

09

Zpráva o udržitelném rozvoji skupiny ČSOB v roce 2009

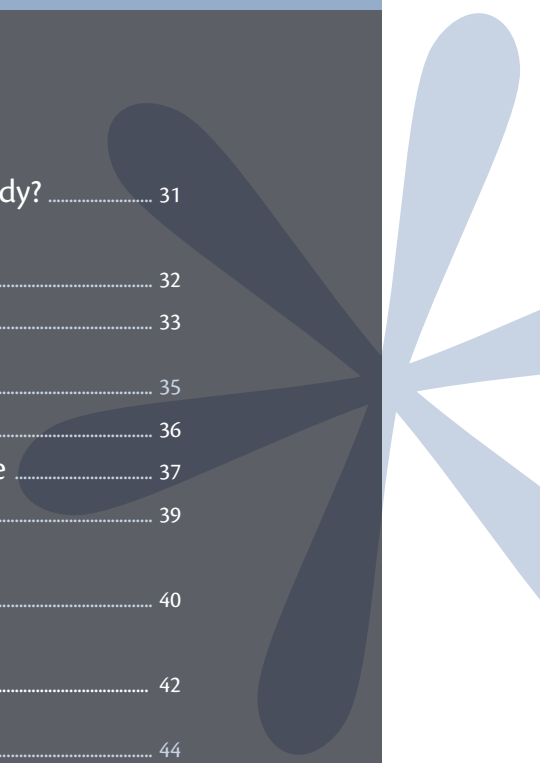


ČSOB přátelská odpovědná



Obsah

1. O Zprávě	6	5.5 Jaké nabízíme našim zaměstnancům výhody?	31
2. Skupina ČSOB	8	5.6 Staráme se o ty, kteří ze skupiny ČSOB odcházejí	32
2.1 Klíčové finanční údaje	9	5.7 Jak se chováme interně?	33
2.2 Hlavní inovace a změny ve skupině ČSOB	10	6. Staráme se o životní prostředí	35
3. Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	12	6.1 Životní prostředí a úvěrová politika	36
3.1 Co je pro nás nejdůležitější?	13	6.2 Ekologická administrativní budova v Praze	37
3.2 Politika udržitelného rozvoje	14	6.3 Financování obnovitelných zdrojů	39
3.3 Naši partneři	15	6.4 Vnitřní opatření a iniciativy ke snížení emisí uhlíku	40
3.4 Výhled pro rok 2010	16	6.5 K ohleduplnému chování motivujeme naše zaměstnance	42
4. Co přinášíme klientům?	18	7. Naše okolí	44
4.1 Jak zajišťujeme kvalitu na prodejních místech?	19	7.1 Dary podle oblasti podpory	45
4.2 Sledujeme pravidla obchodní etiky v našem každodenním počínání	20	7.2 Vzdělávání a finanční gramotnost	46
4.3 SRI fondy	21	7.3 Napomáháme k integraci zdravotně znevýhodněných občanů	48
4.4 Naše speciální produkty	22	7.4 Pomáháme dobrým nápadům v regionech	49
5. Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	25	7.5 Bojujeme za bezpečnější internet	50
5.1 Kdo jsme?	26	7.6 Zaměstnanci pomáhají společně	51
5.2 Novinky v oblasti zaměstnanců	27	7.7 Upevňujeme spolupráci s neziskovým sektorem	53
5.3 U nás jsme si všichni rovni	29		
5.4 Školící programy jsou důležité	30		



Více než 7 dobrých skutků v České republice:

Kapitola 1

Pomohli jsme instalovat nový zvon do zvoničky v Těškově, Plzeňský kraj.

Kapitola 2

Přispěli jsme k obnově 553 metrů dlouhé zaniklé březové aleje v Miletíně, Královéhradecký kraj.

Kapitola 3

V Kamenickém Šenově s naší pomocí vzniklo nové Muzeum svítidel s expozicí Sklářského muzea přestavbou bývalé márnice, Liberecký kraj.

Kapitola 4

S naším přispěním byla obnovena polní cesta ze Všetat do Skřivaně a zpět pro oživení sousedských vztahů, Středočeský kraj.

Kapitola 5

Druhý dech zvelebením výletního místa jsme pomohli dát Ráji u Jihlavy, kraj Vysočina.

Kapitola 6

Pomohli jsme fotbalovému klubu INEX-SDA Brno, a tím i k jejich poslání „začlenění znevýhodněných dětí“, Jihomoravský kraj.

Kapitola 7

Pomohli jsme k zaznamenání vzpomínek seniorů v projektu „Město v mé paměti“ Městské knihovny Rožnov pod Radhoštěm, Zlínský kraj.





Vážení čtenáři,

společenská odpovědnost je důležitým obrazem charakteru firmy. Bez této kapitoly by pokračující, a hlavně udržitelný rozvoj a příběh firmy nebyl úplný. V našem příběhu nejde jen o vynaložené peníze, ale také o myšlení a chování nás všech tak, abychom pozitivně ovlivňovali prostředí, ve kterém působíme. Náš malý příběh tak, pevně věřím, obohacuje velký příběh naší země a lidí, kteří v ní žijí.

Přál bych si, aby tato Zpráva pro Vás byla radostným a motivujícím čtením.

Pavel Kavánek, generální ředitel a předseda představenstva

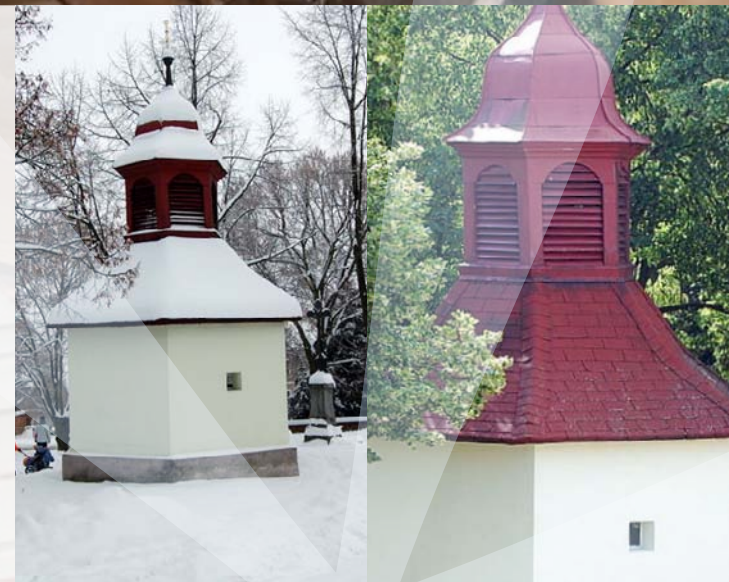




Plzeňský kraj

Obec Těškov – instalace zvonu do obecní kapličky

V centru obce se nachází historická šestiboká kaplička, ze které byl za Druhé světové války ukraden krásný historický zvon. Tehdy tradice zvonění v poledne a o klekání zanikla. Kaplička již byla v minulosti opravena, jen ten zvon stále chybí. Grant by měl posloužit k **osazení kapličky zvonem novým**, aby mohla být kaplička znovu uvedena do provozu a sloužit svému původnímu účelu.



► O zprávě



O zprávě



Cílem této zprávy je poskytnout všem zainteresovaným úplný **obrázek o činnosti skupiny ČSOB v rozličných oblastech udržitelného rozvoje v roce 2009**. Je publikována ve stejný den jako Výroční zpráva skupiny ČSOB, tedy 30. dubna 2009, a je jejím doplňkem. Navazuje na Zprávu o udržitelném rozvoji za rok 2008, 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.

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.

1.



Královéhradecký kraj

Obec Miletín: obnova stezky T. G. Masaryka

Stezka T. G. Masaryka byla vybudována ve 30. letech minulého století. Dnes z ní zůstává jen torzo z deseti vzrostlých dubů, rozvalené kamenné studánky a zbytky odpočinkových míst. Cílem projektu obce Miletín je navrátit stezce její původní podobu. K tomu je zapotřebí **vysázet 20 nových stromů, opravit studánku, vybudovat odpočinková místa a zpevnit cestu**. Díky tomu bude skrze téměř 3 km dlouhý okruh malebná příroda Podkrkonoší opět propojena přímo s obcí.



► Skupina ČSOB

< 2 >

Klíčové finanční údaje 2.1

Hlavní inovace a změny ve skupině ČSOB 2.2



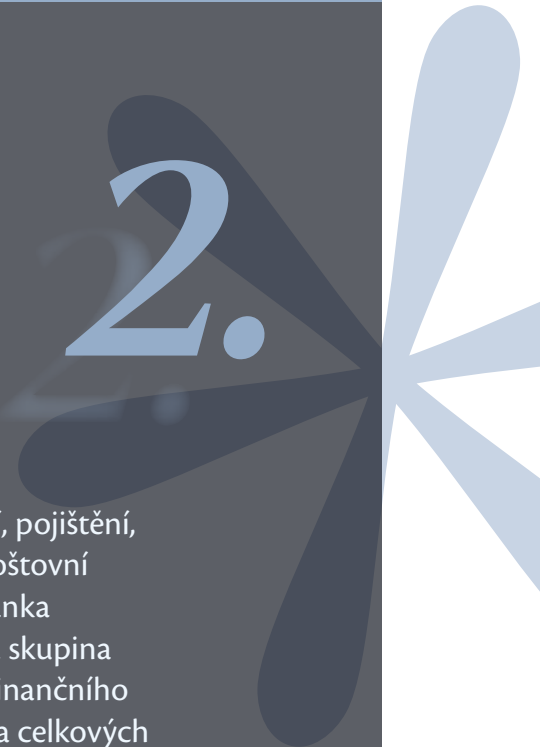
Skupina ČSOB

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

Inovace jsou investicí do budoucnosti jak firmy, tak společnosti.

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 celkovými aktivy 324 miliard EUR.

Kombinujíc sílu svých značek ČSOB (bankovníctví, pojištění, správa aktiv, penzijní fondy, leasing a factoring), Poštovní spořitelna (bankovníctví v síti pošt), Hypoteční banka (hypotéky) a ČMSS (financování bydlení), zaujímá skupina ČSOB silné pozice ve všech segmentech českého finančního trhu. Ve financování bydlení, zajištěných fondech a celkových aktivech pod správou je skupina ČSOB dlouhodobě jedničkou.



Klíčové finanční údaje 2.1

Hlavní inovace a změny ve skupině ČSOB 2.2

Klíčové finanční údaje (mld. Kč)

2.1

	2009	2008	Y/Y
Čistý zisk	17,368	1,034	> 1000 %
Provozní výnosy	32,424	31,994	+1 %
Provozní náklady	14,659	15,014	-2 %
Čistý výnos z úroků	23,018	21,265	+8 %
Čistý výnos z poplatků a provizí	6,550	6,644	-1 %
Aktiva celkem	715,5	693,1	+3 %
Kapitálová přiměřenost konsolidovaná	14,96 %	10,31 %	+4,65 pp

Kompletní finanční informace naleznete v souběžně vydané Výroční zprávě za rok 2009

Hlavní inovace a změny ve skupině ČSOB

2.2

Inovace jsou hybnou silou každého podniku. Proto skupina ČSOB v roce 2009 uvedla na trh další produktové a distribuční novinky a pokračovala v neustálém zjednodušování procesů vedoucím k operační excelenci. Mezi novinky zavedené v roce 2009 patří spořicí účet s prémie, depozitní bankomaty, každý měsíc nové investiční fondy a investiční životní pojištění nebo 90denní ochrana zboží a prodloužená záruka u zboží zakoupeného kreditní kartou ČSOB. ČSOB, PS i HB se účastní státního programu **Zelená úsporám**.

ČSOB a PS také neustále vylepšují stávající produkty: v roce 2009 byla spuštěna inovovaná verze internetového bankovníctví, PS nabízí **kalkulaci rozumného zadlužení** a uzavření pojištění ČSOB Pojišťovny online. Cashback byl rozšířen do sítí Spar, Globus a COOP a klienti **PaySec** mohou pomocí **Darovacího tlačítka** snadno poukázat peníze na dobročinné účely.



Liberecký kraj

Občanské sdružení NA VÝSLUNÍ: regenerace křížové cesty v Kamenickém Šenově

Tento projekt usiluje o obnovu **historické „křížové cesty“ z roku 1846 s původními stavebními a sochařskými prvky**. Zároveň počítá s vytvořením nového altánu a dřevěných zvířecích plastik pro děti. Kromě prostoru k relaxaci zde návštěvníci najdou i nově zrekonstruovaný vodní pramen. Areál se postupně stává i místem kulturních událostí, jako jsou divadelní představení a koncerty.



► Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB

< 3 >

Co je pro nás nejdůležitější? 3.1

Politika udržitelného rozvoje 3.2

Naši partneři 3.3

Výhled pro rok 2009 3.4



Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB

Naším cílem je zvýšení kvality života všech cílových skupin společnosti a zajištění její udržitelné budoucnosti.

Budoucnost skupiny ČSOB 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 klíčových obchodních procesů a organizačních principů.



Co je pro nás nejdůležitější?

3.1

Náš vztah s klientem

Vztah s klientem stavíme na dlouhodobém partnerství a individuálním přístupu. Naším cílem je klient, který bude spokojený po všech stránkách.

Naši zaměstnanci

Zaměstnanci tvoří klíčové aktivum skupiny ČSOB. Znamenají páteř našeho fungování, a tak je péče o ně jednou z nejdůležitějších součástí strategie společenské odpovědnosti. Právě pro ně vytváříme prostředí, ve kterém se budou cítit dobře, a to nejen v rámci pracovních povinností, ale i mimo ně.

Pečujeme o životním prostředí

Naše péče o životní prostředí spočívá především v našem ohleduplném chování. Nová ekologická budova skupiny ČSOB vydává znatelný signál, že i budovy obřích rozměrů mohou mít minimalizovaný dopad na životní prostředí a zároveň jsou schopny si udržet vysokou uživatelskou kvalitu.

Pečujeme o své okolí

Podporujeme úroveň **finanční gramotnosti** u české veřejnosti. Podporujeme aktivity, které motivují zaměstnavatele **vytvářet pracovní příležitosti pro zdravotně znevýhodněné spoluobčany.** Pomáháme dobrým **nápadům v regionech** a k rozvoji místního života. Bojujeme za bezpečnější internet. Do našich filantropických aktivit **zapojujeme zaměstnance.**

Politika udržitelného rozvoje

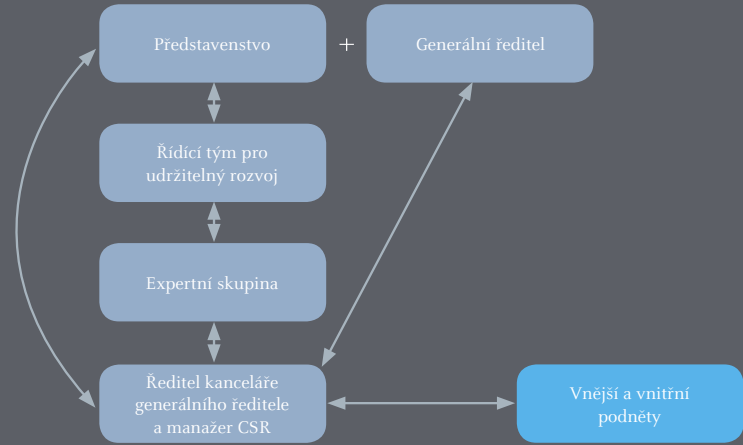
3.2

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

Řízení udržitelného rozvoje

Řídicí tým pro udržitelný rozvoj *nastavuje strategické směřování udržitelného rozvoje.* Členy výboru jsou zástupci představenstva banky, do řízení udržitelného rozvoje je tak zapojen nejvyšší management společnosti. Speciální expertní skupina na pravidelné bázi na základě stanovených kritérií a pravidel rozhoduje o všech aktivitách

a projektech. Projekt musí být důvěryhodný a kvalitní a nesmí být explicitním nástrojem pro účely public affairs, marketingu a vytvoření nebo zlepšení vztahu s klientem.





Naši partneři



Strategie udržitelného rozvoje je postavena na pravidelném a průběžném dialogu s předními hráči na tomto poli. Pravidelně se účastníme konferencí *Fóra Dárců*, *Nadace VIA*, *Business Leaders Fóra* a dalších. Na těchto komunikačních fórech máme prostor pro prezentaci vlastních projektů a aktivní vyhledávání podnětů pro další zdokonalení naší strategie udržitelného rozvoje.

Od roku 2007 efektivitu finančních prostředků investovaných do společensky odpovědných projektů měříme prostřednictvím metodiky *Standard odpovědná firma* a v roce 2008 jsme se stali členy pracovní skupiny *Donator*.

Ocenění

Cena VIA BONA

ČSOB v roce 2009 získala prestižní ocenění **VIA Bona** v hlavní kategorii Cena pro velkou firmu za firemní filantropii.

Za svou unikátní pomoc handicapovaným lidem obdržela Poštovní spořitelna významné ocenění **Mosty 2009** a dále byla za svou dlouhodobou pomoc nevidomým dětem oceněna

Nadací Artevide. V rámci ceny **TOP Filantrop** za společenskou odpovědnost se umístila ČSOB na šestém místě za nejvíce poskytnutých prostředků a pátém místě za věnování největší části zisku. Speciální ocenění **Osobnost roku** si převzal ombudsman Poštovní spořitelny Martin Kovář za rozvoj firemní odpovědnosti.



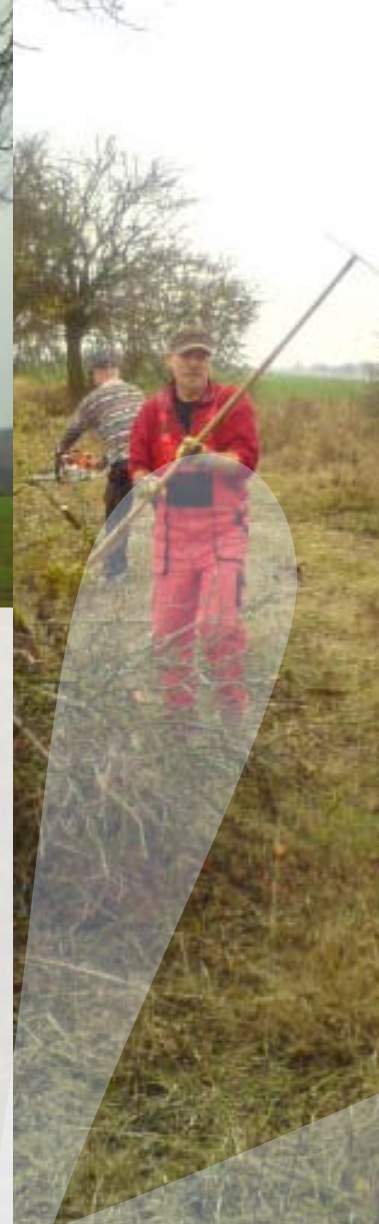


Výhled pro rok 2010

3.4

V roce 2010 chceme pracovat především na **chytrém zacílení investic v rámci jednotlivých klíčových témat**. Připravujeme nový program **ČSOB Nadační program vzdělávání**. Rozšíříme dobrovolnický program pro zaměstnance a jejich rodiny a přátele **Pomáháme společně** o další aktivity.

Novinkou bude například druhý dobrovolnický den „Pomůžete nám vyčistit naše české hory?“ pro zaměstnance a jejich rodiny a přátele. Dále chceme ekologickou **kampaní Šetrně a zdravě** naše zaměstnance motivovat k ohleduplnějšímu chování k životnímu prostředí.



Středočeský kraj

Regionální sdružení Křivoklátsko: ze Všetat do Skřivaně a zpátky

Cílem projektu je **obnovení staré polní cesty z vesnice Všetaty u Rakovníka do obce Skřivaně**, čímž se zlepší průchodnost krajiny a přispěje i k obnovení tradice pěších procházek občanů mezi Všetaty a Skřivaní. Pro návštěvníky Křivoklátska tak vznikne nová pěší trasa v místech, kde jich je v současnosti poskrovnu, a ještě k tomu se vytvoří předpoklady pro zlepšení krajinného rázu, protože podél cesty bude posléze vysázeno stromořadí.

► Co přinášíme klientům?

<4>

Kvalita na prodejních místech... 4.1	Pravidla obchodní etiky... 4.2	SRI fondy 4.3	Naše speciální produkty 4.4
--------------------------------------	--------------------------------	---------------	-----------------------------



Co přinášíme klientům?



Náš vztah s klientem stavíme na dlouhodobém partnerství a individuálním přístupu.

Naším cílem je spokojený klient, nikoli předlužený. Klienti a klientská orientace jsou klíčovou součástí naší dlouhodobé strategie. **Poradentství je naší hlavní hodnotou pro klienta.**

V pobočkové síti ČSOB pracuje více než 3 000 zaměstnanců, 1 600 obchodních zástupců a 700 profesionálních poradců. Zaměstnanci obsluhují zákazníky na 217 pobočkách a ve 211 kancelářích.

Kvalita na prodejních místech... 4.1	Pravidla obchodní etiky... 4.2	SRI fondy 4.3	Naše speciální produkty 4.4
--------------------------------------	--------------------------------	---------------	-----------------------------

Jak zajišťujeme kvalitu na prodejních místech?

4.1

Na každé pobočce poskytujeme našim klientům poradenství v základních produktech, investování, financování bydlení a úvěrech pro firemní klientelu. Jsme připraveni si s našimi klienty promluvit o aktuální finanční situaci „**Pojďme si promluvit**“. 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. **Kvalitu zajišťujeme pravidelným celoročním vzděláváním a pravidelnými průzkumy kvality obsluhy**

a spokojenosti klientů. V roce 2009 jsme oslovili více než 53 tisíc klientů a požádali je o hodnocení jejich spokojenosti s obsluhou na jejich pobočce.

Poštovní spořitelna

Na trhu neexistuje žádná banka, která by byla dostupnější a bezbariérovější! Klienti mohou spravovat své finance na více než 3 300 poštách, ve více než 52 finančních centrech a prostřednictvím 726 bankomatů. Klienti mohou přijít do banky také o víkend. Celkem 498 pošt je totiž otevřeno i v sobotu, 32 pošt je otevřeno sedm dní v týdnu. Bojíme bariéry... Bezbariérových obchodních míst je nyní už bezmála 1 000. Dalších více než 1 300 pošt je vybaveno signálním zařízením pro přivolání obsluhy.

Sledujeme pravidla obchodní etiky v našem každodenním počínání

4.2

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** a 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 nedodrží 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, **kteřá je dána způsobem naší práce, uvažováním a kvalitou mezilidských vztahů**. Kodex je závazný navigační systém, který pomáhá v situacích, v nichž řešíme, které jednání je správné, a které naopak nepřipustné. 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 vést ke střetu zájmu a může být považován za formu úplatku, provize či odměny, je striktně zakázán.

Kvalita na prodejních místech... 4.1	Pravidla obchodní etiky... 4.2	SRI fondy 4.3	Naše speciální produkty 4.4
--------------------------------------	--------------------------------	---------------	-----------------------------



SRI* fondy

**Zkratka SRI pochází z anglického originálu Socially Responsible Investment Funds, tedy „společensky odpovědné investiční fondy“.*

Od roku 2000 jsme investorům nabídli již 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.

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.

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 fondy tak vycházejí vstříc ekonomické a obchodní potřebě pokroku a proměn v technologiích a manažerských technikách.



4.4.1

Naše speciální produkty

Finanční program Liška plus z nabídky Českomoravské stavební spořitelny v roce 2009

Finanční program **Liška plus** klientům přináší současně dva produkty, které obyvatelé České republiky v průzkumech oceňují jako nejlepší pro zajištění na stáří: **stavební spoření a penzijní připojištění**. Liška plus kombinuje výhody obou státěm podporovaných produktů, je vhodná pro všechny, kteří myslí na svou budoucnost, rozhodli se spořit na stáří a zároveň uvažují o investici do vlastní nemovitosti. Například

smlouva o stavebním spoření v **tarifu Atraktiv** garantuje už při uzavření neměnný úrok z úvěru ze stavebního spoření jen 3,7 % p.a. Uzavření finančního programu Liška plus představuje pro klienta finanční zvýhodnění oproti tomu, když by jednotlivé produkty uzavřel samostatně.



4.4.2

Jako jediní na českém trhu nabízíme speciální účet pro zdravotně znevýhodněné spoluobčany

Poštovní spořitelna kromě speciálních zvýhodněných programů pro děti a mládež (Mini a Junior) nabízí konto pro Neziskový sektor, konto Handicap (Osobní účet) a úvěr a spořicí účet 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 byl tento účet oceněn časopisem Osobní finance a stal se finančním produktem roku. V dalším roce 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 a 3. místem v roce 2008 v prestižní finanční soutěži Accenture Zlatá koruna.



kraj Vysočina

Jihlavská aliance – oživení vycházkové lokality Ráj u Jihlavy

Cíl projektu vystihuje už jeho název. Tradiční cíl výletů a vycházek mnoha Jihlavanů, navíc s bohatou minulostí, pustne a zarůstá. Jihlavská aliance by proto ráda obnovila jeho zašlou slávu. Místo má být zkulturnováno a upraveno vymýcením náletových dřevin, instalací laviček, úpravou cest a následně ve spolupráci se spřízněnými lokálními organizacemi patřičně zpopularizováno, a to jak cílenou propagací (např. skrze webové stránky), tak i pořádáním různých aktivit s místem spojených (setkání, tematické vycházky apod.).

► Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví...

<5>

Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví

5.

Chceme být na trhu vnímáni jako nejprestižnější a nejžádanější zaměstnavatel.

ČSOB je nejžádanějším zaměstnavatelem roku 2009.

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. V rámci soutěže jobpilot.cz Zaměstnavatel roku 2009 se ČSOB stala v kategorii volené studenty vysokých škol nejžádanějším zaměstnavatelem a opět obhájila své vítězství z roku 2008.



Kdo jsme? 5.1	Novinky v oblasti zaměstnanců 5.2	U nás jsme si všichni rovni! 5.3	Školící programy jsou důležité 5.4	Jaké nabízíme zaměstnancům výhody? 5.5	Staráme se o ty, kteří z ČSOB odcházejí 5.6	Jak se chováme interně? 5.7
----------------------	-----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--	---	-----------------------------



Kdo jsme?

Ve skupině pracuje více než 9000 zaměstnanců. Z toho téměř 66 % žen. Nejčastější profil v bance: středoškolsky vzdělaná žena ve věku nad 50 let s více jak devítiletou praxí v bance. Nejmladšímu zaměstnanci v bance je 19 let, nejstaršímu 69 let.

Většina zaměstnanců skupiny ČSOB je české národnosti. Pracují u nás ale také zaměstnanci z třinácti dalších zemí z celého světa, včetně Belgie, Slovenska, Kanady, Běloruska, Senegalu, Německa, Izraele, Ekvádoru, Ruska, Ukrajiny a jiných zemí.

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

5.1

Novinky v oblasti zaměstnanců

5.2.1

V roce 2009 jsme se zaměřili na 3 oblasti, a to na **motivaci a leadership, získávání a udržení talentů a zjednodušování procesů**. Tyto oblasti posilují strategii a potřeby skupiny ČSOB a konkrétní aktivity reagují na očekávané změny na pracovním trhu.

Úspěšně pokračujeme v programu **Nový program pro maminky a tatínky**, který pomáhá návratu našich zaměstnanců zpět do aktivního pracovního života.

Podporujeme sdílení manažerských zkušeností novými formami. Realizujeme sérii speciálních workshopů pro

manažery, např. na téma nefinanční motivace nebo work life balance. Tato další manažerská diskusní fóra navazují na úspěšnou Leadership akademii, která probíhala v roce 2007.

V nově vytvořené **Třídě ČSOB** podporujeme nové talenty už od středních škol. Ve spolupráci s kolegy ze segmentu Retail/SME a s týmem interních lektorů spolupracujeme např. s Vyšší odbornou školou a středními školami managementu v Praze. Prohlubujeme naši podporu v rámci partnerství se studentskými organizacemi a vysokými školami. Účastníme se řady veletrhů a dlouhodobě spolupracujeme se studentskými organizacemi,

Novinky v oblasti zaměstnanců

5.2.2

např. AIESEC a IAESTE. Jsme hlavním partnerem VŠE v Praze a VIP partnerem Fakulty informatiky a statistiky VŠE v Praze, kde se na spolupráci velmi aktivně podílí útvar ICT.

Uspořádali jsme 3. ročník soutěže **Ideální banka 21. století** na téma „Nabídka vhodných produktů a služeb“, do které se přihlásilo 133 studentů převážně z vysokých škol. Finalisté získali ceny v hodnotě 100 000 korun v kategoriích nejlepší práce, nejlepší nápad a v nové kategorii nejlepší video.

Ekologická budova skupiny ČSOB stále překvapuje svou hodnotou dlouhodobé udržitelnosti. Pracovní prostředí radlické budovy, jako součásti firemní kultury ČSOB, se stalo oblastí zájmu nejen z pohledu architektury a ekologie, ale i z pohledu personalistů, kteří se přišli inspirovat zkušenostmi s tímto specifickým prostředím otevřených kanceláří.



U nás jsme si všichni rovni

5.3

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 rozdílu 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.



Školící programy jsou důležité

5.4

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, který volí sami studenti vysokých škol.

Vzdělaní 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 2009 jsme proškolili 25 257 účastníků na 2189 prezenčních kurzech. Jazykovou přípravu navštěvovalo 2051 zaměstnanců. Kvalifikaci si zvýšilo 119 zaměstnancům. Skupina ČSOB tak investovala do vzdělávání zaměstnanců banky 79 092 000 korun.



Jaké nabízíme našim zaměstnancům výhody?

5.5

Naším zaměstnancům poskytujeme vysoký počet zaměstnaneckých výhod. Protože myslíme na budoucnost svých kolegů a kolegů, nabízíme například **příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění**. 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 formou zdravotních programů myslíme i na zdraví našich zaměstnanců**. Naší snahou je měnit poměr využití těchto výhod ve prospěch péče o zdraví zaměstnanců a posilovat individuální rozhodování a odpovědnost zaměstnanců o jejich účelném využití. I nadále umožňujeme zaměstnancům čerpat pracovní volno s náhradou mzdy bez lékařského potvrzení, tzv. „Sick Days“. V roce 2008 zaměstnanci získali navíc jeden den na **dobrovolnické aktivity**.

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

5.6

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 ČSOB.



Jak se chováme interně?

5.7

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.





Jihomoravský kraj

INEX-SDA Brno – s chutí do toho

Cílem projektu je podpořit integraci romských dětí v brněnských ubytovnách a pavlačových domech v ulicích Markéty Kuncové, Cejl, Francouzská a Táborská do běžné společnosti. Skrze kroužky malé kopané a umělecko-výtvarných klubů se děti učí větší samostatnosti a schopnosti jít za nějakým smysluplným cílem.

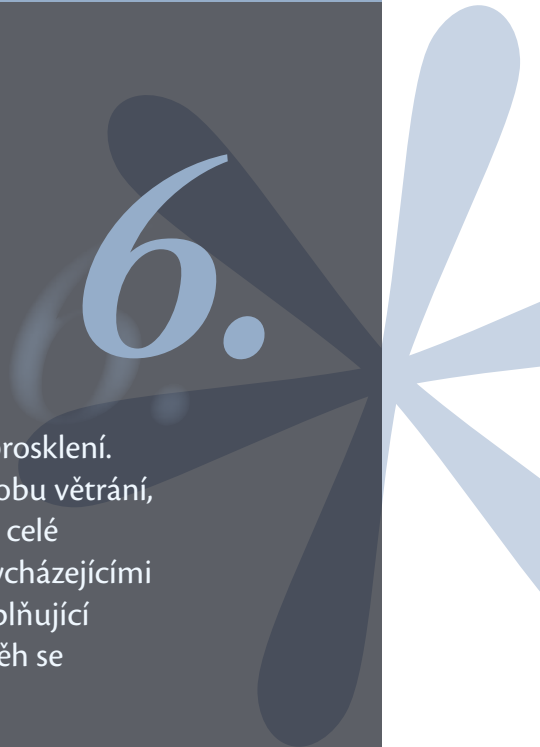


► Staráme se o životní prostředí

<6>



Staráme se o životní prostředí



Náš vztah k ochraně životního prostředí je založen především na tom, jak se sami chceme k životnímu prostředí chovat.

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 ČSOB.

Ekologická budova skupiny ČSOB je toho důkazem...

Příběh začal výběrem místa a správným určením polohy domu vůči přírodním živlům. Pokračoval přemýšlením, jak dostat zeleň do celého komplexu a nejbližšího okolí, pečlivým

uvažováním o potřebnosti a možnostech využití prosklení. Mimořádně důležitou součástí byla příprava způsobu větrání, vytápění či chlazení. Korunou příběhu byla stavba celé koncepce pracovního prostředí se všemi kritérii vycházejícími z psychologie a sociologie práce. Máme budovu splňující nejširší ekologické požadavky. O tom, že je to příběh se šťastným koncem, svědčí již četná uznání.

Jako jediná budova v Evropě obdržela v roce 2007 zlatý certifikát v mezinárodně uznávaném hodnocení ohleduplnosti k životnímu prostředí LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

V našem prostředí byl tak vydán znatelný signál, že i budovy obřích rozměrů mohou mít minimalizovaný dopad na životní prostředí a zároveň si udržet vysokou uživatelskou kvalitu.

Životní prostředí a úvěrová politika

6.1

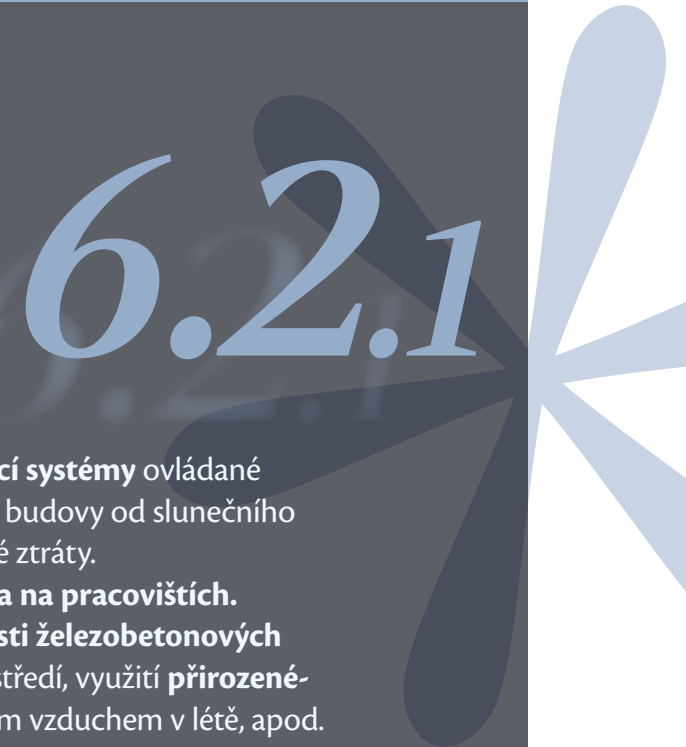
V rámci své úvěrové politiky nefinancujeme společnosti, které **nedodržují právní předpisy týkající se životního prostředí**. Nepodporujeme společnosti, jež nesplňují požadavky na ochranu životního prostředí dané legislativou ČR/SR, příp. Evropské unie a nebo jsou v rozporu s požadavky EBRD/IFC*.

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.

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.

**Evropská banka pro obnovu a rozvoj a Mezinárodní finanční korporace*

Ekologická administrativní budova v Praze



Proč si naše nová budova zaslouží přívlastek „zelená“ ?

- Jako staveniště byl zvolen pozemek typu **brownfield**.
- Lokalita s velmi dobrou **dostupností hromadnou veřejnou dopravou**.



- Intenzivní **užití zeleně** na vnějších konstrukcích budovy a v interiérech pozitivně ovlivňuje vnější mikroklima budovy a kvalitu vnitřního pracovního prostoru.
- Optimální **orientace budovy** a pasivní stínící prvky redukují tepelné zisky budovy od slunečního záření a oblohy při zachování vizuálního otevřenosti průčelí.

- Sofistikované **pevné a pohyblivé stínící systémy** ovládané meteostanicemi redukují 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 železobetonových konstrukcí** k tepelné harmonizaci prostředí, využití **přírozeného 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 eliminující zbytečné svícení na pracovištích dle přítomnosti a potřeb uživatelů.
- **Řídicí systém budovy** umožňuje dynamické řízení (počítající s předpokládaným vývojem vnějších vlivů) a monitoruje stavy a závislosti systémů v budově.

Životní prostředí a úvěrová politika **6.1**

Ekologická budova v Praze **6.2**

Financování obnovitelných zdrojů **6.3**





Opatření ke snížení emisí uhlíku **5.4**

Motivujeme naše zaměstnance **6.5**

Ekologická administrativní budova v Praze

6.2.2

Nová budova skupiny ČSOB – ocenění

<p>Hlavní cena Grand Prix architektů 2008</p>	<p>15. ročníku Grand Prix architektů – Národní cena za architekturu: Ministerstvo životního prostředí udělilo Čestné uznání dílu Nové ústředí ČSOB v Praze Radlicích. Tomuto dílu se rozhodla porota udělit i hlavní cenu Grand Prix.</p>	
<p>Stavba roku 2007</p>	<p>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.</p>	
<p>LEED – Ocenění za ekologii budovy ČSOB</p>	<p>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.</p>	
<p>Cena zdraví a bezpečného životního prostředí 2006</p>	<p>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.</p>	

Životní prostředí a úvěrová politika 6.1

Ekologická budova v Praze 6.2

Financování obnovitelných zdrojů 6.3

Opatření ke snížení emisí uhlíku 6.4

Motivujeme naše zaměstnance 6.5



Financování obnovitelných zdrojů

6.3

Nové projekty obnovitelných zdrojů v roce 2009

OZE	Financování mil. CZK	%	Instalovaný výkon MW
Fotovoltaické el.	1 557,50	59 %	25,53
Důlní plyny	415,10	16 %	17,90
Bioplyn	272,50	10 %	4,64
Biomasa	275,00	10 %	5,60
Větrné el.	127,00	5 %	4,50
CELKEM	2647,10	100 %	



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 smýšlejícími 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.
- Snížování spotřeby energie a produkce emisí mají na starost pověření 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.

Životní prostředí a úvěrová politika **6.1**

Ekologická budova v Praze **6.2**

Financování obnovitelných zdrojů **6.3**

Opatření ke snížení emisí uhlíku **6.4**

Motivujeme naše zaměstnance **6.5**



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:

- Máme 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.
- Používáme „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 některé z tras metra.

- Od ledna 2008 nakupujeme z celkové spotřeby energie ČSOB 14,3 % zelené energie.

Co chystáme?

V průběhu roku 2009 byla zahájena postupná výměna zastaralých klimatizačních jednotek s neekologickou náplní chladiva R22, které je nařízením EU (EG 2037/2000) zakázáno od 1. ledna 2010 používat pro nové zboží a od 1. ledna 2015 zakázáno používat recyklované. Do tohoto data budou vyměněny veškeré jednotky (nebo chladivo v těchto jednotkách) na pobočkách. Nová chladiva (např. R417A) splňují legislativní požadavky pro chladicí zařízení.

**převážně týkajících se nové budovy v Praze - Radlicích*

K ohleduplnému chování motivujeme naše zaměstnance

6.5

Ekologické myšlení našich zaměstnanců podporujeme i dalšími aktivitami. V roce 2009–2010 probíhá půlroční **ekologická kampaň Šetrně a zdravě**. Cílem je motivovat naše zaměstnance k zamyšlení, jak mohou být ke svému okolí ještě ohleduplnější a jak zdravěji žít. V rámci kampaně

nabízíme zaměstnancům informace z oblastí ekologičtější dopravy, energie z obnovitelných zdrojů, možnostech nízkoenergetického bydlení, bio potravin a fair-trade produktů, zdravějšího životního stylu a dalších jiných, a to formou elektronického časopisu, trhů, workshopů, přednášek a soutěží.



Zlínský kraj

Městská knihovna v Rožnově pod Radhoštěm – – Město v mé paměti

Městská knihovna v Rožnově pod Radhoštěm má dlouholeté zkušenosti s prací se seniory. Ti tvoří značnou část pravidelných návštěvníků knihovny, jsou zároveň velkými a náročnými čtenáři, zajímají se o dění ve městě, a hlavně – rádi si popovídají. Z toho vychází i projekt Město v mé paměti, který motivuje seniory k zaznamenávání vlastních vzpomínek a k vlastní literární tvorbě. Senioři tak vytvoří netradiční průvodcovské materiály po ulicích Rožnova pod Radhoštěm, průvodce dětskými hrami, budou se podílet na organizaci vycházek pro veřejnost, budou besedovat se spisovateli, vydají sborník literárních prací a mnoho dalšího.



Dary podle oblasti podpory 7.1

Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2

Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3

Pomáháme nápadům v regionech 7.4

Bojujeme za bezpečnější internet 7.5

Zaměstnanci pomáhají společně 7.6

Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Naše okolí

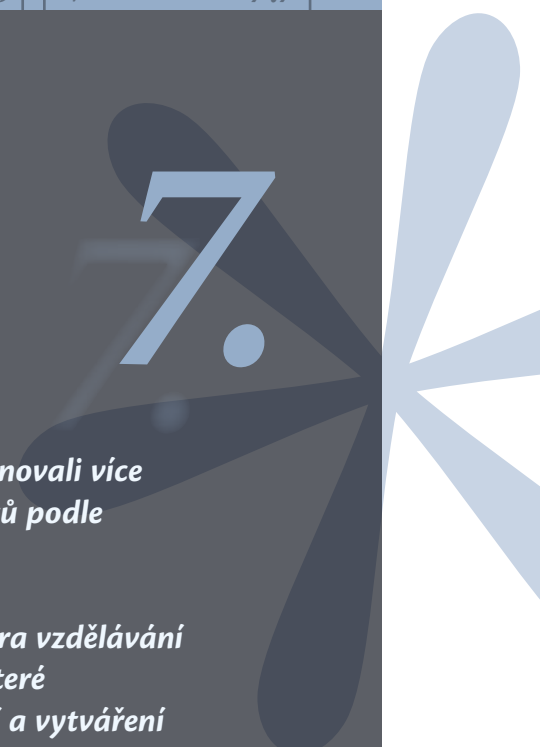


Chápeme potřeby svého okolí a jsme aktivním prvkem ve společnosti, v níž působíme. Jsme partnerem, který si uvědomuje úzký vztah mezi obchodem a společností a chceme přispět k pozitivnímu rozvoji společnosti.

Naším cílem je zdravý vývoj celé společnosti a rozvoj kvality života. 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 17 000 000 korun. Z toho tři čtvrtiny projektů podle objemu prostředků mají celonárodní dopad.

Hlavní oblastí naší podpory je především podpora vzdělávání a finanční gramotnosti. Podporujeme aktivity, které motivují k dlouhodobému sociálnímu podnikání a vytváření pracovního prostoru pro zdravotně znevýhodněné občany. Pomáháme dobrým nápadům v regionech a k rozvoji místního života. Bojujeme za bezpečnější internet. Do našich filantropických aktivit zapojujeme zaměstnance.



Dary podle oblasti podpory 7.1

Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2

Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3

Pomáháme nápadům v regionech 7.4

Bojujeme za bezpečnější internet 7.5

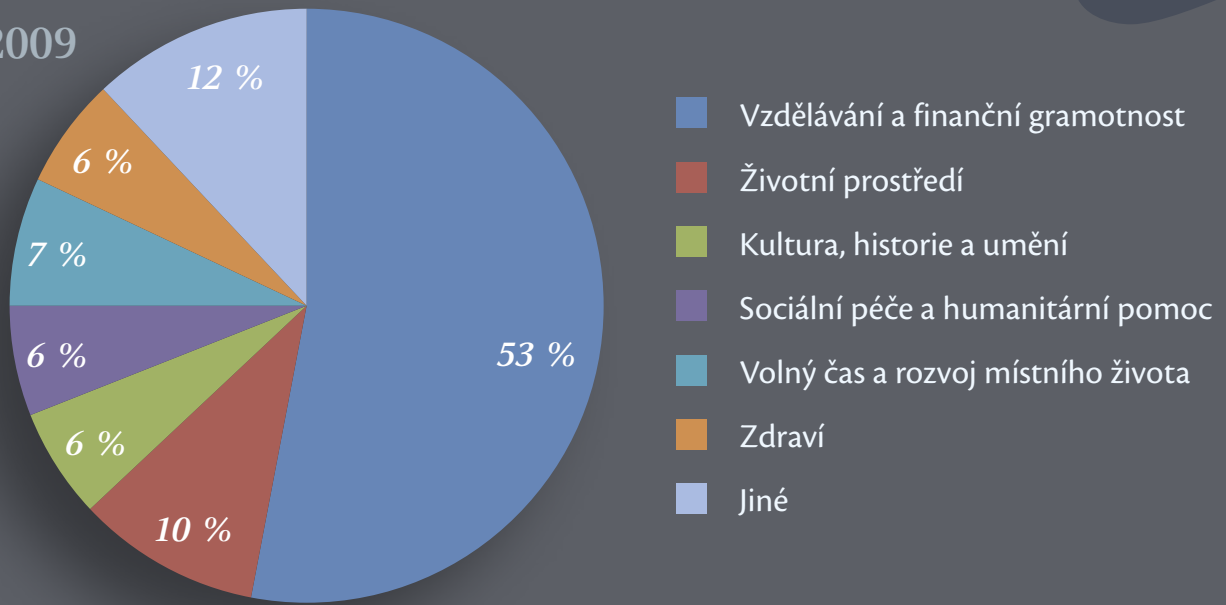
Zaměstnanci pomáhají společně 7.6

Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Dary podle oblasti podpory

7.1

Oblasti podpory v roce 2009



1 O Zprávě	2 Skupina ČSOB	3 Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	4 Co přinášíme klientům?	5 Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	6 Staráme se o životní prostředí	7 Naše okolí
Dary podle oblasti podpory 7.1	Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2	Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3	Pomáháme nápadům v regionech 7.4	Bojujeme za bezpečnější internet 7.5	Zaměstnanci pomáhají společně 7.6	Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Vzdělávání a finanční gramotnost

7.2.1

Finanční tíseň může člověka zasáhnout nečekaně

Naším cílem je spokojený klient. Proto chceme, aby věděl, co mu jednotlivé produkty přinášejí, jak nejlépe naložit se svými penězi, a zejména jak se má vyhnout nebezpečí „dluhové pastí“. Snažíme se rozvíjet především finanční gramotnost.

Klíčový projekt ČSOB a Poštovní spořitelny představuje podpora **Asociace občanských poradcnů**, kde se může veřejnost bezplatně informovat o čemkoli, co ji zajímá z oblasti financí. Občanští poradci pomohou sestavit osobní a rodinný rozpočet, určit priority a stanovit cestu pro odpovědné

rozhodnutí, zda se zadlužit, či nikoli a pomáhají řešit jejich problémy v případě předlužení.

Finanční gramotnost jsme podpořili dalšími projekty pro dospělé i děti. Pomohli jsme vydání zcela první publikace tohoto druhu **Slabikáře finanční gramotnosti** vydavatele COFET, a.s. ČSOB spolu s dalšími významnými hráči českého finančního sektoru rovněž financuje provoz a rozvoj **Poradny při finanční tísni**.

Společným projektem Spotřebitelského institutu je počítačový finanční program pro studenty základních a středních škol „**Svět peněz trochu jinak aneb peníze pro každého**“. V rámci programu **Život nanečisto** občanského sdružení Múzy dětem pomáháme připravit děti v dětských domovech na běžné životní

1 O Zprávě	2 Skupina ČSOB	3 Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	4 Co přinášíme klientům?	5 Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	6 Staráme se o životní prostředí	7 Naše okolí
Dary podle oblasti podpory 7.1	Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2	Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3	Pomáháme nápadům v regionech 7.4	Bojujeme za bezpečnější internet 7.5	Zaměstnanci pomáhají společně 7.6	Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Vzdělávání a finanční gramotnost

7.2.2

situace: jak si najít bydlení a práci, jak vyjít s měsíčním kapesným, jak se postarat o rodinu apod. Poštovní spořitelna nabídla veřejnosti webovou kalkulačku www.rozumnezadluzeni.cz.

Podporujeme studenty

Společným projektem ČSOB a Výboru dobré vůle – Nadace Olgy Havlové je Fond vzdělání, který podporuje sociálně a zdravotně znevýhodněné studenty v jejich studiu. Během této dlouhodobé spolupráce ČSOB rozdělila na stipendia více než 12 milionů korun. Do projektu jsou také zapojeni naši zaměstnanci, kteří se stali patrony zdravotně handicapovaných studentů.

SOS dětské vesničky

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 pěstovkami cíleně na samostatný život. Finanční dary posílají i sami zaměstnanci Hypoteční banky. Od začátku spolupráce v roce 2001 do konce roku 2009 věnovala banka opuštěným dětem (bez započtení darů zaměstnanců) přes dva miliony korun.



1 O Zprávě	2 Skupina ČSOB	3 Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	4 Co přinášíme klientům?	5 Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	6 Staráme se o životní prostředí	7 Naše okolí
Dary podle oblasti podpory 7.1	Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2	Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3	Pomáháme nápadům v regionech 7.4	Bojujeme za bezpečnější internet 7.5	Zaměstnanci pomáhají společně 7.6	Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Napomáháme k integraci zdravotně znevýhodněných občanů

7.3

Pracovní místa pro zdravotně znevýhodněné občany

Spolupracujeme s **družstvem invalidů Ergotep**, které má status chráněné dílny. Naprosto unikátní spojení funguje od roku 2004, a to na základě oboustranně výhodných odběratelsko-dodavatelských vztahů. Z Proseče u Skutče, kde Ergotep sídlí, odebírá Poštovní spořitelna celou řadu služeb. Družstvo zajišťuje výrobu a distribuci marketingových materiálů a v nově vytvořeném administrativním centru zpracovává část bankovních operací. Každoroční nárůst objemu zadávané práce přispěl ke vzniku šedesáti nových pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné občany.

Dlouhodobě se věnujeme nevidomým dětem prostřednictvím **Nadace ARTEVIDE**. Díky podpoře Poštovní spořitelny nadace

otevřela unikátní galerii Nevidomí nevidomým na Valdštejském náměstí a pravidelně pořádá pro nevidomé děti a mládež pracovní workshopy, tematické besedy a mnoho dalších aktivit.

Spolupracujeme s **Centrem Paraple**, které pomáhá lidem ochrnutým po poškození míchy přizpůsobit se nové životní situaci, vrátit se do svého přirozeného prostředí a získat předpoklady ke společenskému a pracovnímu uplatnění. V rámci partnerství jsme na finančních centrech Poštovní spořitelny uspořádali unikátní výstavu černobílých fotografií lidí na vozíku a jejich přátel s názvem „Jdeme a jedeme spolu“. Jsme dlouhodobým partnerem občanského sdružení **Kontakt BB**, jehož nosnou aktivitou je výuka plavání osob s tělesným postižením.



1 O Zprávě	2 Skupina ČSOB	3 Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	4 Co přinášíme klientům?	5 Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	6 Staráme se o životní prostředí	7 Naše okolí
Dary podle oblasti podpory 7.1	Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2	Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3	Pomáháme nápadům v regionech 7.4	Bojujeme za bezpečnější internet 7.5	Zaměstnanci pomáhají společně 7.6	Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Pomáháme dobrým nápadům v regionech

7.4

ČSOB a Poštovní spořitelna pro podporu regionů je velmi úspěšným regionálním programem, který probíhá ve všech krajích v České republice. V rámci programu udělujeme menší komunitní granty na téma Péče o kulturní a přírodní dědictví na místní úrovni a Rozvoj komunitního života prostřednictvím spolkové činnosti a místní kultury. Dále hledáme tři velké investiční granty na Ochranu životního prostředí a obnovu krajiny. A s Nadací VIA oceňujeme práci starostů malých obcí prostřednictvím soutěže **Poštovní spořitelna Starostu roku**.

V roce 2009 jsme v rámci **menších komunitních grantů rozdělili 2 miliony korun na 38 projektů** po celé České republice. Ve **velkých komunitních grantech** na téma Obnova krajiny a péče o životní prostředí jsme vybrali **tři nejlepší**

projekty, které byly podpořeny každým částkou 350 000 Kč. Jde o projekt na záchranu mandloňového sadu v Hustopečích v Jihomoravském kraji, projekt na obnovu křížové cesty v Kamenickém Šenově v Libereckém kraji a projekt na vytvoření obecní louky v Místní části Praha - Slivenec.

Starostkou roku 2009 se stala PhDr. Vladislava Moravčíková z obce Oplany ve Středočeském kraji. Svoji výhrou získala rychtářské právo a do obecního rozpočtu nezanedbatelných 100 tisíc korun.



Dary podle oblasti podpory 7.1

Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2

Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3

Pomáháme nápadům v regionech 7.4

Bojujeme za bezpečnější internet 7.5

Zaměstnanci pomáhají společně 7.6

Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Bojujeme za bezpečnější internet

7.5



Poštovní spořitelna podporuje vzdělávací projekt **www.bezpečně-online.cz**, jehož cílem je šířit povědomí o bezpečnějším používání internetu mezi mládeží. Projekt vznikl ve spolupráci

s **Národním centrem bezpečnějšího internetu** a je určen nejen pro děti, ale i jejich rodiče a učitele. Nový web poskytuje všechny informace o možných nebezpečích internetu a moderních komunikačních technologií a zároveň a zábavnou a populární formou vzdělává. Součástí jsou i témata související se životními situacemi při používání elektronického bankovníctví či plateb na internetu.

Dary podle oblasti podpory 7.1

Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2

Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3

Pomáháme nápadům v regionech 7.4

Bojujeme za bezpečnější internet 7.5

Zaměstnanci pomáhají společně 7.6

Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Zaměstnanci pomáhají společně

7.6.1



V **dobrovolnickém programu Pomáháme společně** se snažíme našim zaměstnancům vytvářet příležitosti k zapojení se do péče o své okolí a pomoci těm, kteří naši pomoc potřebují.

Z **grantového fondu** jsme v roce 2009 podpořili 1 milionem korun ty zaměstnance, kteří se aktivně dlouhodobě angažují v neziskovém sektoru. Pro ty, kteří s touto oblastí zkušenost ještě nemají, organizujeme



dobrovolnické dny, v jejichž rámci si mohou na jeden den vyzkoušet práci v některé z neziskových organizací. V roce 2009 na dobrovolnických dnech pomáhalo 371 zaměstnanců v 36 neziskových organizacích.

Zaměstnanci se zapojují i do **dalších dobrovolnických aktivit**. Několikrát do roka nakupují výrobky z chráněných dílen a produkty fair-trade na trzích, které pro ně v Praze v Radlicích organizujeme.



Dary podle oblasti podpory 7.1

Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2

Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3

Pomáháme nápadům v regionech 7.4

Bojujeme za bezpečnější internet 7.5

Zaměstnanci pomáhají společně 7.6

Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Zaměstnanci pomáhají společně

7.6.2



ČSOB fotbalový tým se zúčastnil a vyhrál první ročník benefičního turnaje v malé kopané pro Domov Sue Ryder. Zaměstnanci také přispívají v námi organizovaných sbírkách, například sbírce nepotřebných věcí pro Domov Sue

Ryder, sbírce pro Kapku naděje, Centrum Paraple, Klub nemocných cystickou fibrózou aj. Společně s Dejvickým divadlem jsme uspořádali charitativní autogramiádu Dejvického divadla. Podporujeme darování krve. Unikátní spoluprací je patronství

zaměstnanců zdravotně handicapovaným studentům Fondu vzdělání Výboru dobré vůle – Nadace Olgy Havlové.



1 O Zprávě	2 Skupina ČSOB	3 Udržitelný rozvoj ve skupině ČSOB	4 Co přinášíme klientům?	5 Naši zaměstnanci jsou pro nás klíčoví	6 Staráme se o životní prostředí	7 Naše okolí
Dary podle oblasti podpory 7.1	Vzdělávání a finanční gramotnost 7.2	Pomáháme zdravotně znevýhodněným 7.3	Pomáháme nápadům v regionech 7.4	Bojujeme za bezpečnější internet 7.5	Zaměstnanci pomáhají společně 7.6	Spolupráce s neziskovým sektorem 7.7

Upevňujeme spolupráci s neziskovým sektorem

7.7

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.