



2021

2021

НЕФИНАНSOBA ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА 2021

НЕРАЗДЕЛНА ЧАСТ ОТ ГОДИШНИЯ
ФИНАНСОВ ОТЧЕТ 2021
„ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД
31 ДЕКЕМВРИ 2021 Г.

30 ГОДИНИ
 Postbank

БИЗНЕС МОДЕЛ

Подробна информация относно бизнес модела, целите, структурата и продуктите на Пощенска банка са представени в Декларацията за корпоративно управление и годишния доклад за дейността.

ЕКОЛОГИЧНА ПОЛИТИКА

ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ЕКОЛОГИЧНА ПОЛИТИКА

Пощенска банка вярва, че отговорните действия спрямо околната среда са съществена част от устойчивия растеж на бизнеса. Като финансова институция Пощенска банка признава въздействието върху околната среда от дейността си и търси ефективност в използването на природните ресурси, както и минимизиране на отпадъците.

Тя също така признава непреките въздействия, произтичащи от кредитните и инвестиционните ѝ дейности и от отношенията ѝ със заинтересованите страни и обществото като цяло.

Пощенска банка се ангажира да оценява въздействието върху околната среда от своите дейности, да си поставя подходящи цели, непрекъснато да контролира и подобрява екологичните си резултати и да спазва местните национални и международни закони и разпоредби в областта на околната среда.

Пощенска банка вярва, че управлението на околната среда е неразделна част от нейното правилно и социално отговорно поведение като институция. За тази цел тя се стреми към отговорно отношение спрямо околната среда, към своите акционери, служители, клиенти, доставчици и обществото като цяло, като прилага добри екологични практики, същевременно насърчавайки икономическия растеж.

1. Управление на въпросите, свързани с околната среда в Пощенска банка

Днешният свят е изправен пред феномена на замърсяването на околната среда и изменението на климата. Едва ли има човек или организация, които да се съмняват в значението на управлението на последиците от тези тревожни явления и в необходимостта да се предприемат спешни и конкретни мерки за справянето с тях.

Съществуват два основни типа екологични аспекти на дейността на една организация - преки и косвени, и те водят до проявлението на два съответни типа въздействия върху околната среда. Преките въздействия произтичат от функционирането на организацията, а непреките са следствие на предлагането на нейните продукти и услуги, както и на дейностите, които клиентите ѝ извършват.

Преките въздействия, които банките оказват върху околната среда, не са съществени, тъй като потреблението на енергия и други ресурси, което те реализират, е незначително като количество и вреда за околната среда на фона на други индустрии. Банките обаче могат да допринесат значително към усилията за опазване на околната среда чрез прилагането на селективни практики при отпускане на кредити, както и чрез управление на екологичния риск в своите кредитни портфейли. Не на последно място, банките могат да бъдат добър пример за обществото, като показват активна грижа за ефективното управление и на двата вида

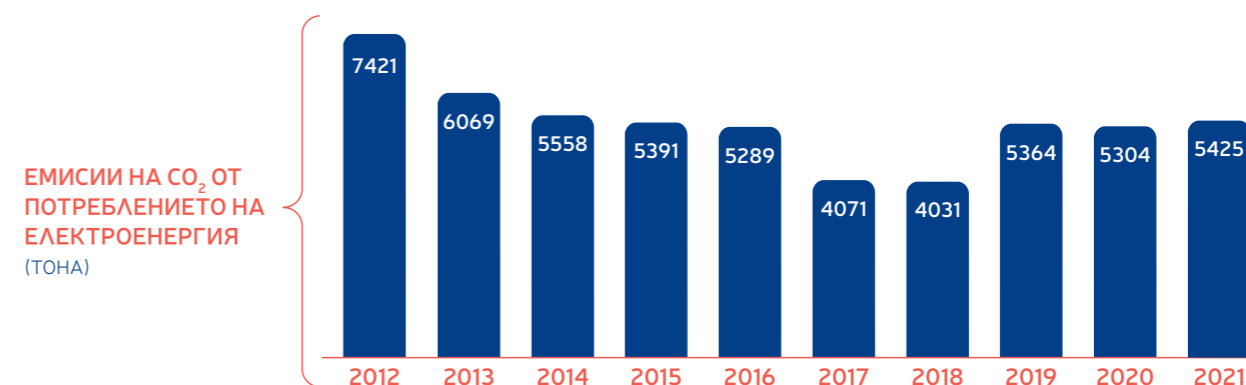
въздействия, които оказват върху околната среда с дейността си.

Пощенска банка проявява висока отговорност към въпросите, свързани с опазването на околната среда, като в продължение на много години последователно прилага принципите на възприетата от нея екологична политика. В рамките на организационната структура на Банката са формирани специални структури, които отговарят пряко за провеждането на тази политика – Комитет по устойчивото развитие и екологичните въпроси, Зелен Борд и Координатор по екологичните и социални въпроси, които отговарят за прилагането на екологичната политика на Банката.

2. Управление на потреблението на ресурси в Пощенска банка

Пощенска банка анализира съществеността на своите преки въздействия върху изменението на климата и околната среда и идентифицира три области, в които да концентрира систематични усилия за управление на въздействията - емисиите на CO₂ от консумацията на електроенергия и използването на хартия и вода. Резултатът от анализа на данните за 2021 г. е представен на фиг. 1, 2 и 3 по-долу чрез три избрани екологични показателя. Тези показатели са представени в динамика за период, обхващащ 2012-2021 г. и разкриват тенденциите на вътрешно използване на ресурси в резултат на различните инициативи, които Банката предприема, за да ги управлява.

Фиг. 1. Емисии на CO₂ от потреблението на електроенергия, 2012-2021 година

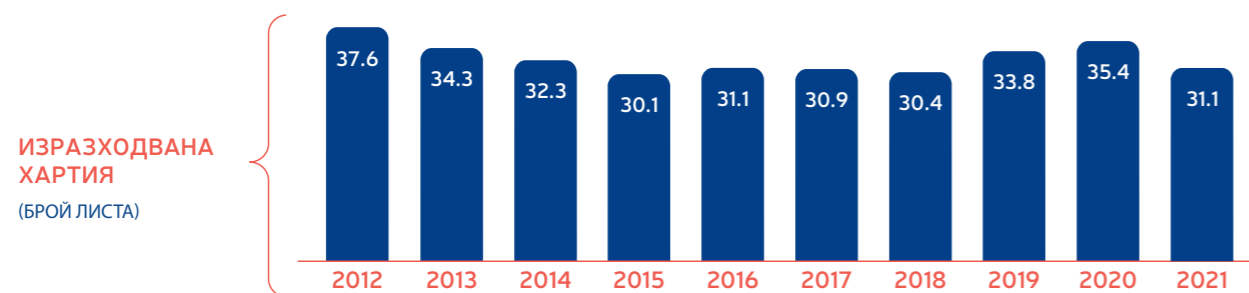


Източник: Изчисления на Екологичния офис въз основа на данни от отдел „Сгради“

Както е видно от графиката, представена на фиг. 1, емисиите на CO₂ от потреблението на електроенергия в Пощенска банка са намалели с 37% в сравнение с базовата 2012 година

Данните за потреблението на хартия са представени на фиг. 2. Те показват, че през 2021 година банката използва 14% по-малко хартия в сравнение с предходната година. Това е резултат предимно от редица много успешни проекти, свързани с дигитализиране на различни процеси, както и на последователните усилия за намаляването на използването на хартия. В сравнение с базовата 2012 година, то е редуцирано с 21 %.

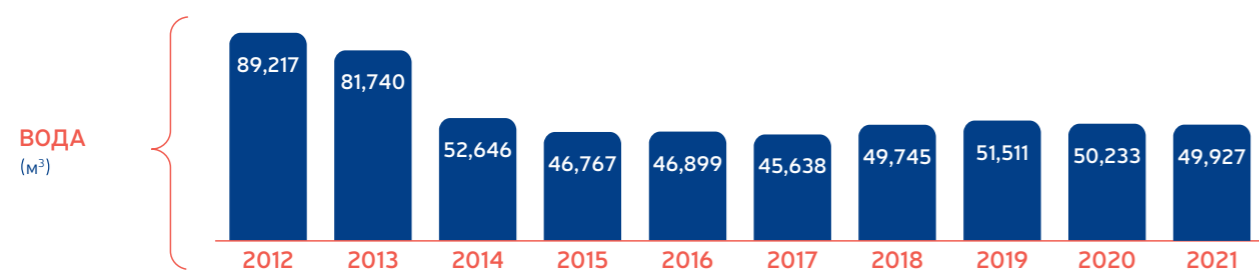
Фиг. 2. Изразходвана хартия, брой листа, 2012-2021 година



Източник: Изчисления на Екологичния офис въз основа на данни от отдел „Административен“

Потреблението на вода за офис нужди показва лек спад от 1% през 2021 г. на годишна база. Данните са представени на фиг. 3 по-долу. Анализът на данните за потреблението на вода за последните 10 години показва, че то е намалено с почти 100% спрямо базовата 2012 г. и през последните няколко години се е стабилизирало, което насочва към извода, че постигнатото към момента равнище на потребление вероятно е оптималното.

Фиг. 3. Използвана вода за битови нужди, м³, 2012-2021 година



Изчисления на Екологичния офис въз основа на данни от отдел „Сгради“

3. Управление на климатичните, екологичните и социалните рискове в кредитирането

Освен работата в областта на преките аспекти и въздействието им върху обществото, Пощенска банка последователно изследва и последиците от преките аспекти на своята дейност. Те се проявяват предимно в областта при фирменото и корпоративното кредитиране. В тази област се прилага подробно разработена Процедура за управлението на екологичния и социалния риск в кредитирането. Банката поощрява зелените компании индиректно посредством прилагането на тази процедура. В нея е разписана конкретната методология, по която се изготвя оценката на екологичния и социален риск и се извършва последващия мониторинг в кредитния процес, както и ролите и отговорностите на всички страни, които участват в него.

Данните за разпределението на екологичния и социалния риск в портфейла от кредити за корпоративни клиенти и малки и средни предприятия са представени на фиг. 4 по-долу. Те показват, че значителна част от сделките в този портфейл, 37%, имат нисък екологичен и социален риск, 62% имат среден риск и само 1% се характеризират с високи такива рискове.

Фиг. 4. Разпределение на екологичния и социалния риск по степен в кредитния портфейл на банката, насочен към корпоративни клиенти, малки и средни предприятия



Източник: Изчисления на Екологичния офис въз основа на данни от управленията „Корпоративно банкиране“ и „Банкиране малък бизнес“

Пощенска банка разглежда изграждането и подържането на отговорни отношения със своите клиенти като ключова част от прилагането на принципите, заложили в нейната Декларация за екологична политика. Основен документ в тази посока е Процедурата за управление на климатичните, екологичните и социалните рискове в кредитирането. Тя е приложима за всички юридически лица, клиенти на банката. Според заложените в нея правила, всички сделки с такива клиенти се оценяват според това как кандидатите управляват климатичните, екологичните и социалните рискове в дейността си. Банката преценява всяка такава сделка въз основа на редица количествени и качествени критерии, част от които след това се въвеждат в автоматизирана скоринг карта. Целта е да се гарантира, че клиентите демонстрират висока осведоменост по тези въпроси и полагат всички усилия да действат по най-отговорен начин.

Важна част от процеса на оценка включва изискване от клиентите да попълват бланка с качествени въпроси за това как управляват климатичните, екологичните и социалните рискове в дейността си. Това става със съдействието на отговорните за тях банкови служители, за да може да се осъществи обмен на информация какви са нуждите на клиентите и как Банката може да ги посрещне.

В резултат на прилагането на процедурата и автоматизирането на процеса сделките се следят за техните екологични, климатични и социални рискове на годишна база и при необходимост могат да бъдат поискани коригиращи действия от клиента, така че да се осигури управление на свързаните рискове.

През отчетния период Пощенска банка формализира стъпките за създаване на зелени банкови продукти. По този начин Банката възнамерява да насърчи иницирането и разпространението на такъв тип продукти, които да отговорят на изискванията на клиентите ѝ, което ще доведе до по-устойчиви взаимоотношения с тях. През отчетния период е въведен структуриран депозитен продукт IDNEX Climate Change, който позволява получаване на доходи от динамиката на индекса. Банката планира да разшири портфолиото си от зелени продукти през следващите години.

През 2021 година всички служители в управление „Корпоративно банкиране“, както и служители от управленията „Банкиране малък бизнес“ и „Финанси“ преминаха обучение по теми, свързани

с принципите за управление климатичните, екологичните и социалните рискове и по прилагането на съответната Процедура в банката. На заседание на Изпълнителния комитет също беше представена презентация, посветена на значението на Европейската Зелена сделка за банкирането, и беше проведено обучение по същата тема за членовете на Управителния и Надзорния съвет.

Таксономията на ЕС (Регламент (ЕС) 2020/852 на Европейския парламент и на Съвета) е система за класификация, която превежда целите на ЕС за климата и околната среда в критерии за специфични икономически дейности за инвестиционни цели. Регламентът за таксономията е ключов компонент от плана за действие на Европейската комисия за пренасочване на капиталовите потоци към по-устойчива икономика.

За да бъде определена икономическа дейност като екологично устойчива съгласно Таксономията и за да бъде класифицирана като приведена в съответствие с Таксономията, тя трябва да отговаря на следните критерии:

1. да има съществен принос към поне една екологична цел
2. да не нанася значителна вреда на друга екологична цел
3. да бъде в съответствие с минимални социални гаранции
4. да бъде в съответствие с техническите критерии за скрининг

Понастоящем таксономията е ограничена до класификация на екологично устойчиви икономически дейности. Въпреки това работата на ниво ЕС продължава, за да се прегледа дали таксономията ще бъде разширена, за да се класифицират например за социално устойчиви и дейности, които биха могли да причинят значителна вреда на околната среда.

2022 г. е първата година, в която предприятията задължени да публикуват нефинансова декларация съгласно Директивата за оповестяване на нефинансова информация (ДОНФИ или NFRD), включително Банката, следва да се отчитат според таксономията. За финансовите предприятия, съгласно преходните правила на чл. 10 от същия Делегиран акт, за периода от 1 януари 2022 г. до 31 декември 2023 г. отчитането е ограничено до степеня, до която дейностите на техните клиенти и контрагенти са допустими по таксономия, както и до отчитането на информация за активи, които не могат да бъдат оценени съгласно Регламента за таксономията, например деривати.

Банката изчислява данните за необходимите оповестявания въз основа на препоръките на Европейския Банков Орган (ЕБО) и често задаваните въпроси на Европейската комисия (ЕК) и е използвала формата за отчитане FINREP. "FINREP" представлява формат на отчитане на финансова информация съгласно Регламент №575/2013 на Европейския Парламент и на Съвета и Регламент №680/2014.

В представения анализ е възприет консервативен подход: ако няма достатъчно данни за оценка дали дадена дейност е в съответствие с изискванията на таксономията, Банката я счита за екологично неустойчива.

Отчетените Ключови Показатели за Представяне (KPI или КПП) са включени в таблицата по-долу:

КПП или KPI съгласно таксономията

Активи свързани с дейности отговарящи на условията на таксономията / Сума на Покритите активи	27.1%
Активи свързани с дейности не отговарящи на условията на таксономията / Сума на Покритите активи	72.9%
Активи свързани с незагължени предприятия за NFRD / Обща сума на активите	26.7%
Деривативи, счетоводство за хеджиране / Обща сума на активите	0.0%
Активи за търгуване и междубанкови кредити на поискване / Обща сума на активите	1.2%
Правителства, Централни банки, наднационални емитенти/ Общи активи	24.9%

Активите, отговарящи на условията на таксономията, включват ипотечни кредити обезпечени с жилищни и търговски недвижими имоти към домакинства и нефинансови корпорации (категории според FINREP).

Покритите активи включват финансови активи отчитани по амортизирана стойност, финансови активи отчитани по справедлива стойност в друг всеобхватен доход (FVOCI), финансови активи отчитани по справедлива стойност в печалба или загуба (FVPL), върнати обезпечения от Банката. Общо покритите активи не включват експозиции към правителства, централни банки и наднационални емитенти.

Експозицията към предприятия, които не са обект на NFRD, е идентифицирана като са изключени предприятията, които са обект на NFRD (задължени да подават нефинансова декларация) от общите активи на банката.

Правителствата, Централните Банки, деривати, търговски позиции и междубанкови заеми на поискване са идентифицирани съгласно FINREP.

Банката ще продължи да развива своята стратегия за управление на околната среда, като следи отблизо ESG и климатични регулаторни и пазарни изисквания, идентифицира и изследва области с най-значително положително и отрицателно въздействие върху околната среда и въздействието на техните дейности на климата и изгражда стратегически бизнес възможности във връзка с увеличаването на положителни въздействия и намаляване на отрицателните въздействия.

4. Глоби, санкции и съдебни дела

През 2021 г. Пощенска банка не е била санкционирана, нито е участвала в съдебни дела по въпроси, свързани с опазването на околната среда.

СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ И ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ СЪС СЛУЖИТЕЛИТЕ

1. Разпределение на служителите по пол и заемани позиции

Устойчива политика на Пощенска банка е тази, която се отнася еднакво към всички служители, независимо от пол, националност, възраст или други признаци. Банката се стреми да гради и

развива взаимоотношения на доверие и уважение.

Разпределението на служителите по пол и възраст е представено в таблицата по-долу:

Фиг.5 Разпределение на служителите по пол и възраст за 2021 г.

под 25 години		25-34 години		35-44 години		45-54 години		над 55 години	
Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже
82.00%	18.00%	75.22%	24.78%	77.03%	22.97%	79.11%	20.89%	79.85%	20.15%

Пощенска банка дава равни възможности на служителите си и цени таланта и иновативните им идеи. Всеки получава възнаграждение в зависимост от приноса и степента на отговорност, които се определят от заеманата позиция и от пазара на труда.

Разпределението на служителите по длъжност и пол е представено в таблицата по-долу:

Фиг.6. Разпределение на служителите по заемани позиции и пол за 2021 г.

	Специалисти	Експертни позиции	Мениджърски позиции
Жени	91.78%	72.33%	57.52%
Мъже	8.22%	27.67%	42.48%

2. Развитие на Човешкия капитал

Човешкият капитал е ключов за успеха на всяка една организация. Ръководството на Пощенска банка споделя разбирането, че грижата за служителите, тяхното развитие и мотивация са от изключително значение за организацията и за постигането както на краткосрочните, така и на стратегическите ѝ цели.

Динамичната среда и интензивната конкуренция на банковия пазар поставят високи и многопосочни изисквания пред управлението на човешки ресурси, свързани от една страна с подбора на правилните хора на подходящи за тях позиции, осигуряване на ефективно обучение за бързо овладяване на всички необходими професионални умения, а от друга - с развитието и мотивирането на талантните вътре в организацията.

Успешният подбор на персонал е от голямо значение за поддържането на квалифициран и мотивиран човешки капитал. По тази причина, както и в предишните години, този процес в Банката отговаря на високи професионални стандарти за прецизност, прозрачност и обективност. Процесът по подбор премина изцяло онлайн, а предоставянето на добро дигитално изживяване на кандидатстващите стана основна задача на участниците в процеса.

Възможността за професионално усъвършенстване и предоставяне на професионално обучение на служителите е един от фокусите на банката и едно от най-мощните средства за постигане на нейните стратегически цели. С промяната на обстановката във връзка с въведената извънредна епидемиологична ситуация се промени и подхода и начина на обучение на служителите, но това което остана непроменено, е акцентът върху свързването на теоретичното обучение с реалната практика. По време на пандемията в стремежа си да подкрепим професионалното и личностно развитие на хората, предоставихме възможност на всички свои служители да се включат в електронни обучения за развитие техните умения.

Предвид, променената ситуация преработихме и адаптирахме програмата за обучение на новоназначени служители отделихме особено внимание на практическата част от обучението и към възможност за работа в реална среда под наблюдение на треньора, добавихме и подкрепата на Наставник.

Управление „Човешки ресурси“ допринася за успехите на Банката чрез създаването и поддържането на среда, насърчаваща постиженията на служителите и насочена към постоянно повишаване на тяхната квалификация. Процеси за развитие на служителите и Програма за управление на таланти стартираха поетапно, като включват четири основни етапа:

- People Mapping – сегментиране на служителите и идентифициране на талантните
- Succession Planning – планиране на приемствеността и планиране на заместници
- Оценяване с цел развитие – инструменти за идентифициране на силни страни и области за развитие
- Дейности за развитие на служителите – програми за развитие, обучения

От процесите са обхванати цялата клонова мрежа и стратегически звена в централно управление. Стартираха: BRANCH MANAGEMENT ACADEMY, Менторската програма – POSTBANK BOLD MENTORing, MBA Essentials Program и Leadership Development Program. Обратната връзка на различните нива е от особена важност за „Обучение и развитие“ и затова за всички етапи от програмите търсим мнението на служителите.

Чрез RPA технологии и дигитални решения улесняваме работата на служителите, но залагаме на уникалните им човешки умения, които никоя машина не може да замени. Включваме ги в тиймбилдинги, вътрешни и доброволчески инициативи.

Фокус на компанията са широк спектър от дейности за оптимизиране на работната среда, продължаващо професионално развитие и обучения, ангажиране на служителите в проекти за корпоративна социална отговорност с висока добавена стойност за обществото.

През 2021 г. Пощенска банка запази своето място сред най-добрите банки в света, като за четвърта поредна година беше отличена за „Най-добра банка в банкирането на гребно в България“ от конкурса World Finance Banking Awards. Г-н Димитър Шумаров, главен финансов и изпълнителен директор на Пощенска банка беше отличен като „Банкер на годината“. Сред многобройните награди на Пощенска банка през 2021 година са също: отличието „Банка на годината“ в годишните награди „Компания на годината“, приз за „Ефективност“ от „Асоциация Банка на годината, награда в категория „Иновации“ на конкурса „Мистър и Мисис Икономика“ на КРИБ и сп. „Икономика“, „Зелена CSR кампания“ 1-во място в конкурс „Най-зелените компании в България“

Като водещ работодател, който оценява успеха си през удовлетвореността на своите служители, Пощенска банка винаги се е стремяла да развива уменията на хората в екипа и да осигурява среда за разгръщане на техния потенциал. Благодарение на активната си политика в тази посока, финансовата институция получи за трета година отличието „Най-добър работодател за годината“ в Employer Branding Awards 2021 организирани от b2b Media, като спечели и първо място в категория „Employer Branding Innovation (in Pandemic Times)“ – 2021. Стратегията за управление на таланти на банката спечели признание от водещите награди за най-добър работодател Career Show Awards 2021.

Финансовата институция е първата компания на българския пазар, която добави към портфолиото си от дигитални решения мобилното приложение Digital Office за бърза и лесна вътрешна комуникация със своите служители. Създадохме и Postbank Dream Team – нов вътрешен сайт, посветен на екипа на Банката, който е инструмент за признание, ангажиране и допълнителна мотивация за развитие на служителите. Чрез вътрешния е-бюлетин, разпространяван ежеседмично по електронна поща, се съобщава важната информация за служителите на Банката.

Пощенска банка работи активно в подкрепа на изграждането и поддържането на силен работодателски бранд и в посока подобряване на процесите в ключовите сфери: подбор, ангажиране, мотивиране, развитие и задържане на служителите, привличане и управление на таланти, както и да поддържа работна среда на доверие и подкрепа, водеща до мотивирани и отдадени служители, респективно – лоялни и удовлетворени клиенти.

3. Профсъюзни организации, компенсации, социални придобивки

Пощенска банка съзнава социалната значимост на ролята си на голям работодател и затова предоставя на служителите си най-разнообразни възнаграждения и социални придобивки. В тази връзка Банката се придържа към последователната си политика за предоставяне на допълнителни социални придобивки на своите служители и се стреми да ги обогатява. Прилагат се и стриктни стандарти за здравословни и безопасни условия на труд на работното място. Всички служители на Банката имат допълнително здравно осигуряване в частен фонд, чиято цена се покрива изцяло от работодателя. Допълнителното осигуряване покрива стойността на лечението в случай на необходимост. Служителите могат да сключат договор и за допълнително осигуряване на членове на своето семейството при преференциални условия. Банката осигурява служителите си и със застраховка „Живот“ за покриване на разходи при настъпване на застрахователно събитие, както и допълнителна схема на пенсионно осигуряване за служители с дългогодишен стаж в Банката. Наред с това сериозна придобивка за служителите на Пощенска банка е възможността да се възползват от продуктите и услугите на институцията при преференциални условия. Това включва жилищни и потребителски кредити, кредитни карти, овърграфт и интернет банкиране.

Пощенска банка продължи активно да поддържа вътрешна дарителска платформа за подпомагане на колеги със здравословни проблеми, наречена „ЗАЕДНО“. Благотворителна програма е планирана като един от основните дългосрочни проекти на Банката, целящи да надграждат непрекъснатите усилия за развитие на лоялност и грижа за служителите. Идеята на платформата е да създаде солидарност между колегите и да бъде работещ механизъм за финансово помагане на служители със сериозни здравословни проблеми.

В Пощенска банка няма синдикална организация.

4. Политика и процедура за оценка на представянето на служителите

Грижата за личностното и професионално развитие на служителите е сред основните ценности на Банката. В тази връзка всеки служител ежегодно е оценяван за професионалното си представяне чрез програмата „Оценка на представянето“, която допринася за по-нататъшното целенасочено развитие на неговите умения.

Процедурата за годишна оценка гарантира прозрачност и обективност. Тя позволява оценка на служители на база на тяхната йерархична позиция в организацията и взема под внимание техните отговорности и задачи. Нещо повече, системата не само оценява изпълнението на поставените цели, но също така набляга и на начина, по който тези цели са били постигнати.

Тази процедура подобрява комуникацията между оценявания и оценяващия, насърчавайки професионалното и лично развитие на служителите.

Системата помага на служителите да се ориентират към сфери на бизнеса, които са най-удачни за развитието на техния потенциал, като в същото време ги мотивира да постигнат професионалните си цели.

Като допълнение към системата за управление на представянето пилотно за група ключови служители в банката бе приложена и 360 Обратна връзка, която е възможност за служителите да се видят отстрана, чрез оценката на тяхното представяне направена от колегите, които са запознати с работата им на няколко нива. В този процес обикновено са включени директно подчинени, колеги, преки ръководители. Резултатите от събраната информация осигурява по-добра представа за техните силни страни като мениджъри, както и областите, които се нуждаят от развитие.

5. Здравословна и безопасна среда

Успехът и производителността на един бизнес зависят от ефективността на служителите. По тази причина гарантирането на здравословно и безопасно работно място за всеки служител е в основата на управлението на здравословните и безопасни условия на труд в Банката. Пощенска банка не само се придържа стриктно към всички стандарти за безопасност на работното място, предвидени в трудовото законодателство, но и предприема допълнителни мерки, за да защити здравето на своите служители. Тези инициативи са резултат от убеждението на ръководството на Банката, че създаването на безопасна и здравословна работна среда е предпоставка за по-добра мотивация и кондиция на служителите, и по-висока конкурентоспособност. Пощенска банка работи в тясно сътрудничество със служба по трудова медицина, за да гарантира безопасността и здравето на своите служители по време на работа. Съвместно със Службата по трудова медицина Банката извършва оценка на риска за здравето и безопасността на служителите, включително при промяна на условията на труд и при въвеждане на нови технологии. Всички служители на Пощенска банка са представени в Комитета по условия на труд – централизиран комитет, обхващащ всичките структурни звена на Банката. Комитетът е базиран в София и отговаря за Централно управление и клоновете на Банката. Във връзка с Covid и пандемичната ситуация беше въведена редовна дезинфекция на офис площите, съгласно изискванията на Министерството на здравеопазването.

6. Въпроси, свързани с човешките права

Пощенска банка се противопоставя на всяка форма на дискриминация, неравенство и нарушаване на човешките права като признава и подкрепя индивидуалните различия. Всички политики, процедури и практики по управление на човешките ресурси на Банката се ръководят от зачитането на човешките права. Това гарантира, че няма място за дискриминация, а различията се признават и подкрепят. Пощенска банка насърчава бизнес етиката и високите постижения, прозрачността, правата на човека и отговорността. Взаимното уважение и достойнство са основни приоритети и съществени елементи в Кодекса за поведение на Банката. При избора си на гостащици Банката цели да гарантира пълно зачитане на правата на човека в тези компании.

През 2021 г. Банката осъществи редица социално значими проекти в областта на образованието, опазването на околната среда, спорта и корпоративното дарителство. Пощенска банка е активен член и работи в подкрепа на инициативи на КРИБ, AmChat, НБСВ, Асоциация на банките в България, „Борика“ АД, сдружение „Ендевър България“, Българския форум на бизнес

лидерите, сдружение „Български дарителски форум“, фондация „Атанас Буров“, Българската мрежа на Глобалния договор на ООН, Българската асоциация на рекламодателите и Българска Финтек Асоциация.

В допълнение към основната си дейност, Пощенска банка продължава да се фокусира и върху нуждите на местната общност, като подкрепя програми и инициативи съвместно с утвърдени институции и организации. Банката се стреми да възпитава както своите служители, така и потребителите и обществеността в отговорно отношение към всичко, което ни заобикаля. Тя цели не само създаване на конкурентни предимства чрез включване на все по-голяма добавена стойност в продуктите, които предлага, но и да намали своето негативно въздействие върху околната среда, като използва всяка възможност, с която да допринесе за опазването на природата.

Образованието на децата и младите хора на България винаги е било част от разработваните и подкрепяни проекти за корпоративна социална отговорност на Пощенска банка. Затова Банката продължи да развива съвместния си проект със СофтУни (SoftUni) в подкрепа на българското образование, който стартира през 2018 г. Той включва различни активности за подготовка на младите хора за професиите на бъдещето и реализация в България. Със стратегическото партньорство двете организации имат за цел да насърчат студентите да развият потенциала си като IT и дигитални лидери, подготвени за динамично променящата се среда и новите тенденции в банкирането.

През 2021 г. предложихме иновативен подход за сътрудничество между образованието и бизнеса – стартирахме проект със Софийския университет за обучение на бъдещите финансови експерти в магистърската програма на Стопанския факултет „Финанси и банково дело“. Два самостоятелни модула – „Банков мениджмънт“ и „Инвестиционно банкиране“ бяха разработени от експерти на банката и над 20 ключови служители от мениджърския състав станаха преподаватели.

БОРБА ПРОТИВ КОРУПЦИЯТА

„Юробанк България“ АД е възприела политика на нулева толерантност спрямо каквито и да е корупционни прояви. Приетите вътрешнобанкови актове целят да създадат стабилна вътрешна система и контролна среда, които да минимизират корупционния риск, и да установят ясен подход за действие в конкретни рискови ситуации.

Действащата в Банката антикорупционна инструкция изрично забранява директното или индиректното участие в каквито и да е корупционни прояви. Забраната се отнася за всички служители и лица, които действат от името и за сметка на Банката. Задължение на всички служители е да бъдат бдителни и да докладват всички случаи или опити за подобни прояви, както и съмнения за такива.

БЪЛГАРСКА МРЕЖА НА ГЛОБАЛНИЯ ДОГОВОР НА ООН

Пощенска банка е активен член на Българската мрежа на Глобалния договор на ООН, като част от целенасочената си подкрепа на инициативи в полза на обществото и опазването на околната среда.

Участието ѝ в дейността на организацията е поредно доказателство за готовността на Банката да следва устойчива корпоративна политика, която спазва десетте универсални принципа за социална отговорност и опазване на околната среда на Глобалния договор, именно:

Права на човека:

Принцип 1: Зачитане и подкрепа за опазването правата на човека.

Принцип 2: Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.

Трудови норми:

Принцип 3: Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне.

Принцип 4: Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд.

Принцип 5: Ефективно премахване на детския труд.

Принцип 6: Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.

Околна среда:

Принцип 7: Подкрепа за превантивните подходи в опазването на околната среда.

Принцип 8: Подемане на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.

Принцип 9: Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.

Антикорупция:

Принцип 10: Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.

