

samo za interno uporabo



Politika

Politika o spoštovanju človekovih pravic v NLB d.d. in NLB Skupini
1. izdaja

Kazalo

1. Uvod	3
2. Področje uporabe in zavezanci akta	3
3. Načela in zaveze	3
3.1. Odnosi z zaposlenimi	3
3.2. Odnosi s strankami, bančni produkti in storitve	5
3.3. Dobavitelji	5
3.4. Odnosi s ostalimi deležniki	7
4. Ukrepi, kontrola in poročanje	7
5. Imenovanje skrbnika za človekove pravice	7
6. Prehodne in končne določbe	Error! Bookmark not defined.
7. Referenčni dokumenti	Error! Bookmark not defined.
8. Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta	Error! Bookmark not defined.

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	9.1.2023	Priprava politike na podlagi sklepa Odbora za trajnostni razvoj

1. Uvod

Ta politika vsebuje zavezo NLB d.d. in NLB Skupine (v nadaljevanju NLB) k spoštovanju človekovih pravic v skladu z vsemi najvišjimi mednarodnimi standardi, vključno z - vendar ne omejeno na - Splošno deklaracijo človekovih pravic, Mednarodnim paktom o državljaških in političnih pravicah, Mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Deklaracijo Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu, smernicami OZN, EBRD Performance Requirements 2,4,9 kot sledi iz EBRD Environmental and Social Policy ter OECD. Na nacionalni ravni so pričakovanja do gospodarskih subjektov urejena z Nacionalnim akcijskim načrtom Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu.

NLB v okviru razvoja sistema upravljanja z okoljskimi in družbenimi dejavniki/ tveganji (ESMS), katerega cilj je upravljanje podnebnih oz. okoljskih in družbenih tveganj, posebno pozornost namenja tudi človekovim pravicam.

Človekove pravice so prirojene, neodtujljive, univerzalne, neločljive in medsebojno povezane. Predstavljajo minimalne pogoje, ki omogočajo, da vsi ljudje ohranijo dostojanstvo. Človekove pravice pripadajo nam vsem, a pri njihovem izvajanju moramo spoštovati tudi človekove pravice drugih. Spoštovanje človekovih pravic je pokazatelj zrelosti družbenega in poslovnega okolja in je tako pomemben element družbene odgovornosti.

NLB d.d. kot banka lahko pomembno prispeva k spoštovanju človekovih pravic kot finančna institucija, kot delodajalec, kot ponudnik bančnih produktov in storitev ter lahko predstavlja gonilo silo napredka in blaginje.

Cilj te politike je sistematično spremljanje spoštovanja človekovih pravic na vseh področjih v NLB Skupini in preprečevanje zlorab človekovih pravic v okviru bančnega poslovanja.

2. Področje uporabe in zavezanci akta

Politika velja za vse zaposlene v NLB d.d. in vse članice NLB Skupine.

3. Načela in zaveze

V skladu s Kodeksom ravnanja NLB Skupine se pričakuje, da vsi zaposleni, zunanji poslovni partnerji, dobavitelji in komitenti NLB d.d. in članic NLB Skupine spoštujejo človekove pravice, pravice zaposlenih ter temeljna načela ravnanja, opredeljene v njem. Spoštovanje človekovih pravic presojamo tudi pri določanju kriterijev v okviru naše naložbene politike ter z dolžno skrbnostjo upoštevamo posredne in neposredne učinke na spoštovanje človekovih pravic v državah, kjer smo prisotni, ki jih morajo spoštovati vsi zaposleni.

Mehanizem varovanja in spoštovanja človekovih pravic je treba v poslovnih procesih upoštevati na naslednjih ravneh:

3.1. Odnosi z zaposlenimi

V NLB Skupini cenimo svoje zaposlene in želimo biti dober delodajalec.

Zaposleni v NLB Skupini imajo **pravico do primerrega in varnega delovnega okolja**. Spodbujamo osebno in poklicno rast in razvoj naših zaposlenih. V ta namen zagotavljamo **enake možnosti** v zvezi z dostopom do dela in varnim delovnim okoljem, do usposabljanja in možnosti kariernega razvoja znotraj banke in NLB Skupine ter napredovanjem. V Kodeksu ravnanja v NLB Skupini so določena

temeljna načela ravnanja in obnašanja zaposlenih v NLB Skupini ter tudi pričakovanja do poslovnih partnerjev in drugih deležnikov. S ključnimi vrednotami banke, ki podpirajo razvoj zaposlenih, spodbujajo podjetniško miselnost in izboljšujejo življenja, pa določamo želena ravnanja, ki nas usmerjajo k pričakovanim temeljnim načelom ravnanja v NLB Skupini.

NLB d.d. si prizadeva za izboljšanje **zastopanosti nezadostno zastopanega spola na vodstvenih položajih**, kar redno letno sprembla v okviru interne Politike zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva v NLB d.d., pri tem sprembla tudi razlike v plačilu med spoloma. Te usmeritve veljajo tudi za NLB Skupino.

Zagotavljamo ničelno toleranco in **prepoved kakršnekoli oblike nadlegovanja**, da se zagotovita dostojanstvo zaposlenih in delovno okolje, v katerem ni noben zaposlen izpostavljen trpinčenju in spolnemu ali drugemu nadlegovanju s strani kogarkoli, ki opravlja naloge v NLB. To področje v NLB d.d. skrbno urejata Politika preprečevanja nadlegovanja in trpinčenja delavcev in Pravilnik o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu. V NLB d.d. so imenovani posebni pooblaščenci za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja (s strani delodajalca in s strani delavskih predstavnihstev), ki Upravi banke tudi letno oz. po potrebi poročajo o obravnavnih primerih. Po enakem principu in skladno z lokalno zakonodajo usmeritve veljajo tudi v NLB Skupini.

Zaposlenim v NLB je zagotovljena **pravica do učinkovitega pritožbenega mehanizma** z namenom, da lahko izrazijo svoja mnenja, pritožbe, opažanja na delovnem mestu oz. v banki, kjer se zagotavlja, da so izraženi pomisleki zaupno obravnavani. V banki zaposleni lahko izrazijo svoje mnenje skozi različne kanale (preko Sveta delavcev, preko Sindikata in preko posebej za to namenjenega anonimnega elektronskega naslova oz. kot je z lokalno regulativno določeno).

Nadalje v NLB Skupini zagotavljamo **enake možnosti žensk in moških**. Tako je zagotovljena enaka obravnavna ne glede na spol. Ne omejujemo dostopa do prostih delovnih mest glede na spol, od kandidata ne zahtevamo podatkov oziroma ne pogojujemo zaposlitev z družinskim oziroma zakonskim stanom, nosečnostjo oziroma načrtovanjem družine. Kot delodajalec smo dolžni za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati primerljivo plačilo vsem delavcem, ne glede na spol.

Glede dela in zaposlovanja invalidov skrbimo za vključevanje invalidov v banko oz. v NLB Skupino z ustreznimi prilagoditvami delovnih mest in delovnega okolja oz. kar je skladno z lokalno regulativo.

Spoštovanje svobode združevanja in kolektivnega dogovarjanja:

NLB Skupina zaposlenim priznava temeljne pravice do ustanavljanja in povezovanja v sindikate oziroma druge oblike združevanj, kolektivnega dogovarjanja in priznanega varstva delavskih predstavnikov v skladu z delovnopravno zakonodajo. V NLB d.d. je med banko in delavskimi predstavniki urejeno v Dogovoru o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem ter v Kolektivni pogodbi NLB d.d. oz. v NLB Skupini kot to določa lokalna zakonodaja.

Varovanje zdravja zaposlenih:

V NLB Skupini menimo, da sta varnost in zdravje zaposlenih temeljnega pomena in daje prednost stalnemu izboljševanju delovnih pogojev. Poleg tega NLB d.d. izpolnjuje vse obveznosti v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu in zagotavlja ustrezne ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja na delovnem mestu. V banki je imenovan inženir za varnost in zdravje pri delu, ki skupaj z delavskimi predstavniki skrbi za izboljševanje pogojev pri delu in uvajanje preventivnih ukrepov za zaščito in varnost zaposlenih.

NLB Skupina zaposlene **primerno plačuje** na podlagi njihove izobrazbe, izkušenj in odgovornosti ter zahtev na delovnem mestu v skladu z veljavno zakonodajo (zlasti z veljavnimi lokalnimi zakoni z delovnopravnega področja, kolektivnimi pogodbami), internimi akti (zlasti pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, politika prejemkov zaposlenih v NLB d.d. in NLB Skupini) in socialno-ekonomskim okoljem.

NLB Skupina skrbi za to, da imajo zaposleni **pravico do varstva osebnih podatkov** in zasebnosti. Svojim zaposlenim ponuja prilagodljivo delovno okolje, kjer delovno mesto ustreza določenim zahtevam lahko tudi z delom od doma, ki omogoča uravnovešanje njihovega poklica in kariere z družinskimi in drugimi interesimi posameznika.

NLB Skupina podpira **odpravo vseh oblik prisilnega dela in dela otrok in mladostnikov, trgovine z ljudmi** in ne zaposluje mladoletnih oseb (pod 18. letom starosti).

3.2. Odnosi s strankami, bančni produkti in storitve

NLB Skupina posluje le s strankami, ki jim lahko zaupa, zato pričakuje, da tudi stranke (tako lastniki kot upravljalni organ in višje vodstvo) poslujejo v skladu z načeli poslovne etike ter z ustrezno ravnjo odkritosti v komunikaciji. Obenem NLB Skupina ne financira dejavnosti oziroma aktivnosti, za katere obstaja vedenje ali utemeljen sum, da predstavljajo kršitev veljavnega pravnega, davčnega ali regulatornega okvira. Nadalje imamo v NLB sprejeto vrsto internih aktov (politik, metodologij, standardov, navodil) na podlagi katerih odobravamo naložbe. Tako NLB ne bo neposredno financirala dejavnosti, za katere je znano, da vsebujejo elemente zlorabe človekovih pravic in/ali kjer takšne kršitve obstajajo. Če bodo pri obstoječih strankah opažene kršitve človekovih pravic, pa si bo NLB prizadevala sodelovati v smeri preprečevanja novih kršitev v bodoče.

Stranke so informirane o vseh produktih in storitvah banke na pregleden način skladno z veljavnimi predpisi in sklepi. Banka ne ponuja produktov in storitev, ki bi lahko negativno vplivali na človekove pravice, kar zagotavlja z rednimi procesi spremljanja vseh produktov in storitev, ki jih ponuja NLB Skupina.

Posebej smo pozorni na pravice potrošnikov kot so urejene z veljavnimi evropskimi in slovenskimi predpisi. NLB se zavezuje k odgovornemu bančništvu in skrbi, da naši komitenti podrobno razumejo tveganja posameznih finančnih storitev. Dosledno spoštujemo pravila varovanja potrošnikov pri trženju in sklepanju finančnih storitev in varstva potrošnikov pred nepoštenimi poslovnimi praksami. Potrošnikom zagotavljamo transparentno informiranje o finančnih storitvah, profesionalnost, svetovanje pri izbiri finančne storitve in jasno ter etično oglaševanje.

Od naših strank pričakujemo, da:

- spoštujejo vse veljavne predpise in standarde na področju človekovih pravic in si prizadevajo za njihovo spoštovanje, kot je določeno v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah in, kjer lokalna zakonodaja ne izpolnjuje teh standardov,
- prepoznavajo in obvladujejo tveganja za človekove pravice,
- pregledujejo potencialne vplive na človekove pravice,
- se izogibajo povzročanju ali prispevanju h krštvam človekovih pravic,
- ocenjujejo morebitna tveganja za človekove pravice v njihovi dobavni verigi in uporabljajo svoj vpliv za obravnavanje kršitev človekovih pravic pri svojih dobaviteljih in strankah,
- sodelujejo s svojimi deležniki in omogočajo dostop do pravnih sredstev, kjer je potrebno.

3.3. Dobavitelji

NLB bo spodbujala spoštovanje človekovih pravic v celotni dobavni verigi in bo dobavitelje in njihove podizvajalce pozivala k spoštovanju zavez, opisanih v tem standardu, ob spoštovanju njihove avtonomije in z upoštevanjem najboljših praks in postopkov ter v skladu nabavnimi pravili in postopki.

Pred izbiro dobavitelja in pred podpisom pogodbe/izdajo naročilnice mora NLB opraviti skrbni pregled dobavitelja. Poleg tega se morajo dobavitelji strinjati z merili ESG in potrditi, da delujejo skladno s Splošnimi določili pogodbe, Kodeksom ravnanja v NLB Skupini ter drugimi internimi akti, ki urejajo to področje. NLB pri dobaviteljih pričakuje spoštovanje naslednjih načel:

Prosta izbira dela

Dobavitelj ne sme nikogar siliti k delu in ne smejo dovoliti nobene oblike prisilnega dela.

Prepoved dela otrok in mladostnikov

Dobavitelj zavrača vse oblike prisilnega dela otrok. Starostna meja dovoljene zaposlitve ne sme biti pod starostjo, do katere so otroci zavezani obiskovati osnovno šolo, in v nobenem primeru ne sme biti nižja od 15 let. Mladostniki ne smejo biti izpostavljeni nikakršnim nevarnim situacijam ali kakršnikoli situaciji, ki bi lahko negativno vplivala na njihovo zdravje.

Prepoved zaposlovanja na črno

Dobavitelj ne sme dovoliti nezakonitega zaposlovanja. Dobavitelj/ponudnik se obvezuje in jamči, da bo:

- omogočil delo posamezniku, s katerim bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, ga bo prijavil v obvezna socialna zavarovanja ali ga med trajanjem delovnega razmerja ne bo odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj,
- omogočil delo posamezniku, s katerim bo sklenil pogodbo civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo oziroma ki ga bo prijavil v obvezna socialna zavarovanja,
- omogočil delo upokojencu, s katerim bo sklenil pogodbo o opravljanju začasnega ali občasnega dela v skladu z Zakonom o urejanju trga dela,
- omogočil delo dijaku ali študentu skladno s predpisi, ki urejajo občasno ali začasno delo dijakov in študentov,
- zakonito zaposlil državljana tretje države.

Prepoved diskriminacije

Dobavitelj se mora zavezati k spodbujanju raznolikosti zaposlenih, delovati po načelu enakosti in zavračati vse oblike diskriminacije. Zagotavljati mora enake možnosti ne glede na spol, raso, pol, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu in svetu delavcev, nacionalni ali socialni izvor, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine.

Plačilo za delo

Dobavitelj mora svojim delavcem za opravljeno delo skladno po pogodbi o zaposlitvi ali drugi pogodbi plačevati plačo in nadomestila plače, skladno z veljavno zakonodajo.

Delovni čas

Dobavitelj mora zagotoviti, da njegovi zaposleni ne bodo prekoračili lokalno veljavnega, zakonsko določenega najdaljšega delovnega časa. V skladu s tem so dolžni upoštevati polni delovni čas, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

Svoboda združevanja

Dobavitelj mora spoštovati pravice svojih zaposlenih do združevanja in kolektivnih pogajanj in mora zagotoviti zaposlenim sindikalno aktiviranje ali vključitev v sindikalno organizacijo brez diskriminacije.

Spoštovanje dostojanstva

NLB od dobavitelja pričakuje spoštovanje dostojanstva zasebne sfere ter osebnostnih pravic svojih zaposlenih in zagotovitev dostojnih delovnih mest. Spolno nadlegovanje ali zloraba, ustrahovanje, mobing in telesni napad ali kaznovanja se ne sme tolerirati.

Zdravje in varnost

Dobavitelj je odgovoren za zdravje in varnost svojih zaposlenih skladno z veljavnimi predpisi. NLB od dobavitelja pričakuje, da bo zagotovil varno in zdravo delovno okolje ter deloval tako, da bo preprečeval morebitne nesreče in poklicne bolezni in izvajal vse potrebne preventivne ukrepe.

Odnosi s ostalimi deležniki

NLB kot vodilna bančna in finančna institucija podpira in spodbuja človekove pravice v jugovzhodni Evropi. Prizadevala si bo za pravico skupnosti do zdravega in čistega okolja ter bo delovala za zmanjšanje vpliva svojih dejavnosti transakcij na okolje.

4. Ukrepi, kontrola in poročanje

Banka v notranjih postopkih (proces zaposlovanja, odobravanja naložb, odnosov z dobavitelji itd.) izvaja naslednje ukrepe oziroma aktivnosti:

- a) priprava politik in postopkov ter notranjih kontrolnih mehanizmov za preprečevanje kršenja človekovih pravic,
- b) redno usposabljanje zaposlenih in usposabljanje ciljnih skupin s področja človekovih pravic,
- c) izvajanje skrbnih pregledov in sprejemanje ustreznih ukrepov za obvladovanje tveganj pri spoštovanju človekovih pravic,
- d) vključevanje posebnih pogojev o minimalnih pričakovanjih glede spoštovanja človekovih pravic v pogodbe in/ali splošne pogoje s tretjimi osebami (stranke, poslovni partnerji, dobavitelji),
- e) zagotavljanje razpoložljivosti kanalov za (anonimno) poročanje domnevnih škodljivih praks,
- f) izvedba postopkov in mehanizmov za obravnavanje sumljivega ali škodljivega ravnanja in sprejemanje korektivnih ukrepov ter izvajanje ukrepov za zaščito prijaviteljev (notranjih in zunanjih) in preprečevanje povračilnih ukrepov,
- g) sodelovanje s ključnimi deležniki, vključno s strankami, vlagatelji, zunanjimi poslovnimi partnerji in civilno družbo, v želji po spodbujanju napredka pri spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju.

Spoštovanje človekovih pravic bo NLB redno spremilala in o tem poročala v letnem in/ali trajnostnem poročilu.

5. Imenovanje skrbnika za človekove pravice

NLB d.d. je imenovala skrbnika za človekove pravice na ravni celotne Skupine, ki spremišča in nadzoruje spoštovanje človekovih pravic, organizira izobraževanja in spremišča mehanizme za obravnavanje kršitev. Poleg skrbnika se o vsebinah s področja človekovih pravic izobražujejo tudi vodje in druge odgovorne osebe.

Za identifikacijo ključnih dejavnikov tveganja za kršitve človekovih pravic se izvaja skrbni pregled, ki se opravlja ob upoštevanju vseh poslovnih procesov in je vključen v sistem upravljanja s tveganji. Vzpostavlja se tudi mehanizem za odzivanje na nepravilnosti in mehanizem za omilitev posledic nespoštovanja človekovih pravic.