

Pažangos ataskaita¹

Siekis stiprinti socialinę atsakomybę - „Swedbank“ misijos dalis – suprasdami klientų poreikius, mes siūlome jiems vertingiausias finansinius sprendimus, gerinančius klientų kasdienį gyvenimą, o taip veikdami, mes nuolat didiname kompanijos vertę ir įprasminame jos teigiamą vaidmenį visuomenėje. Visos mūsų paslaugos teikiamos atsižvelgiant į naudą klientams ir visuomenei, todėl socialinė atsakomybė mūsų organizacijoje nėra vienkartinė iniciatyva, o požiūris į verslą, kurį demonstruojame nuolat.

Siekdami nuosekliai vystyti socialinę atsakomybę, 2006 metų pabaigoje prisijungėme prie Jungtinių Tautų inicijuoto Pasaulinio susitarimo (angl. Global Compact), įsipareigodami savo veikloje laikytis dešimties Pasaulinio susitarimo principų. Nuo to laiko aktyviai dalyvaujame Nacionalinio atsakingo verslo įmonių tinklo (NAVIT) Lietuvoje veikloje, organizuojamuose seminaruose ir mokymuose. 2007 m. lapkričio - 2008 m. birželio mėnesiais mūsų organizacijai buvo patikėtas pirmininkavimas šiam tinklui.

Džiaugiamės, kad pastangos vystyti socialinę atsakomybę mūsų organizacijoje ir skleisti atsakingo verslo idėjas Lietuvoje buvo įvertintos – pirmuosiuose Lietuvoje nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimuose buvome įvertinti pagrindiniu apdovanojimu „Socialiai atsakinga įmonė 2007“, o 2008m. AB bankas „Hansabankas“ buvo išrinktas patraukliausiu darbdaviu Lietuvoje.

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

Asta Margevičienė



AB banko „Hansabankas“
Rinkodaros ir ryšių su visuomene departamento direktorė

2008 m. lapkričio 28 d.



¹ AB bankas „Hansabankas“ kartu su kitomis grupės įmonėmis Baltijos šalyse pradeda prekės ženklo keitimo procesą. Nuo šiol „Hansabanko“ ir antrinių įmonių prekės ženklas yra „Swedbank“. Juridiniai banko ir antrinių įmonių pavadinimai bus keičiami 2009 m. pavasarį.

Turinys

1. „Swedbank“ grupės socialinės atsakomybės politika.....	3
2. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: žmogaus teisės ir darbdavio vaidmuo	4
3. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: aplinkos apsauga	7
4. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: verslo skaidrumas	10

1. „Swedbank“ grupės socialinės atsakomybės politika

2008 m. pradžioje „Swedbank“ grupėje, tame tarpe ir organizacijoje Lietuvoje, patvirtinta Socialinės atsakomybės politika. Tačiau ir anksčiau, nesant šiam specialiam dokumentui, bankas demonstravo nuolatinį atsakingą požiūrį į vykdomą veiklą ir savo vidaus teisės aktuose įtvirtino aukštus reikalavimus verslo etikai, paslaugų kokybei, vadybai, darbo sąlygoms ir darbuotojų kvalifikacijai.

„Swedbank“ grupės socialinės atsakomybės politika - tarptautinės darbo grupės, kurioje dalyvavo atstovai iš Švedijos, Baltijos šalių, Ukrainos ir Rusijos, darbo rezultatas. Politika atspindi vieningą „Swedbank“ požiūrį į organizacijos socialinę atsakomybę, nustato principus, privalomus visai „Swedbank“ grupei bei socialinės atsakomybės veiklos valdymą. „Swedbank“ socialinės atsakomybės politika grindžiama JT Pasaulinio susitarimo principais.

Socialinė atsakomybė „Swedbank“ grupėje suprantama kaip organizacijos atsakomybė už veiklos ir sprendimų poveikį visuomenei ir aplinkai, užtikrinant skaidrų ir etišką elgesį, kuris:

- atitinka darnią visuomenės raidą ir jos gerovės augimą;
- atsižvelgia į akcininkų ir visų kitų suinteresuotų asmenų lūkesčius;
- atitinka galiojančius įstatymus, tarptautinius standartus ir praktiką;
- yra integruotas į visas organizacijos veiklos sritis.

„Swedbank“ propaguoja į rezultatus orientuotą organizacijos kultūrą, skaidrią komunikaciją, norą keistis ir visų darbuotojų pasišventimą savo organizacijai. Tai pagrindinės vertybės, įkūnijamos „Swedbank“ pažade visuomenei - minimizuoti žalas, maksimizuoti naudas, didinti atsakingumą, skatinti ir stimuliuoti finansinį augimą. Būdamą tarptautine kompanija, „Swedbank“ pripažįsta, kad organizacijos veiksmai turi įtakos visiems suinteresuotiems asmenims - klientams, darbuotojams, tiekėjams, partneriams, nevyriausybinėms organizacijoms, visuomenei, vyriausybėms, priežiūros organams, investuotojams ir kitiems asmenims, taip pat ir bendrai aplinkai.



„Swedbank“ grupėje socialinės atsakomybės koncepciją sudaro keletas svarbių komponentų, kurie yra reglamentuoti atskirai. Visaapimantis organizacijos siekis - būti pozityvia jėga visuomenės gyvenime yra pasiekiamas kasdieniniu visų darbuotojų darbu, vadovaujantis pagrindinėmis „Swedbank“ grupės vertybėmis. Socialinės atsakomybės užtikrinimo veikla yra integruota į visas „Swedbank“ veiklos sritis. „Swedbank“ galioja Atitikimo reikalavimams politika ir yra įsteigtos specializuotos funkcijos, kurių paskirtis yra sisteminis atitikimų reikalavimams stebėjimas bei ataskaitų teikimas.

2. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: žmogaus teisės ir darbdavio vaidmuo

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

Pagrindiniai, šiuos Pasaulinio susitarimo principus įtvirtinantys, „Swedbank“ vidaus teisės aktai, kurių pagrindu organizuojama kasdieninė veikla:

- Etikos politika
- Personalo politika
- Kolektyvinė sutartis

Pagrindiniai veiklos akcentai ir rezultatai:

Savo kasdieninėje veikloje stengdamiesi įgyvendinti vieną iš svarbiausių personalo politikos uždavimų – būti geriausiu ir patraukliausiu darbdaviu savo esamiems darbuotojams. Džiaugiamės, kad 2008 m. AB bankas „Hansabankas“ buvo išrinktas patraukliausiu darbdaviu Lietuvoje, dienraščio „Verslo žinios“, viešosios nuomonės ir rinkos tyrimų įmonės „TNS Gallup“ bei karjeros portalo CV.lt organizuojuose rinkimuose. Aukščiausiai respondentai vertino banko teikiamas socialines garantijas, įmonės finansinę sėkmę ir patrauklų atlyginimą.

- Darbo Taryba ir kolektyvinė sutartis

2007-ieji įeis į banko istoriją tuo, kad buvo išrinkta ir veiklą pradėjo Darbo taryba. Tai pirmoji tokia darbuotojų organizacija, atstovaujanti visiems banko darbuotojams – darbo tarybos yra naujovė ne tik banke, bet ir Lietuvoje.

Darbo tarybą sudaro 15 narių iš įvairių regionų skyrių ir departamentų, jie buvo rinkti visos organizacijos darbuotojų balsų dauguma. Pagrindinė priežastis, kodėl atsirado Darbo taryba, buvo darbdavio noras su darbuotojų atstovais aptarti sąlygas ir sudaryti kolektyvinę sutartį.

Darbo taryba turi ir kitus tikslus bei teises. Ji turi teisę teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje, saugoti darbuotojų teises, sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius ar pertvarkant įmonę, gauti informaciją iš darbdavių apie socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį, vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę, organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtus priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę ir kt.

Nuo 2008 m. gegužės 1 d. banke įsigaliojusi kolektyvinė sutartis paranki darbuotojams, nes joje numatyta daug papildomų priedų. Darbo taryba su darbdaviu susitarė dėl papildomų apmokamų atostogų darbuotojams, priklausomai nuo darbo stažo banke (pvz. išdirbus banke 5 metus, atostogos prailgėja 5 darbo dienomis, už kurias apmokama įprasta tvarka). Taip pat kolektyvinėje sutartyje numatytas apmokėjimas už vadovo pavadavimą, kai pavadavimas nėra numatytas darbuotojo pareigose; suminio darbo laiko apskaita; padidėjo darbdavio mokamas ligos pašalpos dydis; numatyta galimybė nustatyti individualius darbo grafikus ir kt. Sutartyje esanti sąlyga darbdavio pasiūlymu numato, kad iš darbo išeinantis darbuotojas apie tai praneša prieš tris savaites, o ne prieš dvi, kaip skelbia Darbo kodeksas.

Darbo taryba ateinančiais metais sieks sukurti efektyvius komunikavimo su darbuotojais principus ir būdus, kad vyktų bendravimas tarp darbuotojų ir Darbo tarybos, būtų gaunama informacija apie Kolektyvinės sutarties vykdymą atskiruose padaliniuose. Tai leistų Darbo tarybai geriau užtikrinti savo funkcijų vykdymą (sutarties sąlygų vykdymo kontrolę, darbuotojų atstovavimą ir kt.).

- Nauji skatinimo priedai darbuotojams

„Swedbank“ organizacijoje Lietuvoje darbo užmokesčio sistema apima fiksuotą atlyginimą, kintamą atlygį, premijas bei priedus prie darbo užmokesčio. Priedai prie darbo užmokesčio banke susiję su šeima, studijomis (vienkartinė išmoka darbuotojo sutuoktuvių proga, dovanos aukštosios mokyklos baigimo proga, kalėdinės dovanos darbuotojų vaikams ir pan.)

Nuo 2008 m. į darbuotojų skatinimo sistemą įtraukti 2 nauji priedai: sveikatos draudimas ir taupymo produktai. Naujų priedų tikslas — skatinti lojalius, pasišventusius organizacijai darbuotojus bei didinti visos organizacijos patrauklumą esamiems ir potencialiems darbuotojams. Priedai suteikiami darbuotojams, išdirbusiems organizacijose bent 1 m., o jų dydis nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą organizacijoje bei užimamas pareigas.

Svarbu pabrėžti, jog įtraukiant šiuos priedus diegiama ir lankstaus skatinimo sistema, kuri kiekvienam darbuotojui leidžia savo nuožiūra pasirinkti priedą, kuris jam yra aktualesnis bei patrauklesnis. Taigi, darbuotojai gali rinktis, ar nori būti apdraustas sveikatos draudimu, ar pasirinkti vieną iš taupymo produktų. Buvo sukurta speciali technologinė platforma, kuri leido darbuotojams greitai ir paprastai savo pasirinkimą išreikšti intranete.

2008 m. iš viso 2832 darbuotojai pasinaudojo minėtais skatinimo priedais: 1651 pasirinko sveikatos draudimą, 1181 - taupymo produktus.

- Darbuotojų ugdymas

Siekdami būti besimokančia organizacija sudarome darbuotojams mokymosi ir tobulėjimo galimybes. AB banke „Hansabankas“ veikia vienas didžiausių Mokymo centrų visoje Lietuvoje. Šiuo metu Centre dirba 13 darbuotojų, iš kurių 10 dėstytojų-konsultantų, Mokymo centro vadovas, Kokybės vadovas bei specialistas. Mokymo centro veikla - banko produktų ir paslaugų mokymai, išorinių mokymo renginių organizavimas, vadovų ugdymas, konsultavimas ir pan.

Darbuotojams sudarytos ir distancinio mokymo galimybės - veikia e-mokykla. Organizacijos intranete patalpintos paskaitos, įgarsintos prezentacijos, kurių pagalba darbuotojai gali savarankiškai mokytis ir tikrinti savo žinias neišeidami iš savo darbo vietos.

Mokymo centre veikia biblioteka, kurioje yra beveik 2000 knygų įvairiausiomis verslo, profesinio ir asmeninio tobulėjimo temomis.

2007 m. mokymuose dalyvavo 2887 darbuotojai, tai sudarė beveik 90 % visų banko darbuotojų. Per tris 2008 m. ketvirčius mokymuose jau dalyvavo 2292 darbuotojai, t.y. beveik 82 % visų banko darbuotojų.

2007 m. prasidėjo projekto „Banko darbuotojų verslo kompetencijų ir konsultavimo įgūdžių ugdymas“ mokymai, įgyvendinant 2004 – 2006 m. ES BPD 2.2 priemonę „Darbo jėgos kompetencijos ir gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių ugdymas“. Projekto tikslas - ugdyti banko darbuotojų verslo kompetencijas ir konsultavimo įgūdžius, kurie reikalingi konsultuojant klientus finansų ir verslo klausimais. Šiuo projektu buvo siekiama ne tik gerinti savo darbuotojų kompetenciją, tačiau ir padėti smulkaus ir vidutinio verslo atstovams, suteikiant jiems konsultacijas finansų ir verslo klausimais. Per 2007 metus buvo apmokyti 234 darbuotojai, kurie mokymuose praleido 1088 valandas.

– **Darbuotojų nuomonės tyrimas VOICE**

Nuo 2007 metų darbuotojų nuomonės tyrimas VOICE atliekamas visos „Swedbank“ grupės mastu. Tai suteikia galimybę apklausos rezultatus palyginti tarp šalių, identifikuoti gerąją praktiką bei iššūkius.

Darbuotojų nuomonės tyrime VOICE vertinamos sritys, turinčios didžiausios įtakos, kuriant vertę klientams. Lyginant 2007 m., šiais metais darbuotojų dalyvavimo tyrime aktyvumas išaugo – nuo 79 % 2007 m. iki 83 % 2008 m.

Mums labai svarbu kurti stiprią organizacijos kultūrą, kur darbuotojų vertybės atitinka organizacijos vertybes. VOICE tyrime matuojama, kiek „Swedbank“ organizacijos Lietuvoje darbuotojai žino vertybes ir tiki jomis. Lyginant su 2007 metų rezultatais, vertinimai yra ženkliai išaugę, o tai rodo, kad mūsų pasirinktos strateginės iniciatyvos yra teisingos, siekiant didinti organizacijos vertybių žinojimą ir supratimą.

VOICE indeksas, parodantis darbuotojų bendrą pasitenkinimą organizacijoje vykstančiais procesais, bendradarbiavimo kultūra, mokymosi atmosfera, turima atsakomybė bei kompetencija, 2008 metais pasiekė 713, kai 2007 metais šis rodiklis buvo 619 iš galimų 1000 balų. Lyginant su „Swedbank“ organizacijomis Latvijoje ir Estijoje, šis augimas Lietuvoje buvo pats didžiausias.

3. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: aplinkos apsauga

7 principas: remti prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą;

8 principas: imtis iniciatyvos aplinkosauginei atsakomybei didinti;

9 principas: skatinti aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą

Pagrindiniai, šiuos Pasaulinio susitarimo principus įtvirtinantys „Swedbank“ vidaus teisės aktai, kurių pagrindu organizuojama kasdieninė veikla:

- Aplinkosaugos politika
- Pirkimų politika (aplinkosauginė anketa)
- Kreditavimo politika

2008 m. „Swedbank“ grupėje, tame tarpe ir organizacijoje Lietuvoje, patvirtinta Aplinkosaugos politika. Šis dokumentas – „Swedbank“ tarptautinės darbo grupės, kurioje dalyvavo ir atstovas iš Lietuvos, darbo rezultatas.

Ši politika aprašo ir nustato pagrindinį ir bendrą „Swedbank“ grupės požiūrį į poveikį aplinkai, „Swedbank“ grupės atsakomybę už savo sprendimų ir veiklos poveikį aplinkai, aplinkosaugos veiklos valdymą. Ši politika taikoma „Swedbank“ grupės kiekvienoje įmonėje, visose šalyse.

Organizacija savo veikloje, susijusioje su šios politikos įgyvendinimu, vadovaujasi šiais principais:

- **savo veiklą vykdo atsižvelgdama į aplinkosaugos galimybes bei atitinkamas rizikas.** „Swedbank“ grupė atsižvelgia į aplinkosaugos aspektus analizuodama savo veiklos pelningumą ir riziką, ypatingai tokiose srityse kaip skolinimas, investavimas ir produktų kūrimas. Be to, „Swedbank“ kuria ir siūlo specifinius, su aplinkosauga susijusius produktus, pavyzdžiui, aplinkosauginius ir socialiai atsakingus fondus bei aplinkosaugines paskolas.
- **aplinkosaugos klausimus sprendžia glaudžiai bendradarbiaudama su klientais ir kitomis aplinkosaugos klausimais suinteresuotomis šalimis.** Bendradarbiavimą su klientais bei kitomis aplinkosauginiais klausimais suinteresuotomis šalimis, „Swedbank“ grupė grindžia žinojimu, kad jie gerai išmano savo verslą/veiklą ir suvokia poveikio aplinkai problemas. Norėdamos pasiekti pažangos aplinkos apsaugos srityje, šalys mokosi viena iš kitos, keičiasi su aplinkosauga susijusia informacija, - „Swedbank“ grupei nuolat skatinant naujas iniciatyvas ir novatorišką mąstymą.
- **laikosi visų galiojančių įstatymų, teisės aktų ir skatina aplinkosaugos veiklos plėtrą;**
- **stengiasi, kad visoje veikloje būtų vengiama ir mažinama tarša.** „Swedbank“ grupė savo veiklą vykdo siekdama išvengti teršalų tiesioginiu bei netiesioginiu būdu.
- **užtikrina nuolat tobulinamą vidaus veiklą.**
- **remiasi savo darbuotojų aplinkosaugos klausimų išmanymu ir pasišventimu.** „Swedbank“ grupė siekia pasinaudoti savo darbuotojų aplinkosaugos klausimų išmanymu ir pasišventimu. Iš visų darbuotojų tikimasi aplinkosaugos problemų svarbos pripažinimo, įvertinant jas iš pelningumo ir iš visuomeninės perspektyvos. Geras „Swedbank“ grupės aplinkosaugos veiklos įvaizdis padeda tapti patraukliu darbdaviu. Gyvas dialogas aplinkosaugos temomis yra natūrali kasdieninės „Swedbank“ grupės veiklos dalis. Aplinkosaugos klausimai yra bendros kompetencijos ugdymo dalis.

Pagrindiniai veiklos akcentai ir rezultatai:

- Palankesnės sąlygos ekologiškesnių automobilių įsigijimui

2008 m. gegužės mėnesį AB banko „Hansabankas“ dukterinė įmonė UAB „Hansa lizingas“, pirmasis Baltijos šalyse pradėjo taikyti lengvatines lizingo sąlygas ekologiškesniems automobiliams. Šiuo žingsniu tikimasi paskatinti švaresnių transporto priemonių populiarėjimą mūsų šalyje ir taip prisidėti prie žalingo poveikio gamtai mažinimo.

Klientai pasirinkti draugiškesnę aplinkai automobilį skatinami palankesnėmis sąlygomis – nereikia jokio pradinio įnašo, lizingo laikotarpis gali siekti net 7 metus, automobiliams taip pat taikomas palankesnio tarifo KASKO draudimas.

Automobiliai, kuriems taikomos specialios finansavimo sąlygos, atrinkti vadovaujantis autoritetingu Šveicarijos susisiekimo klubo (*Verkehrs-Club der Schweiz*) ekologiškų automobilių sąrašu. Tai vienintelis kasmet atnaujinamas ekologiškų automobilių sąrašas pasaulyje. Į šį sąrašą įtraukiami modeliai įvertinami pagal eilę svarbiausių ekologiškumo kriterijų. UAB „Hansa lizingas“ palankesnes finansavimo sąlygas taiko šio sąrašo pirmajame dešimtuکه esantiems automobiliams, kurie parduodami Lietuvos rinkoje bei automobiliams, varomiems biokuru E85. Sąrašas atnaujinamas kasmet, o rinkai keičiantis bus nuolat atsižvelgiama ir į naujausias tendencijas.

Visuomenėje įsigaliojusi nuostata, kad ekologiški automobiliai yra brangūs, tačiau šiame ekologiškesnių automobilių sąrašame gamtą tausojantys pirkėjai gali rasti naujų mažalitražių automobilių, kurių kaina nuo 30.000 Lt. Iki šiol „Hansa lizingas“ aktyviausiai Lietuvos rinkoje skatino vartotojus rinktis naujas, saugesnes ir ekologiškesnes transporto priemones. Naujų automobilių populiarinimui dar 2007 m. balandį sukurtas naujų automobilių portalas www.naujasauto.lt, kuriame dabar galima rasti ir informaciją apie ekologiškesnius automobilius.

2008 m. spalio mėnesį išleistas leidinys „Ekologiškesnio automobilio gidas“ – pateiktas platus ekologiškesnių automobilių pasirinkimas. Daugeliui automobilių dileriai pasiūlė specialias kainas. Šis leidinys išplatintas su verslo dienraščiu „Verslo žinios“, savaitraščiu „Laisvalaikis“, nemokamu savaitraščiu „Auto miestas“ bei AB banko „Hansabankas“ kanalais. Informaciją apie ekologiškesnius automobilius pirkėjas gali rasti ir apsilankęs automobilių salonuose – ekologiškesni automobiliai pažymėti specialiais lipdukais, čia taip pat platinamas „Hansa lizingo“ išleistas ekologiškesnio vairavimo patarimų lankstinukas. Pirkėjas, įsigijęs ekologiškesnį automobilį, gauna specialų ant automobilio klijuojamą lipduką, rodantį, jog jo pasirinkimas yra draugiškesnis aplinkai.

Siekiant paskatinti visuomenę susimąstyti apie aplinkosaugą, UAB „Hansa lizingas“ kartu su Lietuvos spaudos fotografų klubu iniciavo fotografijų konkursą „Po manęs nors ir tvanas?“, kurio tema - žalą gamtai darantys, su automobiliais susiję, žmogaus veiksmai, veikla ar požiūris. Fotografijų konkursą vainikuos paroda. Visos nuotraukos skelbiamos internetinėje svetainėje www.tvanas2008.lt. Čia lankytojai gali rinkti labiausiai patinkančias fotografijas bei išreikšti savo mintis ekologijos tema.

- Energijos iš atsinaujinančių šaltinių ir švaresnių degalų projektų finansavimas

Per pastaruosius 3 metus, UAB „Hansa lizingas“ Lietuvoje finansavo 40 vėjo jėgainių, kurių pagaminamas energijos kiekis patenkina 64 000 namų ūkių metinį elektros poreikį. Toks elektros kiekis pagamintas iš atsinaujinančių šaltinių išmetamo CO₂ kiekį sumažina 120 000 tonų per metus.

2008 m. UAB „Hansa lizingas“ finansavo kol kas vienintelę Lietuvoje suslėgtų gamtinių dujų (angl. CNG) degalinę. Suslėgtos gamtinės dujos yra laikomos pačiais ekologiškiausiais degalais. Transporto priemonės, varomos šiomis dujomis, į aplinką išmeta 20% mažiau CO₂ ir beveik 100% mažiau kietųjų dalelių. Suslėgtų dujų degalinė įkurta Vilniaus savivaldybės autobusų

parke. 2009 m. „Hansa lizingas“ taip pat ketina finansuoti 100 autobusų varomų šiomis dujomis, kurie taps Vilniaus visuomeninio transporto dalimi. Apskaičiuota, kad vienas suslėgtomis gamtinėmis dujomis varomas miesto autobusas, naudojamas 10 metų, į aplinką išmeta ne daugiau nei 1 toną per visą šį laiką, tuo tarpu kai paprastas autobusas (pvz. varomas dyzelinu) išmeta apie 6 tonas.

- Darbuotojų apklausa

2008 m. vasarą atlikta darbuotojų apklausa intranete patvirtino, jog aplinkos tausojimas mūsų organizacijos nariams yra svarbus. Į klausimą, ar palaiko ekologijos idėjas, 94% atsakė teigiamai. Kas penktas darbuotojas ne tik palaiko, bet ir pats gyvena ekologijos idėjomis: tausoja gamtą, rūšiuoja atliekas, esant galimybei renkasi ekologiškus maisto produktus ir panašiai. Trims ketvirtadaliams atsakiusių į šį klausimą kasdieniame gyvenime ne visada pavyksta vadovautis ekologijos idėjomis, rūšiuoti atliekas, tausoti išteklius. Ir tik 6 % mano, kad ekologijos idėjos yra daugiau mados dalykas ir rūšivimas ar kiti veiksmai neduoda norimo efekto.

- Įgyvendinami veiksmai, padedantys tausoti aplinką ir ugdyti darbuotojų ekologinį sąmoningumą:

- „Swedbank“ galiojantys kreditavimo principai užtikrina, kad veikla, į kurią bus investuojami pinigai, nekenktų aplinkai.
- UAB „Hansa lizingas“ 2005 m. buvo pirmoji finansinė institucija Lietuvoje finansavusi vėjo jėgainių parko projektą. Tai viena didžiausių investicijų į ekologiškai švarios energijos gamybą Lietuvoje.
- 2008 m. buvo peržiūrėtas popieriaus naudojimas ir nuo šiol naudojamas tik sertifikuotas (ISO 140001, FSC ir kt.) bei perdirbtas popierius.
- 2008 m. rugsėjo mėn. pristatant naująjį prekės ženklą „Swedbank“ rinkai, visus informacinius lankstinukus apie banko paslaugas imta spausdinti ant perdirbto popieriaus, turinčio Europos sąjungos ekologinį ženklą.
- Nuo 2007 m. banke vykdomi vadinamieji „Žalieji pirkimai“: potencialūs tiekėjai turi pateikti informaciją apie jų įmonėje įgyvendinamus aplinkosauginius veiksmus (pvz. ar yra patvirtintas aplinkosaugos veiksmų planas, ar vykdomas įmonės poveikio aplinkai auditas ir pan.). Gautą informaciją bankas naudojama kaip vienas iš vertinimo kriterijų, pasirenkant partnerius.
- Nuo 2008 m. gegužės mėn. aktyviai naudojamės daugiau kaip pusšimčiu popieriaus ir plastiko atliekų rūšiavimo dėžių. Kol kas tai bandomasis projektas. Jei jis pasiteisins, dėžių visame banke atsiras daugiau.
- Surenkame ir atiduodame atsakingam sunaikinimui pasenusią ir neveikiančią biuro techniką: dokumentų naikintuvus, fakso aparatus, apsaugos prietaisus, kopijavimo aparatus ir kita, o taip pat kasos bei kompiuterinę techniką.
- Banko pastatus ir patalpas administruojanti ir prižiūrinti bendrovė rūpinasi liuminescencinių lempų perdavimu utilizavimui.
- Perkame ekologiškas biuro prekes: sąsiuvinius, teksto spalviklius, rašiklius.
- 2008 m. banko darbuotojai ėmė naudoti ir klientams dovanojo novatoriškus ir aplinkai draugiškus rašiklius – jie pagaminti iš perdirbtų JAV dolerių. Šie rašikliai buvo pasirinkti kaip simbolinė priemonė, kurią banko darbuotojai ir klientai, kaskart paėmę į rankas prisimintų kiekvieno mūsų vaidmenį tausojant gamtą.
- Naudojame pakartotinai užpildytas spausdintuvų kasetes.
- Visame banke naudojami popieriniai rankšluosčiai ir tualetinis popierius pagaminti iš antrinių žaliavų.
- 2005 m. „Hansabanko“ inicijuotas projektas „Žalias miestas“ kasmet sukviečia darbuotojus sodinti augalus, gražinti aplinką bei prisidėti prie gamtos puoselėjimo.

4. JT Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimas: verslo skaidrumas

10 principas: kovoti prieš visas korupcijos formas.

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

- Etikos politika
- Atitikimo reikalavimams politika
- Pinigų plovimo prevencijos ir terorizmo finansavimo užkirtimo politika
- Interesų konfliktų nustatymo ir valdymo politika
- Pirkimų politika
- Klientų pažinimo taisyklės
- Neviešos informacijos apie vertybinius popierius naudojimo tvarka
- Investicinių paslaugų teikimo vidaus kontrolės organizavimo taisyklės

„Swedbank“ grupės Etikos politika yra pagrindinis dokumentas, įtvirtinantis sėkmingo ilgalaikio, „Swedbank“ vertybėmis grindžiamo, atsakingo ir skaidraus verslo principus. Toliau trumpai pristatomos šios politikos pagrindinės nuostatos ir principai, kurių pagrindu sukurti ir aukščiau minėti, kiti vidaus teisės aktai užkertantys kelią korupcijai ir su ja susijusiems nusikaltimams.

„Swedbank“ grupės Etikos politika apibūdina ir įtvirtina pagrindines ir bendras „Swedbank“ grupės etikos principus ir gaires bei etikos klausimų valdymą organizacijoje. Ši politika taikoma „Swedbank“ grupės kiekvienoje įmonėje, visose šalyse. Kiekvienas darbuotojas ir vadovas kasdieniame darbe laikosi šios politikos bei vadovaujasi „Swedbank“ grupės vertybėmis.

„Swedbank“ grupės bendravimas su klientais ir verslo partneriais remiasi šiais pagrindiniais etikos principais:

- **Pasitikėjimas** – „Swedbank“ grupė, tenkindama klientų poreikius teikia paslaugas atidžiai, kompetentingai, objektyviai ir profesionaliai. „Swedbank“ grupė, jos vadovai ir darbuotojai visada veikia atsižvelgdami į „Swedbank“ grupės reputaciją, jos dalininkų pasitikėjimą ir išlaikydami privatumo reikalavimus.
- **Ilgalaikis bendravimas** – savo veiksmais „Swedbank“ grupė siekia ilgalaikių santykių su kiekvienu klientu.
- **Verslo supratimas** – klientų ir jų finansinių poreikių pažinimas bei kiekvieno sandorio supratimas, įskaitant tikslus ir įvairias sudedamąsias dalis (komponentus).
- **Kompetencija** – užtikrinama, kad kiekvienas darbuotojas, kuris bendrauja su klientu, turėtų reikiamą kompetenciją ir žinias apie tinkamus klientui „Swedbank“ grupės finansinius produktus ir paslaugas.
- **Atvirumas** – informacija apie produktus ir paslaugas turi būti tiek aiški ir lengvai suvokiama, kad klientai suprastų aptariamų ir pasiūlytų finansinių paslaugų reikšmę.
- **Pagarba** – su kiekvienu klientu elgiamasi profesionaliai, nepaisant amžiaus, lyties, religijos, etninės kilmės, o taip pat rimtai ir greitai reaguojama į nusiskundimus.
- **Patikimumas** – įsipareigojimai vykdomi susitartu būdu ir per žadėtą laiko tarpą. Asmeninė klientų informacija tvarkoma vadovaujantis privatumo ir sąžiningumo taisyklėmis.
- **Interesų konfliktų vengimas** – visada vengiama interesų konfliktų, o jam iškilus, imamasi tokių veiksmų, kad jį sprendžiant nebūtų pažeisti kliento interesai. Atskleidžiant ir sprendžiant interesų konfliktą šis principas taikomas taip, kad tai būtų daroma išsamiai, patikimai ir vienodai. Specialios papildomos taisyklės taikomos paslaugoms susijusioms su „Swedbank“ grupės vertybinių popierių operacijomis.

- **Veiklos atitikimas teisės aktams** – visada laikomasi teisės aktų ir kitų taisyklių, taip pat ir vidinių taisyklių, reguliuojančių veiklą. Aukšti etikos standartai apima daugiau, nei vien tik susilaikymą nuo neteisėtos veiklos. „Swedbank“ grupė, vadovai ir darbuotojai sąmoningai atsisako nuo sandorių, pavedimų ir kitų veiksmų, kurie yra nesuderinami su šia politika, taisyklėmis ar „Swedbank“ grupės požiūriu, ar dėl kitų priežasčių gali pakenkti pasitikėjimui „Swedbank“ grupe.

Etikos politika taip pat apibrėžia taisykles, nustatančias visų „Swedbank“ Grupės darbuotojų veiklą tokiose srityse kaip: darbas su privačia ir asmenine informacija, kompetencija bendraujant su klientais, dovanų ir specialios naudos nepriėmimas, interesų konflikto ir asmeninių reikalų, išorinių paskyrimų ir šalutinių darbų vengimas, nedalyvavimas abejotino etiškumo sandoriuose, atsakingas ir pagarba grindžiamas darbas su kolegomis ir lojalumas organizacijai.

Konkrečios sritys – pavyzdžiui, prekyba vertybiniais popieriais, konsultacinės paslaugos ir kreditavimas – turi daug specifinių taisyklių, susijusių su konfidencialumu ir etišku elgesiu. Šios taisyklės susijusios su elgesiu įvairiose verslo situacijose ir tam tikromis interesų konflikto vengimo taisyklėmis, kuriomis turi būti vadovaujama konkrečioje veikloje. Kaip pavyzdžius galima paminėti taisykles dėl darbuotojų asmeninių sandorių su vertybiniais popieriais, vidinės informacijos naudojimo taisykles, taisykles, reglamentuojančias kreditavimą spekuliaciniams tikslams, reglamentuojančias aplinkosaugos klausimų įvertinimą kreditavimo procese.

Nukrypimas nuo vidinės tvarkos, nesilaikymas Etikos ar kurios nors kitos politikos, instrukcijos ar taisyklių, kitoks neteisėtas, neetiškas ar abejotinas veiksmas žemiau yra vadinami pareigų pažeidimu. Visi darbuotojai turi galimybę, o taip pat ir pareigą pranešti apie pagrįstus įtarimus dėl pareigų pažeidimų.

Pagrindiniai veiklos akcentai ir rezultatai:

AB banko „Hansabankas“ visi vidaus teisės aktai parengti taip, kad užtikrintų skaidrią veiklą ir užkirstų kelią bet kokiai korupcijos formai organizacijoje. Skirdami didelį dėmesį pinigų plovimo prevencijai prisidedame prie bendros kriminogeninės situacijos Lietuvoje gerinimo, kadangi pinigų plovimas visada yra susijęs su kitais nusikaltimais (korupcija, sukčiavimu, vagyste ar kt.).

Organizacijoje yra patvirtinta pinigų plovimo prevencijos mokymo programa ir kvalifikaciniai testai. Šie mokymai yra privalomi klientus aptarnaujantiems darbuotojams.

2007 m. surengti 37 Pinigų plovimo prevencijos mokymai, kuriuose dalyvavo 852 darbuotojai. Visi iš 492-jų dalyvavusių naujų klientus aptarnaujančių darbuotojų išlaikė kvalifikacinį testą.

2008 m. pirmąjį pusmetį surengti mokymai 292 darbuotojams (įskaitant mokymus naujokams) bei pinigų plovimo prevencijos kvalifikaciniai testai 1496 darbuotojams. 1 465 darbuotojai testą išlaikė sėkmingai. 2008 m. mokymuose pradėtas demonstruoti „Swedbank“ grupėje parengtas filmas apie pinigų plovimo prevenciją. Šiuo metu Pinigų plovimo prevencijos mokymai adaptuojami distanciniam mokymuisi.