard) a spustili sme bezpečnostný protokol 3-D Secure.
 - **3-D Secure protokol** je zabezpečená internetová platba, ktorá predstavuje technologicky najdokonalejší spôsob ochrany finančných prostriedkov pri platení kartou prostredníctvom internetu. Bezpečnosť spočíva v zabezpečení, aby sa údaje o platobnej karte nakupujúceho nedostali k obchodníkovi, ale priamo jeho banke. Druhou výhodou je, že samotnú platbu nakupujúci potvrdzuje ďalším bezpečnostným prvkom a to buď jednorazovým SMS kódom alebo bezpečnostným kódom, ktorý si vygeneruje cez Mobilný Token/Token. Tento nový proces platenia s kartou na internete je nielen bezpečnejší, ale nespájajú sa s ním žiadne poplatky pre klientov VÚB banky.
- **Bezkontaktné karty** – bezkontaktné karty VÚB banky obstáli v celoslovenských testoch bezpečnosti najlepšie. Bezpečnostná spoločnosť Nethemba testovala zabezpečenie 23 bezkontaktných kariet od siedmich rôznych bánk.
 - Kybernetickí experti už v roku 2012 varovali, že z bezkontaktných kariet sa dajú jednoducho a bez prelomovania šifier získať citlivé dáta, napríklad vyčítať históriu platieb aj výberov z bankomatov. Na jednej strane sa experti čudujú, prečo dáta nie sú šifrované, banky zas klientov upokojujú, že karty sú bezpečné. Pravdou však je, že každá druhá bezkontaktná platobná karta môže o svojom držiteľovi prezradiť, kedy a kde naposledy nakupoval a koľko peňazí tam minul. Karta si navyše pamätá aj dáta o výberoch z bankomatov. Citlivé dáta nie sú šifrované ani zaheslované, na ich čítanie stačí len smartfón s NFC technológiou a aplikácia, ktorá sa dá stiahnuť z Google Play. V teste spoločnosti Nethemba najlepšie obstáli štyri platobné karty VÚB banky. Zo žiadnej nevedeli hackeri vyčítať históriu transakcií, uložené tam boli len číslo karty a dátum expirácie.

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.

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 zamestnancom, 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 60 % klientov stále uprednostňuje osobný kontakt v pobočke.

Vstupné kanály na prijímanie podnetov

	2015*	%	2014*	%	2013*	%
Pobočková sieť (osobne)	7 110	60,17	7 665	63,56	7 058	57,30
Kontaktne centrum (telefonicky)	4 138	35,02	3 862	32,03	4 694	38,10
Ústredie banky (písomne)	569	4,81	532	4,41	566	4,60

* bez zarátania žiadostí

MERANIE SPOKOJNOSTI KLIENTOV

Po minulé roky sme vo VÚB banke 2 × ročne merali index Branch Customer Satisfaction, teda spokojnosť klientov s pobočkou. Tento výsledok sa následne premietol zamestnancom pobočiek do plátov. V roku 2015 sme zaviedli nový spôsob merania spokojnosti klientov, ktorý bol v prvej fáze aplikovaný iba na pobočky a v roku 2016 sa začne merať aj spokojnosť interného klienta.

MENEŽOVANIE SŤAŽNOSTÍ

Odbor Starostlivosť o klientov je akýmsi lievikom, v ktorom sa stretávajú všetky sťažnosti, reklamácie a podnety od klientov. Tieto sa zaznamenávajú, monitoruje sa ich progres, v mnohých prípadoch sa riešia priamo. Na odbore zvyčajne skončia tie náročnejšie, komplexnejšie a citlivé prípady, ktoré nie je možno vyriešiť priamo na pobočke alebo cez Call centrum.

V roku 2015 sa počet podnetov od klientov znížil, čo svedčí o zlepšení služieb zákazníkom.

Počet podnetov

	2015	2014	2013
	12 611	13 074	13 813

Niektoré podnety naši klienti adresovali priamo bankovej ombudsmanke Slovenskej republiky. V roku 2015 bolo 19 takýchto prípadov.

Počet podnetov klientov VÚB na bankovú ombudsmanku SR

	2015	2014	2013
	19	16	23

Ročne do banky príde oficiálnymi kanálmi zhruba 12 000 podnetov. Veľká väčšina reklamácií alebo sťažností súvisí s:

- platobnými kartami, prevodmi alebo nesprávne zaúčtovanými poplatkami, čo je dôsledkom obrovského množstva transakcií, ktoré sa vykonávajú,
- podnetmi na nefunkčnosť zariadení.

V minimálnej miere sú sťažnosti na:

- správanie a prístup zamestnancov,
- dodržiavanie bankového tajomstva.

RÝCHLA REAKCIA JE NESMIERNE DÔLEŽITÁ

Podnet klienta vyriešime priemerne za 11 dní. Veľa prípadov sa vyrieši priamo na pobočke a ďalšou obrovskou pomocou pre tím Starostlivosti o klientov je ich pandant v Kontaktnom centre, kde mu vieme hneď zodpovedať prípadné otázky. Na ústredí VÚB banky sa riešia zložitejšie prípady, riešenie trvá dlhšie. Vždy však musíme podnet vyriešiť a klientovi komunikovať stanovisko banky v rámci zákonom stanovenej lehoty 30 dní. Ak sa jedná o zahraničnú transakciu, zákonom stanovená lehota je dlhšia. Priemerná doba riešenia podnetov vo VÚB banke v roku 2015 bola 11,2 dňa, teda menej ako v predchádzajúcich rokoch.

VYHODNOCOVANIE PODNETOV A NAVRHOVANIE RIEŠENÍ

Všetky podnety od klientov nielen riešime, ale aj monitorujeme a vyhodnocujeme. Ak zaregistrujeme, že nám ich počet rastie, okamžite „začne blikat kontrolka“. Zisťujeme, čo sa deje, či nastala nejaká chyba v procese a riešime to. Ročne sa tímu Starostlivosti o klientov podarí implementovať 40–50 zlepšení na základe reakcií našich klientov.

ZBIERANIE SPÄTNEJ VÄZBY

Nielen sťažnosti, reklamácie, pripomienky, ale aj spätná väzba našich klientov je pre nás dôležitá. Ak dostaneme pozitívny feedback, veľmi sa z neho tešíme. Zvyčajne klienti zavolajú na kontaktné centrum, aby pochválili našich kolegov z prvej línie. Za minulý rok to bolo zhruba 50 pozitívnych reakcií, priamo na ústredie ich prišlo do 20.

- **Staffino** – V druhej polovici roka 2015 sme uskutočnili pilotnú prevádzku mobilnej aplikácie Staffino. Staffino je aplikácia určená pre smart telefóny (tiež je možné zanechať spätnú väzbu aj priamo cez stránku [☞](#), prostredníctvom ktorej klienti zanechávajú spätnú väzbu na naše pobočky, zamestnancov a produkty. Na každú takúto spätnú väzbu odpovedáme klientom do 24 hodín (v rámci pracovných dní), cez ktorú zákazníci môžu poslať svoj názor a skúsenosti s konkrétnym človekom, prevádzkou alebo produktom. Za dvojmesačný pilot Staffina nám klienti zanechali 757 hodnotení a z toho bolo 90 % pozitívnych. V roku 2016 spustíme ostrú prevádzku.
- **Deň klientov** – Spätnú väzbu si aktívne pýtame aj počas Dňa klientov. V roku 2015 sme sa návštevníkov pobočiek pýtali, ako boli spokojní so službami a obsluhou, aké odporúčania na zlepšenie by nám dali a samozrejme, či by VÚB odporučili ďalším klientom.
 - 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 v roku 2015 pýtali na spokojnosť s bankou, ochotou odporučiť našu banku ako aj oblasti, v ktorých očakávajú zlepšenia. Výsledky boli postúpené kompetentným útvarom banky, ktoré pracujú na inovácii produktov a služieb. V rámci Dňa klientov vítali našich klientov v pobočkách aj členovia predstavenstva banky. Každý klient dostal malú pozornosť vo forme darčeka a mal možnosť porozprávať sa priamo s riaditeľom pobočky.

HODNOTENIE KVALITY POBOČIEK

Od roku 2006 sme zaviedli systém odmeňovania 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 a pracovať na neustálom zlepšovaní sa. Naším cieľom je určiť silné a slabé stránky pobočky, spôsob zvýšenia kvality konkrétnej pobočky, a teda aj rastu počtu spokojných klientov.

Pri hodnotení kvality pobočiek sa zameriavame na tri oblasti:

- kvalitu obsluhy,
- kvalitu predaja,
- spokojnosť klientov.

Hodnotenie kvality prebieha na štvrtročnej báze a kvalita je hodnotená prostredníctvom ukazovateľov kvality. Celkovo máme nastavených 10 ukazovateľov kvality. S hodnotením kvality súvisí aj následné udeľovanie tzv. **certifikátov kvality**, ktoré získavajú iba tie pobočky, ktoré dosiahli výborné hodnotenie vo všetkých 3 oblastiach tzn. v obsluhu, predaji aj spokojnosti klientov.

ZAPNI

Odbor Starostlivosti o klientov koordinuje aj tzv. dobré nápady v programe Zapni, ktoré prichádzajú priamo od zamestnancov a sú zamerané na zlepšenie zamestnaneckej aj zákazníckej skúsenosti.

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 2015 svojim klientom nasledujúce zodpovedné produkty a služby:

PRODUKTY KTORÉ ZÍSKALI ODBORNÉ OCENENIA

MASTERCARD WORLD

V roku 2015 VÚB banka priniesla na trh jedinečnú prémiovú kreditnú kartu, ktorá v sebe spája užitočného spoločníka pri nakupovaní a spoľahlivého pomocníka pri riešení neštandardných situácií na cestách aj doma. Jej výnimočnosť s benefitmi pre zákazníka spočíva napríklad v ochrane tovaru zakúpeného kartou (poistenie pre prípad krádeže a náhodného poškodenia, predĺžená záruka na zakúpenú elektroniku), úrazové poistenie (vrátane poistenia úrazov pri zimných športoch na Slovensku) a poistenie zásahu Horskej služby na Slovensku, poistenie bezkontaktných platieb pre prípad zneužitia, hotovosť bez poplatku (peniaze z bankomatu si môže klient VÚB banky vybrať kdekoľvek na svete bez poplatku), dodatkové karty pre blízkych (až 3 dodatkové karty bez poplatku).

AMEX

Karta Blue od American Express získala ocenenie ako najlepšia kreditná karta na Slovensku. American Express BLUE a GOLD rozšírili svoju funkcionálnosť a priniesli nové služby, ktoré môžu všetci ich držiteľia využívať na ktoromkoľvek bankomate VÚB. Napríklad bezplatná zmena PINu, zistenie zostatku na účte (bez potreby tlačenia potvrdenky z bankomatu) alebo dobitie kreditu mobilného telefónu.

MODERNÉ BANKOVNÍCTVO S VÚB

Zmyslom inovácií je zjednodušiť život klientovi a priniesť mu služby, ktoré budú užitočné.

BEZKONTAKTNÉ TECHNOLOGIE

V roku 2015 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.

Počet vydaných bezkontaktných kariet VÚB banky

Rok	2015	2014	2013
Počet bezkontaktných kariet	677 286	528 981	428 604
% z celkového počtu kariet	52	41	33

VIRTUÁLNA DEBETNÁ KARTA

Trend digitalizácie na Slovensku napreduje a my naňho nadväzujeme rozširovaním ponuky špičkových a bezpečných možností vykonávania platieb. Platobná karta VISA Inspire Mobilné platby 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. Aplikácia Wave2pay zmenila smartfóny klientov VÚB na kreditné a debetné karty, umožnila im platiť jednoduchým priložením telefónu k čítačke POS terminálu. Je to rýchly, jednoduchý, moderný a čo je najdôležitejšie, bezpečný spôsob platby.

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.

PLATOBNÁ NÁLEPKA

Klienti VÚB banky môžu platiť mobilom aj bez NFC, respektíve ak ich telefón túto technológiu nepodporuje. Stačí si vybaviť platobnú nálepku VISA Inspire Wave 2 Pay, ktorú si klient nalepí napríklad na svoj smartfón alebo kľúčenkú a môže ňou platiť za tovary a služby všade tam, kde sú akceptované bezkontaktné platby.

PRIAME BANKOVNÍCTVO

Nová verzia internet a mobil bankingu je dostupná 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.

SKENER

Prechod na SEPA sme našim klientom vďaka technológiám uľahčili tak, aby si nový 24-miestny formát svojho čísla účtu nemuseli pamätať, či nosiť napísaný so sebou. V rámci mobil bankingu VÚB môžu plne využívať IBAN skener, či skener na snímanie QR kódov na faktúrach a čiarových kódov na šekoch. Systém automaticky a bezchybne predvyplní platobný príkaz.

ONLINE PŮŽIČKA

Do mobilnej aplikácie aj internetového bankovníctva v roku 2015 pribudli unikátne proklientske funkcionality, ktoré umožňujú klientom získať úver bez čakania v banke, z pohodlia domova, a to do niekoľkých minút:

- cez mobilný telefón,
- cez internet banking.

FINANČNÝ ROZPOČET EŠTE PREHLADNEJŠIE

Všetky transakcie klientov boli od 1. 1. 2015 automaticky zatriedené do 10 bankových platobných kategórií pre väčší prehľad v zákaznikovom rozpočte a financiách. Klienti si môžu vytvoriť 5 ďalších vlastných kategórií a tiež nastaviť limity pre dané kategórie, ktoré im povedia, v ktorom mesiaci míňali viac ako si naplánovali.

HELP LINE

Ak klient potrebuje poradiť s digitálnymi produktmi a službami alebo pomôcť pri ich aktivácii a používaní, môže sa obrátiť iPoradcov alebo si na špecializovanej stránke pozrieť videonávody.

BEZPLATNÉ WIFI PRIPOJENIE V POBOČKÁCH VÚB

VÚB banka od decembra 2015 na 106 retailových pobočkách umožňuje klientom využívať WIFI s názvom „VUB“. Stačí kliknúť na „Pripojiť“ a klienti môžu surfovať po internete, kým čakajú na vybavenie. Samozrejme zdarma a bez obmedzení. Okrem toho si klienti priamo na mieste môžu stiahnuť, nainštalovať a vyskúšať rôzne aplikácie a iPoradcovia im ukážu ako digitálne bankovníctvo vo VÚB v praxi funguje.

FINANČNÁ INKLÚZIA

PRODUKTY PRE SENIOROV

SENIOR KONTO

Špeciálny produkt – zvýhodnený balík služieb pre poberateľov dôchodkových dávok ponúka všetko, čo bežne dôchodca potrebuje k bežnému účtu: platobnú kartu zadarmo, zvýhodnený poplatok za vedenie účtu, platby u obchodníkov platobnou kartou zadarmo, službu Internet banking, pravidelný výpis z účtu – poštou, bezplatné zadávanie trvalých príkazov a inkás.

PRODUKTY PRE MLADÝCH

V roku 2015 VÚB banka ponúkala pre mladých niekoľko druhov zvýhodnených produktov a služieb.

- **Start Junior** – pre žiakov základnej školy od 8 rokov, ktorí sa učia správne hospodáriť s peniazmi. K účtu žiak dostane platobnú kartu, avšak Internet Banking je zriadený len pre rodiča ako zákonného zástupcu dieťaťa. Bonusom je zvýhodnené úročenie zostatku na účte.
- **VÚB Účet pre študentov** – zadarmo, pre študentov vo veku 15–26 rokov. K účtu študent získa platobnú kartu, môže uskutočňovať mobilné platby (VISA Inspire Wave2Pay), uskutočňovať transakcie cez Internet banking a Mobil banking a rýchle platby pomocou aplikácie VÚB VIAMO priamo na telefónne číslo, a pravidelne si sporiť vďaka službe Flexisporenie.
- **VÚB Účet pre mladých** – pre mladých ľudí, ktorí už skončili vysokú školu a sú vo veku 20–26 rokov. Tento zvýhodnený účet je podporou pri vstupe do pracovného života. Okrem tradičných funkcionalít ponúka prehľadný internet banking s pohodlným prístupom cez počítač, tablet, či mobil, až 5 sporiacich účtov a tiež pravidelné sporenie (Flexisporenie).
- **Flexipôžička** je jednou z možností, ako si môžu študenti financovať svoje štúdium. V roku 2015 bol tento produkt pre nezaujem študentov zrušený, avšak ku koncu 1. kvartála objem úverov činil spolu 114 150 EUR.
- **Hypotéka pre mladých** – zvýhodnená, dotovaná hypotéka pre mladých do 35 rokov, ktorí potrebujú investovať do kúpy, výstavby, rekonštrukcie alebo modernizácie nehnuteľnosti. Výhodou tohto produktu je nižšia splátka, nižší úrok 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. Okrem finančnej úspory umožňuje hypotéka pre mladých znížiť splátky na polovicu alebo odložiť splátky istiny po dobu dvoch rokov pri narodení dieťaťa. V roku 2015 bolo poskytnutých takmer 4 400 zvýhodnených hypoték pre mladých v objeme vyše 270 miliónov eur.

Hypotéky pre mladých

Rok	2015	2014
Objem poskytnutých úverov v EUR	271 723 487	220 000 000
Počet poskytnutých hypoték	4 389	4 000

PODPORA TRETIEHO SEKTORA

DOBRY ANJEL

Debetná karta Maestro Dobrý anjel získala v roku 2015 ocenenie za najlepší finančný produkt. Odborníci z radov ekonomických novinárov, zástupcov vysokých škôl, ekonomických serverov, finančných poradcov a profesijných asociácií ocenili predovšetkým jej charitatívny rozmer – jedno percento z uskutočnených platieb ide na konto neziskovej organizácie Dobrý anjel, ktorá pomáha onkologickým pacientom a rodinám s ťažko chorými deťmi. Toto percento nedaruje majiteľ karty, ale v jeho mene VÚB banka.

Počet vydaných bezkontaktných kariet VÚB banky

Rok	2015	2014	2013
Počet vydaných kariet Dobrý Anjel	40 267	36 797	31 832
Príspevok od VÚB v eurách (1% z uskutočnených platieb kartami klientov)	385 573	315 981	256 080

PODPORA PODNIKANIA

Podnikať na Slovensku nie je vôbec jednoduché, to dosvedčí takmer každý podnikateľ alebo živnostník. Potrebuje určitý kapitál na rozbehnutie svojho podnikania a ak už biznis naštartoval, ľahko sa môže stať, že sa dostane do platobnej neschopnosti. Odvodové zataženie je vysoké, domôcť sa zaplatenia faktúr je niekedy náročné a ak sa k tomu pridruží kúpa, rekonštrukcia alebo modernizácia výrobných zariadení, podnikateľ si jednoducho potrebuje požičať. Začínajúci podnikatelia a živnostníci to majú pri vybavovaní pôžičky ešte ťažšie. Svoje podnikanie nemajú ešte rozbehnuté, chýba im stabilný príjem a musia banku presvedčiť, že ich podnikateľský zámer bude v budúcnosti vynášať. VÚB banka preto ponúka niekoľko druhov úverov, ktoré sú určené pre podnikateľov a malé firmy.

PROFI ÚVER PRE ZAČÍNAJÚCICH PODNIKATEĽOV

Profi úver je bankový produkt určený predovšetkým pre malých a stredných podnikateľov a na podporu start-upov. Má zjednodušený proces schvaľovania a predkladania dokladov a poskytuje sa vo výške min. 1 600 EUR a maximálne 332 000 EUR. Slúži na financovanie podnikateľských potrieb bez nutnosti preukazovať účel poskytnutých peňazí, vyžaduje minimálne množstvo dokumentov, žiadosť je posúdená už do 24 hodín od predloženia dokladov a klient má možnosť zvoliť si aj poistenie schopnosti splácať úver. V roku 2015 VÚB banka poskytla Profi úvery v celkovom objeme vyše 125 miliónov eur.

Rok	2015	2014
Objem poskytnutých úverov v EUR	125 894 210	109 358 302

PROFI ÚVER S FINANČNÝM RUČENÍM

Bezúčelový úver na podnikanie, ktorý zabezpečí financovanie prevádzkových alebo investičných potrieb klienta. Minimálna doba podnikania žiadateľa nie je stanovená ako a výška pôžičky je od 1 600 až do 332 000 eur.

PROFIHYPO ÚVER

Zvýhodnený podnikateľský úver ponúka riešenie, ako získať finančné prostriedky až do výšky 500 tis. eur so splatnosťou až 15 rokov. Je určený na refinancovanie a financovanie hnutelného majetku a môže byť účelový, bezúčelový alebo účelový pre vybraných členov profesijných komôr (napr. Slovenská komora zubných lekárov, Slovenská lekárska komora) alebo ako investícia do nehnuteľnosti určenej na podnikanie (nadobudnutie, výstavba, rekonštrukcia) či na splatenie existujúcich úverov.

FLEXI ÚVER PRE POĽNOHOSPODÁROV

Podnikanie v poľnohospodárstve je odlišné od iných druhov podnikania, hlavne čo sa týka sezónnosti, získavania platieb za tovar, či podporou rôznych činností z prostriedkov Európskej únie. Vyžaduje špeciálny prístup a produkty šité na mieru. FLEXI úver pre poľnohospodárov vychádza farmárom v ústrety a slúži na preklopenie obdobia medzi potrebou financovania prevádzkových nákladov potrebných na vykrytie zvýšených finančných potrieb hlavne v období zakladania úrody a zberových prác a vyplatením dotácií z Poľnohospodárskej platobnej agentúry. VÚB dokonca umožňuje farmárom predfinancovať až dve dotačné obdobia. Tento typ úveru je vhodný aj na financovanie pôdy, nákup poľnohospodárskej pôdy na výrobné účely, financovanie agrotechniky a technológií.

FLEXI PÔDA

Je investičný úver na nákup poľnohospodárskej pôdy, ktorý farmári môžu využiť na nákup poľnohospodárskej pôdy s výhodou flexibilných spôsobov splácania, napríklad vždy v čase vyplácania dotácií, či možnosťou refundácie.

PODPORA START-UPOV

VÚB banka podporuje začínajúcich podnikateľov a start-upov aj inými spôsobmi ako je poskytnutie konkrétnych bankových produktov či služieb. Najvýznamnejšími formami podpory je priama spolupráca, poskytnutie know-how a poskytnutie grantov či finančných darov určených na vzdelávanie pre začínajúcich podnikateľov. V roku 2015 sme sa zamerali na:

- **Impact HUB**

Impact HUB je medzinárodná platforma coworkingov zameraná na podporu inovatívnych a spoločensky prospešných nápadov. Nádejné startupy sme podporili formou projektu *Impact inkubátor*, ktorý v bratislavskom Impact HUB zorganizovalo OZ HUBBA. Impact inkubátor je inkubačný a vzdelávací program pre startups, ktorého cieľom je pomôcť zrealizovať nápady, ako svet zmeniť k lepšiemu, premeniť podnikateľské sny na skutočnosť a získať pre ne investorov. Autorom rozbehnutých projektov zas pomohol získať cenné know-how na zefektív-

nenie podnikanie. Mladí podnikatelia dostali šancu učiť sa od profesionálov, ako premeniť nápad na prosperujúci biznis, vytvoriť si udržateľný biznis plán, získať základy napríklad v oblasti legislatívy, marketingu či účtovníctva. Prihlásené projekty sa orientovali na spoločensky zodpovedné podnikanie v 5 kategóriách (Vzdelávanie, Inovatívna služba, Inovatívny produkt, Spoločensky prospešný projekt a Green technológie).

▪ Vzdelávanie pre začínajúce podnikateľky

V roku 2015 zorganizovala VÚB banka spoločne s mesačníkom Evita 7. ročník vzdelávacieho projektu VÚB Akadémia pre podnikavé ženy. Vďaka pomoci a podpore od VÚB dostali projekty a biznis zámery mladých žien reálnejšie kontúry. Medzi podnikateľské nápady, ktoré sme do akadémie vybrali, patrili napríklad: aplikácia pre rodiny s deťmi, detské športové aktivity, zdravá strava a kozmetika, joga pre seniorov, manažment svadiieb, či zážitkové pobyty. Účastníčky mali možnosť využiť nielen prednášky a workshopy, a tiež individuálne konzultácie. Vyskúšali si tímovú prácu pri nastavení biznis plánu a jeho prezentáciu pred porotou odborníkov. Tri dni prednášok pomohli účastníckam 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 biznis plán a nechýbali ani rady marketingových expertov z banky, ako si najlepšie urobiť reklamu. Najúspešnejšie absolventky si okrem vedomostí a skúseností odniesli aj zaujímavé ceny v podobe mentoringu z oblasti účtovníctva, biznis plánu, financií a členstvo v Impact Hub.

INOVOVANÉ PRODUKTY – SLUŽBA ZÁKAZNÍKOM

HYPOTÉKA

VÚB banka je dlhodobo jednotkou v úverovaní bývania. V roku 2015 bola opätovne, už po štvrtýkrát za sebou, vyhlásená za najlepšiu banku v oblasti financovania nehnuteľností. Ocenenie CIJ Awards Slovakia, ktoré udeľuje prestížny odborný magazín Construction Investment Journal, je pre banku potvrdením tej najvyššej kvality financovania nehnuteľností.

VÚB ÚČET A VÚB ÚČET MAGNIFICA

Za posledné roky sa správanie klientov bánk výrazne zmenilo. Dnes je využívanie služieb elektronického bankovníctva úplným štandardom, obsluha účtu sa presúva z počítača do mobilu či tabletu a vlastníť k bankovému účtu platobnú kartu je niečo, čo každý klient považuje za samozrejmosť. Klienti dnes požadujú produkty, ktoré sú užitočné a ich používanie je jednoduché. Chcú vedieť za čo platia, ale ešte viac potrebujú odpoveď na otázku „čo za to mám“. Preto sme v roku 2015 pripravili nový benefičný program, vďaka ktorému môžu klienti ušetriť 50 % alebo až 100 % z ceny mesačného poplatku.

SPORENIE

Slováci si uvedomujú dôležitosť sporenia. Ušetriť financie sa snaží takmer 60 % obyvateľov, avšak pravidelne sporiť sa darí len 15 % Slovákov. Päťina obyvateľov Slovenska tvrdí, že nedokáže sporiť kvôli splácaniu úverov a dlhov. VÚB banka v roku 2015 uviedla na trh alebo inovovala nasledovné produkty:

- **Šetripôžička** – zvýhodnená pôžička zameraná na sporenie. Je dostupná ako bezúčelový úver alebo ako pôžička na refinancovanie. Pri pravidelnom splácaní VÚB 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.
- **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.

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,
- web stránok,
- sociálnych sietí.

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

Pre 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.

INŠTRUKTÁŽNE VIDEÁ

Na vysvetlenie a uľahčenie práce s internet bankingom sme pre našich klientov pripravili sériu krátkych inštruktážnych videí, v ktorých radíme klientom ako si poradiť s produktmi a službami digitálneho bankovníctva. Sú to vlastne manuály vo forme jedno- až dvojminútových video návodov s radami ako postupovať pri jednotlivých úkonoch. Sú umiestnené na web stránke, v online médiách a na sociálnych.

K animovaným návodom pribudli aj hrané vtipné edukatívne videá na báze častých otázok a odpovedí, napríklad

- Prečo nedajú taký úrok, ako je v reklame, aj mne?
- Prečo si banka účtuje poplatok za vklad alebo výber peňazí?
- Poslala som omylom peniaze na iný účet, prišla som o ne?
- Počula som, že niekto zabudol peniaze v bankomate, to už o ne príde?
- Vadí mi, že nemôžem platiť bezkontaktne viac ako 20 €.
- Ako si mám porovnať výhodnosť pôžičky, jeden má taký úrok a druhý onaký a potom je úplne iný.
- Bojím sa používať internet banking. Písali o nejakom phishingu.
- Čo je IBAN, to už nebudem mať svoje číslo účtu?
- Chcela som zobrať hypotéku 70 000 € a schválili mi len 56 000 €. Nerozumiem prečo.

PROFESIJNÉ ZDRUŽENIA

Vo VÚB 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 2015

Plnenie cieľov	Stav
<p>Bežná prevádzka a vylepšenia aplikácie GPS v skupine VÚB</p> <p>V roku 2015 VÚB banka spolu s dcérskymi spoločnosťami realizovala v rutínnej prevádzke hodnotiaci proces v aplikácii GPS. Systémy založené na princípoch merania výkonu, jednoduchosti a solidarity uplatňujú dôslednosť a zrozumiteľnosť pri hodnotení výkonu zamestnancov boli doplnené pre manažérske pozície ústredia jednotnou schémou hodnotenia kvality zamestnancov prostredníctvom modelu kompetencií. HR implementovalo nové kroky v procese hodnotenia a stanovenia odmien zamestnancov ústredia s cieľom zvýšiť transparentnosť na seba nadväzujúcich procesov, kvalitné zapojenie jednotlivých rolí do procesu zahŕňajúc kvalitnú prípravu, realizáciu ako aj nadväzujúce procesy v stanovení konkrétnej výšky ročnej odmeny zamestnanca, ktorej značná časť je výsledkom automatického previazania výpočtu na dosiahnutý stupeň celkového hodnotenia zamestnanca.</p>	■
<p>Príprava nového systému odmeňovania v ROS v súlade s retailovou stratégiou pre rok 2016</p> <p>HR v spolupráci s retailom a kontrollingom pracovalo na úprave odmeňovacej schémy pre zamestnancov retailovej obchodnej siete s cieľom implementácie retailovej obchodnej stratégie so zameraním na posun od kvantity ku kvalite a to s vyšším dôrazom na:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ spokojnosť klienta, ▪ aktívne produkty, ▪ ochranu existujúceho portfólia, ▪ segmentový prístup, ▪ tímovú spoluprácu, ▪ flexibilnú prioritizáciu. <p>Súčasťou upravenej schémy bolo aj prehodnotenie základných nastavení (provízie sadzby, cieľová odmena, váhy, úroveň hodnotenia, krivka pre výplatu odmeny, frekvencia) s neutrálnym dopadom do personálnych nákladov. Schéma bola predložená na schválenie predstavenstvu banky a odborovej organizácii ako model, ktorý bude v praxi použitý od roku 2016.</p>	□
<p>Stážuj a pracuj</p> <p>V rámci programu program „Stážuj a pracuj“ sme v uplynulom roku zverejnili 10 oblastí, do ktorých sa mohli prihlásiť študenti vysokých škôl. Celkovo sa do tohto programu prihlásilo približne 150 študentov, z ktorých boli vybraní 11 stážisti. Tí absolvovali školenia z oblasti bankovníctva vo všeobecnosti, ale spoznali aj značku banky, jej produkty a procesy v detailoch. V tomto roku sme sa zamerali aj na školenie a rozvoj komunikačných zručností a asertivity, a taktiež sme pre stážistov pripravili kariérne poradenstvo a stáž priamo na našej vlajkovej pobočke. Stážisti pôsobili 4 mesiace na útvaroch podľa jednotlivých oblastí. Viacerých z nich sme po skončení stáže zamestnali vo VÚB na plný pracovný úväzok, prípadne s nimi pokračujeme v tréningovom programe a spolupráci naďalej. Nakoľko sa nám tento program veľmi osvedčil, budeme v ňom pokračovať aj v roku 2016.</p>	□
<p>Prijímanie nových zamestnancov</p> <p>V roku 2015 sme zrealizovali približne 500 nástupov nových zamestnancov. Manažérske pozície v retailovej obchodnej sieti boli vo väčšine prípadov obsadené internými kandidátmi, ktorých pripravujeme na rolu manažéra v programe „Manažérska lavička“. Ide o rozvojový program, ktorého cieľom je identifikácia, rozvoj a príprava budúcich manažérov ROS spomedzi zamestnancov a manažérov malých pobočiek. Do tohto programu bolo spolu zaradených 40 retailových kolegyň a kolegov. S „Manažérskou lavičkou“ by sme radi pokračovali aj v roku 2016.</p>	□
<p>Výstupy zamestnancov</p> <p>V porovnaní s predchádzajúcim rokom (13,4 %) predstavujú výstupy zamestnancov na úrovni 15,7% zvýšenie. Celkovo odišlo 513 zamestnancov, z čoho bolo 375 žien a 138 mužov. Okrem vonkajších činiteľov sme sa snažili fluktuáciu znížiť aj ďalšími postupmi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vypracovanie adaptačného plánu pri nástupe každého zamestnanca, ▪ pravidelné stretnutia s novými zamestnancami počas ich skúšobnej a adaptačnej doby, ▪ realizácia motivačných rozhovorov so zamestnancami po adaptačnej lehote so zámerom získať spätnú väzbu ▪ zvýšenie kvality náborových nástrojov pri kľúčových pozíciách, ▪ väčší dôraz na prácu s podriadenými v prípade koučingu manažérov, ▪ koncept mentoringu, ktorý skvalitnil a urýchlil prípravu novoprijatých zamestnancov na budúci výkon práce. <p>Vďaka tomuto konceptu sa tiež posunula odchodovosť novoprijatých zamestnancov do 3 mesiacov po nástupe,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ prevencia riešenia personálnych problémov prostredníctvom HR partnerov v regiónoch i na ústredí, ▪ realizácia rozhovorov pri ukončení pracovného pomeru, zisťovanie dôvodov odchodov a následná práca s týmito informáciami, ▪ zavedenie elektronického spôsobu zaznamenávania a vyhodnocovania dôvodov odchodovosti, čo nám umožní lepšie a prehľadnejšie spracovávať získané informácie a tiež pracovať na ich odstránení. 	□

Plnenie cieľov	Stav
<p>Interná databáza EvCa</p> <p>Aby sme zefektívniťi narábanie s ľudským potenciálom a zlepšili budovanie internej databázy kandidátov uviedli sme do produkcie internú databázu kandidátov „EvCa“ (Evidence of Candidates). Veríme, že s jej pomocou bude náborový proces ešte efektívnejší a zlepšíme tak tiež komunikáciu s kandidátmi. Zároveň sme tým zabezpečili lepšiu kontrolu nad doručenými súhlasmi na spracovanie osobných údajov od kandidátov v rámci projektu PDPA.</p>	■
<p>Stabilizačný a motivačný program</p> <p>V roku 2015 sme pokračovali v nominácii zamestnancov banky do programu Kľúčových zamestnancov s cieľom udržať fluktuáciu tejto kategórie zamestnancov na želanej úrovni. Pre zamestnancov v jednotlivých kategóriách (talenti, kľúčoví zamestnanci a nástupníci) bol podľa individuálnych motivátorov pripravený osobitný program zameraný najmä na konkurencieschopnosť ich odmeňovania a osobitné vzdelávacie programy.</p> <p>Okrem tohto programu sme na zníženie fluktuácie nastavili viacstupňový výberový proces zamestnancov, ktorého súčasťou je aj detailné zisťovanie pohnútok, ktoré kandidátov motivujú pracovať a pripravili sme si interné hodnotiace centrá.</p>	■
<p>Spolupráca s chránenými dielňami</p> <p>V našej banke cielene podporujeme fungovanie chránených dielní kúpou ich produktov a služieb. V priebehu roka 2015 šlo celkovo o sumu vyše 60 600 eur. Táto suma predstavuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nákup darčkových predmetov, ▪ služby potlače (logo banky na reprezentačné predmety), ▪ catering na niektoré akcie organizované VÚB. <p>Investované financie sú vnímané ako pridaná hodnota pre banku, klientov a zamestnancov zároveň. Ide o príležitosť ako prepojiť spoločenskú zodpovednosť a každodenný biznis banky.</p>	□
<p>Elektronická spätná väzba</p> <p>Keďže sa nám v banke osvedčila novo zavedená forma spätnej väzby zo školení, v roku 2015 sme v nej úspešne pokračovali. Elektronický dotazník je veľmi jednoduchý na vyplnenie a časovo nenáročný. Zameriava sa na tieto oblasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ príprava pred školením (viem prečo idem na tréning?), ▪ spätná väzba na kvalitu školenia a lektora (celková spokojnosť), ▪ zdieľanie informácií s kolegami (podpora tímového učenia sa), ▪ priestor na uplatnenie poznatkov (využívanie v praxi). <p>Na základe elektronickej spätnej väzby získavame dáta pre hodnotenie kvality dodávateľov, môžeme lepšie plánovať tréningy na ďalšie obdobie, podporujeme implementáciu poznatkov a zdieľanie, sledujeme efektívne využívanie rozpočtu. V neposlednom rade zrušením papierových dotazníkov prispievame k šetreniu životného prostredia.</p> <p>V roku 2016 budeme implementovať nový vzdelávací portál VÚB Akadémia, ktorý poskytne jednoduchý a prehľadný prístup k informáciám o vzdelávaní, k prihlasovaniu na vzdelávacie aktivity a umožní viaceré nové funkcionality, ako napríklad zavedenie kreditového systému do adaptačnej prípravy nových zamestnancov. Prostredníctvom portálu budeme pokračovať v elektronickej spätnej väzbe.</p>	□
<p>Výmena HR systému</p> <p>V roku 2015 bol kľúčovým projektom úseku Ľudské zdroje výmena systému Odysea na nový systém EGJE. Výsledkom bolo úspešné nasadenie nového systému do ostrej prevádzky od 1. 1. 2016. Novinkou je zavedenie elektronickeho dochádzkového systému, ktorého cieľom je uľahčiť dennú evidenciu dochádzky zamestnancom banky ako aj jej schvaľovanie na konci mesiaca nadriadenými. Predstavuje významnú úsporu kancelárskeho papiera. Výsledným efektom je aj zjednodušenie nadväzujúcich procesov (mzdová uzávierka, objednávanie stravných lístkov, reporting).</p>	■

Aktivita začatá aj dokončená v 2015 ■

Aktivita začatá v 2015 a pokračujúca v 2016 □

ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV

Štruktúra zamestnancov podľa typu pracovnej zmluvy

	2015	%	2014	%	2013	%
Doba neurčitá	2 916	84,38	2 952	84,51	2 949	84,62
Doba určitá	540	15,63	541	15,49	536	15,38

Štruktúra zamestnancov podľa typu úväzku

	2015	%	2014	%	2013	%
Plný úväzok	3 435	99,39	3 482	99,69	3 473	99,66
Krátený úväzok	21	0,61	11	0,31	12	0,34

Štruktúra zamestnancov podľa typu pozície a pohlavia

	%
Vyšší riadiaci pracovníci	1,71
Muži	1,33
Ženy	0,38
Strední a nižší riadiaci pracovníci	13,6
Muži	4,8
Ženy	8,8
Administratívni pracovníci	84,69
Muži	20,95
Ženy	63,74

Štruktúra zamestnancov pobočiek podľa kategórie a pohlavia

	%
Riadiaci pracovníci	6,39
Muži	1,56
Ženy	4,83
Rodinní bankári	36,66
Muži	5,61
Ženy	31,05
Ostatní	9,32
Muži	0,46
Ženy	8,85

Štruktúra zamestnancov podľa veku

	%
Menej ako 30 rokov	22,57
31 – 50 rokov	61,57
50 a viac rokov	15,86

Štruktúra zamestnancov podľa vzdelania a pohlavia

	%
VŠ vzdelanie	58,05
Muži	18,31
Ženy	39,74
SŠ vzdelanie	41,26
Muži	6,35
Ženy	34,92
Iné	0,69
Muži	0,25
Ženy	0,43

Priemerná dĺžka pracovného vzťahu v rokoch

	Muži	Ženy	Spolu
2015	8,69	11,14	10,45
2014	8,59	11,36	10,55
2013	8,32	11,09	10,37
2012	7,93	10,82	10,05

Štruktúra zamestnancov podľa regiónu a pohlavia

	Muži	Ženy	Spolu
Bratislavský	625	961	1 586
Banskobystrický	58	292	350
Košický	49	200	249
Nitriansky	37	209	246
Prešovský	45	248	293
Trenčiansky	45	181	226
Trnavský	34	196	230
Žilinský	43	233	276
Spolu	936	2 520	3 456

Štruktúra zamestnancov podľa štátnej príslušnosti

	Muži	Ženy	Spolu
Slovensko	929	2 517	3 446
Česká republika	6	3	9
Taliansko	1	0	1
Spolu	936	2 520	3 456

Zamestnanci na rodičovskej dovolenke

Počet zamestnancov, ktorí majú nárok a čerpajú rodičovskú dovolenku	374
Muži	2
Ženy	372

VÝSTUPY ZAMESTNANCOV


V porovnaní s predchádzajúcim rokom (13,4 %) predstavujú výstupy zamestnancov na úrovni 15,7 % zvýšenie. Celkovo odišlo 513 zamestnancov, z čoho bolo 375 žien a 138 mužov. Okrem vonkajších činiteľov sme sa snažili znížiť fluktuáciu aj nasledovnými 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.

Výstupy podľa veku a pohlavia		%
Spolu	283	100
Muži	78	27,56
Ženy	205	72,44
<= 30	107	37,81
31 – 50	143	50,53
> 50	33	11,66

Výstupy podľa regiónu	Muži	Ženy	Spolu
Bratislavský	5	21	26
Banskobystrický	51	75	126
Košický	6	12	18
Nitriansky	3	17	20
Prešovský	2	28	30
Trenčiansky	4	20	24
Trnavský	2	19	21
Žilinský	5	13	18
Celkový súčet	78	205	283

PRIJÍMANIE NOVÝCH ZAMESTNANCOV

Pravidlá, ktorými sa riadime pri náboe 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 poselať 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 pre 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 zamestnancovi vyplatená motivačná odmena. Pre študentov VŠ ponúkame možnosť zamestnať sa v rámci programu „**Stážuj a pracuj**“.

Prijímanie zamestnancov v roku 2015

Spolu	475
Muži	150
Ženy	325

Prijímanie zamestnancov podľa pohlavia a veku

	%
Spolu	100
Muži	31,58
Ženy	68,42
<= 30	57,89
31 – 50	38,74
> 50	3,37

Prijímanie zamestnancov podľa regiónu

	Muži	Ženy	Spolu
Banskobystrický	9	28	37
Bratislavský	109	153	262
Košický	5	19	24
Nitriansky	5	22	27
Prešovský	2	28	30
Trenčiansky	5	28	33
Trnavský	7	21	28
Žilinský	8	26	34
Celkový súčet	150	325	475

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 **systemom 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 ciele 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 svojím 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	2015
Spolu	42
Muži	16
Ženy	26
Percento povýšených zamestnancov	1,21 %

ODMEŇOVANIE

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

Základným nástrojom pre 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,
- dopadu na výsledky spoločnosti,
- core biznisu a podpory,
- práce s dôvernými informáciami,
- iniciatívy a kontroly výsledkov,
- vedomostí a skúseností,
- riadenia a samostatnosti.

System 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.

Zamestnanci, ktorí sú každoročne hodnotení	Počet	%
Muži	936	27,08
Ženy	2 520	72,92
Spolu	3 456	100

BENEFITY

Banka poskytuje všetkým zamestnancom bez ohľadu na pracovné zaradenie širokú škálu benefitov (t.j. finančných a nefinančných výhod). VÚB 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. Súčasť 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 2015 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 flexibilná pracovná doba (začiatok voliteľný medzi 7.00 – 9.00 a koniec medzi 16.00 – 19.00 hod.), štyri dni voľna ročne na prehĺbenie 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 2015:

- 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 2015 (v tis. eur)

Poistné a úrazové zmluvy	100,00
Príspevok pri pracovnom výročí	292,05
Príspevky pre deti/študentov	0
Kultúrne a rekreačné aktivity	153,34
Príspevky pre zdravotne postihnuté deti	0

Zvýhodnené produkty pre zamestnancov

Hypotéky (počet)	518
Vyplatené hypotéky celkom (v tis. eur)	36 249
Úvery (počet)	1 004
Vyplatené úvery celkom (v tis. eur)	7 946

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 užívateľia 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 2015 sme zrealizovali v priemere 6 tréningových dní na 1 zamestnanca VÚB vo forme učebňového vzdelávania a 2 dni vo forme elektronického vzdelávania.

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

Vyšší riadiaci pracovníci	26
Muži	24
Ženy	2
Strední a nižší riadiaci pracovníci	172
Muži	93
Ženy	78
Administratívni pracovníci	99
Muži	48
Ženy	51

Vzdelávanie podľa typu

Vzdelávanie v učebni (% hodín)	70
Diaľkové vzdelávanie (% hodín)	30
Počet účastníkov	3 757
Počet hodín poskytnutého vzdelávania spolu (v učebni a diaľkové)	245 207
Počet hodín vzdelávania na zamestnanca	65

Vzdelávanie podľa obsahu	%
Manažérske	12,26
Obchodné	19,58
Prevádzkové	10,72
Úverové	11,92
Finančné	15,31
Osobitné	20,80
IT	6,06
Jazykové	3,35

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 2015 sme prijali **125** návrhov na zlepšenie procesov v banke, z nich **7** bolo uvedených do praxe. Od spustenia programu sa do praxe zaviedlo už **144 dobrých nápadov**.

ZAMESTNANECKÝ PRIESKUM

Na základe anonymného zamestnaneckého prieskumu z roku 2014 a následných focus groups boli navrhnuté oblasti zlepšenia, ktoré boli implementované v roku 2015.

Priorita	Akčné kroky	Plnenie
Finančná motivácia zamestnancov	Prehodnotiť nastavenie základných pravidiel systému odmeňovania (napr. základ na výpočet odmien, nárok na odmeny, príprava rozpočtu určeného na odmeny atď. s cieľom zjednodušiť a zvýšiť transparentnosť pravidiel). Zverejniť bankové ukazovatele KPI na r. 2015 čo najskôr.	✓
Benefity – VÚB produkty	Všetky zmeny produktov by sa mali prehodnocovať aj z pohľadu výhod pre zamestnancov. Vytvoriť pravidlá na refinancovanie hypoték zamestnancov.	✓
Rovnováha medzi prácou a súkromím	Pripraviť koncept práce z domu „Home Office“ a realizovať pilot.	V procese
Byrokracia	Každé oddelenie v roku 2015 dodá najmenej 1 návrh na zníženie „papierovačiek“ v banke	✓
	Zredukovať interné predpisy.	✓
Komunikácia a spolupráca	Na ústredí vytvoriť telefonickú poradenskú asistenciu pre pobočky.	✓
	Nastaviť nové pravidlá kultúry komunikácie (ďakujem a vyjadrenie uznania).	✓
	Zaviest' nové formy na podporu spolupráce a dôvery (neformálne stretnutia mimo banky, dobrovoľné spoločné výlety aj s rodinou).	V procese
	Povoliť sociálne siete (Facebook, Linked In) vo VÚB.	✓
	Pripraviť a zaviesť mentoring na ústredí.	V procese

DIVERZITA A ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

VÚB 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 2015 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 diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.

Väčšina našich zamestnancov sú ženy – v roku 2015 pracovalo v banke 73 % žien z celkového počtu 3 456 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 42.

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 2015 sme zaznamenali 2 takéto prípady.

Napriek vyššie opísaným opatreniam vykonaným v rámci školení o bezpečnosti práce, prevencie a kontroly rizika sme v roku 2015 evidovali 4 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	4
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. Vztahuje 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	18,25
Percento zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje Kolektívna zmluva	100
Počet dní neprítomnosti z dôvodu odborových aktivít (celkové voľno poskytnuté organizátorom odborov)	500
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. 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. Pri podpore vnímania značky, hodnôt a, samozrejme, aj biznisu využívame všetky kanály internej komunikácie vrátane plagátov, intranetu, newslettera, 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 2015 zamestnanecká súťaž **VÚB Superliga**.

AKCIONÁRI

Aktionári banky a ich štruktúra

ZÁKLADNÉ IMANIE A AKCIE VÚB, A.S.

Základné imanie vo výške **430 819 063,81 €** 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., (ďalej len „Burza cenných papierov“ alebo „BCPB“) pod číselným označením akcií – ISIN – SK 111 000 1437 v celkovej 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 takmer 30 000 akcionárov. Majoritným akcionárom je talianska banková skupina Intesa Sanpaolo, ktorá vstúpila do VÚB, a.s., v roku 2001. Štruktúra akcionárov je podrobne uvedená nižšie.

ŠTRUKTÚRA AKCIONÁROV VÚB, A.S.

Informácie o akcionároch banky sa uverejňujú štvrťročne, do 30 dní od konca daného kvartálu. Uvedené údaje sú so stavom ku dňu 31. decembra 2015.

Podľa typu majiteľa	Podiel akcií v tis. EUR*	Podiel v %
Intesa Sanpaolo Holding International S.A. – väčšinový majiteľ	418 034	97,03
Ostatné právnické osoby	5 305	1,23
Fyzické osoby	7 480	1,74
SPOLU (Základné imanie VÚB, a.s.)	430 819	100,00

Podľa štátnej príslušnosti majiteľa	Podiel akcií v tis. EUR*	Podiel v %
Intesa Sanpaolo Holding International S.A. – väčšinový majiteľ	418 034	97,03
Domáci akcionári	9 797	2,28
Ostatní zahraniční akcionári	2 988	0,69
SPOLU (Základné imanie VÚB, a.s.)	430 819	100,00

* 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 **29 792** akcionárov ku dňu 31. decembra 2015. Zahraniční akcionári pochádzajú z týchto krajín a nasledujúcim podielom na základnom imaní (v %): Luxembursko (97,032 %), Nemecko (0,563 %), Česko (0,100 %), Rakúsko (0,017 %), Veľká Británia (0,004 %), USA (0,003 %), Andorra (0,003 %), Kanada, Rumunsko, Francúzsko, Švajčiarsko, Švédsko, Belgicko a Cyprus.

VZŤAHY MEDZI SPOLOČNOSŤOU A JEJ AKCIONÁRMÍ A PRÍSTUP SPOLOČNOSTI 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. Oddelenie Sekretariát banky zabezpečuje nepretržitý dialóg s akcionármi a odbor 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, kde sú 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 hlasovaní 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
2014	6,90 eura	24. apríl 2015	26. máj 2015

Poznámka:

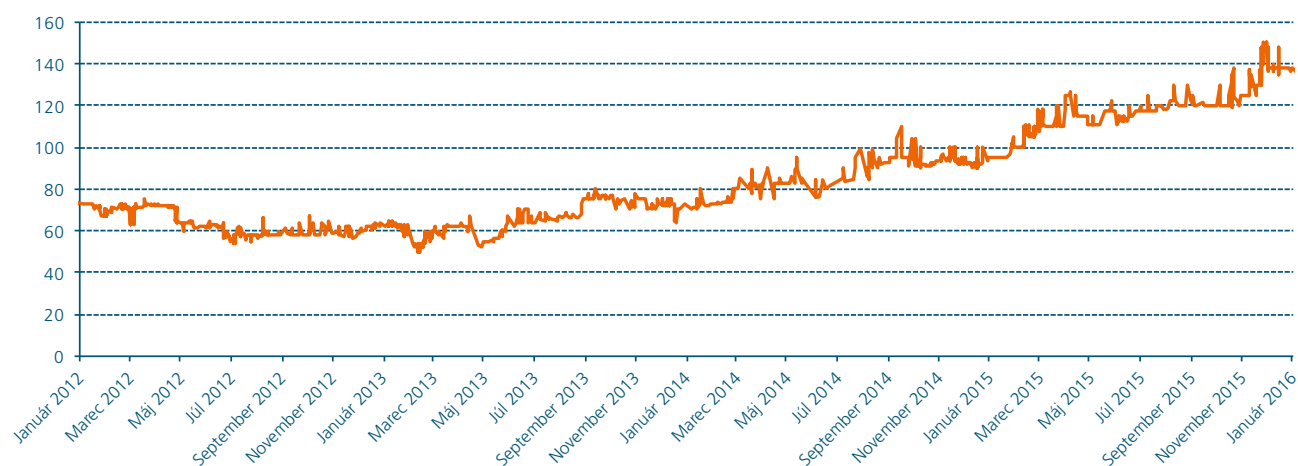
* Rozhodujúci deň znamená, že akcionár má právo na dividendu, pokiaľ k tomuto dňu vlastní akcie VÚB, a.s. podľa zoznamu majiteľov akcií VÚB, a.s. vedeného v Centrálnom depozitári cenných papierov SR, a.s.

* 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. 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 148,00 eur za akciu (údaj k 14. 12. 2015).

Vývoj ceny akcie VÚB, a.s., v EUR



Zdroj: Burza cenných papierov v Bratislave, a. s., anonymné obchody, r. 2012 – 2015

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 centrálného 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 nasledovné 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 k nahliadnutiu 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 (ďalej len „Obchodný zákonník“) 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 „Informácie 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.

INICIATÍVY PRE OCHRANU AKCIONÁROV V ROKU 2015

Od roku 2007 VÚB banka uplatňuje taliansky zákon č. 262, ktorý bol vydaný v roku 2005. Za účelom implementácie zákona bol zadaný projekt bol 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 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 eliminovania potenciálneho rizika. 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.

O SKUPINE INTESA SANPAOLO

Taliaska banková skupina Intesa Sanpaolo, ktorá má sídla v Turíne a Miláne, je väčšinovým akcionárom VÚB banky s podielom 97,03 % 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 nasledovných krajinách: v Srbsku, Chorvátsku, na Slovensku, v Egypte, Maďarsku, Slovinsku, Bosne a Hercegovine, Ruskej federácii a Rumunsku.

Dodávateľia

STRATÉGIA VO VZŤAHU K DODÁVATEĽOM

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 VO VZŤAHU K DODÁVATEĽOM

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

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 hodnoty našej firmy a skupiny. Vytvárame otvorené a silné partnerstvá 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.

G4-SO9	Percento dodávateľov, ktorí boli preverení z hľadiska vplyvu na spoločnosť.	100 %
G4-SO10	Významné aktuálne a potenciálne negatívne vplyvy v oblasti vplyvu na spoločnosť v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie.	0 %

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 medzi VÚB a dodávateľmi 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 vyjednávanie a uznáva práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy a rešpektuje zároveň medzinárodný zákaz nútenej a detskej práce v akejkoľvek forme.

V roku 2015 VÚB banka spolupracovala s 1 131 dodávateľmi z rôznych oblastí. Najvyšší podiel tvorili dodávatelia správy nehnuteľností a prenajímatelia obchodných priestorov z celého Slovenska, v ktorých má banka svoje pobočky a predajné miesta.

Typ komodity	Počet dodávateľov	Pomer dodávateľov/komodity
IT HW/SW/služby	177	15,65 %
Energie	120	10,61 %
Nehnutelnosti – správa, nájom	454	40,14 %
Marketing a ostatné kategórie	380	33,60 %
Spolu	1 131	100 %



TRANSPARENTNOSŤ A ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

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. 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 ambícii 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. 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.

VÚB pracuje primárne s dodávateľmi z Slovenskej republiky, avšak v rámci rovnosti príležitostí má nastavené dodávateľsko-odberateľské vzťahy aj s dodávateľmi zo zahraničia, či už z Talianska, kde sídli materská firma alebo iných krajín sveta.

Sídlo dodávateľa	Počet dodávateľov	Objem v EUR
Slovensko	970	122 490 741
Taliansko	19	4 418 662
Európa	130	15 282 612
Severná Amerika	11	526 990
Južná Amerika	0	0
Ázia	1	1 384
iné	0	0
Spolu	1 131	142 720 389



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. Na efektívnejšiu komunikáciu s dodávateľmi a realizáciu obstarávacích procesov sa aktívne využíva **dodávateľský portál – Portale Fornitori** [📧](#). Portál slúži na registráciu pozvaných dodávateľov a prostredníctvom neho sa realizujú aj výberové konania dodávateľov.

ELEKTRONICKÉ AUKCIE

VÚB banka pri výberových konaniach využíva aj 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 nepodlieha zákonu o verejnom obstarávaní. V priebehu roka 2015 neboli VÚB banke vyrušené žiadne pokuty za nedodržiavanie akýchkoľvek zákonov a nariadení týkajúcich sa obstarávania a nákupu tovarov a služieb. Interne má VÚB banka nastavené dostatočne silné a viacnásobné kontrolné mechanizmy – interný kontrolný systém, kontroly transakcií z materskej banky a 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 2015 nakúpila VÚB banka tovary a služby od chránených dielní v objeme 62 600 eur, čo je proti roku 2014 zvýšenie o 33 %.

Objem nákupov od chránených dielní

Rok	2015	2014	2013
Suma v eur	62 600	47 700	65 864

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.

Percento dodávateľov, ktorí boli preverení z hľadiska dodržiavania environmentálnych kritérií.	100 %
Významné aktuálne a potenciálne negatívne environmentálne vplyvy v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie.	0 %

ĽUDSKÉ PRÁVA A ICH OCHRANA U DODÁVATEĽOV

Percento dodávateľov, ktorí boli preverení z hľadiska dodržiavania ľudských práv.	100 %
Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je významne ohrozené právo na slobodu združovania sa a kolektívneho vyjednávania a realizované opatrenia na podporu týchto práv.	0 %
Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je významné riziko výskytu prípadov detskej práce a realizované opatrenia na podporu eliminácie detskej práce.	0 %
Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je výrazné riziko výskytu vynútenej alebo povinnej práce a realizované opatrenia na podporu eliminácie vynútenej alebo povinnej práce.	0 %
Významné aktuálne a potenciálne negatívne vplyvy v oblasti ľudských práv v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie	0 %

MATERIÁLY

VÚB banka riadi používanie a spotrebu kancelárskeho papiera, spotrebu tonerov do kopírovacích strojov a tlačiarňí, 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 sú dosahy nášho podnikania na životné prostredie minimálne. Ochranu životného prostredia a trvalo udržateľný rozvoj považujeme za prirodzenú súčasť nášho pôsobenia na trhu a v krajine, a 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 aktívna aj pasívna environmentálna výkonnosť, mapujeme príslušné environmentálne indikátory a neustále hľadáme nové spôsoby v prístupe k životnému prostrediu.

Opatrenia na zníženie priameho (vychádzajúceho z našich činností) a nepriameho (tvoreného klientmi a dodávateľmi) environmentálneho dopadu 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 aj v roku 2015 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.
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 enviromanažmentu. Definuje princípy a usmernenia priamych aj nepriamych vplyvov na životné prostredie vo vzťahu k našim partnerom, rieši používanie zdrojov (voda, teplo, energia, plyn), 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 2015 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 tohto nášho záväzku je dobrovoľné dodržiavanie *Equator Principles*  a prísna implementácia princípov aplikovaná na všetky fázy úverovej politiky.

MANAŽÉRSKY PRÍSTUP

Snahou je nabádať zamestnancov – užívateľov budov k efektívnym riešeniam, s ohľadom na vytvorenie optimálnych pracovných podmienok.

Súčasťou nášho manažmentu v oblasti životného prostredia sú:

- odbor Vnútorne služby a Správa budov,
- oddelenie Obstarávanie,
- externí dodávatelia produktov a služieb,
- úsek Riadenie rizík,
- 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 dopad alebo v ktorých, naopak, môžeme svojim konaním priamo ovplyvniť životné prostredie (napríklad využívanie zdrojov, manažment nakladania s nebezpečnými látkami a odpadmi, redukcia odpadu, energetická efektívnosť). Náš systém manažmentu jasne 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	2015	2014	2013
V EUR	16 633	17 781	17 213

PRIAME DOPADY**PAPIER**

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

- uprednostňujeme čiernobielu a obojstrannú tlač, tlač viacerých strán na jeden list a podobne,
- 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 elektronickou verziou**Celková spotreba papiera (kg)****Spotreba papiera podľa druhu (kg)**

Rok		2015	2014	2013
Certifikovaný papier	100 % recyklovaný	2 806	901	2 876
	FSC	60 110	47 702	59 903
	ECF/TCF	322 011	333 217	239 557
	FSC a ECF/TCF	121 127	104 591	168 499
Necertifikovaný papier		4 394	4 172	2 430
Spolu		510 448	490 583	473 264

V roku 2015 spotreba kancelárskeho papiera vzrástla. Dôvodom je opäť nová legislatíva, ktorá v konečnom dôsledku spôsobila nárast papierovej dokumentácie.

ÚVER BEZ PAPIEROV

Od roku 2015 si zákazníci VÚB banky môžu vybaviť pôžičku na bratislavskej pobočke Páričkova podstatne rýchlejšie a bez jediného papiera. Celý proces sa presunul z papierových tlačív a zmlúv na displej tabletu a v závere postačí digitálny podpis.

Predaj online úverov rastie a poskytuje nám zaujímavé fakty:

- klienti si najčastejšie berú úver v **PIATOK**
- cez internet si požičiavajú **o 20% vyššie sumy** ako cez mobil banking
- **každý tretí** online úver si berú ľudia cez **MOBIL**
- 208 ušetrených stromov za rok
- **Predaj úveru predtým:**
 - 10-tisíce strán papiera ročne vytlačených pre klienta
 - predaj úveru trvá cca 35 minút
- **Predaj úveru potom:**
 - 100 % dokumentácie dostupnej na pobočke, v nonstop bankingu a v mobilných zariadeniach
 - klientom šetríme čas – vybavenie úveru trvá 14 minút

ENERGIE

VÚB banka sa usiluje znižovať spotrebu energií a tento trend sa v princípe podarilo udržať aj v roku 2015. Rovnako ako v predchádzajúcom období sme kládli dôraz na hospodárne vykurovanie a chladenie našich priestorov a na výber úsporných svetelných zdrojov.

VÚB banka potrebuje na prevádzku dva primárne zdroje energie – elektrickú energiu a plyn.

Spotreba elektrickej energie v roku 2015 opätovne klesla a tento pokles je výsledkom

- neustálej snahy viesť zamestnancov k efektívnemu využívaniu energie,
- nákupov vysoko účinných zariadení,
- nepretržitého dohľadu nad používanou technikou a jej reguláciou.

Spotreba plynu mierne vzrástla, je však výrazne nižšia ako v roku 2013.

Spotreba priamych energií

Rok	Elektrická energia kWh	Plyn m ³	kWh	Spolu kWh
2015	14 404 261	957 709	9 002 468	23 406 729
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

Poznámky:

1) 1 m³ = 9,4 kWh

2) údaje boli získané z odpočtov zmluvného dodávateľa

Spotreba tepla v roku 2015 mierne vzrástla, v princípe však kopíruje klesajúci trend, okrem iného samozrejme aj s ohľadom na globálne otepľovanie.

Nakupovaná sekundárna energia (tepelná energia vo forme tepla) v kWh



Celková spotreba energie sa ustálila na hodnotách okolo 28,5 GW. Spotrebu tepla a plynu okrem ľudského faktora ovplyvňuje aj lokálna exteriérová teplota a tepelná odolnosť plášťa budovy.

Celková spotreba energií (teplo + elektrina + plyn) v kWh



OBNOVITELNÉ ZDROJE

Dodávateľmi elektrickej energie pre VÚB banku 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, avšak nie je v našich možnostiach tieto podiely nijako ovplyvniť. Aj v roku 2015 bol podiel primárnych zdrojov na výrobe elektrickej energie dodávanej našimi dodávateľmi (na základe nimi poskytnutých údajov) nasledovný:

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

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

EMISIE CO₂

VÚB banka ani v roku 2015 nesledovala produkciu emisií, pretože vzhľadom na aktivity banky je tento údaj zanedbateľný. CO₂ 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 príspevkom VÚB banky do ochrany životného prostredia a modernizácie prevádzky. V roku 2015 sme pokračovali v opatreniach s cieľom energetickej efektívnosti v oblastiach:

- Kancelárie
 - zatepľovanie a zábrany úniku tepla – rekonštrukcie fasád, striech, výmeny okien,
 - priebežná obmena štandardného vybavenia kancelárií novými zariadeniami,
- Zariadenie budov
 - modernizácia zariadení s vyššou efektívnosťou prevádzky (chladiace stroje, vzduchotechnické jednotky, kotly, čerpadlá a iné),
 - vykurovanie (rekonštrukcie sústav, hydraulické vyregulovania a iné súvisiace optimalizačné procesy),
- Meranie a regulácia – obmedzovanie chladiacich zariadení v servisnom menu (t.j. nie je možné nastavovať veľmi nízke teploty),

- redukcie zariadení HVAC s R22 – výmena chladiacich zariadení pracujúcich s chladivom R22, ktoré narúša ozónovú vrstvu,
- inštalácie moderných osvetľovacích sústav,
- LED technológia.

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. Zaviedli sme aj ďalšie 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, používanie bicyklov.

VODA

Vodu do všetkých pobočiek VÚB banky po celom území Slovenskej republiky dodávajú lokálne vodárenské spoločnosti. Spotreba vody v roku 2015 klesla. V roku 2015 sme mali priemernú dennú spotrebu vody 115,6 m³, čo v priemere na zamestnanca predstavuje 32 litrov denne.

Celková spotreba vody (v m³)



Priemerná denná spotreba vody

Rok	2015	2014	2013
Za celú banku (v m ³)	116	133	132
Na 1 zamestnanca (v litroch)	32	38	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 sme nevyžadovali. Naša činnosť však nijako 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. Na separáciu odpadu je vytvorený proces záväzný pre všetkých zamestnancov. Jeho znenie je prístupné na intranetovej stránke a pracovníci o ňom boli v priebehu roka niekoľkokrát informovaní formou osobných e-mailov a náučných materiálov. V objektoch po celom území Slovenska separujeme iba papierový odpad. V budove ústredia VÚB banky v Bratislave triedime odpad nasledovne:

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

Nebezpečný odpad obsahujúci zvyšky nebezpečných látok

Rok	2015	2014	2013
V kg	5 574	135	1 245

Celkové množstvo chladív R22

Rok	2015	2014	2013
V kg	1 900	2 100	2 122

Od konca roku 2014 prebieha postupná výmena všetkých chladiacich zariadení obsahujúcich chladivo R22 s prihliadnutím na strategický význam priestoru, kde sú 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. Produkcia odpadov v priebehu rokov kolíše.

Druhy zlikvidovaných odpadov (v kg)

Rok	2015	2014	2013
Kovové obaly znečistené škodlivinami	0	0	30
Plasty – platobné karty	1 200	60	340
Absorbenty, iné filtračné materiály	0	0	–
Obaly obsahujúce nebezpečné látky	0	0	2 958
Odpadový toner z tlačiarní	330	487	140
Objemný odpad	43 160	3 507	1 565
Olovené batérie	0	0	–
Plasty a guma	0	0	0
Vyradené zariadenia (žiarivky)	0	75	116
Vyradené chladničky (obsah nebezpečných látok)	0	0	3 800
Vyradené zariadenia (iné)	5 340	468	1 985
Polystyrén	0	0	90
Vyradené zariadenia obsahujúce nebezpečné látky	1 747	0	2 047
Vyradené transformátory v ks	0	0	0

V roku 2015 sme vyseparovali 25 248 kg papiera, čo predstavuje 430 zachránených stromov.

Odpad – separovaný papier (v kg)

2015	25 248 (430 zachránených stromov)
2014	45 281 (770 zachránených stromov)
2013	41 286 (702 zachránených stromov)



NEPRIAME DOPADY

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

ZAMESTNANCI

V roku 2015 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 osvetly 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 osvetlu pri šetrení svetlom a energiami,
- ako efektívne vetrať, chladiť,
- čo robiť v prípade zistenia úniku vody.

Okrem toho prebehla distribúcia manuálov k ovládaniu chladiacich a vykurovacích zariadení v budove ústredia.

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. Ostatných klientov neustále motivujeme k používaniu elektronickej komunikácie a elektronického výpisu z účtu.

DODÁVATELIA

Pri výbere dodávateľov uprednostňujeme takých, ktorí majú environmentálne povedomie – využívajú recyklované materiály, šetria energiami a znižujú svoj negatívny dopad na životné prostredie. Od dodávateľov požadujeme prehlásenie, že realizujú preventívne opatrenia vo vzťahu k ochrane životného prostredia a pri výkone svojho podnikania sa snažia redukovat' svoj negatívny dopad 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 2015 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, svietidiel či exteriérového označenia (svetelné logá na budovách a bankomatoch), ktorých činnosť je okrem produkcie a poskytovania služieb orientovaná na úspory energie a minimalizáciu odpadu. Naši významní dodávateľia 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 tlačiarň, zber a likvidáciu použitých obalov a tiež spoluprácu v oblasti facility managementu (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).

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 s logom *Zelené listy*, v ktorých klientom zasielame výpisy z účtu, je posolstvo VÚB ako firmy šetnej k životnému prostrediu.



BIODIVERZITA

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

Za rok 2015 nevidujeme 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.

ŽIVOTNÉ PROSTREDIE A ÚVEROVÁ POLITIKA

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

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, avšak tie podrobne skúmame.

Z pohľadu orientácie na zelenú energiu ponúkame produkty, ktoré prispievajú k trvalej udržateľnosti životného prostredia. Pozornosť sme venovali najmä týmto oblastiam:

- poľnohospodárstvo,
- samosprávy,
- obnoviteľné zdroje,
- energetická efektívnosť.

Financované projekty prispievajú k ochrane životného prostredia – znižujú produkciu CO₂, a tým zlepšujú životné prostredie, chránia zdravie ľudí aj prírodné zdroje, prispievajú k zníženiu znečistenia ovzdušia a znižujú spotrebu energie.

ENVIRO PRODUKTY VÚB BANKY

- úvery pre investičné projekty zamerané na úsporu energie a obnoviteľné zdroje,
- projekty „zelenej energie“ slovenských firiem,
- úvery zamerané na energetické úspory a výrobu energie z alternatívnych zdrojov (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 spravovaných správcom na projekty energetickej efektívnosti.

PROJEKTY ZELENEJ ENERGIE A ENERGETICKEJ EFEKTÍVNOSTI

V roku 2015 sme poskytli úvery na 27 projektov v oblasti obnoviteľných zdrojov a energetickej efektívnosti v celkovej výške 10 070 884 eur. Pri týchto projektoch boli použité zdroje z Európskej banky na obnovu a rozvoj.

INVESTIČNÉ ÚVERY ZO ZDROJOV EBRD SLOVSEFF III NA PODPORU ROZVOJA ENERGETICKEJ EFEKTÍVNOSTI A OBNOVITELNÝCH ZDROJOV ENERGIE NA SLOVENSKU (PROGRAM SLOVSEFF III.)

VÚB banka v roku 2015 získala nové zdroje na financovanie projektov, ktoré znižujú emisie skleníkových plynov. S Európskou bankou pre obnovu a rozvoj podpísala úverovú linku SlovSEFF III. v objeme 15 miliónov eur a tak rozšírila pôvodnú úverovú dohodu z decembra 2014. Šancu získať finančnú podporu mali projekty z oblasti priemyslu, obnoviteľných zdrojov a energetickej efektívnosti rezidenčného bývania. O zdroje sa mohli uchádzať súkromné firmy, spoločnosti ESCO (súkromné spoločnosti, ktoré poskytujú služby v energetickom sektore), spoločenstvá vlastníkov bytov a správcovia bytových domov. Výška možného úveru sa pohybovala v rozmedzí od 20-tisíc do 10 miliónov eur v závislosti od typu projektu.

V roku 2015 boli poskytnuté úvery vo výške 4 119 500 eur.

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 2015 sme poskytli z programu MUNSEFF investície v celkovej hodnote 5 951 384 eur.

EIB – VÚB KONVERGENČNÉ A MID-CAP ÚVERY II-B

Obsahom podpory bol projekt na sieť potravinárskych obchodov. Bol poskytnutý úver v hodnote 1 000 000 eur.

Úvery v oblasti obnoviteľných zdrojov

Typ projektu	2015		2014		2013	
	Počet	Objem investície v mil. eur	Počet	Objem investície v mil. eur	Počet	Objem investície v mil. eur
Fotovoltaika	2	3,5	3	17,88	–	–
Vodná energia	2	13,5	1	10,00*	–	–
Kombinovaná výroba elektrina/kúrenie			–	–	–	–
Bioplyn					1	2,0

* Financované zo zdrojov EIB.

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

V snahe podporovať projekty zamerané na dosiahnutie energetickej efektívnosti sme sa aj v roku 2015 zamerali na skvalitňovanie produktov pre spoločenstvá vlastníkov bytov a nebytových priestorov a vlastníkov bytov a nebytových priestorov v správe správcu. Naši klienti majú navyše možnosť získania nenávratného grantu vo výške 10 – 15 % z objemu úveru v prípade, ak je úver financovaný, resp. spolufinancovaný z úverovej linky od Európskej banky pre obnovu a rozvoj. Podmienkou je, aby sa realizáciou projektu dosiahla úspora 30 – 40 % spotrebovanej energie v porovnaní s pôvodným stavom. S cieľom maximálneho priblíženia sa potrebám našich klientov poskytujeme tieto investičné úvery až s 25-ročnou splatnosťou. V roku 2015 tento druh úveru využilo 28 klientov v celkovej hodnote investície 4,6 mil. eur.

Úvery pre SVB

Rok	2015	2014	2013
Počet úverov	28	24	13
V objeme mil. eur	4,6	6,5	1,9

VÚB banka spolupracuje s **Európskou bankou pre obnovu a rozvoj** od roku 2007. Úspešne participovala na predchádzajúcich programoch SlovSEFF I., SlovSEFF II. a MUNSEFF. Prostredníctvom nich poskytla svojim klientom úvery v celkovom objeme takmer 50 miliónov eur. Všetky financovali aktivity zamerané na úspory energií v priemysle, získavanie energií z obnoviteľných zdrojov a na projekty v oblasti bytového sektora, ako aj na podporu energetickej efektívnosti v municipálnom sektore.

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.

ĎALŠIE INICIATÍVY NA ZNÍŽENIE ENVIRONMENTÁLNYCH VPLYVOV PRODUKTOV A SLUŽIEB

ZAMESTNANCI

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 CO₂), pri ubytovaní a cateringu majú prednosť dodávateľské firmy s ekologickým prístupom.

MEDZINÁRODNÝ DEŇ ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

VÚB banka sa 5. júna pripojila k celosvetovým oslavám Medzinárodného dňa životného prostredia. Zamestnanci boli internými kanálmi vyzvaní, aby si tento deň pripomenuli a zároveň urobili niečo pre životné prostredie.

VÚB banka prevzala OSN kampaň pod názvom *Sedem miliárd snov. Jedna planéta. Konzumujte s rozvahou* a

- vyzvala k nulovému plytvaniu potravinami a jedlom,
- ponúkla triky a tipy ako neplytváť jedlom, a tým šetriť životné prostredie a financie.

PODPISOVÉ OPRÁVNENIA A PODPISOVÉ VZORY BEZ PAPIEROV

Na sklonku roka 2015 na vybranej skupine útvarov v banke začala testovať funkčnosť a schvaľovacie workflow spracovania žiadosti o podpisové oprávnenie a podpisový vzor. Zmena oproti doterajšiemu spôsobu je úplné odstránenie papierovej formy ako aj jednoduchý a rýchly výber z matice podpisových oprávnení naviazaných na danú pracovnú pozíciu.

PREDPISY BEZ PAPIEROV

V oblasti predpisov sa VÚB banka posunula do kvalitatívne vyššej úrovne v spôsobe pripomienkovania, schvaľovania a vydávania interných dokumentov a to vďaka spracovaniu tohto procesu v prostredí IT aplikácie. Interné dokumenty, predpisy a politiky a iné dokumenty sú po novom úplne „bez papierov“, od návrhu až po ich vydanie.



KOMUNITA

Prostredníctvom Nadácie VÚB sme podporili aj viaceré ekologické projekty a podujatia organizované mimovládnyimi organizáciami. Najvýznamnejším z nich bol Ekotopfilm – medzinárodný filmový festival o trvalo udržateľnom rozvoji spojený s ekologickou výchovou detí a mládeže. VÚB podporuje tento najstarší a najväčší medzinárodný festival o trvaloudržateľnom rozvoji už od roku 2006.

DUNAJSKÝ FOND

Rieka Dunaj má obrovský potenciál a je kľúčová pre rozvoj slovenských miest.

Široké možnosti pre spoluprácu samospráv miest a obcí pri Dunaji, ale aj podnikateľov a rôznych záujmových združení a odbornej verejnosti, na čele s mimovládnyimi organizáciami môže zabezpečiť *Dunajský fond*, ktorý vznikol v roku 2015. Jeho prvými prispievateľmi a signatármi *Charty Dunajského fondu* sú Slovnaft a Nadácia VÚB, ktorá na projekt prispela sumou 40 000 eur.

Dunaj nemá význam len pre hlavné mesto Bratislavu, ale aj pre ďalšie mestá ako Komárno a Štúrovo, a zohráva stále dôležitejšiu úlohu ako zdroj vody, energie i dopravná tepna. Pozitívny vzťah má k nemu každý, od ochranárov až po podnikateľov, ktorí sa v jeho blízkosti snažia podnikat'. Keďže Dunaj bude výrazne ovplyvňovať kvalitu života ľudí obývajúcich územie pri jeho toku, je zrejme, že dôležitosť témy bude v strednodobom aj dlhodobom horizonte rásť. Toto všetko boli dôvody vzniku *Dunajského fondu*, ktorý verí v spoluprácu súkromných, štátnych a samosprávnych subjektov s mimovládnyimi organizáciami. Dunajský fond koordinuje finančné a iné zdroje na podporu verejnoprospešných rozvojových aktivít, ktoré sa budú realizovať pozdĺž celého toku Dunaja na slovenskom území, vrátane Malého Dunaja. Fond chce podporovať projekty, ktoré budú hľadať riešenia lepšieho a užšieho prepojenia rieky s mestským prostredím, ochranu prírodných hodnôt a zdrojov, možnosti pohybu pozdĺž a naprieč riekou i prepojenia medzi mestskými centrami, národmi a kultúrami žijúcimi na brehoch Dunaja. Teda ide o rôznorodé aktivity, ktoré na riekou prinášajú život.

DUNAJSKÝ
FOND 

V SPOJENÍ S RIEKOU - RIEKOU SPOJENÍ

Komunita

V roku 2015 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 dosiahnutia synergického efektu. Ide o oblasti vzdelávania, kultúry a charity. Už deviaty rok podporujeme humanitárny systém *Dobrý Anjel* prostredníctvom charitatívnych platobných kariet. Ich počet sa rozrástol na vyše 40 000. 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 ekonomickeho zamerania. Poskytujeme know-how start-upom, hlavne ženám – začínajúcim podnikateľkám – v projekte *VÚB Akadémia pre podnikavé ženy*. 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 2015 sme prispeli na obnovu viacerých historických pamiatok a uskutočnili sme 5 výstav mladého súčasného umenia v médiu maľba a fotografia.

Zamestnanci VÚB sa počas roka zapájali do dobrovoľníckych aktivít. Podporila ich v tom aj Nadácia VÚB. Všetkým odborom, ktoré si vybrali, že v rámci teambuildingu strávia čas dobrovoľníckou prácou, venovala Nadácia grant na podporu organizácie, ktorej zamestnanci takto pomohli. Prebehla aj už tradičná brigáda na banskoštiavnickej kalvárii za účasti generálneho riaditeľa.

FINANČNÁ A NEFINANČNÁ POMOC

Prehľad poskytnutých sponzorských prostriedkov

Rok	2015	2014	2013
Celková výška darov v eurách	200 000	238 000	234 000

Počet darovaných IT zariadení

Rok	2015	2014	2013
ks	93	76	32

INÉ DRUHY POMOCI

Spolupráca s neziskovým sektorom

Ku koncu 2015 bolo na Slovensku viac ako 174 000 „dobrých anjelov“, z nich 40 000 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. Príjemcami pomoci zo systému bolo vyše 7 000 rodín.

Rok	2015	2014	2013
Počet vydaných kariet Dobrý Anjel	40 267	36 797	31 832
Príspevok od VÚB banky v eurách (1 % z uskutočnených platieb kartami klientov)	385 573	315 981	256 080

Spolupráca s chránenými dielňami

VÚB banka cielene podporuje fungovanie **chránených dielní** kúpou ich produktov a služieb. V roku 2015 sme nakupovali tovary a služby v celkovej hodnote **64 000 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. Výrobky, ktoré predávali, zhotovili hendikepovaní ľudia. Zamestnanci tak mali príležitosť zakúpiť si darčeky pre svojich najbližších a zároveň podporiť správnu vec.

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 stredoškolákov a vysokoškolákov,
- 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 pre študentov záverečných ročníkov VŠ. Program predstavuje fungovanie banky a študentom umožňuje vyskúšať si prácu v banke po dobu 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 školení, 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.

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 2015 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 2015 prihlásili spolu 166 projektov a získali podporu v hodnote viac ako 29 923 eur pre 24 organizácií. V hodnotiacich komisiách sú okrem odborníkov z daných oblastí zastúpení aj zamestnanci banky.

Podpora zamestnaneckých projektov

Rok	2015	2014	2013
Počet prihlásených projektov	166	136	271
Počet podporených projektov	24	20	29
Pridelené granty v eurách	29 923	19 904	63 476

Dobrovoľníctvo

Každoročne dobrovoľníci z VÚB vymenia klimatizované priestory kancelárií za čerstvý vzduch v magickom prostredí banskoštiavnickej Kalvárie. Aj v roku 2015 sa VUBkári sa zapojili do rekonštrukcie v rámci dobrovoľníckej brigády. Na jeden deň si vyskúšali manuálnu prácu pri obnove tejto vzácnej historickej pamiatky – vyčistili brehy od náletových drevín, kosili lúky a pomáhali pri inštalovaní reliéfov do objektov.

Stalo sa už tradíciou, že zamestnanci každoročne darujú krv počas mobilného odberu „VÚB kvapka krvi“ v spolupráci s Národnou transfúznou službou. V roku 2015 sa troch odberov zúčastnilo 130 darcov, ktorí darovali 55 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 aktivovanú 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.

V roku 2015 sme začali nový projekt *Krajina záchrancov*. Naša banka vďaka nemu získala prvých vyškolených zamestnancov, ktorí sa naučili poskytnúť prvú pomoc. Skupina kolegov a kolegyň využíli bonus od banky v podobe bezplatného školenia. Osvojili si teoretické vedomosti a za účasti záchranárskej legendy, doktora Viliama Dobiáša, si nacvičili niekoľko jednoduchých úkonov, ktoré im dodajú viac sebaistoty a odvahy, aby vedeli poskytnúť prvú pomoc.

AKTIVITY NADÁCIE VÚB V ROKU 2015

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 2015 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 skupiny VÚB (834 835,96 eur v 2015) a z finančných darov od materskej VÚB (**200 000 eur** v 2015). VÚB banka podporuje svoju nadáciu personálne, materiálne a administratívne. V roku 2015 Nadácia prispela na rôzne verejno-prospešné projekty sumou 633 000 eur, z čoho najviac prostriedkov smerovalo na podporu umenia a kultúrneho dedičstva (56 %) a do oblasti charity (21 %). Oblasť vzdelávania získala 23% prostriedkov.

Prehľad pridelených grantov

Rok	2015	2014	2013	2012
Pridelená podpora v eurách	633-tis.	547-tis.	633-tis.	640-tis.
Počet podporených projektov	89	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 k aktívnemu zapájaniu sa do ekonomickej vedy. Študenti môžu spoznať postupy používané v zahraničí a osvojiť si poznatky spôsobom, ktorý doteraz nezažili.

V roku 2015 pôsobil na Slovensku profesor Nikolaos Georgantzis, ktorý na Ekonomickej univerzity v Bratislave pracoval na spoločnom výskume v oblasti behaviorálnej ekonómie, teda skúmania ľudského správania pri ekonomickom rozhodovaní. Zároveň boli vybraní ďalší dvaja zahraniční profesori pre rok 2016 – profesor John Gilbert z Utah State University a profesor Roman Horvath z Karlovej univerzity v Prahe. Obaja budú pôsobiť na Ekonomickej univerzite v Bratislave.

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 2015 na záchranu kultúrneho dedičstva sumou 180 000 eur, ktorá smerovala na rekonštrukciu objektov v rôznych kútoch Slovenska.

Nadácia VÚB už osem 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 doby 10 rokov (2008 – 2017) Nadácia VÚB poskytuje fondu ročný príspevok vo výške 66 400 eur. V roku 2015 sa k úsiliu VÚB pridala aj materská banka Intesa Sanpaolo, ktorá venovala 51 000 eur na reštaurovanie drevených vyrezávaných reliéfov z roku 1751. Navyše, z prostriedkov boli vyhotovené kópie reliéfov, ktoré sú už umiestnené v kaplnkách na kalvárii. Bol to prvý dar, ktorý Intesa Sanpaolo poskytla na obnovu pamiatky mimo územia Talianska.

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 prémii. Obidve súťaže sprevádzajú aj výstavy, ktoré najlepšie diela vybrané odbornou porotou predstavujú verejnosti.

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 dva mesiace a predstavila finalistov súťaže, spolu vyše 60 veľkorozmerných fotografií.

V roku 2015 pokračovala súťaž *Maľba – Cena Nadácie VÚB za maliarske dielo pre mladých umelcov* jubilejným desiatym ročníkom. Prihlásil sa doňho rekordný počet súťažiacich – 111. Diela finalistov boli predstavené na výstave v Galérii Nedbalka. Okrem priamej finančnej podpory umelcov súťaž pomáha aj pri propagácii súčasného výtvarného umenia. Talenty zo súťaže Maľba predstavuje virtuálna galéria na stránke [👉](#).

Okrem výstavy finalistova usporiadala Nadácia VÚB pri príležitosti 10. výročia súťaže aj tri reprezentačné výstavy formou retrospektívnej prehliadky víťazov súťaže v rokoch 2006 – 2015. Táto komplexná prehliadka ponúkla prierez tým najlepším z maliarskej tvorby mladej generácie slovenských výtvarníkov za ostatnú dekádu. Tvorilo ju 30 diel, ktoré mohli návštevníci vidieť postupne v Stredoslovenskej galérii v Banskej Bystrici, na Bratislavskom hrade a vo Východoslovenskej galérii v Košiciach.

Prestížny medzinárodný projekt Biela noc, ktorý už roky prezentuje netradičné formy umenia vo významných svetových metropolách, prišiel do Bratislavy a Košíc. Najväčší festival súčasného umenia ukázal, že za umením vedia vyjsť naozaj masy. Návštevníkom Košíc a Bratislavy ponúkol netradičnú umeleckú prechádzku nočným mestom plnú zážitkov a mladého umenia. Vyše 150 umelcov, 50 umeleckých projektov, 49 kilometrov laserových lúčov, 50 000 pixelov či 250 blikajúcich neónov rozžiariť centrum mesta, fasádu Bratislavského hrade oživilo príbehy ľudových rozprávok, Erdődyho palác roztancovali čarovné obrazy a veľkým lákadlom bola aj Mliečna dráha na streche budovy VÚB. Súčasťou Bielej noci boli aj diela mladých umelcov podporených Nadáciou VÚB v rámci projektov Maľba a Foto roka.

Nadačný program **pre Nádej**

Program zameraný na charitu pomáha znevýhodneným skupinám vyrovnať ich šance v živote. Podporuje rozvoj chránených pracovísk, chráneného bývania a financuje terapie pre postihnutých, pomáha náhradným rodinám. V oblasti pomoci zdravotníctvu sme venovali 66 000 eur na liečebné terapie, zakúpenie prístrojov a vybavenie nemocničných oddelení. Prijímateľmi grantov boli Národný register darcov kostnej drene, rehabilitačné centrum ADELI v Piešťanoch a Nemocnica Poprad.

V roku 2015 Nadácia VÚB vyhlásila grantový program **Umenie a dotyk lieči**, v ktorom podporila terapeutické projekty na pomoc chorým a postihnutým. Arteterapia sa využíva najmä pri liečbe mentálne chorých, podporuje sebauzdravovacie procesy a rozvoj základných zručností. Umenie pacientom pomáha k prekonávaniu bariér, zlepšeniu komunikácie, sebaujadreniu a zároveň ponúka estetický zážitok a radosť z tvorby. Animoterapia patrí k uznávaným terapeutickým postupom, pričom medzi jej najznámejšie podoby patria kanisterapia a hipoterapia. Kanisterapia sa najčastejšie využíva pri liečbe detí s autizmom a hipoterapia má pozitívne účinky na zdravotný stav pacientov po detskej mozgovej obrne, s Downovým syndrómom a rôznymi poruchami pohybového aparátu. Granty získali organizácie, ktoré poskytujú služby a terapiu pre ľudí s rôznymi druhmi postihnutia alebo pacientov s rôznymi závažnými ochoreniami. Výsledkom ich práce je množstvo prospešných aktivít.

Štartovné pre ľudí s neľahkým osudom realizovala Nadácia VÚB spolu s občianskym združením WellGiving. Nadácia každoročne dostáva desiatky žiadostí o pomoc od ľudí, ktorých životný príbeh je poznačený vážnym ochorením, postihnutím, bolesťou, alebo nedostatkom prostriedkov na prežitie. V snahe pomôcť ľuďom, ktorých život je poznačený prekážkami, sme vytvorili partnerstvo s portálom **dakujeme.sk**. Pomoc bola žiadateľom poskytovaná netradičnou formou – v podobe „štartovného“ pre rodiny s chorými deťmi. Nešlo o darovanie veľkých finančných prostriedkov, ale o pomoc pri naštartovaní ich získavania. Výnimočnosť tejto pomoci spočíva práve v tom, že venovaný finančný dar vo výške 200 eur je motivačný, žiadateľov povzbudí a dáva im silu ďalej bojovať a dozbierať si chýbajúce prostriedky, a tým pádom aktívne riešiť neľahkú situáciu, v ktorej sa ocitli. Štartovné povzbudilo návštevníkov darovacieho portálu, aby nezostali ľahostajní a tiež prispeli, pretože záujem Nadácie VÚB je signálom pre verejnosť a potenciálnych darcov, že to-ktoré dieťa naozaj potrebuje pomoc. V roku 2015 **štartovné dostalo 25 detí** a vďaka nemu sa rodinám podarilo získať ďalších 3 967 eur od individuálnych darcov.

KOMUNITNÉ GRANTY

Nadácia VÚB vyhlásila v roku 2015 nový program **Komunitné granty**. Veľký záujem ľudí o prostredie, v ktorom žijú potvrdil, že komunitné projekty potrebujú podporu, rovnako aj aktivisti a dobrovoľníci, ktorí sú ochotní venovať svoj osobný čas, skúsenosti aj odborné poznatky pre dobro ostatných. Cieľom novovzniknutej grantovej schémy bolo zlepšenie života na miestnej úrovni, či budovanie krajšieho prostredia s pomocou občianskych iniciatív. Z prihlásených 155 projektov vybrala odborná komisia po tri projekty v každom kraji, ktoré bojovali o hlasy verejnosti v online hlasovaní. Grant získal ten projekt v každom kraji, ktorý získal v hlasovaní najväčšiu podporu. Športovisko v Bratislave, oddychový areál v Martine, divadlo v Leviciach a ďalších päť zmysluplných projektov priniesť ľuďom radosť, oddych a zábavu. Nadácia VÚB rozdelila na ich realizáciu 80 000 eur.













Prílohy

Tabuľka indikátorov Global Reporting Initiative

PROFIL

GRI	Opis	Strana
Stratégia a analýza		
G4-1	Vyhlasenie najvyššieho manažéra organizácie (napr. CEO, predseda alebo rovnocenná seniorská pozícia) o relevantnosti udržateľného rozvoja organizácie a jej stratégie v tejto oblasti.	4
G4-2	Popis kľúčových vplyvov, rizík a príležitostí.	4 , 11
Profil organizácie		
G4-3	Názov organizácie.	100
G4-4	Najdôležitejšie druhy tovaru, produktov a/alebo služieb.	12 , 13
G4-5	Sídlo vedenia organizácie.	100
G4-6	Uveďte počet krajín a názvy krajín, kde sa vykonáva hlavná alebo významná činnosť, alebo je táto činnosť špecificky spojená s témami udržateľného rozvoja uvedenými v správe.	9
G4-7	Druh vlastníctva a právna forma.	61 , 62
G4-8	Trhy (vrátane geografickej špecifikácie, obsluhovaných sektorov, a typov zákazníkov/užívateľov).	11 – 14
G4-9	Veľkosť reportujúcej organizácie vrátane: <ul style="list-style-type: none"> Počtu zamestnancov Počtu prevádzok Tržby (pre súkromný sektor) alebo obrat (verejný sektor) Celkový kapitál rozdelený na záväzky a vlastný kapitál (pre organizácie súkromného sektora) a Počet produktov a služieb 	9 – 14
G4-10	a. Celkový počet zamestnancov podľa druhu pracovného pomeru a pohlavia b. Celkový počet zamestnancov na trvalý pracovný pomer podľa druhu zmluvy a pohlavia c. Celková pracovná sila a pracovníci, ktorí nie sú považovaní za zamestnancov, podľa pohlavia d. Celková pracovná sila podľa regiónov a pohlavia e. Uveďte, či je významné množstvo práce vykonávané pracovníkmi, ktorí sú z právneho hľadiska považovaní za samostatne zárobkovo činné osoby alebo pracovníkmi, ktorí nie sú považovaní za zamestnancov ani za SZČO, vrátane pracovníkov dodávateľov, ktorí nie sú považovaní za zamestnancov f. Uveďte akékoľvek významné zmeny v počte zamestnancov (napríklad sezónne zmeny v sektore turizmu alebo poľnohospodárstve).	
G4-11	Percento zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva.	58
G4-12	Popíšte dodávateľský reťazec spoločnosti.	66 – 70
G4-13	Významné zmeny počas reportovaného obdobia ohľadom veľkosti, štruktúry, vlastníctva a dodávateľského reťazca.	9 , 14
G4-14	Vysvetlenie či a ako organizácia aplikuje preventívny prístup alebo princíp.	28
G4-15	Externe vypracované ekonomické, environmentálne a sociálne stanovy, princípy alebo iné iniciatívy s ktorými organizácia súhlasí alebo sa k nim hlási.	27 – 32
G4-16	Členstvo v asociáciách (napr. priemyselné asociácie) a/alebo v národných/medzinárodných organizáciách, v ktorých organizácia: <ul style="list-style-type: none"> má pozície v správnych orgánoch; zúčastňuje sa projektov alebo je členom výborov; výrazne finančne prispieva, okrem členských príspevkov; alebo vníma členstvo ako strategické. 	14

GRI	Opis	Strana
Relevantné aspekty a rozsah správy		
G4-17	a. Zoznam všetkých prevádzok zahrnutých v konsolidovanej finančnej správe alebo podobných dokumentoch. b. Uvedte, ak niektoré prevádzky uvedené v konsolidovanej finančnej správe alebo podobnom dokumente nie sú zahrnuté v tejto správe.	6
G4-18	Dátum vydania poslednej správy.	6
G4-19	Zoznam všetkých relevantných aspektov identifikovaných v procese definovania obsahu správy.	Zahrnuté v rámci kapitol
G4-20	Pre každý relevantný aspekt, reportujte vymedzenie aspektu v rámci organizácie takto: a. Uvedte, či je daný aspekt relevantný v rámci organizácie b. Ak nie je aspekt relevantný pre všetky prevádzky v rámci organizácie (ako je popísané v G4-17), vyberte jeden z týchto dvoch prístupov: – vymenujte všetky prevádzky uvedené v G4-17, pre ktoré daný aspekt nie je relevantný – alebo vymenujte všetky prevádzky uvedené v G4-17, pre ktoré daný aspekt je relevantný Uvedte akékoľvek špecifické obmedzenie vymedzenia aspektov v rámci organizácie.	Zahrnuté v rámci kapitol
G4-21	Pre každý relevantný aspekt, reportujte vymedzenie aspektu mimo organizácie takto: • Uvedte, či je daný aspekt relevantný mimo organizácie • Ak je aspekt relevantný mimo organizácie, identifikujte všetky skupiny, organizácie alebo elementy, pre ktoré je tento aspekt relevantný. Uvedte tiež geografickú lokalizáciu, kde je daný aspekt relevantný pre dané skupiny alebo organizácie. • Uvedte akékoľvek špecifické obmedzenie vymedzenia aspektov mimo organizácie.	Zahrnuté v rámci kapitol
G4-22	Vysvetlenie vplyvu akejkoľvek zmeny informácie poskytnutej v predchádzajúcich správach a dôvody pre zmenu informácie.	n/a
G4-23	Významné zmeny z predchádzajúceho reportovaného obdobia v rozsahu a vymedzení aspektov.	n/a
Zapojenie zainteresovaných subjektov		
G4-24	Zoznam skupín zainteresovaných subjektov spolupracujúcich s organizáciou.	6
G4-25	Uvedte základy identifikácie a výberu zainteresovaných subjektov na spoluprácu.	6
G4-26	Uvedte prístupy k spolupráci so zainteresovanými subjektmi, vrátane frekvencie spolupráce podľa typu a podľa skupiny zainteresovaných subjektov a upresnite, či zapojenie zainteresovaných subjektov bolo kvôli príprave tejto správy.	26 , 27 , 38 , 56 , 62
G4-27	Kľúčové témy a záujmy, ktoré sa objavili pri spolupráci so zainteresovanými subjektmi a ako organizácia odpovedala na tieto kľúčové témy a záujmy, vrátane svojho reportingu. Uvedte ktoré subjekty uviedli ktoré témy a záujmy.	26 , 27 , 56
Profil správy		
G4-28	Reportované obdobie (napr. fiškálny/kalendárny rok) pre poskytované informácie.	5
G4-29	Dátum vydania poslednej správy o trvalo udržateľnom rozvoji (ak existuje).	5
G4-30	Cyklus reportovania (ročný, dvojročný, atď.).	5
G4-31	Kontaktná osoba pre prípadné otázky ohľadom správy alebo jej obsahu.	100
G4-32	a. Uvedte, ktorú možnosť „v súlade“ ste si zvolili b. Zverejnite Index obsahu GRI podľa zvolenej možnosti c. Uvedte referenciu na externé overenie správy, ak bola správa externe overená.	a – 5 , 6 b – 92 c – 99
G4-33	a. Uvedte politiku firmy súčasnú prax s ohľadom na externé posúdenie správy b. Ak to nie je uvedené v Overovacej správe, uvedte rozsah a podstatu externého overenia c. Uvedte vzťah organizácie s externým overovateľom d. Uvedte, či najvyšší riadiaci orgán alebo senior manažéri sú zainteresovaní v externom overovaní správy.	6
G4-34	Štruktúra správneho orgánu organizácie, vrátane výborov pod najvyšším správnym orgánom. Identifikujte orgány zodpovedné za rozhodnutia v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti.	16 – 19

GRI	Opis	Strana
Riadenie		
G4-35	Uvedte proces delegovania kompetencií a zodpovedností za ekonomické, environmentálne a sociálne témy z najvyššieho správneho orgánu senior riaditeľom a ďalším zamestnancom.	25 
G4-36	Uvedte, či organizácia určila pozíciu alebo pozície na výkonnej – exekutívnej úrovni so zodpovednosťou za ekonomické, environmentálne a sociálne témy a tiež či tieto pozície reportujú priamo najvyššiemu správne mu orgánu organizácie.	25 
G4-38	Uvedte zloženie najvyššieho správneho orgánu a jeho výborov podľa: <ul style="list-style-type: none"> – exekutívna alebo neexekutívna úroveň – nezávislosť – funkčné obdobie v orgáne – počet ďalších významných pozícií a záväzkov a charakter týchto záväzkov <ul style="list-style-type: none"> – pohlavie – účasť sociálnych skupín s nedostatočným zastúpením – kompetencie vo vzťahu k ekonomickým, environmentálnym a sociálnym témam – zastúpenie zainteresovaných subjektov 	16 – 19 
G4-39	Označte, či je predseda najvyššieho správneho orgánu zároveň výkonný riaditeľ (a ak áno, aká je jeho funkcia v manažmente organizácie a dôvody na jeho zaradenie).	17 
G4-40	a. Uvedte, ako prebieha nominačný a výberový proces na členov najvyššieho správneho orgánu a jeho výborov a kritériá, ktoré sa využívajú na nominovanie a výber členov tohto orgánu, vrátane toho, či: <ul style="list-style-type: none"> • sa posudzuje diverzita • sa posudzuje nezávislosť • sa posudzuje expertíza v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti a • ako sú zahrnuté do výberu zainteresované skupiny (vrátane akcionárov) 	19 
G4-41	Uvedte procesy, ako sa v najvyššom správnom orgáne zabezpečuje zabránenie konfliktu záujmov. Uvedte, či sú konflikty záujmov zverejňované zainteresovaným stranám, hlavne ak sa jedná o: <ul style="list-style-type: none"> • Členstvo vo viacerých správnych orgánoch • Spoluvlastníctvo dodávateľských spoločností a ďalších stakeholderov • Existenciu akcionára s kontrolným balíkom akcií • Zverejnenie informácií o spriaznených stranách 	20 
G4-42	Uvedte úlohy najvyššieho správneho orgánu a senior riaditeľov pri tvorbe, schvaľovaní a aktualizácii cieľov firmy, jej hodnôt a misie, stratégií, politikách a cieľoch v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti.	17 – 19 
G4-51	Uvedte, aká je politika odmeňovania v rámci najvyššieho správneho orgánu a senior riaditeľov pre tieto typy odmeňovania: <ul style="list-style-type: none"> • fixná a variabilná mzda <ul style="list-style-type: none"> – odmeňovanie na základe výkonu – odmeňovanie formou akcií organizácie – bonusy • nepreferované akcie a majetkové práva • bonusy pri podpise a motivačné platby pri nástupe • platby pri ukončení pracovného pomeru • stiahnutie platieb • benefity pri odchode do dôchodku, vrátane rozdielu medzi systémom takýchto benefitov a výškou príspevku pre najvyšší správny orgán, senior riaditeľov a ostatných zamestnancov. Uvedte, aký majú kritériá výkonnosti v oblasti odmeňovania vzťah k cieľom najvyššieho správneho orgánu v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti.	
G4-52	Uvedte proces, ktorý určuje odmeny. Uvedte, či sa na odmeňovaní podieľajú konzultanti na odmeňovanie a či sú nezávislí na manažmente. Uvedte akékoľvek ďalšie vzťahy, ktoré majú títo konzultanti v rámci organizácie.	18 
G4-53	Uvedte, ako sa do odmeňovania berú do úvahy názory zainteresovaných subjektov vrátane výsledkov hlasovania o politikách a návrhoch odmeňovania (ak je to aplikovateľné).	18 
Etika a integrita		
G4-56	Popíšte hodnoty, princípy, štandardy a normy správania sa v organizácii, ako napríklad etický kódex alebo kódex správania sa.	27 – 32 
G4-57	Uvedte interné a externé mechanizmy určené na poradenstvo v etických a právnych otázkach a témach týkajúcich sa integrity organizácie, ako napr. etické alebo poradenské linky.	31 
G4-58	Uvedte interné a externé mechanizmy určené na oznamovanie podozrení na neetické alebo protiprávne správanie sa a otázky týkajúce sa integrity organizácie, ako napríklad eskalácia týchto informácií po línii riadenia, mechanizmy whistleblowingu a linky určené na nahlasovanie takéhoto konania.	31 



MANAŽÉRSKY PRÍSTUP

Strana

Ekonomika

Ekonomická výkonnosť

Prítomnosť na trhu

11 , 86 – 90 

Praktiky v dodávateľskom reťazci


Životné prostredie

Materiály

Energia

Voda

Biodiverzita

72 – 84 

Splašky a odpady

Produkty a služby

Celkovo

Hodnotenie dodávateľov v oblasti životného prostredia

Produktové portfólio


Sociálna oblasť

Pracovné praktiky a dôstojné pracovné podmienky

Zamestnanie

Vzťahy pracovníci/manažment

BOZP

47 – 59 

Školenia a vzdelávanie

Diverzita a rovnosť príležitostí

Ludské práva

Nediskriminácia

Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania

Detská práca

57 , 70 

Vynútená a povinná práca

Hodnotenie dodávateľov v oblasti ľudských práv

Spoločnosť

Protikorupčné opatrenia

32 , 67 

Hodnotenie dodávateľov v oblasti vplyvu na spoločnosť

Zodpovednosť za produkty

Zdravie a bezpečnosť zákazníkov

Označovanie produktov a služieb

Súkromie zákazníka

37 – 39 , 42 












Súlad s legislatívou

Lokálne komunity

INDIKÁTORY VÝKONNOSTI

GRI	Ekonomika	Strana
Ekonomická výkonnosť		
G4-EC1	Priame ekonomické hodnoty, vytvorené a rozdelené.	9  , 11  , 12  , 86 – 90 
Prítomnosť na trhu		
G4-EC6	Pomer vyšších manažérov, prijatých z miestnych komunit pre významné lokálne aktivity spoločnosti.	17  , 19 
Praktiky v dodávateľskom reťazci		
G4-EC9	Pomer výdavkov u miestnych dodávateľov vo významných prevádzkach.	68 
GRI	Životné prostredie	Strana
Materiály		
G4-EN1	Použitie materiály s uvedením ich váhy alebo objemu.	74 
G4-EN2	Percento použitých recyklovaných vstupných materiálov.	74 
Energia		
G4-EN3	Spotreba energie v organizácii.	75 
G4-EN4	Spotreba energia mimo organizácie.	75 
G4-EN6	Úspory spotreby energie.	75 
Voda		
G4-EN8	Celkový objem odobranej vody s uvedením zdroja.	77 
Biodiverzita		
G4-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.	80 
G4-EN12	Popis významných vplyvov aktivít, produktov a služieb na biodiverzitu v chránených územiach a územiach mimo chránených území s vysokou biodiverzitou.	80 
Splašky a odpady		
G4-EN23	Emisie látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu s uvedením ich hmotnosti.	78 
G4-EN24	Celková hmotnosť odpadu s uvedením typu a metódy likvidácie.	79  , 80 
G4-EN25	Celkový počet a rozsah významných kontaminácií.	78 
Produkty a služby		
G4-EN27	Rozsah minimalizácie environmentálneho vplyvu produktov a služieb.	75 
Celkovo		
G4-EN31	Celkové výdavky a investície na ochranu životného prostredia s uvedením ich typu.	74 
Hodnotenie dodávateľov v oblasti životného prostredia		
G4-EN32	Percento nových dodávateľov, ktorí boli preverení z hľadiska dodržiavania environmentálnych kritérií.	70  , 79 
G4-EN33	Významné aktuálne a potenciálne negatívne environmentálne vplyvy v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie.	70  , 79 
Produktové portfólio		
G4-FS8	Finančná hodnota produktov a služieb navrhnutých tak, aby priniesli environmentálny benefit pre jednotlivé obchodné línie, rozdelená podľa účelu.	81  , 82 

GRI	Sociálna oblasť – Pracovné postupy a podmienky	Strana
Zamestnanie		
G4-LA1	Celková počet a pomer nových zamestnancov a fluktuácia zamestnancov podľa veku, pohlavia a regiónu.	51  , 52 
G4-LA2	Benefity poskytované zamestnancom na plný pracovný úväzok, ktoré nie sú poskytované zamestnancom na dočasný alebo vedľajší úväzok, podľa hlavných prevádzok.	54 
Vzťahy pracovníci/manažment		
G4-LA4	Minimálna doba oznamovania týkajúca sa významných prevádzkových zmien, vrátane toho, či je špecifikovaná v kolektívnej zmluve.	58 
BOZP		
G4-LA5	Percento celkovej pracovnej sily zastúpenej vo formálnych komisiách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré pomáhajú monitorovať a odporúčať programy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.	57 
G4-LA6	Druh a množstvo úrazov a chorôb z povolania, vynechaných dní a absencií a počet úmrtí ako následok pracovnej činnosti, podľa regiónov.	57 
G4-LA7	Pracovníci s veľkým počtom alebo s vysokým rizikom chorôb z povolania.	57 
G4-LA8	Témy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsiahnuté vo formálnych dohodách s odbormi.	57 
Školenia a vzdelávanie		
G4-LA9	Priemerný počet hodín školení počas roka na jedného zamestnanca, podľa pohlavia a kategórie zamestnancov.	55 
G4-LA10	Programy pre riadenie schopností a celoživotné vzdelávanie, ktoré podporuje trvalú zamestnateľnosť zamestnancov a pomáha im pri ukončovaní kariéry.	55 
G4-LA11	Percento zamestnancov dostávajúcich pravidelné hodnotenie pracovných výsledkoch a kariérneho rozvoja, podľa pohlavia a kategórie zamestnancov.	54 
Diverzita a rovnosť príležitostí		
G4-LA12	Zloženie správnych orgánov a rozdelenie zamestnancov do kategórií podľa pohlavia, vekovej skupiny, príslušnosti k menšine a ďalších indikátorov diverzity.	49 
GRI	Sociálna oblasť – Ľudské práva	Strana
Nediskriminácia		
G4-HR3	Celkový počet prípadov diskriminácie a realizované opatrenia.	57 
Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania		
G4-HR4	Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je významne ohrozené právo na slobodu združovania sa a kolektívneho vyjednávania a realizované opatrenia na podporu týchto práv.	70 
Detská práca		
G4-HR5	Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je významné riziko výskytu prípadov detskej práce a realizované opatrenia na podporu eliminácie detskej práce.	70 
Vynútená a povinná práca		
G4-HR6	Identifikované činnosti a dodávatelia, pri ktorých je výrazné riziko výskytu vynútenej alebo povinnej práce a realizované opatrenia na podporu eliminácie vynútenej alebo povinnej práce.	70 
Hodnotenie dodávateľov v oblasti ľudských práv		
G4-HR10	Zloženie správnych orgánov a rozdelenie zamestnancov do kategórií podľa pohlavia, vekovej skupiny, príslušnosti k menšine a ďalších indikátorov diverzity.	70 
G4-HR11	Významné aktuálne a potenciálne negatívne vplyvy v oblasti ľudských práv v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie.	70 

GRI	Sociálna oblasť – Spoločnosť	Strana
Protikorupčné opatrenia		
G4-SO3	Percento a celkový počet prevádzok, ktoré boli analyzované z hľadiska rizika korupcie a identifikované významné riziká.	32 
G4-SO4	Komunikácia a školenia v oblasti protikorupčnej politiky a procesov.	32 
Hodnotenie dodávateľov v oblasti vplyvu na spoločnosť		
G4-SO9	Percento nových dodávateľov, ktorí boli preverení z hľadiska vplyvu na spoločnosť.	67 
G4-SO10	Významné aktuálne a potenciálne negatívne vplyvy v oblasti vplyvu na spoločnosť v dodávateľskom reťazci a aktivity na ich odstránenie.	67 
GRI	Sociálna oblasť – Zodpovednosť za produkty	Strana
Zdravie a bezpečnosť zákazníkov		
G4-PR1	Percento kategórií významných produktov a služieb, ktoré sa posudzujú z hľadiska zlepšenia ich vplyvu na zdravie a bezpečnosť.	37 
Označovanie produktov a služieb		
G4-PR5	Výsledky prieskumov zisťujúcich spokojnosť zákazníkov.	38  , 39 
Súkromie zákazníka		
G4-PR8	Celkový počet opodstatnených sťažností týkajúcich sa porušenia súkromia zákazníka a straty osobných údajov zákazníka.	38 
Súlad s legislatívou		
G4-PR9	Peňažná hodnota závažných pokút za nedodržiavanie zákonov a nariadení, týkajúcich sa obstarania a používania produktov a služieb.	69 
Lokálne komunity		
G4-FS13	Prístupové body služieb v oblastiach s nízkou hustotou populácie alebo vo finančne znevýhodnených oblastiach.	14 
G4-FS14	Iniciatívy na zlepšenie prístupu znevýhodnených skupín k finančným službám.	42 

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 2015

Všeobecná úverová banka, a.s. (VÚB banka) vydala už svoju deviatu správu o zodpovednom podnikaní pripravenú podľa smerníc Global Reporting Initiative (Smernice GRI G3). Nadácia Pontis bola poverená spoločnosťou VÚB banka, aby overila aplikačnú úroveň Smerníc GRI G4 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 „základná“.

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.



Veľmi oceňujeme, že spoločnosť využila pri príprave správy najnovšiu verziu Smerníc GRI – verziu 4 a využila aj sektorový doplnok určený pre firmy, ktoré sa zaoberajú finančnými službami.

Správu odporúčame pripraviť v budúcnosti 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 8. júna 2016

Michal Kišša
overovateľ a programový riaditeľ pre zodpovedné podnikanie
Nadácia Pontis

Vydala:

Všeobecná úverová banka, a.s.
Mlynské nivy 1
829 90 Bratislava
Slovenská republika
E-mail: csr@vub.sk 
www.vub.sk 

Externý overovateľ:

Nadácia Pontis, Bratislava

Layout:

Istropolitana Ogilvy

