



*Zpráva o udržitelném rozvoji
Skupiny ČSOB
v roce 2007*





0 Zpráva



O Zprávě

Cílem této zprávy je poskytnout všem zainteresovaným Skupinám **úplný obrázek o činnosti Skupiny ČSOB v rozličných oblastech udržitelného rozvoje v roce 2007**. Je publikována ve stejný den jako Výroční zpráva Skupiny ČSOB, tedy 30. dubna 2008, a je jejím doplňkem. Navazuje na Zprávu o společenské odpovědnosti za rok 2006, která je stejně jako tato zpráva k dispozici na internetových stránkách ČSOB. Zpráva je rozdělena dle **jednotlivých klíčových oblastí udržitelného rozvoje**, čtenář tak lehce nalezne informace o Skupině, které ho zajímají. V každé kapitole uvádíme krátké případové studie prezentující některé ze zmiňovaných aktivit podrobněji spolu s komentářem osoby zodpovědné za konkrétní projekt.

Společnosti, které Zpráva zahrnuje jsou Československá obchodní banka, a.s. (včetně Poštovní spořitelny), Hypoteční banka, a.s., Českomoravská stavební spořitelna, a.s., ČSOB Pojišťovna, a.s., ČSOB Investiční společnost, a.s. a ČSOB Leasing, a.s. Více informací o nich naleznete ve Výroční zprávě Skupiny ČSOB.

2.

Skupina ČSOB

Pečlivě nasloucháme potřebám svých klientů a nabízíme jim nikoliv produkty, ale nejvhodnější řešení.



2.1. Klíčové
finanční údaje2.2. Hlavní inovace
a změny ve
skupině ČSOB

2. Skupina ČSOB

Pečlivě nasloucháme potřebám svých klientů a nabízíme jim nikoliv produkty, ale nejvhodnější řešení.

Skupina ČSOB je vedoucím hráčem na trhu finančních služeb v České republice. Jsme součástí mezinárodní bankopojišťovací Skupiny KBC, která aktivně působí v Belgii a v regionu střední a východní Evropy s tržní kapitalizací přes 30 mld. euro. Kombinujíc sílu svých značek zaujímáme silné pozice ve všech segmentech českého finančního trhu. Ve financování bydlení, zajištěných fondech, leasingu i celkových aktivech pod správou je Skupina ČSOB dlouhodobě jedničkou.

Stavíme na pevném a dlouhodobém partnerství s každým klientem, ať už v oblasti osobních a rodinných financí, ve financování malých a středních firem nebo v korporátním financování. Pečlivě nasloucháme potřebám svých klientů a nabízíme jim nikoliv produkty, ale nejvhodnější řešení.



2.1. Klíčové
finanční údaje2.2. Hlavní inovace
a změny ve
skupině ČSOBKlíčové finanční
údaje (mld. Kč)

| | 2007 | 2006 | Y/Y |
|----------------------------------|--------|--------|----------|
| Čistý zisk | 10 837 | 8 891 | +21,9 % |
| Provozní výnosy | 32 090 | 28 800 | +11,4 % |
| Provozní náklady | 16 965 | 16 550 | +2,5 % |
| Čistý výnos z úroků | 21 198 | 18 220 | +16,3 % |
| Čistý výnos z poplatků a provizí | 7 309 | 6 890 | +6,1 % |
| Čistý výnos z obchodování | 2 253 | 2 499 | -9,8 % |
| Poměr nákladů k výnosům | 52,9 % | 57,5 % | -4,6 pb |
| Čistá úroková marže | 2,73 % | 2,62 % | +0,11 pb |



Kompletní finanční informace naleznete v souběžně vydané Výroční zprávě za rok 2007. Všechny údaje za rok 2006 jsou očištěny o vliv jednorázového výnosu z prodeje budov.

2.1. Klíčové
finanční údaje2.2. Hlavní inovace
a změny ve
skupině ČSOB

Hlavní inovace a změny ve skupině ČSOB

Inovace jsou hybnou silou každého podniku. Proto Skupina ČSOB v roce 2007 uvedla na trh další **produktové a distribuční novinky** a pokračovala v neustálém zjednodušování procesů vedoucím k **operační excelenci**. Mezi ty hlavní patří například *Hypotéka on-line*, *Image karta*, spořicí produkt *PS Červené konto*, webové stránky *CarPark* pro operativní leasing, věrnostní program pro klienty Poštovní spořitelny, ČSOB Spořicí účet pro podnikatele, a řada dalších.

Uplynulý rok byl pro Skupinu také plný podstatných **změn**. Na začátku léta se téměř čtvrtina zaměstnanců Skupiny přestěhovala do nové ekologické budovy v Praze – Radlicích. To považujeme za důležitý milník na cestě k vysoce výkonné firemní kultuře. **KBC Bank NV se stala jediným akcionářem ČSOB**, když dokončila odkup minoritních podílů od ostatních akcionářů. Tato operace byla financována z přebytečného kapitálu KBC. Od ledna 2008 funguje bývalá slovenská pobočka **zahraniční banky jako samostatný právní subjekt**, který vlastní všechny dceřiné společnosti ČSOB na Slovensku.



3.

Udržitelný rozvoj ve Skupině ČSOB



„Vážení čtenáři, udržitelný rozvoj vyvolává dojem abstraktní konstrukce a málokdo ví, co si pod tímto slovním spojením má vlastně představit. Přesto se mi líbí... Vyjadřuje totiž myšlenku širší než společenská odpovědnost, kterou jsme používali doted. Symbolizuje nepřetržitý rozvoj a růst. Pozitivní a dlouhodobý vývoj. Nepředstavuje pouze morální povinnost, nýbrž multidimenzionalitu celkového přístupu Skupiny ČSOB. Koncepce udržitelnosti stojí na vzájemné interakci společnosti a firmy a patří mezi naše obchodní zájmy.

Dost bylo “slovíčkaření”, uvedu malý názorný příklad... V loňském roce jsme jako první finanční instituce uvedli na trh akciové fondy, při jejichž tvorbě se dodržuje hodnotová orientace soudobé civilizace. Fondy se zaměřují na sektory, jako jsou vyspělé ekologické technologie zajišťující vyšší kvalitu života. Zájem investorů dokumentuje úspěch historicky prvního fondu tohoto typu - ČSOB Fond Vodního bohatství 1, kdy jsme upisovací období museli předčasně uzavřít po 15 dnech.

Přál bych si, aby Zpráva pro Vás byla zajímavým a příjemným čtením.“

*Pavel Kavánek, generální ředitel
a předseda představenstva*



3.1. Co je pro nás
nejdůležitější?3.2. Implementace poli-
tiky udržitelného
rozvoje3.3. Výhled pro rok
20083.1
Co je pro nás
nejdůležitější?

Pečujeme o životní prostředí



„Navrhování nové budovy Skupiny ČSOB bylo pro mě výzvou, která neměla široko daleko obdoby. O tom, že se podařilo zrealizovat budovu v nejširším ekologickém pohledu velmi rozumnou, svědčí již četná uznání. **Byl tím v našem prostředí vydán znatelný signál, že i budovy obřích rozměrů mohou mít minimalizovaný dopad na životní prostředí a zároveň jsou schopny si udržet vysokou uživatelskou kvalitu.**“

Ing. arch. Josef Pleskot

Podporujeme úroveň finanční gramotnosti (ČSOB)



„Naším cílem je **klient, který bude spokojený po všech stránkách.**“

Proto chceme, aby věděl, jak nejlépe naložit se svými penězi a zejména jak se vyhnout nebezpečí dluhové pasti. Finanční tíseň může člověka zasáhnout nečekaně, pokud neví, jaké jsou podmínky úvěrů a nezná základní pojmy. Rozvoj finanční gramotnosti je proto přirozenou oblastí podpory.”

Ondřej Škorpil,
ředitel Kanceláře generálního ředitele

Aktivně pomáháme sociálně a zdravotně znevýhodněným začlenit se zpět do společnosti (PS)



„Společenská odpovědnost velmi výrazně posílila dosavadní spolupráci mezi družstvem invalidů Ergotep a Poštovní spořitelnou v oblasti integrace občanů se zdravotním postižením do společnosti. Všechny projekty

mají jednu důležitou společnou myšlenku: prioritou není vytváření prostředků pro materiální podporu. Hlavním cílem je **aktivní rozvoj pracovních pozic a výrobního programu, který prostřednictvím chráněných dílen vytvoří pracovní prostor vhodný pro osoby znevýhodněné na trhu práce.**“

Petr Herynek,
ředitel společnosti Ergotep

3.1. Co je pro nás nejdůležitější?

3.2. Implementace politiky udržitelného rozvoje

3.3. Výhled pro rok 2008

Implementace politiky udržitelného rozvoje

„Pod Lupou“ Řízení udržitelného rozvoje

Existence politiky pro udržitelný rozvoj demonstruje váhu, kterou této koncepci Skupina ČSOB přikládá. Tato koncepce byla schválena již v roce 2006 a každým rokem je aktualizovaná podle vyvíjejících se potřeb: stanovuje hlavní cíle, nástroje k jejich dosažení, klíčové oblasti působení a řídicí a schvalovací procesy. Je schvalovaná představenstvem.

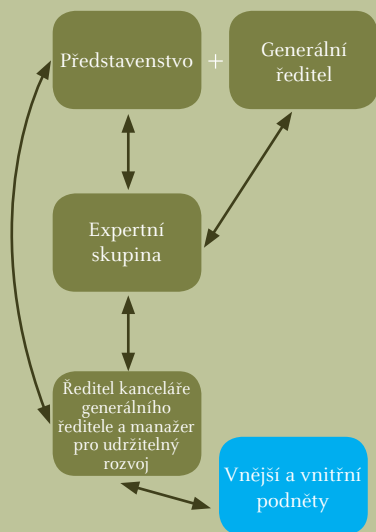
Ustanovili jsme řídicí struktury v rámci Skupiny. Speciální expertní skupina tak na pravidelné bázi na základě stanovených kritérií a pravidel rozhoduje o všech aktivitách a projektech.

Výňatek kritérií pro projekty udržitelného rozvoje:

- o Projekt je efektivní, pokud buduje vztahy s komunitou (důvěryhodnost) a zahrnuje aktivní spolupráci a jeho spolurozvíjení třetí stranou a pak ex-post měření efektivity (kvalita).
- o Projekt nesmí být vynucovací podmínkou pro vytvoření, eventuálně zlepšení vztahu s klientem a jinými zájmovými Skupinami.
- o Projekt nesmí být explicitním nástrojem pro účely public affairs a marketingu.

Již dlouhodobě je ČSOB¹ členem Business Leaders Fóra, sdružení mezinárodních a českých společností a firem, které prosazují dodržování etiky v podnikatelské praxi. V roce 2007 se banka také poprvé pro vykazování svých filantropických výdajů připojila k metodice Fórum dárců.

¹Pouze banka ČSOB.



3.1. Co je pro nás
nejdůležitější?3.2. Implementace
politiky udržitel-
ného rozvoje3.3. Výhled pro rok
2008

Výhled pro rok 2008

Budoucnost Skupiny je spjata s neustálými změnami společnosti. Nacházet příležitosti a nabízet řešení je středem našeho zájmu. Udržitelný rozvoj je cestou, jak zlepšit výkonnost Skupiny implementací její podstaty do klíčového obchodních procesů a organizačních principů.

V roce 2008 chceme pracovat především na **prohloubení investic v rámci jednotlivých klíčových témat**. Pokračujeme v nabídce společensky odpovědných fondů. Rozšiřujeme program podpory regionů do dalších sedmi regionů v České republice. V oblasti finanční gramotnosti jsme se kromě jiného stali partnerem Poradny při finanční tísní. Spouštíme také nové projekty, například na základě šetření mezi zaměstnanci připravujeme **podporu dobrovolnictví zaměstnanců**. Také jsme se stali členy prestižního klubu firemních dárců **DONATOR**.

4.

Co přinášíme klientům?

„Zájem investorů dokumentují statistiky historicky prvního SRI fondu, který jsme nabídli – ČSOB Vodního bohatství 1. Upisovací období fondu muselo být předčasně uzavřeno po 15 dnech, ve kterých do něj bylo investováno celkem 880 milionu korun. I v budoucnu se chceme na tento typ fondů zaměřit a přispět tak dalším dílem do celkové mozaiky udržitelného rozvoje ve Skupině ČSOB.“*

*Jan Barta,
generální ředitel ČSOB Investiční společnosti*

** Zkratka SRI pochází z anglického originálu, Socially responsible investment funds, „společensky odpovědné investiční fondy“.*



4.1. Jak zajišťujeme
kvalitu na pro-
dejních místech?

4.2. Sledujeme pra-
vidla obchodní
etiky...

4.3. Co jsou SRI
fondy?

4.4. Naše speciální
produkty

Jak zajišťujeme kvalitu na prodejních místech

Zaměření na klienty je
základním prvkem naší
dlouhodobé strategie.



Klienti jsou klíčovou součástí naší dlouhodobé strategie. Poradenské služby poskytované klientům vždy vycházejí z nestranných, reálných a pravdivých informací o produktech, službách, smlouvách a transakcích a o jejich možných výhodách i nevýhodách. V roce 2007 jsme implementovali standardy kvality obsluhy v pobočkové síti retail a SME, které vycházejí z potřeb našich zákazníků.

V pobočkové síti Skupiny pracuje více než 3 000 zaměstnanců, 1 600 obchodních zástupců a 700 profesionálních ziskatelů. Zaměstnanci obsluhují zákazníky na 239 pobočkách a ve 211 kancelářích. Jejich kvalitu zajišťujeme pravidelným celoročním vzděláváním.

Pravidelně provádíme také průzkumy kvality obsluhy. Kvalitu poskytovaných služeb přímo na obchodních místech garantuje průzkum spokojenosti.

Poštovní spořitelna navíc proškolila 10 000 zaměstnanců České pošty, kteří služby Poštovní spořitelny nabízejí na 3 410 obchodních místech.

4.1. Jak zajišťujeme
kvalitu na pro-
dejních místech?

4.1. Sledujeme pra-
vidla obchodní
etiky ...

4.3. Co jsou SRI
fondy?

4.4. Naše speciální
produkty

Sledujeme pravidla obchodní etiky v našem každodenním počínání

Jsme Skupina, která k financování přistupuje vždy odpovědně. Aktivně **zabraňujeme praní špinavých peněz a financování terorismu**. Splňujeme standardy pro prevenci financování protiprávní, trestní či společensky nepřijatelné činnosti obchodu souvisejícím se zbrojním průmyslem. Skupina dále poskytuje úvěry pouze těm klientům, kteří dodržují etiku podnikání. Od svých klientů při úvěrování vyžadujeme striktní dodržování zákonů a neposkytujeme úvěry společnostem či podnikatelům, kteří nerespektují sociální zákony či ujednání o lidských právech. Nefinancujeme společnosti, které nedodržují právní předpisy týkající se životního prostředí. Pečlivě zvažujeme, zda podpoříme projekty, jejichž

důsledky znamenají zvýšená ekologická rizika. Každý klientský pracovník je náležitě informován o charakteristických rysech podezřelých obchodů a transakcí.

Etický kodex Skupiny ČSOB nám pomáhá vybudovat klíčovou konkurenční výhodu, která je dána **způsobem naší práce, uvažování a kvalitou mezilidských vztahů**. Kodex je závazný navigační systém, který pomáhá v situacích, v nichž řešíme, které jednání je správné a které naopak nepřijatelné. Přispívá k tomu, aby správné chování bylo odměňováno a neetické nebylo odůvodňováno jako přijatelné. Kodex vychází z hodnot, které ve Skupině uznáváme, a věnuje se oblasti vztahů s klientem, zásad týmové

spolupráce, ochrany zájmů zaměstnavatele a osobní odpovědnosti zaměstnanců. Otevřené a transparentní prostředí mezi zaměstnanci, klienty a partnery podporuje také vnitřní politika týkající se přijímání darů. Základním pravidlem je, že povoleno je přijímat pouze pozornosti, které jsou více gestem než darem. Každý dar, který může vest ke střetu zájmu a může být považován za formu úplatku, provize či odměny je striktně zakázán.



4.1. Jak zajišťujeme
kvalitu na pro-
dejních místech?4.2. Sledujeme pra-
vidla obchodní
etiky...4.3. Co jsou SRI
fondy?4.4. Naše speciální
produkty

„Pod Lupou“ Co jsou SRI fondy?

Společensky odpovědné investování je souhrnné označení pro vyhraněný typ investiční filosofie, která v tvorbě **investičních strategií** dodržuje hodnotovou orientaci soudobé západní civilizace.

Společensky odpovědné investice a fondy se zaměřují na sektory, technologie a metody, jež zajistí civilizaci trvale udržitelný rozvoj.

Jde o investice do vyspělých ekologických technologií, do infrastruktury vylepšující a zajišťující kvalitu života (např. odvětví průmyslu vody), technologií reagujících na hrozbu klimatické změny a podobně.

Konkrétní investice do cenných papírů jednotlivých emitentů tak musí splňovat přísná ekonomická, environmentální a sociální kritéria. Společnosti, které jsou zařazeny do fondů, musí patřit k nejlepším v oboru podle vztahu k životnímu prostředí, sociálním vazbám, obchodní etice, správě a řízení společnosti a lidským právům.

Společensky odpovědné investování a příslušné fondy nejsou filantropickou aktivitou. Naopak, **výnosy těchto fondů jsou přinejmenším srovnatelné se standardními fondy a v některých případech je převyšují.**

Ukazuje se, že tak vycházejí vstříc ekonomické a obchodní potřebě pokroku a proměn v technologiích a manažerských technikách.

Investorům jsme nabídli celkem šest zajištěných společensky odpovědných fondů a jeden akciový společensky odpovědný fond. Fondy jsou složeny z akcií firem, které jsou známy svým aktivním přístupem k ochraně životního prostředí, jako jsou například *Toyota* či *Veolia*.

4.1. Jak zajišťujeme
kvalitu na pro-
dejních místech?4.2. Sledujeme pra-
vidla obchodní
etiky...4.3. Co jsou SRI
fondy?4.4. Naše speciální
produkty

Naše speciální produkty

Liška Plus představuje ideální produktovou kombinaci dlouhodobého spoření a současně optimálního způsobu financování vlastní střechy nad hlavou.

Finanční program Liška plus klientům přináší současně dva produkty, které obyvatelé České republiky v průzkumech oceňují jako nejlepší pro zajištění na stáří: stavební spoření s výhodnými úvěry na bydlení a penzijní připojištění.

*Českomoravská stavební spořitelna nabízí produkty se zvýhodněním pro **mladé**. Děti a mládež mají finančně zvýhodněné uzavření své první smlouvy o stavebním spoření. Stavební spoření poskytuje zákonným zástupcům dětí, zpravidla rodičům, optimální možnost jejich dlouhodobého zabezpečení.*

*Výhodným spořením jim vytváří důležitou finanční rezervu a navíc i nárok na stejně výhodný úvěr. Například smlouva o stavebním spoření v tarifu Atraktiv garantuje už při uzavření neměnný úrok z úvěru ze stavebního spoření jen 3,7 % p.a. Tyto podmínky děti ocení, až se **osamostatní a budou řešit pořízení vlastního domova nebo jeho modernizaci.***

*Poštovní spořitelna kromě speciálních zvýhodněných programů pro děti a mládež (Mini a Junior) nabízí konto pro Neziskový sektor, konto Handicap a úvěr na vzdělání. **Postkonto – Neziskový sektor** je speciální bankovní účet pro spolky, svazy, kluby, nadace, církve, bytová družstva apod. Jde o produkt, který má všechny vlastnosti standardního podnikatelského účtu a navíc přináší řadu zvýhodnění.*

*Handicap je bankovní produkt Poštovní spořitelny specificky upravený výhodnými podmínkami pro zdravotně znevýhodněné občany (držitele průkazu TP, ZTP, ZTP/P). Poštovní spořitelna při jeho vytváření úzce spolupracovala s družstvem invalidů ERGOTEP. V roce 2005 roce byl tento účet oceněn časopisem Osobní finance a stal se finančním produktem roku. V roce následujícím získal 2. místo v prestižní finanční soutěži Accenture Zlatá koruna. **Úvěr na vzdělání** je účelový spotřebitelský úvěr, který je určen na financování studia či dalšího vzdělání (rekvalifikace, tuzemské i zahraniční studium). Produkt nabízí možnost odkladu splátek po dobu studia a může být poskytnut i studentům bez vlastních příjmů. V roce 2007 roce byl tento produkt oceněn 1. místem v prestižní finanční soutěži Accenture Zlatá koruna.*



5.

*Naši zaměstnanci
jsou pro nás klíčoví...*



„Není vůbec jednoduché jednat a chovat se v souladu s hodnotami naší společnosti a zároveň je propojit i na individuální hodnoty našich zaměstnanců.“

Není samozřejmé, že každý zaměstnanec se hlásí k aktivnímu zlepšování sebe sama a organizace v níž pracuje. Jsem ale optimista a věřím, že jsme na dobré cestě a že právě aktivity vycházející z útvaru řízení lidských zdrojů v každém z nás posilují sílu a chuť se zlepšovat a vytvářet tak neporazitelný tým kvalitních lidí, ve kterém bude mít každý zájem žít a pracovat. Nenechme se připravit o tuto příležitost!“

*Petr Hutla,
vrchní ředitel a člen představenstva*



5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni!5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

5. Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví...

Zaměstnanci jsou klíčovým aktivem Skupiny ČSOB. Naší ambicí je posílit konkurenční výhodu rozvíjením kultury lidských zdrojů, která napomáhá naplnit firemní cíle.



„Útvar řízení lidských zdrojů pečuje o zaměstnance jako o nejcennější zdroj, který banka má. Podporujeme osobní přístup. Znalost jednotlivých pracovníků, jejich nejsilnějších stránek a motivačních faktorů nám umožňuje sladit zájem pracovníka s potřebami banky. Naším cílem je, abychom měli motivované zaměstnance, kteří chodí do práce s chutí. Nabízíme možnosti seberealizace a dalšího rozvoje nejen v oblasti technických dovedností. Velký význam přikládáme také rozvoji tzv. měkkých dovedností, sebepoznání a týmové spolupráci. Podporujeme sdílení firemních hodnot, mezi které patří lidskost, spolehlivost a spolupráce.“

Kateřina Legnerová,
ředitelka Řízení lidských zdrojů

5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

Kdo jsme?

Kvalitní a spokojení zaměstnanci jsou klíč k úspěchu, a proto jsou pro nás vždy na prvním místě.

Zaměstnanci jsou pro nás klíčoví - tvoří páteř našeho fungování, a tak je péče o ně jednou z nejdůležitějších součástí strategie společenské odpovědnosti. Pro naše zaměstnance vytváříme prostředí, ve kterém se mohou cítit dobře, a to nejen v rámci pracovních povinností, ale i mimo ně.

Ve Skupině pracuje více než 9 000 zaměstnanců. Z toho 65 % žen. Koho nejčastěji ve Skupině potkáte?* Čtyřicetiletou ženu středoškolského vzdělání s téměř devítiletou praxí v bance. Nejmladšímu zaměstnanci u nás je 19 let, nejstaršímu je 78 let. Většina zaměstnanců Skupiny je české národnosti. Pracují u nás ale také zaměstnanci z třinácti dalších zemí z celého světa, včetně Slovenska, Kanady, Běloruska, Senegalu, Německa, Izraele, Ekvádoru, Ruska, Ukrajiny a jiných zemí.

Naši klíčovou konkurenční výhodou je vysoce **výkonná firemní kultura**. Je dána způsobem práce, uvažování a kvalitou mezilidských vztahů. Pro úspěch Skupiny je klíčové **zaměření na zákazníka, zodpovědnost, motivace a spolupráce**.

* Podle průměru všech sledovaných hodnot

5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni!5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

U nás jsme si všichni rovni!

Při výběru nových zaměstnanců či hodnocení stávajících posuzujeme kvalitu výkonu a hloubku znalostí a dovedností. Mezi vlastnosti, které oceňujeme patří především spolehlivost, schopnost sdílení informací, lidskost a objektivita. **Na všech úrovních dodržujeme lidská práva a respektujeme názory každého jednotlivce bez ohledu na pohlaví, rasu, náboženství a přesvědčení.**

Uvědomujeme si, postavení žen v české společnosti. Pro ně a jednoduše pro všechny, kteří v ČSOB pracují, aktivně prosazujeme co nejlepší podmínky pro sladění pracovního a osobního života, např. **nastavení flexibilní pracovní doby, zkrácené úvazky či možnost práce z domova.**

Všichni naši zaměstnanci bez rozdílů pohlaví mají také stejný přístup k vzdělávacím a talentovým programům. Např. v programech rozvoje manažerských talentů měly ženy v posledních letech vždy 50 % zastoupení a jejich podíl se stále mírně zvyšuje.



V uplynulém roce se více než 2500 zaměstnanců Skupiny

přestěhovalo do nové budovy v Praze v Radlicích. Čtyřpatrová bezbariérová budova je kromě své ekologické stránky především neokázalá, otevřená a vlídná.

Na přípravě stěhování pracovalo dva roky 12 lidí v hlavním týmu a 36 delegátů.

Stěhovali jsme se 2 měsíce z 13 budov, většinou z historického centra Prahy.

Denně se stěhovalo 70 zaměstnanců.

Na zabalení věcí jednoho zaměstnance bylo vyčleněno 10 minut.

40 zaměstnanců stěhovací společnosti a 15 stěhovacích aut převezlo 10 000 stěhovacích krabic a 63 tun skartovaného materiálu.

5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

Školící programy jsou důležité

Další často znevýhodňovanou Skupinou potenciálních zaměstnanců jsou absolventi středních či vysokých škol a to především díky nedostatku pracovních zkušeností. Proto jim již během studia nabízíme **možnost stáží, brigád, vedení bakalářských či diplomových prací a také odborné praxe v rámci programu Stínování manažerů**. Absolventům vysokých škol pak nabízíme účast v tréninkových programech Křepelky a Foxes, ve kterých se připravují na budoucí pozice manažerů a specialistů.

Díky komplexnímu odbornému vzdělání je pak jejich přechod do praxe přirozený a plynulý. Náš přístup pak odráží každoroční hodnocení na předních místech v žebříčku nejžádanějších zaměstnavatelů, kterou volí sami studenti vysokých škol.

Vzdělání pracovníci jsou hybnou silou naší firmy, vzdělávání zaměstnanců je proto důležitou součástí procesu změny. **Kvalita vzdělání, nikoliv jeho kvantita, vytváří možnosti pro uplatnění v každodenní praxi, pro usnadnění, zkvalitnění a rozvoj všech vykonávaných pracovních činností.** Svým zaměstnancům nabízíme široké spektrum kurzů a tréninků, individuálních i týmových, z nejrůznějších oblastí měkkých i tvrdých dovedností. Zaměstnanci si mohou vybrat formu a rozsah podle svého zaměření a potřeb, v souladu se svým **individuálním rozvojovým plánem.**

V roce 2007 se uskutečnilo školení v rozsahu 77 070 člověkodní. Skupina ČSOB tak investovala do vzdělávání svých zaměstnanců více než 170 000 000 korun.

5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

„Pod Lupou“ Zaměstnanecká Leadership akademie



Vyhledávanou formou rozvoje manažerského potenciálu jsou Leadership akademie. Jejich absolvování pomáhá porozumět Skupině a ztotožnit se s ní. Cílem akademie je vést a motivovat manažery k nacházení nových způsobů myšlení a napomoci k šíření firemních hodnot mezi zaměstnance banky. V roce 2007 byla akademie zaměřená nejenom na tradiční Skupiny vysokého a středního managementu, ale také zaměstnanců (*Employee Leadership Academy - ELA*). ELA akademií prošlo 637 zaměstnanců a stala se důležitou součástí vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.

Očima účastníků ...

„ELA mě překvapila. Byla velmi profesionální. V rámci programu jsem si uvědomila, že není jednoduché aplikovat proces změny do pracovního procesu. ELA přinesla hodně témat k zamyšlení, mým cílem bylo poznání a hledání řešení na obtížné situace z praxe. ELA nezklamala.“

„Čekala jsem, že to bude skvělé a bylo to skvělé. Díky. Aktivní, plně zajímavých informací a inspirativních setkání s kolegy, je bezva že ELA funguje!“

5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

Jaké nabízíme našim zaměstnancům výhody?

Naším zaměstnancům poskytujeme vysoký počet zaměstnaneckých výhod. Protože myslíme na budoucnost svých kolegů a kolegů, nabízíme například příspěvek na **životní pojištění a penzijní připojištění** se státním příspěvkem. Oblíbené jsou také produkty banky a finanční Skupiny poskytované zaměstnancům za zvýhodněných podmínek. K udržení a zlepšování dobrých vztahů mezi zaměstnanci **pořádáme nejrůznější vnitropodnikové akce a setkání.**

Zaměstnancům poskytujeme i výhody, které souvisejí s volným časem – **jeden týden dovolené na zotavenou nad rámec zákoníku práce, příspěvek na sport, kulturu, rekreaci a další.** Zaměstnanci mají také nárok na dva „Sick Days“ ročně – pracovní volno s náhradou mzdy bez lékařského potvrzení.



5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

5.6. Staráme se o ty, kteří ze skupiny odcházejí...

V rámci programu „outplacementu“ nabízíme pomoc při hledání nového pracovního uplatnění a snažíme se o zmírnění negativních důsledků při ztrátě zaměstnání. Vždy myslíme na to, aby odchod nadbytečných pracovníků byl důstojnou záležitostí. Nabízíme našim zaměstnancům praktickou příručku – Poradce pro orientaci na trhu práce, poradenství při hledání zaměstnání a přehled volných pracovních míst v rámci Skupiny.



5.1. Kdo jsme?

5.2. U nás jsme si
všichni rovni !5.3. Školící
programy jsou
důležité5.4. Zaměstnanecká
Leadership
akademie5.5. Jaké nabízíme
zaměstnancům
výhody?5.6. Staráme se o ty,
kteří ze Skupiny
odcházejí...5.7. Jak se chováme
interně?

Jak se chováme interně?

Zaměstnanci jsou pro nás klíčoví

– tvoří páteř našeho fungování, a tak je péče o ně jednou z nejdůležitějších součástí strategie společenské odpovědnosti. Pro naše zaměstnance vytváříme prostředí, ve kterém se mohou cítit dobře, a to nejen v rámci pracovních povinností, ale i mimo ně.

Skupina ČSOB systematicky podporuje nejen zkvalitňování služeb klientům, ale i týmovou spolupráci zaměstnanců. Podobně jako standardy kvality v pobočkové síti, které mají zlepšit vztah zaměstnanec - klient, nově zavedené **standardy kvality na centrále zvyšují úroveň spolupráce zaměstnanců**. Zavedením pravidel, pravidelným měřením a vyhodnocováním Skupina systémově buduje prostředí týmovosti a vysoké produktivity.



6.

Staráme se o životní prostředí

„Existuje představa, že zelená budova je taková, která je zcela nezávislá na vnějších energetických zdrojích. Ano, avšak prostředky, kterými může být tohoto cíle dosahováno, mohou být i velmi drastické. Život člověka v budovách, které jsou v tomto duchu realizovány, si často vyžaduje i rezignaci na některé civilizační standardy. Není tomu tak dlouho, kdy se při navrhování staveb začalo uvažovat daleko komplexněji.

Ekologický původ budov se začal odvíjet od správné míry použití všeho, co je utváří. Začíná to výběrem místa a správným určením polohy domu vůči přírodním žvlům. Sofistikovaně se pracuje se zelení, pečlivě se zvažuje potřebnost prosklení a důkladně se promýšlí způsob větrání, vytápění či chlazení. Skutečně jde o vyvažování – o harmonizaci všech protichůdných požadavků a vztahů, které jsou v každé budově latentně přítomny. Jde o rozumnost stavění.

Přesně o toto šlo při navrhování nové budovy Skupiny ČSOB. Byla to velká výzva, která neměla široko daleko obdoby. O tom, že se podařilo zrealizovat budovu v nejširším ekologickém pohledu velmi rozumnou, svědčí již četná uznání. Byl tím v našem prostředí vydán znatelný signál, že i budovy obřích rozměrů mohou mít minimalizovaný dopad na životní prostředí a zároveň si udržet vysokou uživatelskou kvalitu.“

Ing. arch. Josef Pleskot



6.1. Životní prostředí a úvěrová politika

6.2. Pečlivě přistupujeme k projektovému financování...

6.3. Ekologická administrativní budova v Praze...

6.4. Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku

Životní prostředí a úvěrová politika

Zdravé životní prostředí je nutnou podmínkou pro dlouhodobou udržitelnost společnosti. Proto se neomezujeme pouze na minimalizaci negativních dopadů podnikání na životní prostředí, ale podporujeme také ekologické myšlení všech zaměstnanců Skupiny.

V rámci své úvěrové politiky nefinancujeme společnosti, které **nedodržují právní předpisy týkající se životního prostředí**. Nepodporujeme společnosti, jež nesplňují požadavky na ochranu životního prostředí dané legislativou ČR/SR, příp. Evropské unie, a nebo jsou v rozporu s požadavky EBRD/IFC*.

Úvěry v rámci korporátního financování poskytujeme **klientům z odvětví, kde lze environmentální rizika očekávat, pouze v případě, že daná společnost vlastní environmentální audit nebo certifikát ISO pro péči o životní prostředí**, má dekontaminační projekty, stará se o minulé škody na životním prostředí a harmonizuje svoji činnost s existujícími environmentálními standardy.

*Evropská banka pro obnovu a rozvoj a Mezinárodní finanční korporace

6.1. Životní prostředí a úvěrová politika

6.2. Pečlivě přistupujeme k projektovému financování...

6.3. Ekologická administrativní budova v Praze...

6.4. Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku

Pečlivě přistupujeme k projektovému financování – Equator Principles

Jako správce velkého množství finančních prostředků výrazně ovlivňujeme toky kapitálu. Proto je pro nás důležité, aby projekty, které se rozhodneme financovat, neměly negativní vliv na prostředí, ve kterém žijeme. **Stvrzením našeho závazku ke společnosti je dodržování „Equator Principles“**, nezávislé iniciativy vzniklé v roce 2003 z popudu několika významných mezinárodních bankovních domů. K té se připojila již více než šedesátka společností.

Nové projekty obnovitelných zdrojů v roce 2007

| | Instalovaný el. výkon v MW | Projektové náklady v mil. Kč | Bankovní financování v mil. Kč |
|---------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Vítr | 3,6 | 158 | 126,93 |
| Biomasa* | 2,5 | 290 | 250 |
| Bioplyn | 1,506 | 148,7 | 125,7 |
| Solární | 0,4368 | 51,17 | 40 |
| Celkem | 8,04 | 647,87 | 542,63 |

Zdravé životní prostředí je nutnou podmínkou pro dlouhodobou udržitelnost společnosti. Proto se neomezujeme pouze na minimalizaci negativních dopadů podnikání na životní prostředí, ale podporujeme také ekologické myšlení všech zaměstnanců Skupiny.

6.1. Životní prostředí a úvěrová politika

6.2. Pečlivě přistupujeme k projektovému financování...

6.3. Ekologická administrativní budova v Praze...

6.4. Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku

„Pod Lupou“ Ekologická administrativní budova v Praze – centru

Proč si naše nová budova zaslouží přívlastek „zelená“?

- Jako staveniště zvolen pozemek typu brownfield.
- Lokalita s velmi dobrou dostupností hromadnou veřejnou dopravou.
- Intenzivní užití zeleně na vnějších konstrukcích budovy a v interiérech pozitivně ovlivňujících vnější mikroklima budovy a kvalitu vnitřního pracovního prostoru.
- Optimální orientace budovy a pasivní stínící prvky redukující tepelné zisky budovy od slunečního záření a oblohy při zachování vizuální otevřenosti průčelí.
- Sofistikované pevné a pohyblivé stínící systémy ovládané meteorostanicemi redukující tepelné zisky budovy od slunečního záření a oblohy a v zimě rovněž tepelné ztráty.
- Maximální preference denního světla na pracovištích.
- Využití tepelné jímavosti a setrvačnosti žebet konstrukcí k tepelné harmonizaci prostředí, využití přirozeného předchlazování chladnějším nočním vzduchem v létě, apod.
- Úsporné energetické hospodářství využívající rekuperaci odpadního tepla/chladu a tepelná čerpadla.
- Sofistikované umělé osvětlení ovládané plynule systémem v závislosti na intenzitě denního světla, poloze pohyblivých stínících prvků, a rovněž eliminujících zbytečné svícení na pracovištích dle přítomnosti a potřeb uživatelů.
- Řídící systém budovy umožňující dynamické řízení (počítající s předpokládaným vývojem vnějších vlivů) a monitorující stavy a závislosti systémů v budově.

Nová budova Skupiny ČSOB - ocenění

Stavba roku 2007



ABF - Nadace pro rozvoj architektury a stavitelství, Časopis Stavitel, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR a Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR - 15. ročník soutěže: prestižní ocenění Stavba roku 2007 pro budovu ústředí ČSOB v Praze -Radlicích.

LEED - Ocenění za ekologii budovy ČSOB



Budova ČSOB v Radlicích získala v r. 2007 od Amerického certifikačního systému LEED (U. S. Green Building Council) prestižní americkou cenu (třetí nejvyšší stupeň), která je udělována ekologicky šetrným stavbám.

Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 2006



Soutěž „Cena zdraví a bezpečného životního prostředí“: stříbrné ocenění pro novou budovu ČSOB v Praze -Radlicích za svoji ohleduplnost nejenom k životnímu prostředí, ale i ke svým obyvatelům a okolní komunitě.

6.1. Životní prostředí a úvěrová politika

6.2. Pečlivě přistupujeme k projektovému financování...

6.3. Ekologická administrativní budova v Praze...

6.4. Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku

Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku

Již od roku 2003 jsou na pracovištích rozmístěny nádoby na tříděný odpad: papír, plast, sklo a zbytkový směsný odpad. Kromě běžného odpadu dbáme i na separaci použitého spotřebního materiálu z tiskáren, faxů, kopírek, psacích strojů, baterií do kalkulaček apod. Likvidaci elektrozařízení a nebezpečného odpadu (jako například zářivky) pro nás zabezpečují dodavatelé těchto produktů. **Při uzavírání smluv s dodavateli zdůrazňujeme oblast třídění, recyklace a ekologické likvidace odpadů a upřednostňujeme spolupráci s ekologicky smyšlejšími obchodními partnery.**

Za účelem snížení emisí uhlíku jsme spustili sérii významných iniciativ*, mezi které patří:

Snižujeme spotřebu energie a produkci uhlíku

- V souladu s legislativou Evropské Unie pravidelně měříme spotřebu energie stejně jako produkci emisí uhlíku, a to za asistence nezávislých poskytovatelů.
- Snižování spotřeby energie a produkce emisí mají na starost pověřeni specialisté (gestoři) z oddělení Centrálních služeb.
- Politika spotřeby energie je založená na nezávislém auditu ve všech prostorách ČSOB.
- Nová budova v Praze v Radlicích byla postavena v souladu s ekologickými standardy a splňuje vysoká kritéria hospodárnosti.

Omezujeme spotřebu paliv spojenou s cestováním

Vyznáváme politiku zaměřenou na vysokou energetickou efektivitu a šetrnost vozového parku. To má trvalý pozitivní vliv na následující oblasti:

- Zavedli jsme systém rezervací vozidel pro sdílení vozidel na služebních cestách, který zmenšuje užívání vozového parku ČSOB.
- Vybavení nové budovy umožňuje užívání služeb telefonických a video konferencí.
- Zavedli jsme „režim ekologického parkování“ – možnost přednostních rezervací na parkování pro auta na hybridní pohon.
- Ve snaze zvýšit užívání hromadné dopravy umísťujeme naše budovy v hlavním městě Praze na místech ležících v dostupnosti měkteré z tras metra.
- Od ledna 2008 nakupujeme z celkové spotřeby energie ČSOB 14,3 % zelené energie.

*převážně týkajících se nové budovy v Praze-Radlicích

Co chystáme?

Ve vozovém parku Skupiny ČSOB, plánujeme zavést řídicí systém pro snížení spotřeby paliv o plánovaných 10 % pro rok 2008.

Výstavba nových kotelen a nebo rekonstrukce starých budou řízeny ekologickými kritérii (současně s cenovými).

A portrait of Miroslav Seidl, a middle-aged man with short brown hair, wearing a dark pinstriped suit jacket, a white shirt, and a gold and blue striped tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred office interior with a glass wall and some greenery.

Naše okolí

„Rok 2007 byl z pohledu Udržitelného rozvoje v Poštovní spořitelně zásadní. Nejen že jsme vymezili oblasti, ve kterých se budeme i v dalších letech profilovat, ale především se nám podařilo nalézt cestu, jak výrazně posílit stále jedinečné spojení Společenské odpovědnosti a businessu. Naším cílem není charita, ale podpora aktivit motivujících k dlouhodobému sociálnímu podnikání. Tyto investice jsou zároveň prostředkem pro další zefektivnění a zkvalitnění našeho vlastního obchodu. Jsem velmi rád, že pro nás Udržitelný rozvoj není jen komunikační disciplínou, ale součástí firemní strategie.“

*Miroslav Seidl,
ředitel segmentového
a strategického marketingu
v Poštovní spořitelně*

7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnance7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

Naše okolí

Chápeme potřeby našeho okolí a jsme aktivním prvkem ve společnosti, v níž působíme. Jsme partnerem, který si uvědomuje úzký vztah mezi obchodem a společností a chceme přispět k pozitivnímu rozvoji společnosti.

Aktivní vstupování do vztahů se společností, ve které podnikáme a nabízení řešení problémů je pro nás samozřejmostí. Tento princip je součástí našich každodenních aktivit stejně jako je nabízení prvotřídních finančních služeb a produktů. Vzhledem k tomu, že jsme v úzkém kontaktu s různými Skupinami občanů, rozumíme i nefinančním potřebám jednotlivých klientů a jejich rodin a poskytujeme pomocnou ruku tam, kde je to nejvíce třeba. Naším konečným cílem je zdravý vývoj celé společnosti.

K tomuto přispíváme nejenom kvalitními službami a produkty, ale také podporou neziskových organizací, občanských sdružení a lokálních komunit. Věříme, že obchodní cíle jsou úzce provázány s rozvojem občanské společnosti, proto je naší prioritou být lídrem v jejím příznivém rozvoji.

Na aktivity v rámci udržitelného rozvoje jsme věnovali více než 20 000 000 korun. Z toho projektů podle objemu prostředků mají celonárodní dopad.

Hlavní oblasti podpory pro ČSOB jsou především podpora vzdělávání a finanční gramotnosti. Poštovní spořitelna si klade za cíl podpořit projekty v oblasti integrace zdravotně a sociálně znevýhodněných občanů a podpory volnočasových aktivit dětí a mládeže s prevencí socio-patologických jevů.



7.1. Oblasti podpory v roce 2007

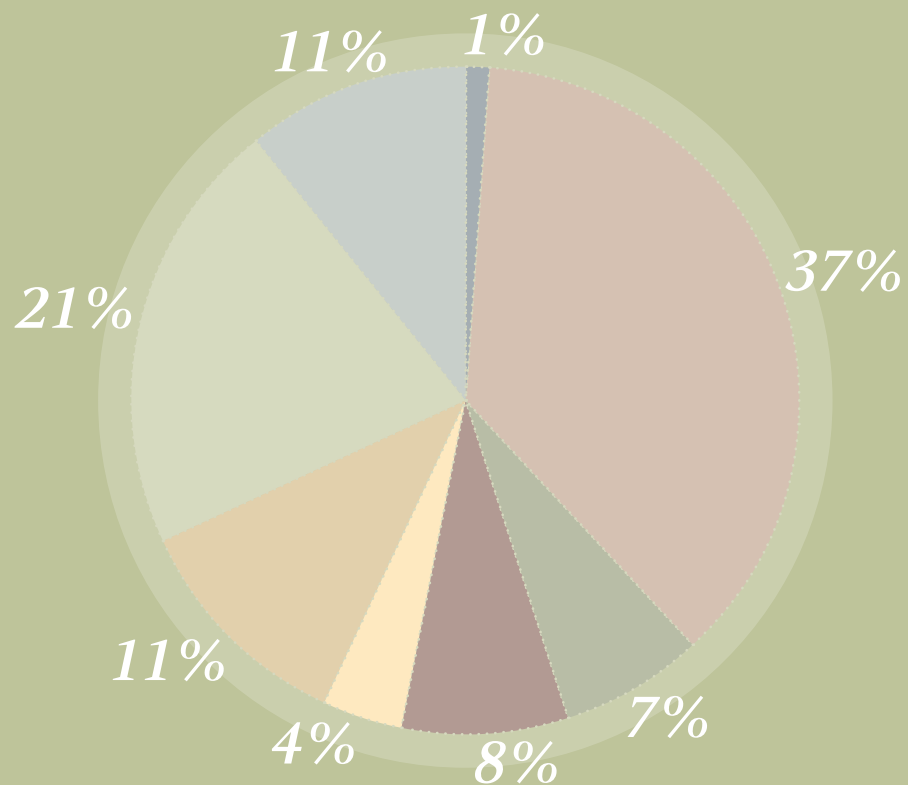
7.2. Co podporujeme?

7.3. Aktivně zapojujeme veřejnost a zaměstnance

7.4. Upevňujeme spolupráci s neziskovým sektorem

7.5. Nová budova a okolí

Oblasti podpory v roce 2007



7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnance7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

„Pod Lupou“ Co podporujeme?

Ergotep – družstvo invalidů

Finančně podporovat zdravotně znevýhodněné občany je jedna věc. Vytvořit vlastním přičiněním nových 25 pracovních míst pro chráněnou dílnu je věc druhá. Právě toto se v loňském roce podařilo **Poštovní spořitelně** ve spolupráci s Ergotepem, výrobním družstvem invalidů. Společné partnerství se datuje zpět do roku 2004, kdy Ergotep zajišťoval zejména rozesílání reklamních a propagačních materiálů.

Od té doby se vzájemná součinnost **Poštovní spořitelny** a Ergotepu dále prohlubovala až do současné situace, kdy družstvo zajišťuje marketingový sklad, dodává reklamní předměty a provádí část tzv. „back office“ operací. V roce 2007 byl také díky podpoře **Poštovní spořitelny** spuštěn elektronický obchod www.ctyrlistek.cz.

Dlouholetá spolupráce těchto dvou subjektů dokazuje, že investovat do udržitelného rozvoje neznamena zřeknout se zisku, ale může tomu být naopak, pokud je projekt efektivní a inovativní. Pak je možno docílit oboustranně výhodné situace, která je přínosná pro obě strany.



„Všechny projekty mají jednu důležitou společnou myšlenku. Prioritou není vytváření prostředků pro materiální podporu. Hlavním cílem je aktivní rozvoj pracovních pozic a výrobního programu, který prostřednictvím chráněných dílen vytvoří pracovní prostor vhodný pro osoby znevýhodněné na trhu práce.“

Petr Herynek,
ředitel společnosti Ergotep



7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnance7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

Co podporujeme?

„Občanští poradci nebudou zájemcům radit, kde si vzít lepší půjčku či úvěr, ale pomohou mu se sestavením osobního a rodinného rozpočtu, určením priorit a ukáží mu cestu pro odpovědné rozhodnutí zda se zadlužit či nikoli.“ **Hynek Kalvoda, AOP**

Finanční gramotností proti dluhové pasti

Naším cílem je klient, který bude spokojený po všech stránkách. Proto chceme, aby věděl přesně, co mu jednotlivé produkty přinášejí, jak má nejlépe naložit se svými penězi a zejména jak se vyhnout nebezpečí dluhové pasti. Finanční tíseň může člověka zasáhnout nečekaně, pokud neví, jaké jsou podmínky úvěrů a nezná základní pojmy. Zvyšování finanční gramotnosti v české společnosti si dává za cíl společný projekt ČSOB, Poštovní spořitelny a Asociace občanských poraden (AOP), v rámci kterého se v jednotlivých poradnách může veřejnost bezplatně informovat o čemkoli z oblastí financí, co ji zajímá. Tento projekt je tříletý. Povědomí o finančních nástrojích a s nimi spojených problémech je u nás poměrně malé. Tento projekt přispěje k napravení tohoto nedostatku.

Program podpory regionů

Neziskové organizace lokálního rozsahu mají největší problémy se získáváním finančních prostředků a přitom je často umějí nejefektivněji využít. Ví, co region nejvíce trápí. Proto jsme odstartovali pilotní Program podpory regionu v rámci kterého jsme rozdělili místním subjektům milion korun na realizaci přihlášených projektů. Do grantového řízení se přihlásilo 33 projektových návrhů, komise složená ze zástupců banky, neziskového sektoru i krajského úřadu pak rozhodla o podpoře jedenáctky nejlepších. Z nich pak veřejnost na internetových stránkách ČSOB a Poštovní spořitelny vybírala ten nejlepší, který obdržel další finanční bonus. Grantový program se setkal s velkým ohlasem. V roce 2008 tedy bude rozšířen do dalších regionů a jeho rozpočet se více než ztrojnásobí.

| Organizace | Projekt | Věnovaná částka (v Kč) |
|----------------------------------|---|------------------------|
| MÚ Krnov | Rekonstrukce kaple na poutním vrchu Cvilín | 190 000* |
| Angelis, o.s. | Zen café - tréninková kavárna, Havířov | 115 000 |
| Jezdecký klub stáje NANKA Orlová | Hiporehabilitací zpět do společnosti | 80 000 |
| O.s. ANIMA Opava | Klub Kafe Ostrava | 115 000 |
| Country Zpravodaj AHOJ, o.s. | Country Way - jeden den v měsíci věnuji svému vzdělání nebo přírodě | 24 000 |
| Město Třinec | Prázdniny v 3nci 2008 | 30 000 |
| Slezská diakonie | Za poznáním | 60 000 |
| Charita Opava | Trénování paměti pomáhá seniorům | 103 000 |
| Royal Rangers | Dobrodružné za poznáním v Royal Rangers | 100 000 |
| Duha Zámeček | Správná pětka dětí z dětských domovů | 118 000* |
| Městská knihovna Třinec | Putování s knihovnickým skřítkem | 15 000 |

* Včetně Cen veřejnosti ve výši 50 000 korun

7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnance7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

Aktivně zapojujeme veřejnost a zaměstnance

V průběhu října jsme našim klientům nabídli unikátní šanci přispět některé z našich partnerských neziskových organizací či národnímu parku tím, že si vyberou **platební kartu z edice „Pomáháme“**. Za každého klienta, který si zvolil takovou kartu z galerie ČSOB, jsme pak přispěli dané organizaci částkou 500 korun. Tato nabídka oslovila více než pětinu z klientů, kteří si vybrali image kartu z galerie ČSOB.

První tisícovka klientů Poštovní spořitelny, kteří si v listopadu založili **Červené konto** obdržela kalendář Nadace Naše dítě. Za každý kalendář věnovala Poštovní spořitelna Nadaci 500 korun.

Klienti se mohli zapojit i jiným způsobem. Například zakoupením dětmi malovaných obrázků na prodejní výstavě na pobočce Na Poříčí v Praze a hlasováním v již zmíněném grantovém Programu podpory moravskoslezského regionu.

Naši zaměstnanci se také mohli aktivně zapojit do filantropické podpory. V rámci sportovní akce **„Kopejme za dobrou věc“** s námi přispěli na projekty, které sami navrhli jako nejzajímavější. Během dne pro zaměstnance a jejich rodiny v nové budově v Praze byly do programu zapojené i spolupracující neziskové organizace. Děti i rodiče se tak dozvěděli nové informace o canisterapii a měli možnost si zahrát hry se speciálními školiteli v oblasti péče o životní prostředí.



Skupina zaměstnanců **ČSOB Pojišťovny** pomáhá dětem v Africe. Adoptovali si na dálku 3 děti – holčičky Beth, M'Mah a chlapce Edwarda. V současné době dětem na vzdělání přispívá 53 adoptivních matek a otců z řad **ČSOB Pojišťovny**.

7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnance7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

Upevňujeme spolupráci s neziskovým sektorem

Abychom našim partnerům, klientům a žadatelům o podporu usnadnili život, zřídili jsme pro ně jednoduchý internetový [formulář](#) žádosti o podporu, k jehož vyplnění stačí pouhých pár minut. Také jsme zřídili speciální e-mailovou schránku ve tvaru csr@csob.cz, na kterou se lze obracet s jakýmikoliv náměty a připomínkami. Schránku denně čte manažer společenské odpovědnosti, nikdo se tedy nemusí bát, že by jeho zpráva skončila nezodpovězena. Samozřejmostí je pak celá část našich [stránek](#) věnovaná společenské odpovědnosti, kde zájemce nalezne archiv projektů, fotografie, aktuální informace či v neposlední řadě právě tuto zprávu ke stažení.



7.1. Oblasti
podpory v roce
20077.2. Co
podporujeme?7.3. Aktivně zapoju-
jeme veřejnost
a zaměstnace7.4. Upevňujeme spo-
lupráci s nezis-
kovým sektorem7.5. Nová budova
a okolí

Nová budova a okolí – poskytli jsme vybavení a IT techniku neziskovým organizacím



Stěhováním do nové budovy Skupiny ČSOB v Praze se uvolnilo mnoho **stovek kusů nábytku a výpočetní techniky**. Rozhodli jsme se spojit příjemné s užitečným a poskytnout nábytek organizacím, které jej mohou dále využít. Díky naší pomoci mohou dary použít na prospěšné projekty. Výčet organizací, které se projektu zúčastnily, by byl velmi dlouhý – jednalo se především o **školy všech stupňů, dětské domovy a další občanská sdružení**. Největší část majetku pak byla poskytnuta Informačnímu centru pro neziskové organizace, který ho dále zprostředkoval dalším neziskovým organizacím.

Co všechno jsme darovali?

2400 ks nábytkových prvků
2100 ks uživatelské techniky
98 ks elektrických přístrojů
8 ks trezorů

Hypoteční banka nabízí bydlení pro každého. I pro děti, které se ocitly mimo vlastní rodinu a nemají možnost být umístěny v adoptivní či individuální pěstounské péči. Banka přispívá z každé uzavřené úvěrové smlouvy dvacetikorunou na konto Sdružení SOS dětských vesniček. Konto připravuje děti společně s matkami pěstounkami cíleně na samostatný život. Finanční dary posílají i sami zaměstnanci Hypoteční banky. Od začátku spolupráce v roce 2001 do konce roku 2007 věnovala banka opuštěným dětem (bez započtení darů zaměstnanců) 1 517 338 korun, z toho téměř třetinu darovala banka v průběhu uplynulého roku.

Naším cílem je **klient,**
který bude spokojený
po všech stránkách.

