


**SPRAWOZDANIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
BANKU BGŻ BNP PARIBAS S.A. ORAZ
GRUPY KAPITAŁOWEJ BANKU BGŻ
BNP PARIBAS S.A. W 2017 R.**



BGZ BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego
się świata

SPIS TREŚCI

1. O BANKU BGŻ BNP PARIBAS S.A. ORAZ GRUPIE KAPITAŁOWEJ BANKU BGŻ BNP PARIBAS S.A.	3
1.1. Struktura i model biznesowy Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas	3
1.2. Społeczna odpowiedzialność biznesu	7
2. ETYKA, POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	9
2.1. Kodeks Postępowania	9
2.2. Poszanowanie praw człowieka	9
2.3. Przeciwdziałanie korupcji	9
2.4. Etyczne standardy współpracy	11
3. OBSZAR PRACOWNICZY	12
3.1. Zarządzanie obszarem pracowniczym	12
3.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy	16
3.3. Różnorodność	17
3.4. Szkolenia i rozwój	18
3.5. Employer Branding	20
4. SPOŁECZNY WYMIAR DZIAŁALNOŚCI	20
4.1. Wzmacnianie pozytywnego wpływu działalności	21
4.2. Dostępność produktów i usług	23
4.3. Zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych	23
4.4. Wolontariat i zaangażowanie społeczne pracowników	24
4.5. Działalność Fundacji Banku	25
5. WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE	27
5.1. Zarządzanie obszarem	27
5.2. Ograniczanie negatywnego wpływu działalności	27
5.3. Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym	30
6. PODSUMOWANIE	31

1. O BANKU BGŻ BNP PARIBAS S.A. ORAZ GRUPIE KAPITAŁOWEJ BANKU BGŻ BNP PARIBAS S.A.

Grupa Kapitałowa Banku BGŻ BNP Paribas S.A. należy do wiodącej międzynarodowej Grupy BNP Paribas obecnej w 74 krajach i zatrudniającej łącznie ponad 190 tys. pracowników.

Grupa BNP Paribas wspiera swoich klientów – indywidualnych, samorządy, przedsiębiorców, małe i średnie przedsiębiorstwa, korporacje oraz instytucje – w realizacji projektów poprzez oferowanie im bogatego wachlarza produktów finansowych, inwestycyjnych i oszczędnościowych oraz ochrony ubezpieczeniowej. W Polsce działa w wielu obszarach usług finansowych: bankowości, funduszy inwestycyjnych, usług powierniczych, faktoringu, leasingu, ubezpieczeń, nieruchomości oraz zarządzania flotą samochodową.

1.1. Struktura i model biznesowy Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku w skład Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. wchodziły: Bank BGŻ BNP Paribas S.A. jako jednostka dominująca oraz pięć spółek zależnych: Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych BGŻ BNP Paribas S.A., BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o., Bankowy Fundusz Nieruchomościowy ACTUS Sp. z o.o. oraz BNP Paribas Group Service Center S.A. oraz BGZ Poland ABS1 Designated Activity Company.

Bank BGŻ BNP Paribas S.A.

Bank BGŻ BNP Paribas S.A. jest bankiem uniwersalnym, notowanym na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Oferuje klientom indywidualnym produkty oszczędnościowo-inwestycyjne oraz szeroką gamę kredytów (m.in. mieszkaniowych oraz konsumenckich). Należy do jednych z największych wydawców kart kredytowych w Polsce. Przedsiębiorstwom (mikro, MSP i korporacjom) dostarcza rozwiązania z zakresu finansowania działalności na rynku krajowym i międzynarodowym. Bank kieruje swoje usługi również do przedsiębiorstw z sektora rolno-spożywczego – specjalizuje się w finansowaniu rolnictwa, gospodarki żywnościowej oraz infrastruktury regionalnej. Klientom segmentu bankowości prywatnej proponuje kompleksową ofertę w zakresie ochrony, optymalizacji i pomnażania majątku. Klienci Banku mogą również korzystać z usługi doradztwa inwestycyjnego.

Misja

Misją Banku jest oferowanie w sposób odpowiedzialny innowacyjnych rozwiązań finansowych pomagających klientom zmieniać ich świat i wspierających lokalną gospodarkę.

Wizja

Bank BGŻ BNP Paribas jest bankiem uniwersalnym, z pełną ofertą produktową dla polskich i międzynarodowych korporacji, segmentu MSP, rolników oraz klientów indywidualnych. Jest bankiem obecnym w lokalnych społecznościach.

Działalność operacyjna Banku BGŻ BNP Paribas S.A. jest podzielona na następujące podstawowe obszary biznesowe:

- Obszar **Bankowości Detalicznej i Biznesowej** obejmujący kompleksową obsługę:
 - klientów detalicznych oraz
 - klientów biznesowych (mikroprzedsiębiorstw), w tym:
 - przedsiębiorców spełniających kryterium rocznych przychodów netto za poprzedni rok obrotowy poniżej 10 mln zł oraz o zaangażowaniu kredytowym Banku wobec klienta niższym niż 2 mln zł;

- o rolników, dla których zaangażowanie kredytowe Banku wobec klienta jest niższe niż 2 mln zł, a Standardowa Produkcja¹ w poprzednim roku rozrachunkowym była mniejsza, w zależności od województwa, niż 75 tys. euro lub 100 tys. euro.

W Banku wyodrębniony jest dodatkowo Obszar **Bankowości Personal Finance** – zajmujący się, w szczególności, przygotowaniem oferty produktowej i zarządzaniem kredytami konsumpcyjnymi dystrybuowanymi za pośrednictwem sieci oddziałów Bankowości Detalicznej i Biznesowej oraz zewnętrznych kanałów dystrybucji.

- Obszar **Bankowości Małych i Średnich Przedsiębiorstw** obejmujący obsługę:
 - o klientów instytucjonalnych o przychodach rocznych netto za poprzedni rok obrotowy w przedziale od 10 do 60 mln zł lub zaangażowaniu kredytowym Banku wobec klienta w przedziale od 2 do 25 mln zł;
 - o rolników, dla których zaangażowanie kredytowe Banku wobec klienta mieści się w przedziale od 2 do 25 mln zł lub Standardowa Produkcja² w poprzednim roku rozrachunkowym była, w zależności od województwa, większa lub równa 75 tys. euro lub 100 tys. euro;
 - o przedsiębiorców Agro - prowadzących pełną sprawozdawczość finansową o przychodach ze sprzedaży od 10 do 60 mln zł lub zaangażowaniu kredytowym Banku wobec klienta od 2 do 25 mln zł, a także grupy producentów rolnych.
- Obszar **Bankowości Korporacyjnej** obejmujący obsługę klientów instytucjonalnych o przychodach rocznych netto za poprzedni rok obrotowy wyższych lub równych 60 mln zł lub zaangażowaniu kredytowym Banku wobec klienta większym lub równym 25 mln zł.
- Obszar **Bankowości Corporate and Institutional Banking (CIB)** wspierający sprzedaż produktów grupy BNP Paribas skierowaną do największych polskich przedsiębiorstw. Obejmuje obsługę klientów strategicznych oraz Pion Rynków Finansowych.
- **Pozostała działalność bankowa** prowadzona głównie w ramach Pionu Zarządzania Aktywami i Pasywami.

Placówki Banku i sieć bankomatów

Na 31 grudnia 2017 roku Bank posiadał 476 oddziały bankowości detalicznej i biznesowej. Sieć oddziałów uzupełniały 2 kasy zewnętrzne, obsługujące transakcje gotówkowe i bezgotówkowe oraz 7 Centrów Bankowości Prywatnej. Sieć sprzedaży detalicznej wspierają dodatkowo 102 Punkty Obsługi Klienta.

Zadania z zakresu sprzedaży produktów i usług bankowych oferowanych klientom korporacyjnym były realizowane przez 44 Centra Biznesowe Małych i Średnich Przedsiębiorstw, działające w ramach 7 Oddziałów Regionalnych Bankowości MSP oraz 8 Centrów Bankowości Korporacyjnej.

Na koniec 2017 roku Bank dysponował siecią 100 wplatomatów i 412 bankomatów w oddziałach bankowości detalicznej i biznesowej. Wszystkie te urządzenia są własnością firmy IT Card. Zarówno wplatomaty, jak i bankomaty oznaczone są logo Banku BGŻ BNP Paribas.

Bankowość internetowa i mobilna

Na koniec 2017 roku 1 131 751 klientów posiadało dostęp do systemu PI@net a 154 134 do BiznesPI@net. W 2017 roku Bank odnotował wzrost liczby klientów korzystających z usług bankowości internetowej i mobilnej. Wzrosła również liczba operacji realizowanych przez bankowość internetową.

Karty bankowe

W zakresie wydawania i obsługi kart płatniczych Bank BGŻ BNP Paribas S.A. współpracuje z organizacjami MasterCard oraz Visa. W portfelu kart znajdują się karty debetowe, kredytowe oraz karty z odroczonym terminem płatności. Według stanu na 31 grudnia 2017 roku liczba wydanych kart wyniosła 1 372,0 tys. szt.

Współpraca z pośrednikami

Na koniec 2017 roku Bank aktywnie współpracował z 13 pośrednikami sieciowymi, takimi jak: Open Finance, Notus, czy Expander oraz z 3 pośrednikami lokalnymi. Współpraca polegała na akwizycji produktów bankowych.

¹ Parametr określający wielkość ekonomiczną gospodarstw rolnych wg Wspólnotowej Typologii Gospodarstw Rolnych

² Jw.

Tabela 1. Liczba klientów Banku BGŻ BNP Paribas S.A. na 31.12.2017 r. (w tys.)

Wszystkie linie biznesowe	2 742,7
Bankowość Korporacyjna	5,9
Bankowość Detaliczna i Biznesowa	2 720,4
Klienci indywidualni	2 545,5
Mikroprzedsiębiorstwa	174,9
Bankowość Małych i Średnich Przedsiębiorstw	16,4

Zarządzanie ryzykiem

Bank identyfikuje, mierzy, monitoruje oraz zarządza ryzykami występującymi w jego działalności. Bank wyróżnia w szczególności następujące typy ryzyka w procesie monitoringu, kontroli i zarządzania ryzykiem: ryzyko kredytowe, ryzyko kontrahenta, ryzyko rynkowe, ryzyko stopy procentowej portfela bankowego, ryzyko płynności, ryzyko zapewnienia zgodności, ryzyko biznesowe (nieosiągnięcia prognozy rentowności), ryzyko operacyjne. Ponadto Bank identyfikuje ryzyka społeczne i środowiskowe, do których nawiązano w dalszej części dokumentu.

W celu zagwarantowania, że powyższe rodzaje ryzyka zidentyfikowano, określono i podlegają one odpowiedniej kontroli i zarządzaniu, Bank opracował szczegółowe procedury dla wszystkich kategorii ryzyka, zarówno na poziomie Banku, jak i pionów biznesowych, definiując dla ryzyk mierzalnych właściwe limity. Wszystkie metody i procedury podlegają okresowym przeglądom pod względem ich adekwatności i rzetelności. Bank stosuje testy walidacyjne, testy warunków skrajnych oraz przeprowadza analizę historyczną (back testing). W przypadku ryzyk niemierzalnych, analiza i monitoring procedur odbywa się okresowo, przy wykorzystaniu różnych metod jakościowych. Organizacja systemu zarządzania ryzykiem w Banku uwzględnia przede wszystkim rolę Rady Nadzorczej, Zarządu, dedykowanych komitetów (Komitetu ds. Audytu Wewnętrzny oraz Komitetu ds. Ryzyka na szczeblu Rady Nadzorczej, Komitetu Zarządzania Aktywami i Pasywami (ALCO), Komitetu Zarządzania Ryzykiem, Komitetu Ryzyka Retail Banking, Komitetu Ryzyka Personal Finance, Komitetu Kredytowego, Komitetu Kredytów Trudnych oraz Komitetu Nowych Produktów, Rodzajów Działalności i Organizacji), departamentów Obszaru Ryzyka, Pionu Monitoringu Zgodności oraz Departamentu Bezpieczeństwa i Zapewnienia Ciągłości Działania. Naczelną rolę w systemie zarządzania ryzykiem w Banku pełni Zarząd, który określa strategię zarządzania ryzykiem i przyjmuje polityki zarządzania ryzykiem, jak również ustala politykę ustanawiania limitów dla istotnych rodzajów ryzyka oraz procedury kontroli ryzyka. Zasady zarządzania ryzykiem mają swoje źródło w Strategii Zarządzania Ryzykiem zdefiniowanej przez Zarząd i zaakceptowanej przez Radę Nadzorczą.

Spółki zależne Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A.**Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych BGŻ BNP Paribas S.A.**

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych BGŻ BNP Paribas działa w sektorze usług finansowych od 1992 roku, wcześniej funkcjonując na polskim rynku kapitałowym jako dom maklerski. Działalność prowadzona jest na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie: tworzenia i zarządzania funduszami inwestycyjnymi oraz pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa i tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych. W II połowie 2015 roku spółka została gruntownie zreorganizowana, a jej oferta produktowa – poszerzona. Obecnie zarządza pięcioma funduszami: BGŻ BNP Paribas FIO, BGŻ SFIO, BNP Paribas FIO, Avantage FIZ oraz BGŻ BNP Paribas Globalnej Alokacji FIZ. Spółka współpracuje z Bankiem BGŻ BNP Paribas w zakresie dystrybucji jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych na podstawie umowy zawartej pomiędzy Biurem Maklerskim Banku BGŻ BNP Paribas S.A. a Towarzystwem.

BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o.

W dniu 15 lutego 2014 roku, na podstawie umowy przeniesienia przedsiębiorstwa oraz przejęcia długów zawartej pomiędzy Fortis Lease Polska Sp. z o.o. i BNP Paribas Bank Polska S.A., przedsiębiorstwo FLP zostało przeniesione na rzecz BNP Paribas Bank Polska S.A. w zamian za umorzone udziały FLP, które stanowiły 99,98 proc. kapitału zakładowego FLP. Tym samym działalność leasingowa FLP została włączona do struktur BNP Paribas Bank Polska S.A. W lipcu 2016 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników FLP podjęło uchwałę o dalszym istnieniu spółki oraz zmianie nazwy FLP na BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o. Wraz z dniem podjęcia powyższej uchwały FLP

przestała być spółką w likwidacji i rozpoczęła przygotowania do wznowienia działalności operacyjnej. Działalność operacyjna rozpoczęła się w październiku 2016 r. Obecnie podmiot posiada 56 oddziałów.

BNP Paribas Group Service Center S.A.

Spółka działa w obszarach usług pomocniczych do czynności pośrednictwa: ubezpieczeniowego - polegających na administrowaniu i wykonywaniu umów grupowego ubezpieczenia zawartych przez Bank, a także finansowego – polegających na udzielaniu informacji osobom zamierzającym zaciągnąć kredyt w Banku. Ponadto GSC udziela klientom Banku pomocy w wypełnianiu wniosków kredytowych, zajmuje się przyjmowaniem, weryfikowaniem i przekazywaniem do Banku złożonych przez klientów wymaganych dokumentów, prowadzi obsługę rachunkowo-księgową dla spółki LaSer Insurance Polska należącej do Grupy BNP Paribas, obsługuje programy lojalnościowe dla podmiotów powiązanych z Bankiem oraz świadczy usługi IT w zakresie rozwoju aplikacji oraz systemów bankowo-finansowych.

Bankowy Fundusz Nieruchomościowy Actus Spółka z o.o.

Spółka powstała w 1999 roku. Została powołana do prowadzenia działalności w przedmiocie: nabywania i zbywania nieruchomości oraz ograniczonych praw rzeczowych na nieruchomościach, prowadzenia inwestycji budowlanych na nieruchomościach własnych i obcych, pośrednictwa w handlu nieruchomościami oraz wynajmu lokali, dzierżawienia, wydzierżawiania nieruchomości i najmu lokali, usług: wyceny nieruchomości, zarządzania nieruchomościami oraz doradztwa nieruchomościowego (działalność agencji obsługi nieruchomości). Według stanu na 31 grudnia 2017 roku portfel inwestycyjny spółki składał się z nieruchomości w postaci gruntu niezabudowanego we Wrocławiu-Marszowicach o powierzchni 46,7977 ha. Zgodnie z obowiązującym Miejscowym Planem Zagospodarowania Przestrzennego nieruchomość przeznaczona jest pod zabudowę mieszkaniową. Celem Spółki jest doprowadzenie do korzystnej sprzedaży posiadanej nieruchomości.

BGZ Poland ABS1 Designated Activity Company

BGZ Poland ABS1 Designated Activity Company z siedzibą w Irlandii, 3rd Floor Kilmore House, Park Lane, Spencer Dock, Dublin. Spółka celowa, z którą Bank przeprowadził transakcję sekurytyzacji części portfela kredytowego. Grupa nie posiada zaangażowania kapitałowego w tej jednostce ani nie jest z nią powiązana organizacyjnie. Przedmiot działalności spółki jest ograniczony w sposób opisany w art. 92a ust. 4 ustawy Prawo Bankowe. Wyłączną działalnością tego podmiotu jest nabywanie wierzytelności i emitowanie papierów wartościowych. Zgodnie z zawartymi umowami, Bank przeniósł na SPV wierzytelności z portfela kredytów i pożyczek gotówkowych oraz kredytów samochodowych udzielonych w walucie polskiej. Następnie SPV wyemitowała papiery wartościowe oraz zaciągnęła pożyczkę, zabezpieczone w/w wierzytelnościami. SPV podlega konsolidacji na potrzeby sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy.

Nota metodologiczna

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Banku BGŻ BNP Paribas S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. w 2017 r. obejmuje następujące podmioty:

- Bank BGŻ BNP Paribas S.A. (dalej: Bank, Bank BGŻ BNPP, Bank BGŻ BNP Paribas),
- Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych BGŻ BNP Paribas S.A. (dalej: TFI BGŻ BNPP, TFI BGŻ BNP Paribas),
- BNP Paribas Leasing Services Spółka z o.o. (dalej: BNP Paribas LSS, BNP Paribas Leasing Services),
- BNP Paribas Group Service Center S.A. (dalej: BNP Paribas GSC, BNP Paribas Group Service Center).

Ze względu na brak działalności operacyjnej, a tym samym – brak istotnych informacji niefinansowych, w dalszej części sprawozdania nie zostały ujęte dane dotyczące Bankowego Funduszu Nieruchomościowego Actus Spółka z o.o. oraz podmiotu BGZ Poland ABS1 DAC.

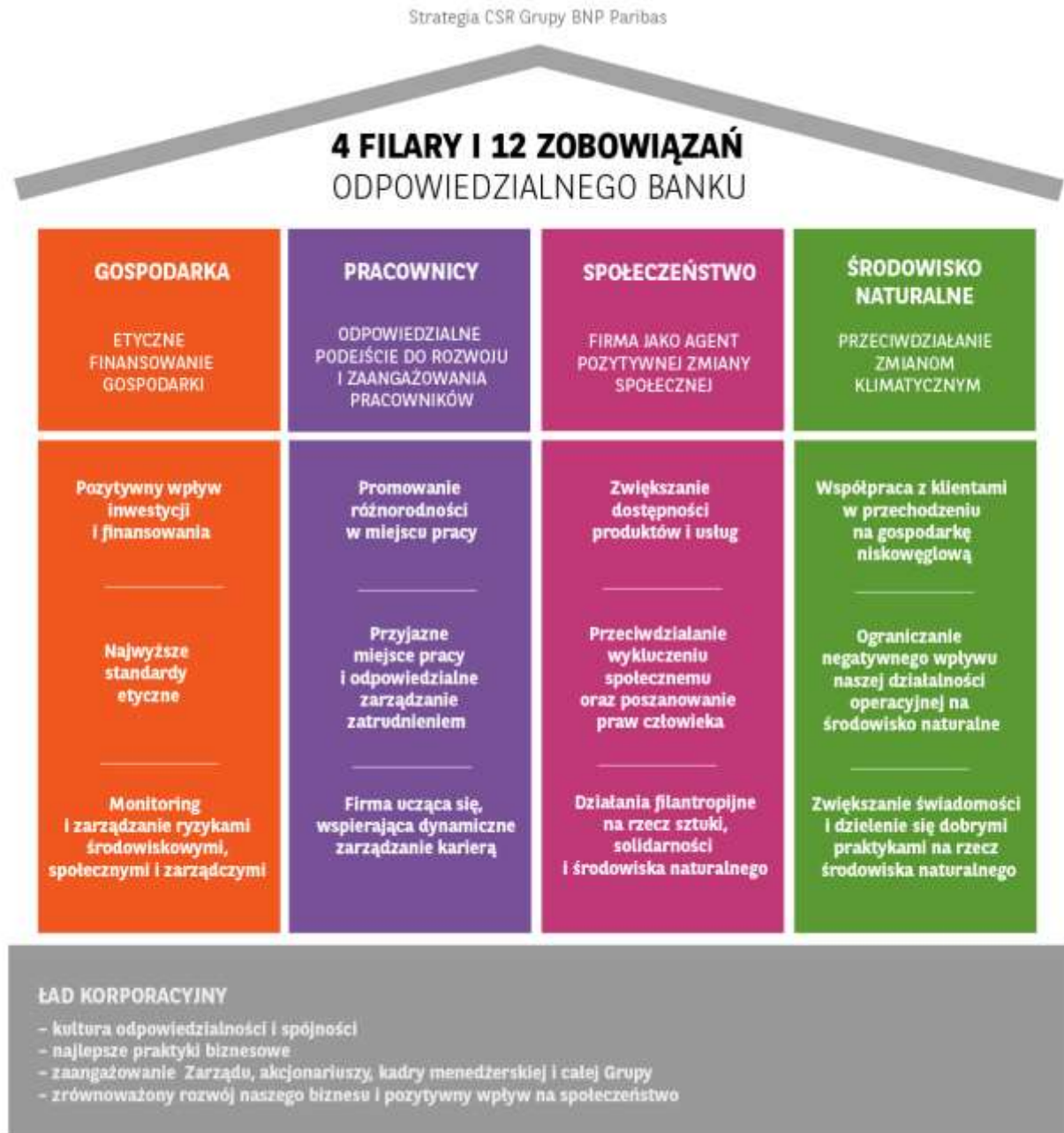
Niniejszy dokument stanowiący załącznik do Sprawozdania z działalności Zarządu Banku BGŻ BNP Paribas S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. w 2017 r. sporządzono zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy o Rachunkowości, w zakresie ujawniania informacji niefinansowych. W dalszej części Sprawozdania zastosowano wskaźniki niefinansowe stosowane przez Bank oraz spółki Grupy, jak również posłużono się metodologią Global Reporting Initiative, w oparciu o którą Bank BGŻ BNP Paribas S.A. przygotowuje raporty niefinansowe od 2011 roku.

Podmiotem dominującym w Grupie Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas S.A. (dalej: Grupa Banku, Grupa Kapitałowa Banku, Grupa BGŻ BNPP) jest Bank BGŻ BNP Paribas S.A. Z tego powodu kluczowe dokumenty i wytyczne przyjęte przez Bank są implementowane przez podmioty Grupy Kapitałowej.

1.2. Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR)

Strategia CSR Grupy BNP Paribas składa się z dwunastu zobowiązań w ramach czterech filarów odpowiedzialności: gospodarczej, w miejscu pracy, społecznej i środowiskowej. Wszystkie podmioty z Grupy BNP Paribas, w tym Grupa Kapitałowa Banku BGŻ BNP Paribas, kontrybuują do realizacji Strategii CSR.

Rysunek 1. Strategia CSR Grupy BNP Paribas



Bank BGŻ BNP Paribas realizuje Strategię Odpowiedzialnego Biznesu poprzez inicjatywy w ramach czterech wymiarów odpowiedzialności:

I. Odpowiedzialność gospodarcza

Zrównoważone podejście w wymiarze odpowiedzialności gospodarczej rozumiane jest jako długoterminowe finansowanie gospodarki i budowanie trwałych relacji z klientami oraz innymi interesariuszami w zgodzie z zasadami

etycznymi. W ten sposób możliwe jest równoważenie jakości przeprowadzanych transakcji ze spodziewanym zyskiem w krótkim i długim okresie.

Odpowiedzialne finansowanie

Kluczowym wymiarem odpowiedzialności Banku jest długoterminowe wspieranie rozwoju gospodarki poprzez finansowanie projektów klientów indywidualnych oraz przedsiębiorstw – tak, aby wspierać ich wzrost. Bank BGŻ BNP Paribas monitoruje ryzyka CSR w sektorach uznawanych za wrażliwe: sektorze energii węglowej, wydobywczym, obronnym, jądrowym, rolno-spożywczym i leśnym (miazga drzewa i olej palmowy). Decyzję o udzieleniu finansowania poprzedza analiza społecznego, ekonomicznego i środowiskowego wpływu firmy oraz przedsięwzięcia. W 2017 roku poddano Analizie CSR ponad 130 podmiotów.

Odpowiedzialne produkty

Wyzwaniem dla budowania społeczeństwa obywatelskiego w lokalnej społeczności jest umożliwienie organizacjom społecznym korzystania z bezpłatnego rachunku, co często stanowi kluczową potrzebą małych lub dopiero powstających organizacji. Bank stworzył specjalną ofertę o charakterze innowacji społecznej skierowaną do organizacji non-profit. Pakiet Społeczny Lider, zwany często „kontem z serduszkiem”, został wyróżniony jako Innowacyjna inicjatywa w konkursie Liderzy Zrównoważonego Rozwoju 2014 organizowanym przez „Forbes”. **W 2017 Bank BGŻ BNP Paribas otrzymał za Pakiet Społeczny Lider, tytuł Lidera Odpowiedzialnego i Zrównoważonego Rozwoju w kategorii Projekt SMART CSR dziennika „Rzeczpospolita”.**

II Odpowiedzialność w miejscu pracy

Odpowiedzialność przejawia się przede wszystkim w tworzeniu dobrego środowiska pracy wspierającego rozwój zawodowy pracowników oraz ich zaangażowanie. Służy promowaniu otwartości, szacunku dla różnorodności oraz gotowości do mobilności zawodowej. Bank przykładą dużą wagę do jakości rekrutacji – także wewnętrznej, w ramach Wewnętrznego Rynku Pracy – aby umożliwić pracownikom rozwój ich karier w ramach organizacji. Odpowiednie procedury służą: projektowaniu ścieżek kariery opartych na diagnozie potencjału zawodowego i analizie potrzeb rozwojowych pracowników, zarządzaniu rozwojem kompetencji, a także tworzeniu i wdrażaniu polityki rekrutacyjnej oraz planów sukcesji. W Banku funkcjonuje kompleksowy system rozwoju zawodowego. Dbałość o doskonalenie wiedzy i rozwój zawodowy pracowników jest warunkiem sukcesu zarówno Banku, jak i zatrudnionych w nim pracowników. Jedną z kluczowych wartości organizacji jest również promowanie otwartości i szacunku dla różnorodności. Różnorodność odnosi się do wielu obszarów działalności; dotyczy pracowników, akcjonariuszy, klientów oraz działalności wynikających z uwarunkowań lokalnych, w tym różnorodności kultur.

III Odpowiedzialność społeczna

Odpowiedzialność w tym wymiarze oznacza aktywne działanie na rzecz społeczeństwa obywatelskiego w otoczeniu, w którym Bank prowadzi działalność. W praktyce oznacza to skupienie się na obszarach, w których w najbardziej adekwatny sposób organizacja może przyczynić się do pozytywnej zmiany społecznej, tj. na przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu oraz wspieraniu edukacji i kultury, szczególnie w małych społecznościach.

Bank pracuje nad zwiększaniem dostępności produktów i usług dla klientów starszych i niepełnosprawnych. W celu adekwatnej diagnozy potrzeb, Bank współpracuje z podmiotami eksperckimi, w tym m.in. z Fundacją Integracja. Programy społeczne Banku i Fundacji Banku, ukierunkowane są na pomaganie społecznościom lokalnym w ich dynamicznym rozwoju poprzez budowanie silnych więzi – wsparcie lokalnych środowisk w edukacji oraz budowie kapitału społecznego. Wszystkie działania mają charakter inwestycji społecznych. Pomoc obejmuje inwestycje w najzdolniejszych uczniów z terenów wiejskich (program stypendialny Klasa), Innowacyjne rolnictwo (program stypendialny Agrotalenty) oraz Program Grantów Lokalnych dla organizacji społecznych. Bank realizuje również program wolontariatu pracowniczego, który powstał z inicjatywy samych pracowników i opiera się na umożliwianiu pracownikom oddziaływać i centrali realizacji projektów wolontariackich aktywizujących środowiska lokalne. Działalność społecznie użyteczna w zakresie edukacji, solidarności społecznej oraz kultury jest prowadzona od 2006 roku przez Fundację BGŻ BNP Paribas.

IV Odpowiedzialność środowiskowa

Minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko Bank realizuje w trzech wymiarach:

- ograniczania negatywnego wpływu działalności operacyjnej i promocji ekopostaw wśród pracowników,
- odpowiedzialnego finansowania gospodarki i klientów,
- współpracy i zaangażowania w inicjatywy międzysektorowe.

W codziennym działaniu Bank dąży do minimalizowania negatywnego wpływu organizacji na otoczenie – zarówno przez ograniczanie emisji CO₂ z podstawowej działalności operacyjnej, jak i poprzez odpowiedzialne finansowanie gospodarki; stosowanie monitoringu CSR w procedurach dotyczących sektorów wrażliwych oraz oferowanie produktów i usług wspierających klientów w przejściu na gospodarkę niskoemisyjną.

2. ETYKA, POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Wszystkie spółki Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas przywiązują dużą wagę do respektowania zasad etyki, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Nadrzędnym dokumentem regulującym ww. kwestie jest Kodeks Postępowania Grupy BNP Paribas. Kodeks jest dokumentem obowiązującym wszystkie podmioty Grupy BNP Paribas i tym samym wszystkie spółki Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas.

2.1. Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania określa normy oraz wartości etyczne obowiązujące w Grupie BNP Paribas. Definiuje zasady, jakie powinny kierować postępowaniem każdego pracownika. Regulacje te, związane z szeroko pojętą etyką oraz etyką zawodową, odnoszą się m.in. do kwestii: unikania konfliktów interesów w działaniach prowadzonych na zewnątrz Grupy, poufności informacji pozyskiwanych w pracy, podejmowania środków zaradczych przeciwko łapownictwu i korupcji oraz przestrzegania zasad dotyczących niewykorzystywania informacji poufnych. Kodeks omawia kwestie interesów klientów oraz uczciwego traktowania klientów. Odnosi się do potrzeby przejrzystej komunikacji w sprzedaży i marketingu oraz nakazuje uczciwe rozpatrywanie reklamacji klientów. Część Kodeksu Postępowania zawiera pomocne wskazówki na temat stosowania zasad postępowania. Przekazuje szczegółowe informacje na temat tego, jak należy stosować Kodeks, określa oczekiwania wobec każdego pracownika i formułuje pytania, które pracownik powinien sobie zadać przed podjęciem każdej decyzji. Opisuje także zależność między Kodeksem a przepisami prawa i omawia politykę zgłaszania nieprawidłowości.

2.2. Poszanowanie praw człowieka

Kluczowym dokumentem regulującym główne założenia zarządzania obszarem poszanowania praw człowieka w działalności Grupy Banku BGŻ BNP jest Kodeks Postępowania Grupy BNP Paribas. Dokument promuje poszanowanie praw człowieka wśród pracowników, dostawców, klientów i w społecznościach, w których prowadzona jest działalność.

Ponadto w 2017 roku w Banku realizowano szkolenie „Prawa człowieka w biznesie”. Zostali nim objęci pracownicy jednostek, które w największym stopniu zaangażowane są w promocję i monitoring przestrzegania praw człowieka w działalności Banku: Departamentu Ryzyka Leasingu, Departamentu Zakupów Centralnych, Departamentu Ryzyka Klientów Korporacyjnych, Corporate & Investment Banking, oraz Finansowania Strukturyzowanego, Departamentu Ryzyka Klientów MSP/Agro, Zespołu ds. Ryzyka Kontrahenta i Instytucji Finansowych, Departamentu ds. Monitorowania Zgodności, Biura Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, Departamentu Administracji Kredytów dla Klientów Bankowości Detalicznej i Klientów Segmentu Mikro.

2.3. Przeciwdziałanie korupcji

System przeciwdziałania korupcji w Banku BGŻ BNP Paribas oparty jest na szczegółowo opracowanych procedurach i regulacjach wewnętrznych. Podstawowym dokumentem regulującym tę kwestię jest Polityka przeciwdziałania korupcji. Bank wypracował szereg szczegółowych procedur i polityk wewnętrznych oraz zewnętrznych pozwalających na szczegółowy monitoring ryzyka korupcji. Przeciwdziałanie korupcji jest w Banku procesem stałym i obejmuje szeroki zakres operacji, w tym nowe relacje, transakcje i współpracę z kontrahentami. W zależności od rodzaju korupcji (wewnętrzna i zewnętrzna) w Banku wdrożono polityki i regulaminy powiązane.

W przypadkach korupcji wewnętrznej w Banku zastosowanie mają:

- Polityka przeciwdziałania nadużyciom w Banku BGŻ BNP Paribas S.A. wprowadza zasadę „Zero tolerancji dla nadużyć”. Oznacza to, że w każdym przypadku ujawnienia zdarzenia wypełniającego znamiona nadużycia, niezależnie od formy jego popełnienia, Bank z należytą starannością podejmie wszelkie działania zmierzające do ustalenia sprawców, mechanizmów ich działania oraz okoliczności faktycznych zdarzenia, a także zastosuje sankcje przewidziane w przepisach powszechnie obowiązujących i regulacjach wewnętrznych Banku.
- Polityka powiadamiania o incydencie braku zgodności w Banku BGŻ BNP Paribas S.A. Daje pracownikom możliwość złożenia powiadomienia o zaistnieniu lub o możliwości zaistnienia incydentu braku zgodności, w tym aktu korupcji, w sposób niezależny od wszystkich innych sposobów opisanych w innych regulacjach bankowych.
- Zasady przyjmowania i wręczania prezentów przez pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A. Zasady opisują szczegółowo proces przyjmowania i wręczania prezentów. Zgodnie z nimi, pracownikom nie wolno pod żadnym pozorem uzależniać zakresu usług świadczonych przez Bank czy oferowanych produktów od potencjalnych korzyści osobistych uzyskanych od klientów. W szczególności zabronione jest zabieganie o otrzymanie prezentu od klienta. Niedopuszczalne jest przyjmowanie oraz wręczanie prezentów, które mogą wpływać na bezstronność oraz niezależność decyzji. Zasady opisują proces wręczania prezentów osobom pełniącym funkcje publiczne.
- Kodeks dobrej praktyki dla pracowników Banku BGŻ BNP Paribas S.A. w stosunkach handlowych z kontrahentami. Zgodnie z dokumentem, pracownicy zobowiązują się zagwarantować uczciwą konkurencję.
- Regulamin zarządzania konfliktami interesów Banku BGŻ BNP Paribas S.A. i Biura Maklerskiego Banku BGŻ BNP Paribas S.A. oraz Regulamin zarządzania ryzykiem konfliktu interesów między Bankiem a Pracownikami. Regulacje opisują pięć podstawowych rodzajów konfliktów interesów oraz sposoby ich zapobiegania: konflikty interesów wewnątrz Banku, między Bankiem a klientami, między klientami a pracownikami Banku, między klientami oraz między Bankiem a pracownikami.

W przypadkach korupcji zewnętrznej w Banku zastosowanie mają:

- Polityka przeciwdziałania nadużyciom w Banku BGŻ BNP Paribas S.A. oraz Regulacje związane z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy. Regulacje obejmują w szczególności program „Poznaj swojego klienta” określający zbiór danych składających się na aktualny stan wiedzy o kliencie Banku. Obejmuje on swym zasięgiem wszelkie działania zmierzające do zgromadzenia informacji niezbędnych dla ustalenia wiarygodności klienta i jego profilu transakcyjnego;
- Polityka akceptacji klientów: dla klientów indywidualnych oraz podmiotów gospodarczych. Poprzez wdrożenie polityki Bank pragnie uniknąć nawiązania relacji biznesowych z osobami, które są zaangażowane w podejrzaną, nielegalną lub nieetyczną działalność. Bank przyjmuje, że zastosowanie zasad należytej staranności określonych w polityce stanowi wypełnienie obowiązku stosowania środków bezpieczeństwa finansowego określonych w ustawie o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Polityki te odnoszą się również do identyfikacji osób zajmujących stanowiska polityczne jako do klientów o podwyższonym poziomie ryzyka z uwagi na możliwość uczestnictwa w akcie korupcji.
- Program przeciwdziałania procederowi prania pieniędzy oraz przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu w Banku BGŻ BNP Paribas S.A. Program definiuje pojęcie prania pieniędzy oraz wskazuje sposoby przeciwdziałania temu procederowi. Pranie pieniędzy zostało zdefiniowane jako: „podejmowanie wszelkich czynności mających na celu ukrycie korzyści majątkowych uzyskanych z popełnionych przestępstw (bez względu na to, czy przestępstwa te popełnione były przez ukrywającego, czy też osoby trzecie), tj. podejmowanie świadomych działań mających na celu znalezienie lub stworzenie podstaw, prawnych lub faktycznych, uzasadniających posiadanie ww. korzyści majątkowych”.

Spółki Grupy Kapitałowej Banku objęte zakresem niniejszego opracowania: TFI BGŻ BNP Paribas S.A. oraz BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o., wdrożyły, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, dodatkowe rozwiązania regulujące przestrzeganie zasad etyki, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji. BNP Paribas Group Service Center S.A. znajduje się obecnie na etapie implementowania rozwiązań Grupy BNP Paribas i Banku BGŻ BNP Paribas.

Produkty TFI BGŻ BNP Paribas, tj. fundusze inwestycyjne, są dystrybuowane przez sieć sprzedaży Banku BGŻ BNP Paribas. Towarzystwo nie prowadzi sprzedaży bezpośrednio i nie ma bezpośredniego kontaktu z klientami. Dodatkowo, działalność związana z zarządzaniem funduszami inwestycyjnymi jest monitorowana przez kontrolę wewnętrzną oraz organ nadzoru, tj. Komisję Nadzoru Finansowego. Wszelkie czynności podejmowane przez zarządzających w związku z zarządzaniem funduszami muszą być dokumentowane w celu wykazania działania w najlepiej pojętym interesie uczestników funduszy. Ponadto, Towarzystwo zatrudnia pracowników o wysokim poziomie świadomości; część z nich posiada licencje doradcy inwestycyjnego wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego. W przypadku naruszenia

zasad etyki taką licencję można utracić. Towarzystwo wdrożyło również do stosowania Politykę powiadamiania o incydencie braku zgodności w TFI BGŻ BNP Paribas S.A. (whistle-blowing – od ang. demaskowanie, sygnalizowanie). Stałą praktyką w zakresie przeciwdziałania korupcji jest prowadzony przez spółkę monitoring: otrzymywanych i wręczanych prezentów, incydentów braku zgodności zgłoszonych przez pracowników oraz działalności zewnętrznej pracowników poza spółką.

W spółce BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o. w ramach systemu przeciwdziałania korupcji obowiązują zasady: zgłaszania nieprawidłowości, przyjmowania i wręczania prezentów, dobrej praktyki dla pracowników w stosunkach handlowych z kontrahentami, a także zarządzania ryzykiem konfliktu interesów między spółką a pracownikami. Szczegóły właściwych systemów zostały opisane w dokumentach: Polityka przeciwdziałania korupcji oraz Procedura zgłaszania nieprawidłowości (whistle-blowing). Oba dokumenty są corocznie sprawdzane pod kątem ważności.

Bank oraz spółki zależne nie odnotowały w 2017 roku zdarzeń korupcyjnych.

Spółki Grupy Banku BGŻ BNP Paribas korzystają ze szkoleń e-learningowych dostępnych na platformie Grupy BNPP MyDevelopment. W 2017 roku wszyscy nowo zatrudniani pracownicy byli zobowiązani do odbycia na platformie szkoleń e-learningowych na temat konfliktu interesów, przeciwdziałania korupcji i nadużyciom oraz szeroko rozumianej etyki. Szkolenia dotyczyły m.in. informacji poufnych, korupcji, zasad przyjmowania i wręczania prezentów, zgłaszania informacji poufnych oraz konfliktu interesów. Dodatkowo, w każdym podmiocie przeprowadzano cykliczną działalność edukacyjną wśród pracowników w formie komunikacji e-mailowej lub publikacji artykułów i komunikatów w wewnętrznych kanałach informacyjnych w celu przypomnienia generalnych zasad dotyczących etyki.

2.4. Etyczne standardy współpracy

Monitoring klientów i transakcji

W Banku BGŻ BNP Paribas wprowadzono proces monitorowania transakcji oraz finansowania firm pod kątem aspektów społecznych, ekonomicznych i środowiskowych. W tym celu wyodrębnione zostały sektory wrażliwe (energetyczny, węglowy, obronny, leśny, energii atomowej i rolno-spożywczy), w których transakcje są szczegółowo rozpatrywane przez zespół ekspertów pod kątem zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju. Wszyscy obecni i potencjalni klienci Banku działający w wymienionych branżach są informowani o politykach CSR oraz otrzymują niezbędne wsparcie w celu zrozumienia procesu takiej analizy. W 2017 roku w Banku BGŻ BNPP zrealizowano ponad 130 Analiz CSR.

W 2017 roku Grupa BNP Paribas podjęła decyzję o zaprzestaniu działalności finansowej i inwestycyjnej w odniesieniu do producentów wyrobów tytoniowych oraz plantatorów, dystrybutorów i hurtowników, których główny przedmiot działalności związany jest z tytoniem. „*Naszą ambicją jest finansowanie rozwoju gospodarczego oraz jednocześnie wywieranie pozytywnego wpływu na wszystkich naszych interesariuszy*” – powiedział Jean-Laurent Bonnafé, prezes Grupy BNP Paribas. Jak wynika z publikacji Światowej Organizacji Zdrowia, działającej w ramach ONZ i zajmującej się ochroną zdrowia, tytoń jest najszybciej możliwą do wyeliminowania przyczyną śmierci. Nowe zasady finansowania i inwestowania wynikają z zaangażowania Grupy BNP Paribas w finansowanie gospodarki przy jednoczesnym zachowaniu korzystnego wpływu na wszystkich interesariuszy.

Deklaracja CSR

W ramach działań w zakresie odpowiedzialnej polityki zakupowej Departament Zakupów Centralnych Banku we współpracy z działem zakupów Grupy BNPP utworzył dokument opisujący zasady współpracy z dostawcami w tym zakresie. W ten sposób powstała Deklaracja CSR opisująca konkretne działania Banku w zakresie odpowiedzialnej polityki zakupowej, m.in. odpowiedzialny proces wyboru dostawcy, równe traktowanie dostawców w kwestiach finansowych oraz promowanie dostawców wspierających inicjatywy CSR. Zawiera ona również omówienie wymagań stawianych dostawcom, którzy akceptując deklarację, potwierdzają jednocześnie przestrzeganie zasad etycznych, warunków pracy, niestosowania praktyk dyskryminacyjnych, a przede wszystkim – wdrażania działań związanych z ochroną środowiska. Rolą Departamentu Zakupów Centralnych Banku w tym zakresie jest inspirowanie dostawców. Akceptacja zasad wynikających z dokumentu CSR nie powinna ograniczać się do deklaracji i haseł prospołecznych, lecz powinna wynikać z rzeczywistego zaangażowania firm – np. w działania na rzecz społeczności lokalnych oraz działania prośrodowiskowe.

W 2017 roku Deklarację CSR Banku podpisało 98 proc. nowych, zobowiązanych do tego dostawców. Od początku funkcjonowania oceny deklaracje podpisało 396 dostawców. W przyszłości Bank planuje wzmocnienie innych narzędzi komunikacyjnych oraz budowanie współpracy z dostawcami w zakresie zrównoważonego rozwoju.

3. OBSZAR PRACOWNICZY

Wszystkie spółki Grupy Banku BGŻ BNP Paribas zarządzają obszarem pracowniczym z najwyższą starannością. Stosowane rozwiązania nawiązują do zasad Kodeksu postępowania. Każda spółka Grupy Kapitałowej posiada własne szczegółowe regulacje dotyczące zarządzania obszarem pracowniczym wzorowane na najlepszych praktykach rynkowych.

3.1. Zarządzania obszarem pracowniczym

Na koniec 2017 roku w Grupie Banku BGŻ BNPP liczba etatów wynosiła 7 634. Kluczowym pracodawcą w Grupie jest Bank, którego kadra liczy 7 386 etatów. Skala zatrudnienia wymaga racjonalnych i precyzyjnych regulacji związanych z obszarem pracowniczym.

Tabela 2. Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów w Grupie Kapitałowej Banku na dzień 31.12.2017 r.

	31.12.2017	Kobiety	Mężczyźni
Grupa Kapitałowa Banku	7 634	5 481	2 153
Bank ogółem, w tym:	7 386	5 280	2 106
Centrala	3 404	2 134	1 270
Oddziały	3 982	3 146	836
BNP Paribas Group Service Center S.A.	223	189	34
TFI BGŻ BNPP	25	12	13
BFN ACTUS Sp. z o.o.*	-	-	-
BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o.**	-	-	-
BGZ Poland ABS1 DAC*	-	-	-

*Spółki nie zatrudniają pracowników.

**Ze względu na specyfikę działalności zatrudnienie w spółce wynosi 0,25 etatu.

Dane charakteryzujące zatrudnienie w Banku BGŻ BNP Paribas:

Tabela 3. Struktura zatrudnienia w podziale na wiek i płeć*

Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
<30	849	344	1 193
30-50	3 938	1 579	5 517
>50	493	183	676
Suma	5 280	2 106	7 386
Oddziały	3 146	836	3 982
Centrale	2 134	1 270	3 404

*Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów na dzień 31.12.2017 r.

Tabela 4. Rotacja w Banku BGŻ BNP Paribas*

Rotacja*	Kobiety	Mężczyźni	Rotacja ogółem
Oddziały	24%	26%	25%
Centrale	19%	24%	21%

*Wskaźnik liczony wobec pełnych wymiarów etatu: wymiar etatu pracowników, którzy odeszli w 2017 roku do zatrudnienia na 31.12.2016r.

Tabela 5. Struktura zatrudnienia w Banku na 31.12.2017r. w podziale na kategorie zatrudnienia i płeć

Struktura zatrudnienia	Procentowy udział kobiet w danej kategorii struktury zatrudnienia	Procentowy udział mężczyzn w danej kategorii struktury zatrudnienia	100%
Dyrektorzy*	38%	62%	283
Menedżerowie średniego szczebla**	67%	33%	765
Pozostali	74%	26%	6 338
Razem	71%	29%	7 386
Centrala	63%	37%	3 404
Oddziały	79%	21%	3 982

*Dyrektorzy: Zarząd, Dyrektorzy Zarządzający, Departamentów/Biur, Centrów Bankowości Korporacyjnej/Prywatnej, Dyrektorzy Makroregionów/Regionów w sieci

**Menedżerowie: Kierownicy Zespołów w Centrali, Kierownicy Rejonów, Dyrektorzy Oddziałów w Sieci

Strategia personalna Banku

Strategia Personalna wdrożona w Banku powstała w oparciu o strategię biznesową Banku BGŻ BNPP oraz strategię HR Grupy BNP Paribas. Uwzględnia również uwarunkowania wewnętrzne Banku i wyzwania rynku pracy w Polsce, a także kluczowe trendy związane z zasobami ludzkimi, takie jak: globalizacja, technologia, konsumeryzacja oraz różnice pokoleniowe. Głównym założeniem strategii jest postawienie pracowników i klientów w centrum zainteresowania.

Cztery filary strategii personalnej:

- przywództwo dla zmiany (menedżer jako coach i mentor),
- inspirujące miejsce pracy,
- zaangażowanie pracowników (nowe sposoby pracy),
- chętnie wybierany pracodawca i przyciąganie najlepszych (employer branding).

W ramach każdej z ww. kategorii Bank monitoruje wskaźniki pozwalające na sprawdzenie stopnia realizacji strategii personalnej.

Monitorowane wskaźniki to:

1. Przywództwo dla zmiany:
 - badanie stylów przywództwa i klimatu organizacji w celu monitorowania postępów w rozwoju stylów zarządzania;
 - badanie zmian kultury organizacyjnej, by monitorować wdrażanie siedmiu fundamentów kultury organizacyjnej (współpraca, wspieranie zmian, inspiracja, zaufanie, odwaga, przedsiębiorczość, wizja);
 - liczba ambasadorów kultury.
2. Zaangażowanie pracowników (New ways of working) i inspirujące miejsce pracy:
 - liczba osób przeszkolonych w zakresie Design Thinking i Agile;

- liczba ambasadorów cyfrowych;
 - liczba nowych i udoskonalonych narzędzi i procesów;
 - wskaźniki Badania zaangażowania GPS (kluczowe kategorie: Zaangażowanie, Orientacja na klienta, Efektywność Operacyjna, Zarządzanie i tempo wprowadzanych zmian, Innowacyjność);
 - badanie współpracy.
3. Chętnie wybierany pracodawca i przyciąganie najlepszych:
- wyniki badania GPS – pytania dotyczące dumy z pracy i polecenia Grupy BNP Paribas jako pracodawcy;
 - liczba pracowników, których odejście jest postrzegane jako strata;
 - liczba aplikacji złożonych przez wysoko wykwalifikowanych kandydatów;
 - % odrzuconych ofert pracy;
 - badanie zadowolenia kandydatów z procesu rekrutacji.
4. Poziom zaangażowania (GPS).
5. Wskaźnik rotacji.
6. Wskaźnik awansów wewnętrznych.
7. Wskaźnik Exit interview.
8. Zadowolenie z programu adaptacji.

Satysfakcja pracowników

Poziom zadowolenia, motywacji i zaangażowania oraz inne aspekty związane z życiem zawodowym i dobrym samopoczuciem w miejscu pracy jest w Banku corocznie monitorowany poprzez przeprowadzanie Badania Opinii Pracowników Global People Survey (GPS).

W badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2017 roku udział wzięło 88 proc. zatrudnionych. Odpowiadali oni online na pytania pogrupowane w 16 kategoriach (oraz 4 Zasadach Zarządzania). Pracownicy Banku najwyżej ocenili kategorie: bezpośredni przełożony (78 proc. odpowiedzi pozytywnych), moja praca (78 proc.), komunikacja (74 proc.) oraz różnorodność (75 proc.). Najmniej pozytywnych odpowiedzi uzyskały: polityka wynagradzania (29 proc. odpowiedzi pozytywnych), zarządzanie i tempo wprowadzanych zmian (37 proc.), kariera (47 proc.) oraz innowacyjność (49 proc.). Kategoriami, które kolejny rok z rzędu zajęły najwyższe miejsca w badaniu GPS, okazały się: bezpośredni przełożony i moja praca. W ramach 4 Zasad Zarządzania Grupy BNP Paribas (Management Principles) pracownicy Banku najwyżej ocenili: Risk-Aware Entrepreneurship (79 proc. odpowiedzi pozytywnych) oraz People Care (75 proc. odpowiedzi pozytywnych). W wyniku badania wdrażane są setki działań podejmowanych na poziomie zespołów, Banku oraz Grupy BNP Paribas. Praktyka GPS będzie kontynuowana.

W trosce o pracowników oraz utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji z pracy Bank przygotował system benefitów. W skład systemu wchodzi:

- dodatkowa opieka medyczna w LUX MED,
- karta Multisport (nielimitowany dostęp do ok. 4 tys. obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce),
- ubezpieczenie z tytułu następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW),
- urlop nagrodowy w wymiarze do 5 dni roboczych w roku kalendarzowym,
- dodatkowy dzień wolny od pracy dla pracowników, którzy na dzień 1 stycznia danego roku nie będą posiadali urlopu zaległego z lat ubiegłych,
- dodatkowy 1 dzień urlopu okolicznościowego (ponad wymiar obowiązujący w Kodeksie pracy),
- do 2 dodatkowych dni wolnych na aktywność w ramach wolontariatu pracowniczego.

Strategia personalna Banku opiera się w znacznej mierze na zaangażowaniu pracowników oraz tworzeniu pożądanego miejsca pracy. Zapewnia zgodność z odpowiednimi regulacjami prawnymi dotyczącymi zatrudniania.

Wszystkie decyzje rekrutacyjne są podejmowane na podstawie kryteriów obiektywnych i związanych ze stanowiskiem. Jedną z głównych zasad polityki rekrutacji jest podejmowanie starań obsady stanowisk – zwłaszcza menedżerskich – w oparciu o proces rekrutacji wewnętrznej. W przypadku, gdy rekrutacja wewnętrzna nie przyniesie pożądaných rezultatów, uruchamiany jest proces rekrutacji zewnętrznej.

Pracownicy Banku mają możliwość udziału w międzynarodowych projektach realizowanych we współpracy z BNP Paribas – jedną z największych instytucji finansowych na świecie. Proces rekrutacji nowych pracowników jest prowadzony zgodnie z najlepszymi praktykami rynkowymi, z poszanowaniem zasad równości i różnorodności.

Systemy motywacyjne (premiowe) stosowane w Banku mają na celu wspieranie strategii poprzez nagradzanie pracowników za realizację wyznaczonych im celów. Są oparte na formule Zarządzania przez Cele (Management by Objectives – MbO), co oznacza, że indywidualna premia pracownika jest powiązana z poziomem realizacji jego celów – zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Ponadto, połączenie celów indywidualnych i zespołowych obrazuje pracownikowi oczekiwane od niego wyniki, przy uwzględnieniu profilu ryzyka Banku oraz dbałości o działania zgodne z interesem klienta.

W Banku w 2017 roku, nie zidentyfikowano istotnych ryzyk w obszarze pracowniczym.

Polityka wynagradzania

Bank realizuje zrównoważoną i podlegającą kontroli politykę wynagradzania, zgodną ze strategią, akceptowanym poziomem ryzyka oraz standardami i kluczowymi wartościami organizacji. Polityka wynagradzania Banku odzwierciedla zorientowanie na klienta, a jednocześnie uwzględnia długoterminowe dobro Banku i społecznie akceptowane praktyki w obszarze wynagradzania. Jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi oraz wykonawczymi.

Radę Nadzorczą w pełnieniu obowiązków nadzorczych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi wspiera Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń, poprzez monitorowanie i nadzór nad kluczowymi procesami, w szczególności nad: planami sukcesji, rozwojem zawodowym pracowników oraz politykami wynagradzania. Komitet opracowuje opinie i rekomendacje dla Rady Nadzorczej dotyczące m.in. warunków zatrudnienia członków Zarządu Banku, w tym wysokości ustalonego i przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

W Banku obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) określający m.in. zasady wynagradzania pracowników. Zgodnie z ZUZP, pracownikom przysługują: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz premie i nagrody. Zasady funkcjonowania systemów premiowania określone są w regulaminach premiowania pracowników. W Banku funkcjonują następujące Regulaminy premiowania:

- System premiowania pracowników sieci sprzedaży detalicznej i biznesowej w obszarze Bankowości Detalicznej i Biznesowej;
- System premiowania pracowników sprzedaży Bankowości Prywatnej;
- System premiowania za realizację celów pracowników Pionu Sprzedaży Consumer Finance;
- System premiowania za realizację celów pracowników Obszaru Bankowości Korporacyjnej;
- System premiowania pracowników Departamentu Decyzji Kredytowych w Pionie Klientów Biznesowych;
- System premiowania pracowników sieci sprzedaży MSP w Obszarze MSP i Agro;
- System premiowania za realizację celów pracowników Pionu Operacji Personal Finance;
- Regulamin Premiowania Roczno Pracowników Wspierania Banku BGŻ BNP Paribas S.A.

W Banku funkcjonuje Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BGŻ BNP Paribas S.A. opracowana zgodnie z zaleceniami Uchwały KNF nr 258/2011 oraz wymogami wynikającymi z dyrektywy CRD IV. Ma ona na celu:

- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Banku,
- określenie podstawowych zasad, zgodnie z którymi przypisywane i wypłacane jest wynagrodzenie pracowników zidentyfikowanych jako osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
- zachęcanie osób zidentyfikowanych jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku do osiągania wyznaczonych im celów poprzez stosowanie odpowiednich kategorii wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za wyniki pracy,
- zapewnienie, że osoby zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będą zachęcane do podejmowania nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka,
- stworzenie ram prawnych dla dokumentacji określającej szczegółowe mechanizmy przypisywania, nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty.

Polityka antymobbingowa

Bank wdrożył również Politykę antymobbingową. Ustala ona zasady przeciwdziałania mobbingowi oraz umożliwia pracodawcy podejmowanie działań skierowanych na zapobieganie temu zjawisku oraz natychmiastową reakcję w przypadku zaistnienia problemu. Rozpatrywaniem skarg pracowników w tym obszarze zajmuje się powołana w tym celu Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi.

Instrukcja dotycząca skarg i wniosków pracowniczych

Bank wdrożył Instrukcję dotyczącą trybu postępowania w sprawie skarg i wniosków w sprawach pracowniczych. Dokument określa zasady przyjmowania oraz rozpatrywania skarg i wniosków w sprawach pracowniczych składanych przez pracowników, byłych pracowników lub działające w Banku organizacje reprezentujące pracowników. Proces rozpatrywania skarg i wniosków pracowniczych obejmuje przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i udzielenie odpowiedzi.

Zarządzanie obszarem pracowniczym w spółkach zależnych Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas

Każda spółka w Grupie Kapitałowej Banku stosuje w zarządzaniu obszarem pracowniczym najwyższe standardy rynkowe i wytyczne Grupy BNP Paribas. Szczegółowe dokumenty i procesy uregulowane są osobno na poziomie każdej ze spółek.

TFI BGŻ BNP Paribas posiada Regulamin wynagradzania i Regulamin pracy. Ze względu na mały zespół (25 osób) nie ma odrębnego dokumentu dotyczącego polityki personalnej; kwestie personale są na bieżąco prowadzone przez Zarząd TFI BGŻ BNPP oraz kierowników jednostek organizacyjnych. Dodatkowe świadczenia mające na celu poprawę zadowolenia pracowników z warunków zatrudnienia w spółce to: karty MultiSport, dodatkowa opieka medyczna LUX MED oraz ubezpieczenie na życie PZU. Niewielka skala zatrudnienia sprawia, że TFI BGŻ BNPP wyodrębniła jako ryzyka w działalności jednostki: długookresową absencję kluczowych pracowników spółki (możliwość zastępstw) oraz rotację. Liczebność kadry i związany z nią bezpośredni kontakt z przełożonymi oraz członkami Zarządu sprawia, że pracownicy mogą składać skargi i zgłaszać nieprawidłowości bezpośrednio przełożonym lub do członka zarządu nadzorującego dany obszar. Kwestie mobbingu lub dyskryminacji mogą być zgłaszane do Inspektora Nadzoru odpowiadającego za informowanie kadr o zaistniałej sytuacji oraz członka zarządu odpowiedzialnego za dany obszar i przeprowadzenie wstępnego postępowania wyjaśniającego. Zgłoszenie może zostać dokonane osobiście, listownie lub na dedykowaną skrzynkę zapewniającą zachowanie poufności.

BNP Paribas Leasing Services zatrudnia 4 pracowników (3 członków Zarządu i Główna Księgową), każdego w niepełnym wymiarze etatu, jako optymalną liczbę osób na optymalnym poziomie etatów do realizacji celów, do których została powołana. Zatrudnione osoby są jednocześnie pracownikami BNP Paribas Lease Group oraz Banku BGŻ BNP Paribas, w związku z tym objęci są regulacjami i procedurami wymienionych instytucji. Pracownicy spółki sprawują nadzór nad współpracą z innymi podmiotami BNP Paribas takimi jak BNP Paribas Lease Group i Bank BGŻ BNP Paribas w zakresie wykonywania czynności określonych umowami pomiędzy tymi Spółkami.

BNP Paribas GSC - do września 2017 roku wszystkie sprawy spółki związane z obszarem pracowniczym były prowadzone przez Bank BGŻ BNP Paribas w ramach umowy o współpracy. Od tego czasu spółka samodzielnie wykonuje całość prac związanych z zarządzaniem personelem. Jest w trakcie opracowywania własnych polityk i procedur. BNP Paribas GSC ma charakter usługowy dla spółek zależnych Grupy BNP w Polsce i na świecie. Największa liczba pracowników jest zatrudniona na tzw. wyspach w marketach – zatrudnieni świadczą usługi pośrednictwa kredytowego. Ponadto w BNP Paribas GSC funkcjonuje dział IT zajmujący się rozwijaniem systemów bankowych. Do ryzyk w obszarze pracowniczym spółka zalicza rotację na stanowiskach w dziale sprzedaży bezpośredniej (wyspy w centrach handlowych). Z tego powodu plany na przyszłość w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi obejmują ograniczenie rotacji pracowników.

3.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Proces zarządzania BHP w Banku przebiega zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w tym zakresie oraz regulacjami wewnętrznymi Banku. Pracownicy odbywają obowiązkowe szkolenia wstępne oraz okresowe z dziedziny BHP, na których omawiane są m.in.: wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy, organizacja warunków pracy, zarządzanie BHP, analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz profilaktyka, bezpieczeństwo zachowań pracowników, zasady postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), zasady udzielania pierwszej pomocy, a także problemy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego.

W ramach obszaru BHP pracownicy Banku mogą liczyć na refundację okularów oraz na ergonomiczne wyposażenie stanowisk pracy dla osób ze schorzeniami typu RSI (zakup sprzętu umożliwiającego dalszą pracę, np. krzesła ortopedyczne, pionowe myszy komputerowe, poduszki sensomotoryczne).

W Banku 2017 roku 32 pracowników, w tym 22 kobiety i 10 mężczyzn uległo wypadkom przy pracy. Wszystkie incydenty to wypadki indywidualne, w większości upadki i wypadki komunikacyjne. 23 wypadki spowodowały czasową niezdolność do pracy.

W spółkach zależnych: TFI BGŻ BNPP, BNP Paribas GSC i BNP Paribas Leasing Services nie odnotowano w 2017 roku wypadków przy pracy.

Wskaźnik absencji (AR) liczony jako całkowita liczba dni nieobecności w pracy wynikających ze zwolnień lekarskich lub wypadków w pracy w stosunku do liczby dni zaplanowanych do przepracowania przez wszystkich pracowników w 2017 roku, wyniósł:

- łącznie dla pracowników Banku: 0,092; w tym wśród kobiet: 0,113, a mężczyzn: 0,041;
- TFI BGŻ BNPP: 0,084;
- BNP Paribas GSC: 0,038;
- BNP Paribas Leasing Services: 0,002.

3.3. Różnorodność

Promowanie otwartości i szacunku dla różnorodności jest jedną z kluczowych wartości Banku BGŻ BNP Paribas, o których mowa w Zasadach Zarządzania oraz Strategii Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

Bank BGŻ BNP Paribas jest sygnatariuszem Karty Różnorodności – międzynarodowej inicjatywy wspieranej przez Komisję Europejską, dotyczącej zakazu dyskryminacji w miejscu pracy, a także działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyrażenia gotowości Banku do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania.

Bank BGŻ BNPP jako jednostka wchodząca w skład Grupy BNPP, przestrzega również zobowiązań promowania różnorodności oraz tworzenia wspólnej kultury w miejscu pracy, wynikających z ILO Global Business & Disability Network Charter, którego sygnatariuszem jest Grupa BNP Paribas.

Zarządzanie obszarem różnorodności w Banku jest uregulowane w Polityce Różnorodności oraz Zasadach Zarządzania Różnorodnością. Za realizację celów wynikających z wytycznych w zakresie zarządzania różnorodnością odpowiada Diversity Officer. Różnorodność odnosi się do wielu obszarów działalności; dotyczy pracowników, akcjonariuszy, klientów oraz działalności wynikających z uwarunkowań lokalnych, w tym różnorodności kultur. W organizacji, gdzie różnorodność jest szanowana i promowana, minimalizowane jest ryzyko dyskryminacji, utrzymuje się wysoki poziom współpracy, zwiększa się kreatywność, a to z kolei wpływa na poziom osiągniętych wyników.

Różnorodność jest promowana w Banku w ramach różnych projektów:

- Women in business – program Grupy BNP Paribas, którego celem jest przygotowanie utalentowanych kobiet menedżerek do obejmowania stanowisk menedżerskich, motywowanie kobiet do obejmowania przywództwa na strategicznych szczeblach oraz zwiększanie udziału kobiet na stanowiskach wyższej kadry menedżerskiej;
- Diversity & Inclusion Week – Job Shadowing - projekt skierowany do linii biznesowej dużych przedsiębiorstw, mający na celu promowanie otwartości, włączania różnych środowisk edukacyjnych i zawodowych ścieżek kariery. Program jest realizowany przez umożliwienie pracownikom odbycia 1-dniowego stażu na innym stanowisku, co stwarza okazję nie tylko do poznania innych ról i działań, ale również do uzyskania informacji zwrotnej na temat swoich umiejętności;
- Dni Mobilności Zawodowej – szereg inicjatyw odbywających się w okresie 2 tygodni, których celem jest zaprezentowanie możliwości, jakie stwarza Bank, w zakresie rozwoju zawodowego poprzez zachęcanie do myślenia o karierze zawodowej nie tylko w zespole, gdzie pracuje się na co dzień, ale również w szerszym kontekście – wykraczającym poza zespół, departament, linię biznesową, a nawet kraj;
- Standardy obsługi osób z niepełnosprawnościami - warsztaty, szkolenia i skrypty dla pracowników dotyczące dobrych praktyk postępowania oraz zasad savoir - vivre wobec klientów z niepełnosprawnościami;
- Udział członków Zarządu Banku w międzysektorowych inicjatywach, tj. SheXO oraz programie monitoringowym dla kobiet w obszarze IT prowadzonym przez Fundację Vital Voices;
- Aspekty różnorodności elementem DNI CSR – cykliczne, kilkudniowe wydarzenie dla pracowników. Jednym z modułów wydarzenia jest różnorodność w miejscu pracy.

Efektywność działań związanych z promowaniem różnorodności jest corocznie mierzona w ramach badania pracowników. Badane są: szacunek dla różnic między ludźmi, akceptacja dla różnic w kontekście wieku, płci, etniczności, narodowości oraz niepełnosprawności, a także promowanie różnorodności. W 2017 roku wszystkie ww. wskaźniki wzrosły o 6 lub więcej proc. w stosunku do 2016 roku. Inicjatywy w ramach Programu różnorodności

podlegają regularnej ewaluacji, w wyniku której przygotowujemy jest plan rozwojowy. Ponadto na stałe do kalendarza wydarzeń wewnętrznych wprowadzony zostanie Dzień Różnorodności.

3.4. Szkolenia i rozwój

Fundamentem kompetentnej kadry pracowniczej są działania szkoleniowe Banku BGŻ BNPP ukierunkowane na rozwój zatrudnionych. Działalność szkoleniowa jest realizowana w ścisłej współpracy z liniami biznesowymi Banku. W 2017 roku średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika Banku wyniosła blisko 37 godzin.

Tabela 6. Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników Banku w 2017 roku wg struktury zatrudnienia

Struktura zatrudnienia	Średnia liczba godzin szkoleniowych
Zarząd	20,64
Kadra kierownicza	49,06
Pozostali pracownicy	34,98
Łącznie	36,79

Najważniejsze inicjatywy szkoleniowe zrealizowane w Banku w 2017 roku:

- szkolenia z nowej oferty produktowej oraz obsługi systemów operacyjnych;
- szkolenia podnoszące rozwój kompetencji przywódczych menedżerów, w tym kompetencji z zakresu zarządzania pracownikami w obszarach sprzedażowych – Akademia Menedżera Banku BGŻ BNP Paribas;
- programy szkoleniowe wspierające proces wdrażania nowej kultury organizacyjnej, wiedzy oraz zarządzania zmianą w związku z realizowaną strategią biznesową organizacji;
- szkolenia wspierające budowę kultury ryzyka w Banku oraz proaktywnych postaw i zachowań pracowników, zwłaszcza w obszarach ryzyka operacyjnego i Compliance;
- szkolenia podnoszące poziom wiedzy produktowej dla pracowników sieci sprzedaży, w tym z zakresu funduszy inwestycyjnych oraz sprzedaży ubezpieczeń;
- szkolenia wprowadzające nowe narzędzia wspierające realizację procesów w Banku;
- szkolenia wspierające rozwój kompetencji sprzedażowych oraz podnoszące poziom jakości obsługi klienta dla pracowników sieci sprzedaży;
- nauka języków obcych.

Bank realizował również wiele programów rozwojowych dla pracowników. Ich oferta była dostosowana do potrzeb uczestników i wspierała realizację celów strategicznych Banku.

W 2017 roku zrealizowano m.in. następujące programy:

- Program Rozwoju Potencjału Prestiż – celem programu jest zapewnienie obecnie i w przyszłości kompetencji menedżerskich kluczowych z punktu widzenia realizacji strategii Banku. Program dedykowany jest pracownikom osiągającym bardzo dobre wyniki oraz wyróżniającym się potencjałem menedżerskim. Obejmuje trzy grupy Talentów zróżnicowane ze względu na doświadczenie zawodowe oraz poziom kompetencji.
- Inicjatywa Leaders for Tomorrow – program rozwojowy Grupy BNP Paribas ukierunkowany na wzmocnienie kompetencji przywódczych. W ramach programu uczestnicy mogą skorzystać z działań rozwojowych realizowanych w różnych spółkach grupy, poznać sposób funkcjonowania spółek w innych krajach oraz wymienić się doświadczeniami.
- Program Rozwój naszą siłą – celem programu jest wzmocnienie kompetencji menedżerskich poprzez różnorodne działania szkoleniowo – coachingowe.
- Wewnętrzny Rynek Pracy – kontynuacja inicjatywy rozpoczętej w 2014 roku, której celem jest wzmocnienie mobilności zawodowej pracowników wewnątrz organizacji.
- Dni Mobilności Zawodowej – inicjatywa wspierająca mobilność zawodową pracowników. W trakcie DMZ pracownicy mogą zapoznać się ze specyfiką pracy w danym obszarze biznesowym oraz wziąć udział

w spotkaniach (tradycyjnych i wirtualnych) poświęconych tematyce rozwoju zawodowego. Jednocześnie, w trakcie Dni Mobilności organizowane są szkolenia i konferencje na temat budowania kariery zawodowej.

- Biblioteka HR – zawiera zbiór pozycji poruszających tematykę: motywacji, sprzedaży, rozwoju osobistego, zarządzania oraz przywództwa.
- Leadership Impact – program pozwalający na rozwój kompetencji przywódczych.
- Procesy coachingowe dla kadry menedżerskiej.

Szkolenia w Grupie Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas

Tabela 7. Średnia liczba godzin szkoleniowych zrealizowanych przez pracowników Grupy Kapitałowej Banku w 2017 roku

Struktura zatrudnienia	Bank BGŻ BNPP	Grupa Banku
Kobiety	37	36
Mężczyźni	38	37
Łącznie	37	36

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika Grupy wyniosła 36, a dla pracownika Banku 37 godzin. Wszystkie spółki dokładają starań w celu zapewnienia pracownikom kompletnej i merytorycznej oferty szkoleniowej. Spółki zależne tak jak Bank korzystają ze szkoleń e-learningowych na wspólnej platformie Grupy BNP Paribas: MyDevelopment. Nowozatrudnieni pracownicy zobowiązani są do odbycia szkoleń wprowadzających; pracownicy każdej ze spółek objęci są obowiązkowymi szkoleniami niezbędnymi do prawidłowego wypełniania obowiązków pracowniczych, np. wynikających ze zmian prawa. Ponadto, każda ze spółek zapewnia odpowiednio dobrany pakiet szkoleń rozwojowych dopasowany do potrzeb organizacji i planów rozwoju kwalifikacji pracowników.

Kultura Digital

Bank wprowadził i promował wśród pracowników nowoczesne formy pracy zwiększające mobilność, efektywność biznesową, satysfakcję z pracy oraz zaangażowanie poprzez:

- zwiększanie dostępności urządzeń mobilnych dla pracowników;
- zwiększenie liczby aplikacji mobilnych umożliwiających procesowanie wniosków przez urządzenia mobilne;
- udostępnienie pracownikom platformy z krótkimi filmami wideo przybliżającej tematykę technologii i dobre praktyki z innych firm;
- wspieranie dużych projektów kanałami elektronicznymi;
- wprowadzenie narzędzi społecznościowych i technologii wspierających współpracę na odległość (Wirtualne Pokoje, Skype for Business);
- kampanie promujące rozwiązania cyfrowe i pokazujące ich praktyczne wykorzystanie;
- organizację Digital Events przybliżających pracownikom cyfrową transformację Banku.

Celem tych działań było wyposażenie pracowników w kompetencje digital, a poprzez to – koncentrację na cyfrowej transformacji Banku, zwiększenie poziomu świadomości digitalowej wśród pracowników oraz zwiększenie biznesowego wykorzystania technologii wspierających pracę na odległość.

Wdrożenie Kultury Digital przyniosło korzyści. Wzrosła świadomość pracowników dotycząca cyfrowej transformacji Banku oraz dostępnych rozwiązań odpowiadających na codzienne problemy. Pracownicy swobodnie radzący sobie z technologiami otrzymali digitalowe środowisko pracy. Pracownicy mniej swobodni mogli zwiększyć swoje kompetencje digital niezbędne zarówno w pracy, jak i poza nią.

Wymiernym rezultatem wdrożenia praktyki był wzrost zaangażowania pracowników w kategorii Innowacje odnotowany w corocznym Badaniu Opinii Pracowników. Wzrosło wykorzystanie dostarczanych przez IT rozwiązań wspierających współpracę na odległość. Z tego powodu działania związane z Kulturą Digital będą kontynuowane. Plan na 2018 rok zakłada stworzenie programu rozwojowego dla Digitalowych Talentów, którzy będą mogli rozwijać swoje kompetencje, jednocześnie promując rozwiązania wśród współpracowników. Planowany jest również rozwój nowych metod pracy i współpracy, m.in. wprowadzenie zasad pracy zdalnej dla pracowników.

3.5. Employer Branding

Bank konsekwentnie buduje wizerunek pożądanego pracodawcy (Employer Branding). W 2017 roku kontynuował działania mające na celu budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru skierowane do obecnych oraz potencjalnych pracowników. Należały do nich badanie opinii pracowników Global People Survey oraz szeroka oferta szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, a także programów rozwojowych.

W 2017 Bank realizował praktyki i programy stażowe dedykowane studentom i absolwentom uczelni wyższych, m.in. skierowany do studentów IV i V roku program praktyk Postaw na Rozwój, którego celem było przekazanie wiedzy, przygotowanie do zawodu oraz wzmocnienie wizerunku Banku jako pożądanego pracodawcy. Inny realizowany program, Ambadorskie Duety, polegał na ścisłej współpracy Banku z uczelniami w celu zwiększenia rozpoznawalności Banku jako pracodawcy. Zadaniem dwóch współpracujących ze sobą reprezentantów Banku było budowanie wizerunku Banku jako atrakcyjnego pracodawcy. Program był skierowany do studentów co najmniej II roku wybranych uczelni.

Wakacyjny program stażowy Bankformersi

W ramach strategii budowania marki dobrego pracodawcy Bank utworzył płatny, 3-miesięczny program stażowy dla studentów o nazwie Bankformersi. Rekrutację do programu poprzedziły Wirtualne Dni Otwarte na Politechnice Warszawskiej. Studenci, którzy wzięli udział w akcji Łazikiem po pracę, mogli przy użyciu specjalnej konsoli, bez wychodzenia z uczelni, sterować robotem znajdującym się w Centrali Banku w Warszawie i w Krakowie, i w ten sposób porozmawiać z pracownikami Banku oraz zapoznać się z programami praktyk i staży. W rezultacie akcji do Banku wpłynęło blisko 400 CV. Kandydaci spełniający wymagania zostali zaproszeni do udziału w rekrutacji do wakacyjnego programu stażowego Bankformersi oraz praktyk Postaw na rozwój. Finalnie do programu stażowego Bankformersi wybrano 8 osób, które zostały zatrudnione w Banku w działach: IT, Bankowości Korporacyjnej, Transformacji oraz Bankowości Detalicznej i Biznesowej. Stażyści pod opieką mentorów przez 3 miesiące realizowali zadania w różnorodnych projektach Banku. Kluczowym elementem programu stażowego było zaprezentowanie przez stażystów wyników swojej pracy Członkom Zarządu. Następnie bezpośredni przełożeni oraz opiekunowie merytoryczni oceniali pracę stażystów. Pod uwagę brano: inicjatywę, współpracę oraz innowacyjność. Po zakończonym stażu trzy osoby otrzymały oferty pracy w Banku.

Program okazał się pożyteczny dla obu uczestniczących w nim stron. Doświadczeni pracownicy weszli w rolę mentorów i mogli podzielić się swoją wiedzą. Atutem stażystów okazała się praca z użyciem najnowszych technologii. Wszyscy nawzajem uczyli się współpracy, tolerancji i poszanowania wartości różnorodności. Dodatkowo, Bank utworzył bazę najlepszych przyszłych pracowników. Projekt ma charakter cykliczny i będzie odbywać się co roku.

Praca nad programem była poprzedzona zewnętrznym i wewnętrznym badaniem jakościowym. W badaniu wzięli udział studenci (głównie kierunków IT oraz Finanse), doświadczeni pracownicy spoza banku, pracownicy Banku BGŻ BNP Paribas, w tym kadra menedżerska oraz najwyższa kadra zarządzająca. Analiza wyników wykazała m.in. potrzebę zorganizowania w Banku programu, dzięki któremu młode osoby zdobędą praktyczne umiejętności, a organizacja zyska nowe kompetencje niezbędne w procesie transformacji banku oraz zbuduje bazę potencjalnych Talentów.

Ponadto, w 2017 roku Bank wziął udział w targach pracy Absolvent Talent Days w Warszawie i Krakowie, a także w Inżynierskich Targach Pracy w Krakowie, łączących pracodawców z branży IT z absolwentami uczelni technicznych i młodymi specjalistami. W celu budowania świadomości marki pracodawcy wśród potencjalnych kandydatów, Bank kontynuował działania wizerunkowe na takich portalach jak: Goldenline oraz LinkedIn.

4. SPOŁECZNY WYMIAR DZIAŁALNOŚCI

Wszystkie spółki Grupy Kapitałowej Banku przywiązują wagę do prowadzenia działalności zgodnie z najwyższymi standardami odpowiedzialności. Odpowiedzialność społeczna oznacza aktywne działanie na rzecz społeczeństwa obywatelskiego w otoczeniu, w którym jednostka prowadzi działalność. W praktyce oznacza skupienie się na obszarach, w których w najbardziej adekwatny sposób można przyczynić się do pozytywnej zmiany społecznej: wspieranie podmiotów o działalności generującej pozytywny wpływ społeczny, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wspieranie edukacji, kultury i sportu, szczególnie w małych społecznościach.

4.1. Wzmacnianie pozytywnego wpływu działalności

Bank rozwija produkty i usługi dla podmiotów prowadzących działalność społecznie użyteczną, jak np. organizacje pozarządowe, ale także realizuje liczne inicjatywy wspierające klientów oraz promujące rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności.

Pakiet Społeczny Lider

Pakiet Społeczny Lider to bezpłatne konto dla organizacji pozarządowych. Wszystkie niezbędne usługi bankowe są bezpłatne, a formalności ograniczone do minimum (jedna umowa na wszystkie produkty). Pakiet zapewnia kompleksową opiekę doradcy bankowego oraz preferencyjne warunki usług pozapakietowych. W okresie od 2012 do końca 2017 roku w ramach Pakietu Społeczny Lider otwarto 14 759 rachunków dla organizacji non-profit. W 2017 roku Bank BGŻ BNP Paribas otrzymał za Pakiet Społeczny Lider, od dziennika „Rzeczpospolita” tytuł Lidera Odpowiedzialnego i Zrównoważonego Rozwoju w kategorii Projekt SMART CSR.

mamBONUS

mamBONUS to programu lojalnościowy, w ramach którego klienci Banku mogą wspierać działania Fundacji BGŻ BNP Paribas. Podczas transakcji finansowych dokonywanych z użyciem karty kredytowej klienci zbierają punkty, które następnie mogą być wymieniane na różne zniżki, nagrody lub vouchery wsparcia uczestników programu stypendialnego Klasa realizowanego przez Fundację Banku.

Biznes Akademia

Biznes Akademia to cykl spotkań skierowanych do małych i średnich przedsiębiorców – zarówno obecnych klientów banku, jak i klientów potencjalnych. Program polega na wspieraniu przedsiębiorców w podnoszeniu ich efektywności na rynkach lokalnych i zagranicznych. Dzięki sesjom plenarnym prowadzonym przez doświadczonych ekspertów, przygotowanym specjalnie z myślą o wyzwaniach MSP, przedsiębiorcy zdobywają wiedzę na temat strategicznego zarządzania firmą. Warsztaty stanowią okazję do sprawdzenia zdobytej wiedzy w praktyce, a także do wymiany doświadczeń z innymi przedsiębiorcami.

W 2017 roku podczas bezpłatnych warsztatów przedsiębiorcy mogli poszerzyć swoją wiedzę m.in. o zagadnienia: możliwości pozyskania kapitału, finansowania o charakterze udziałowym, wpływu ekspansji zagranicznej oraz zmiany priorytetów w opcjach finansowania. Akademia jest miejscem, do którego mogą przyjść właściciele firm, którzy zastanawiają się nad tym, skąd pozyskać dodatkowe środki na rozwój swojego przedsiębiorstwa. W 2017 odbyło się 5 spotkań: w Łodzi, Krakowie, Wrocławiu, Olsztynie oraz Gniewie. W każdym spotkaniu uczestniczyło ok. 30 osób. W trakcie spotkań klienci wykazywali się dużą aktywnością: zadawali pytania i konsultowali się z prelegentami. Program Biznes Akademia będzie kontynuowany. W przyszłości planowane jest stworzenie publikacji papierowej oraz e-booka, które mogłyby jeszcze bardziej przybliżyć klientom tematy poruszane na spotkaniach. Materiały będą dystrybuowane oraz promowane wewnątrz i na zewnątrz banku.

Office Hours

Office Hours to spotkania reprezentantów Banku z przedstawicielami startupów, umożliwiające startupom prezentację swoich rozwiązań bezpośrednio potencjalnym właścicielom biznesowym z Banku. Pracownicy Banku mogą z kolei zapoznać się z nowinkami technologicznymi oraz poznać kulturę przedsiębiorczości panującą w startupach. Na podstawie konkretnych potrzeb biznesowych Bank, we współpracy ze Startberry, wyszukuje startupy oferujące adekwatne rozwiązania. Startberry to wspólny projekt Microsoftu, EY i Senfino – akcelerator startupów i miejsce w Warszawie, w którym startupy mogą dzięki współpracy doskonalić swoje rozwiązania, wymieniać się pomysłami, realizować konferencje oraz hackatony. Office Hours Banku odbywają się w przestrzeni Startberry. Każdy z zaproszonych startupów ma 45 minut na zaprezentowanie swojego rozwiązania. W spotkaniach uczestniczą ze strony banku osoby zaangażowane w dany problem. Dzięki temu następuje obustronny transfer wiedzy.

Efektywność praktyki jest mierzona przez liczbę zgłoszeń. Zwykle Bank dokonuje wyboru spośród kilkunastu firm. Do tej pory Bank prowadził rozmowy z 9 startupami z różnych branż (średnio 3 firmy na jednym Office Hours). Dla Banku jest to doskonała okazja do zapoznania się z najnowszymi rozwiązaniami oferowanymi przez startupy i zastosowanie ich w konkretnych problemach biznesowych. Dla startupów jest to możliwość prezentacji rozwiązania bezpośrednio głównym zainteresowanym oraz zebranie feedbacku od specjalistów w danej dziedzinie. W 2018 roku Bank planuje kontynuować spotkania oraz poszerzyć je o warsztaty z wybranymi firmami.

Rady Klientów MSP

Rady to cykliczne spotkania w Regionach MSP z klientami segmentu ważnymi dla Banku oraz opiniotwórczymi w lokalnych społecznościach. Są organizowane w myśl zasady, że aby biznes mógł się rozwijać oraz odpowiadać na zmieniające się potrzeby klientów, musi być otwarty na dialog z nimi. Celem Rad Klientów jest wypracowywanie idei rozwiązań poprawiających jakość współpracy klientów z Bankiem, wysłuchanie opinii klientów i wykorzystanie ich do budowania przewagi konkurencyjnej Banku. Rady odbywały się w Banku BGŻ przed fuzją prawną, obecnie zostały reaktywowane w Linii Biznesowej MSP. Pierwszy cykl spotkań odbył się jesienią 2016 i wiosną 2017 roku. Kolejna edycja odbyła się jesienią 2017 roku. Założeniem jest spotkanie się z klientami 2 razy w roku. Głównym tematem dyskusji jest „współpraca, obsługa i oferta na styku Klient – Bank”. Spotkania są prowadzone w formie dyskusji moderowanej przez Członka Zarządu z pomocą Dyrektora Regionu oraz Dyrektora z Centrali odpowiedzialnego za obszar podlegający dyskusji.

W 2017 roku odbyło się 13 spotkań w głównych miastach Polski (2 razy w roku w każdym Regionie MSP). W każdym spotkaniu uczestniczyło około 15 klientów. Za każdym razem wnioski klientów były sprawdzane i w części wdrażane. W rezultacie obecnie Bank skraca proces kredytowy.

Konkurs Innowacyjny Klient Banku BGŻ BNP Paribas

Innowacyjny Klient Banku BGŻ BNP Paribas to konkurs, w ramach którego Bank przyznaje cztery nagrody w kategorii Innowacyjność biznesowa oraz dwie w kategorii Innowacyjność społeczna. Celem konkursu jest promowanie innowacyjności jako sposobu nie tylko na sukces przedsiębiorstwa, ale również na sukces społeczności, w której przedsiębiorstwo działa. Innowacyjność biznesowa jest to wdrożenie w przedsiębiorstwie nowych bądź udoskonalonych produktów i usług, wprowadzenie nowego procesu technologicznego lub sposobu dystrybucji, w tym będących wynikiem zastosowanych prac badawczych lub rozwojowych, które finalnie doprowadziły do wzrostu efektywności produkcji. Przez innowację należy rozumieć:

- innowację produktową – zmiany polegające na udoskonaleniu istniejącego lub wprowadzeniu nowego produktu lub usługi; nowy produkt wykazuje istotnie zmienione cechy w zakresie parametrów technicznych, funkcjonalnych, zastosowaniu nowych surowców lub materiałów,
- innowację procesową/technologiczną – zmiana w metodzie produkcji lub świadczeniu usługi oraz sposobie dystrybucji,
- innowację organizacyjną – zmiana w organizacji biznesowych praktyk działalności, organizacji pracy, a także relacjach z innymi podmiotami,
- innowację marketingową – zmiana w dotychczasowych praktykach marketingowych obejmująca zmiany wyglądu produktu, sposobu jego promocji, strategii cenowej i modelu biznesowego.

Innowacyjność społeczna to nowatorski pomysł na rozwiązanie istotnego problemu społecznego w danym środowisku.

Z założenia innowacja społeczna:

- zaskakuje pomysłowością, prostotą i skutecznością;
- jest nowatorskim podejściem zorientowanym na rozwiązanie problemu, oznacza osobiste zaangażowanie, kreatywne poszukiwanie poza schematem i rutyną;
- nie musi być całkowicie nowa, bywa naśladownictwem, twórczą adaptacją znanych rozwiązań;
- nie wymaga wysokich nakładów w stosunku do efektów;
- inspiruje innych do współpracy, daje możliwość wpływu na otoczenie;
- jest łatwa do naśladowania i powielania przez inne osoby w innych miejscach;
- łączy ludzi, których indywidualne zasoby w pracy zespołowej tworzą wartość dodaną;
- przynosi trwałą zmianę, czyli działa po zakończeniu projektu, podnosi jakość życia w szerszym wymiarze niż tylko w zakresie bezpośredniego celu projektu;
- jest korzystna dla bezpośrednich beneficjentów i otoczenia; jest trampoliną do kolejnych pozytywnych zmian i innowacyjnych rozwiązań w lokalnej społeczności.

Nagrody w konkursie są wręczane podczas dorocznej konferencji dla klientów z branży rolno-spożywczej Agrokonferencja. Laureaci są promowani w środowisku, w którym działają. Stanowią inspirację dla innych przedstawicieli sektora Agro. Do kapituły konkursu Bank zaprasza ubiegłorocznych laureatów oraz opiniotwórczych przedstawicieli środowiska.

4.2. Dostępność produktów i usług

Bank stale pracuje nad zwiększaniem dostępności produktów i usług dla klientów starszych oraz z niepełnosprawnościami. W celu adekwatnej diagnozy potrzeb Bank współpracuje z podmiotami eksperckimi, w tym m.in. z Fundacją Integracja. Oddziały Banku są wyposażone w ekrany powiększające oraz ramki do składania podpisu na dokumentach (ułatwienie dla osób z dysfunkcją wzroku). Wszyscy nowozatrudnieni doradcy klienta przechodzą szkolenie z zakresu standardów obsługi klientów starszych i z niepełnosprawnościami. W 2017 roku kontynuowano proces dostosowania do standardów wypracowanych przez Związek Banków Polskich w zakresie strony www (standardy WCAG 2.0) oraz wzmacniano kompetencje jakości obsługi osób z dysfunkcjami w sieci oddziałów detalicznych. Plany na przyszłość obejmują: wdrożenie kolejnych standardów WCAG 2.0, wprowadzenie funkcji głosowych w bankomatach i wpłatomatach oraz uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych przy projektowaniu oddziałów w nowym formacie.

4.3. Zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych

W 2017 roku Bank realizował projekty sponsoringowe i programy o charakterze inwestycji społecznych wspierające kompetencje otoczenia, w którym funkcjonuje instytucja.

Wspierajmy sąsiedzki biznes

Wspierajmy Sąsiedzki Biznes to ogólnopolska kampania skierowana głównie do segmentu małych przedsiębiorstw oraz konsumentów zainicjowana w 2016 roku. Kampania ma charakter akcji społecznej zachęcającej do korzystania z produktów i usług lokalnych firm oraz promującej ideę ważności sąsiedzkiego biznesu w lokalnych społecznościach. W ramach akcji została uaktywniona dedykowana do kampanii strona internetowa www.sasiedzkibiznes.pl, na której zarówno firmy, jak i konsumenci mogli pozyskać informacje o samej akcji oraz korzyściach płynących z udziału w przedsięwzięciu, a także zgłosić swój udział. Druga edycja kampanii została przeprowadzona w maju 2017 r. Wzięło w niej udział blisko 6600 lokalnych firm w ponad 1500 miejscowościach w całej Polsce. Punktem kulminacyjnym był Tydzień Sąsiedzkiego Biznesu zorganizowany w przeddzień Europejskiego Dnia Sąsiada, 29 maja 2017 r. Ambasadorem akcji został Robert Makłowicz. Ponadto w ramach działań skierowanych do segmentu małych przedsiębiorstw, w czerwcu 2017 roku Bank zorganizował cykl bezpłatnych szkoleń dla przedsiębiorców pod nazwą Akademię Sąsiedzkiego Biznesu, które odbyły się w 18 miastach w Polsce. Warsztaty przeprowadzili eksperci Internetowych Rewolucji z Google oraz firmy doradczej Sprawny Marketing. Tematem wiodącym szkoleń były sposoby promowania własnego biznesu w Internecie.

W dwóch edycjach kampanii wzięło udział łącznie 14 100 lokalnych firm z ponad 1 500 miejscowości oraz odbyło się blisko 30 edukacyjnych spotkań dla przedsiębiorców.

Akcja Wspierajmy Sąsiedzki Biznes oraz Akademia Sąsiedzkiego Biznesu są częścią długoterminowej strategii Banku w segmencie Małych Przedsiębiorstw, zgodnie z którą Bank jest bliskim partnerem lokalnych firm i wspiera je w rozwoju biznesu.

Agro na obcasach

Program dedykowany kobietom żyjącym i działającym w sektorze rolnym, pochodzącym z obszarów wiejskich, poprzez który Bank pragnie podkreślić ich osiągnięcia w codziennej pracy na rzecz rozwoju agrobiznesu. Wieloletnie zaangażowanie Banku na rzecz społeczności lokalnych pozwoliło dostrzec rosnącą rolę kobiet mieszkających na terenach wiejskich, które coraz aktywniej i chętniej uczestniczą w podejmowaniu decyzji o kierunku rozwoju prowadzonego biznesu.

W ramach programu Agro na obcasach Bank zaprasza wybrane panie do teatrów oraz filharmonii na specjalne przedstawienia i koncerty, aby mogły – niektóre po raz pierwszy – na chwilę oderwać się od codzienności, spędzić wolny czas w miłej atmosferze oraz poznać inne kobiety prowadzące podobny tryb życia. Każde spotkanie zakończone jest eleganckim poczęstunkiem. Formuła programu umożliwia wymianę doświadczeń w atmosferze kreatywności oraz doświadczeń kulturalno-społecznych. Dzięki spotkaniom i rozmowom w kularach kobiety nawiązują kontakty między sobą, czują się docenione, zauważone i wyróżnione.

W 2017 roku odbyło się 5 spotkań Agro na obcasach: w Olsztynie, Łodzi, Gdańsku, Białymstoku i Kielcach. Wzięło w nich udział ponad 2 800 osób. Nakłady finansowe Banku wyniosły 180 tys. zł. Projekt realizowany w roku 2017 był kontynuacją działania z roku poprzedniego. Projekt spotkał się z bardzo dobrym odbiorem wśród uczestników. Będzie kontynuowany.

Dzieciaki do Rakiet

Dzieciaki do Rakiet to projekt promujący grę w tenisa wśród dzieci. Projekt jest realizowany przez Bank od 2016 roku i składa się z dwóch uzupełniających się części; letnich eventów miejskich oraz programu Tenis na WF-ie. W ramach akcji od czerwca do połowy września 2017 roku w 10 miastach Polski (Warszawa, Wrocław, Sopot, Rzeszów, Kraków, Poznań, Katowice, Toruń, Olsztyn, Lublin) zorganizowano eventy, podczas których doświadczeni trenerzy i animatorzy uczyli dzieci w wieku 5-12 lat grać w tenisa. Na placach i rynkach miast powstały mobilne miasteczka tenisowe składające się z 6 minikortów tenisowych, uzupełnionych o strefę zabaw dla dzieci. Każde dziecko mogło zagrać sprzętem tenisowym dostosowanym do swojego wieku, pod okiem profesjonalnych trenerów tenisa. Jesienią rozpoczęła się akcja w szkołach podstawowych, podczas lekcji wychowania fizycznego. W programie Tenis na WF-ie bierze udział 50 szkół wyłonionych w drodze konkursu. Nauczyciele wychowania fizycznego zostali przeszkoleni przez instruktorów Polskiego Związku Tenisowego pod kątem wprowadzania elementów tenisa na swoich lekcjach, a szkoły otrzymały niezbędny sprzęt tenisowy. Zakończeniem akcji będzie międzymiastowy turniej tenisowy w czerwcu 2018 roku, który wyłoni pierwszych triumfatorów ogólnopolskiej akcji Dzieciaki do Rakiet. Ambasadorami akcji są reprezentanci Polski w Davis Cup i Fed Cup oraz Mariusz Fyrstenberg i Tomasz Zimoch.

W 2017 roku w programie eventów wzięło udział 3 tys. dzieci grających, a około 2,5 tys. dzieci korzystało ze strefy zabaw. W projekcie szkolnym udział wzięło 50 szkół podstawowych (klasy I-IV). Poniesione nakłady finansowe to kwota 1,92 mln zł.

4.4. Wolontariat i zaangażowanie społeczne pracowników

Bank BGŻ BNP Paribas oferuje pracownikom wiele form zaangażowania społecznego. Pracownicy aktywnie angażują się w wolontariat pracowniczy, ale również włączają się w realizację programów Fundacji, uczestniczą w programie Wspieram cały rok, corocznych akcjach organizowanych przez Fundację (np. Krwinka, Dobre Kilometry) oraz różnorodnych działaniach społecznych podejmowanych z inicjatywy Biura Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, Fundacji lub samych pracowników.

Program Grantów Lokalnych

Program Grantów Lokalnych to realizowany od 2011 r. przez pracowników Banku model wsparcia darowiznami działalności społecznej prowadzonej lokalnie przez małe organizacje pozarządowe. Celem programu jest podnoszenie jakości życia społeczności lokalnych i umacnianie pozycji organizacji jako wiarygodnego partnera lokalnego. Bardzo często efektem tak zapoczątkowanej relacji jest długofalowa współpraca między Bankiem a lokalnym podmiotem. Pracownicy przekazują granty przyznane przez Bank dla wybranych organizacji społecznych, które działają aktywnie na rzecz realnej zmiany społecznej. Do 7. edycji Programu wpłynęło 71 wniosków. Dofinansowanie – w kwocie do 5 000 zł – przyznano 27 lokalnym projektom. W ciągu 7 lat programu przekazano łącznie darowizny o wartości ponad 1 mln zł.

Wolontariat pracowniczy

Motto programu wolontariatu pracowniczego w Banku, koordynowanego przez Biuro Społecznej Odpowiedzialności Biznesu przy wsparciu Fundacji BGŻ BNP Paribas, brzmi: „Możesz na mnie polegać”. Program jest realizowany systemowo – obejmuje edukację, tworzenie różnorodnych możliwości działania oraz merytoryczne i finansowe wsparcie dobrych pomysłów pracowników Banku.

Każdemu pracownikowi przysługują 2 dni wolne na działania wolontariackie w ciągu roku. Pracownik może zaangażować się w wolontariat indywidualny (działania o charakterze kompetencyjnym, akcyjnym na rzecz wybranej przez siebie organizacji społecznej, a także udział w projekcie BAKCYL) i zespołowy (działania organizowane przez grupę pracowników z inicjatywy własnej oraz w ramach realizacji projektów koordynowanych przez Biuro Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i Fundację BGŻ BNP Paribas).

W 2017 roku we wszystkie te działania zaangażowało się łącznie 1 113 osób zatrudnionych w Banku, a 594 bankowych wolontariuszy przepracowało 5 004 godziny, w tym:

- 182 pracowników włączyło się w wolontariat indywidualny i wsparło wybraną przez siebie organizację społeczną;
- 46 wolontariuszy projektu BGŻ BNP Paribas przeprowadziło ponad 152 lekcji dla ponad 3 500 uczniów w ramach projektu BAKCYL. BAKCYL to sektorowa inicjatywa Warszawskiego Instytutu Bankowości, w ramach której pracownicy banków wcielają się w rolę trenerów-wolontariuszy i prowadzą zajęcia na temat finansów dla młodzieży ze szkół podstawowych, gimnazjalnych i średnich;

- 366 pracowników uczestniczyło w wolontariacie zespołowym. 116 spośród nich zrealizowało 26 autorskich projektów adresowanych do ponad 2639 beneficjentów w ramach V edycji Konkursu na najlepsze projekty społeczne (konkurs grantowy dla pracowników Banku z całej Polski). Inicjatywy te zostały wyłonione spośród 52 nadesłanych wniosków. Zwycięzcy Konkursu otrzymują środki na realizację swoich pomysłów na pomoc społeczną w środowiskach, w których żyją i pracują oraz merytoryczne wsparcie Biura Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i Fundacji. Od 2011 roku ponad 450 pracowników zrealizowało 97 autorskich projektów wolontariackich we współpracy z lokalnymi organizacjami.

4.5. Działalność Fundacji Banku

Bank prowadzi działalność filantropijną głównie poprzez Fundację BGŻ BNP Paribas. *Misją Fundacji jest odpowiedzialne inwestowanie w ludzi, pomysły i projekty. Poprzez prowadzenie i wspieranie nowatorskich inicjatyw w dziedzinie edukacji, kultury i solidarności społecznej – inspirujemy oraz tworzymy stymulujące warunki rozwoju, by wspólnie budować społeczeństwo obywatelskie.* Fundacja od 2006 roku prowadzi działalność społecznie użyteczną w zakresie edukacji, solidarności społecznej oraz kultury. Działania te mają charakter inwestycji społecznych rozwiązujących ważne lokalne problemy i wspierających rozwój społeczeństwa obywatelskiego. W ramach celów statutowych Fundacja prowadzi programy autorskie oraz wspiera wybrane projekty i organizacje odgrywające istotną rolę w budowaniu oraz utrzymywaniu społeczeństwa obywatelskiego. Koordynuje także inicjatywy i akcje włączające pracowników Banku BGŻ BNP Paribas w rozwiązywanie ważnych problemów społecznych.

Programy Fundacji Banku

- **Program stypendialny Klasa**

Najważniejszym przedsięwzięciem Fundacji BGŻ BNP Paribas jest autorski program stypendialny Klasa, wielokrotnie wyróżniany jako jeden z najbardziej efektywnych programów edukacyjno-stypendialnych w Polsce. Zewnętrzna ewaluacja w 2016 roku pokazała, że Klasa to kompleksowy i wyjątkowo skuteczny program stypendialny. Celem Programu jest wsparcie uzdolnionej młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej i pochodzącej z małych miejscowości, poprzez umożliwienie im nauki w renomowanych liceach w 5 miastach akademickich: w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Gdyni i Szczecinie. W 2017 roku Fundacja rozpoczęła XV edycję Klasy, przyjmując do Programu 40 nowych stypendystów. Od 2003 r. wsparcie otrzymało już 700 absolwentów gimnazjum, a na ich stypendia przeznaczono blisko 20 mln zł.

- **Agrotalenty**

Od 2012 roku Fundacja realizuje drugi autorski program stypendialny - Agrotalenty. W ramach tego Programu przyznaje stypendia laureatom ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych oraz stypendia pomostowe dla najlepszych studentów kierunków rolniczych. Celem Programu jest doskonalenie wiedzy i umiejętności młodzieży oraz odpowiednie przygotowanie do przyszłego zawodu, a pośrednio – rozwój polskiej wsi oraz wzrost innowacyjności i modernizacja rolnictwa. Od 2012 roku wsparcie w ramach Agrotalentów otrzymało 270 młodych talentów rolniczych. W 2017 roku, w ramach VI edycji Programu, Fundacja przyznała stypendia 50 uczniom i studentom.

- **Program edukacyjny Dream Up**

Od września 2015 roku Fundacja realizuje 3-letni program Dream Up, w ramach którego poprzez zajęcia muzyczne z profesjonalistami wspiera rozwój dzieci i młodzieży z ognisk wychowawczych na warszawskiej Pradze. Inicjatywa realizowana jest we współpracy z Fundacją Muzyka jest dla wszystkich, Towarzystwem Przyjaciół Dzieci, Centrum Wspierania Rodzin oraz Centrum Promocji Kultury Praga Południe. Obejmuje działania z zakresu edukacji muzycznej, w tym regularną grę na instrumentach najbardziej zainteresowanych i zmotywowanych uczestników. Poprzez aktywność muzyczną połączoną z pracą wychowawczą blisko 100 podopiecznych TPD i CWR uczy się wzajemnego szacunku, rozwija kreatywność i kompetencje kulturowe oraz wzbogaca osobowość i buduje harmonię emocjonalną.

Dream Up jest programem Grupy BNP Paribas realizowanym obecnie w 26 krajach, zainicjowanym i finansowanym przez Fondation BNP Paribas we Francji. U jego podstaw leży solidarność z grupami defaworyzowanymi oraz idea edukacji przez sztukę skierowaną do młodych ludzi w trudnej sytuacji życiowej.

- **Program Wspieram cały rok**

Dobrowolne odpisy od pensji – to proste i wygodne narzędzie filantropii indywidualnej oraz odpowiedź na potrzeby organizacji pozarządowych (systematyczne wsparcie finansowe). Od października 2017 roku każdy pracownik Banku BGŻ BNP Paribas może złożyć deklarację comiesięcznego odpisu od pensji określonej przez siebie kwoty na jeden z dwóch celów: Organizację Roku wybieraną przez pracowników w corocznym głosowaniu

lub na dodatkowe wsparcie stypendystów programu Klasa Fundacji BGŻ BNPP. Darczyńca może przekazywać swoje wpłaty na oba cele lub wskazać jeden z nich. Pierwszą organizacją roku, którą wybrali pracownicy, jest Stowarzyszenie Mali Bracia Ubogich opiekujące się samotnymi osobami starszymi.

Programy partnerskie

- **English Club**

Projekt English Club – to wynik partnerstwa międzysektorowego: zaangażowania firmy JMP Flowers, klienta Banku BGŻ BNP Paribas, lokalnej organizacji społecznej Towarzystwo Przyjaciół Stężycy oraz Fundacji BGŻ BNP Paribas w rozwój edukacji w rodzimej miejscowości klienta. W odpowiedzi na potrzeby lokalnej społeczności zorganizowano tam zajęcia z języka angielskiego dla uczniów gimnazjum. Celem inicjatywy było wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży poprzez stworzenie im możliwości doskonalenia niezbędnych kompetencji językowych. W trakcie roku szkolnego blisko 30 uczniów uczestniczy w zajęciach elearningowych wspieranych przez lekcje tradycyjne oraz wycieczki. Szczególny nacisk kładziony jest na rozwijanie praktycznych umiejętności językowych i komunikacyjnych. Najbardziej zmotywowani uczestnicy projektu mają szansę na udział w letnim obozie językowym.

- **Spotkania z muzyką**

Fundacja BGŻ BNP Paribas od 2011 roku wspiera edukacyjne działania Filharmonii Narodowej w ramach cyklu koncertów wyjazdowych Spotkania z Muzyką. Filharmonia dociera do dzieci i młodzieży szkolnej na terenie 7 województw i prezentuje muzykę w znakomitym wykonaniu, opatrzoną komentarzem słownym wyjaśniającym najmłodszym tajniki sztuki dźwięków. Dzięki temu uczniowie z małych ośrodków i utrudnionym dostępem do kultury wysokiej otrzymują możliwość systematycznego kontaktu z muzyką klasyczną i szansę rozwoju nowych pasji. W sezonie 2016/2017 w spotkaniach wzięło ponad 300 000 słuchaczy.

- **Szalone Dni Muzyki**

Zgodnie z ideą upowszechniania dostępu do kultury i sztuki Fundacja BGŻ BNP Paribas w 2017 roku po raz trzeci została partnerem festiwalu *Szalone dni muzyki* organizowanego w dniach 29 września-1 października w Warszawie przez Orkiestrę Sinfonia Varsovia. Była to 8. polska edycja międzynarodowego festiwalu La Folle Journé popularyzującego muzykę klasyczną na całym świecie. Dzięki bardzo niskim cenom biletów i zróżnicowanemu programowi w koncertach wzięło udział blisko 40 000 osób. Wydarzenie finansowo wsparła Fondation BNP Paribas.

Cykliczne akcje społeczne w Banku BGŻ BNP Paribas

- **Dobre Kilometry**

Projekt organizowany są przez Fundację corocznie od 2015 roku. W ramach akcji pracownicy Banku BGŻ BNP Paribas oraz ich najbliżsi przez jeden miesiąc zliczają kilometry przemierzone podczas różnych aktywności sportowych: biegania, nordic walking, jazdy na rowerze lub rolkach, aby wspólnymi siłami pokonać określony dystans. Kilometry przeliczane są następnie na środki finansowe i przekazywane na wybrany przez pracowników szczytny cel. W 2017 roku zebrane w ten sposób fundusze zostały przekazane Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę.

- **Akcja Krwinka**

Fundacja i Bank BGŻ BNP Paribas od 2011 roku wspierają kampanię „Twoja krew – moje życie”, organizując we współpracy z Regionalnymi Centrami Krwiodawstwa coroczną **akcję Krwinka**. Pracownicy z trzech Biur Centrali (Warszawa Kasprzaka, Warszawa Suwak oraz Kraków Awatar) mogą oddać krew oraz zarejestrować się w bazie dawców szpiku w specjalnie przystosowanych ambulansach. W tegorocznej edycji Krwinki wzięło udział 118 pracowników, dzięki którym zebrano 32 litry krwi.

Członkostwo Fundacji BGŻ BNP Paribas w koalicjach i partnerstwach

- **Członkostwo w Forum Darczyńców (od 2009)**

Forum Darczyńców w Polsce stawia sobie za cel prowadzenie działalności edukacyjnej i badawczej w zakresie materialnego i niematerialnego wspierania działań społecznie użytecznych. Członkostwo Fundacji w Forum Darczyńców to przede wszystkim potwierdzenie celowości i przejrzystości prowadzonych działań. Stwarza też możliwości aktywnego udziału w pracach Forum, a przez to wywieranie wpływu na kształt i rozwój polskiego sektora organizacji pozarządowych oraz podejmowanych przez nie inicjatyw. W 2017 roku Fundacja brała udział w projekcie „Działamy dla zmiany” współtworząc wraz z innymi członkami "Standardy mierzenia efektów działań społecznych".

- **Partnerstwo przy edukacyjnym projekcie BAKCYL** - Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży (od 2013 roku) koordynowanym przez Warszawski Instytut Bankowości.
- **Partnerstwo przy Programie Stypendiów Pomostowych** (od 2013 roku) realizowanym przez Fundację Edukacyjną Przedsiębiorczości.
- **Coroczny partner Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych** (od 2012 roku) organizowanej przez 8 najlepszych rolniczych uczelni wyższych.

Spółki TFI BGŻ BNPP oraz BNP Paribas BNP PARIBAS GSC nie realizowały w 2017 roku własnych działań sponsoringowych i projektów CSR – w zależności od potrzeb i możliwości operacyjnych zaangażowane były w działania realizowane przez Bank. Spółka BNP Paribas Leasing Solutions jest włączona w działalność CSR spółki BPLG Lease Group, która zgodnie z polityką Grupy BNPP prowadzi działania aktywizujące pracowników i angażujące ich m.in. we współpracę ze społecznościami lokalnymi.

5. WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

Wszystkie spółki Grupy Kapitałowej Banku BGŻ BNP Paribas przywiązują wagę do odpowiedzialnego zarządzania wpływem na środowisko naturalne i podejmowania długofalowych inicjatyw na rzecz minimalizacji skutków zmian klimatycznych.

5.1. Zarządzanie obszarem

Minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko Bank BGŻ BNP Paribas realizuje poprzez trzy wymiary:

- ograniczanie negatywnego wpływu działalności operacyjnej i promocję ekopostaw wśród pracowników,
- odpowiedzialne finansowanie gospodarki i klientów,
- współpracę i zaangażowanie w inicjatywy międzysektorowe.

Bank podejmuje działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym, poprzez: ograniczanie emisji CO₂ z podstawowej działalności operacyjnej; odpowiedzialne finansowanie gospodarki – stosowanie monitoringu CSR w procedurach dotyczących sektorów wrażliwych oraz oferowanie produktów i usług wspierających klientów w przejściu na gospodarkę niskoemisyjną. Bank wspiera również przedsięwzięcia służące podnoszeniu efektywności energetycznej oraz zwiększaniu udziału odnawialnych źródeł energii w bilansie energetycznym Polski. Spółka jest liderem finansowania biogazowni rolniczych (ok. 60 proc. rynku) i należy do grona trzech banków finansujących największą liczbę małych i średnich projektów wiatrowych.

Spółki TFI BGŻ BNPP oraz BNP Paribas GSC wynajmują powierzchnię biurową od Banku, a w związku z tym korzystają z rozwiązań i dobrych praktyk w zakresie administracji i ograniczania negatywnego wpływu działalności wdrażanych przez Bank. Spółka BNP Paribas LSS minimalizuje wpływ działalności na środowisko naturalne m.in. poprzez zastosowanie Procedury użytkowania samochodów służbowych określającej limity emisji CO₂. Spółka wdrożyła również Procedurę dotyczącą korzystania ze sprzętu elektronicznego, której celem jest zmniejszenie emisji dwutlenku węgla przez sprzęty oraz instalacje firmowe. Dokument wskazuje proste do wdrożenia praktyki dotyczące korzystania z komputerów stacjonarnych, laptopów, drukarek, ładowarek do telefonów oraz innych sprzętów i instalacji emitujących dwutlenek węgla, m.in. wyłączania klimatyzacji na koniec dnia pracy, niepozostawiania urządzeń, które nie będą używane w najbliższym czasie, w trybie czuwania, w którym również pobierana jest energia.

5.2. Ograniczanie negatywnego wpływu działalności

Bank od lat prowadzi działania na rzecz redukcji emisji CO₂ w swojej działalności operacyjnej i mierzy rok do roku efektywność realizowanych działań.

Carbon Reduction 2020

W roku 2017 Bank przyłączył się do globalnego programu Grupy BNPP – Carbon Reduction 2020 i przyjął cel redukcji emisji CO₂ na pracownika o 25 proc. do roku 2020 (w porównaniu z rokiem bazowym 2012). W tym celu Bank prowadzi politykę promowania efektywności energetycznej poprzez m.in. minimalizowanie zużycia energii, minimalizowanie liczby

podróży służbowych, stopniowe wprowadzanie samochodów hybrydowych do floty, projekt przyjaznego środowiska nowego budynku centrali, ekoinicjatywy dla pracowników: Dni CSR, Dzień bez samochodu, Dobre Kilometry, pilotaż aut hybrydowych, Akademia Bezpiecznej Jazdy. Efektywność tej praktyki jest mierzona przez poziom emisji CO₂ na pracownika. Plany Banku na 2018 rok zakładają kontynuację oraz wzmocnienie istniejących projektów, a dzięki temu dalszą redukcję emisji. Realizowany przez Bank BGŻ BNPP Program Carbon Reduction 2020 jest elementem działań Grupy BNP Paribas w zakresie Carbon Neutral, dzięki którym na koniec 2017 roku osiągnięto neutralną emisję dwutlenku węgla w prowadzonej działalności. Od 2012 roku łącznie spółki Grupy BNP Paribas ograniczyły bezpośrednio emisję CO₂ o 15 proc. w przeliczeniu na pracownika.

Oszczędność zasobów

Budynki Banku wyposażone są w oświetlenie i klimatyzację odpowiadające proekologicznym standardom. Dodatkowo, wprowadzone zostały modyfikacje obejmujące m.in.: systemy oznakowania placówek Banku poprzez zastąpienie dotychczas stosowanych świetlówek bardziej przyjaznymi środowisku diodami LED, wdrożenie systemu czasowej pracy oświetlenia, wentylacji i klimatyzacji w budynkach Centrali Banku oraz sterowanie zegarami astronomicznymi reklam zewnętrznymi, które świecą od zmierzchu do godz. 23 i od godz. 5 do świtu. Używane w Banku urządzenia oraz sprzęt komputerowy należą do klasy wysoko energooszczędnych, a systematyczna wymiana sprzętu w Centrum Przetwarzania oraz zastosowanie techniki wirtualizacji, umożliwiającej bardziej efektywne wykorzystanie zasobów informatycznych, przyczyniają się do zmniejszenia zużycia energii.

W 2017 dzięki zakupom energii ze źródeł odnawialnych nastąpiła redukcja emisji CO₂ o 6 769 ton.

W biurach Banku wdrażane są konkretne rozwiązania dotyczące zmniejszania wykorzystywania wody. Prowadzony jest stały monitoring stanu zastosowanych urządzeń hydraulicznych – używane przez bank posiadają mechanizmy kilkakrotnie zmniejszające zużycie wody. Tam, gdzie to możliwe, promowane jest mycie naczyń w zmywarce. Dodatkowo, używane w banku sprzęty dają możliwość zastosowania ekologicznych programów zmywania. **W 2017 roku zredukowano zużycie wody o 72,54 m³ w porównaniu do roku poprzedniego.**

Tabela 8. Zużycie energii, wody oraz emisje w 2017 roku

Łącznie: Bank BGŻ BNPP, TFI BGŻ BNPP, BNP Paribas GSC*	
Zużycie energii**	52 703 668 kWh
Zużycie wody (w m ³)	73 263,67 m ³
Emisja CO ₂ ***	16 122 t
Zużycie papieru do urządzeń drukujących	272,3 t

* Spółki TFI BGŻ BNPP oraz BNP Paribas BNP Paribas GSC są podnajemcami powierzchni od Banku, w związku z tym zużycie mediów przez spółki jest wliczone w zużycie Banku. Spółka BNP Paribas Leasing Services Sp. z o.o. wchodzi w skład Grupy Leasing Solutions, w związku z tym wynajmuje powierzchnie wspólną razem z innymi spółkami Grupy, zużycie mediów i papieru rozliczane jest wspólnie w ramach spółek Grupy Leasing Solutions.

** Liczone jako zużycia energii elektrycznej, gazu, oleju opałowego (w tym na potrzeby ogrzewania).

***Wartość emisji wyliczono na bazie danych dotyczących zużycia energii elektrycznej i ciepłej.

W budynkach centrali Banku działa system druku podążającego (Follow Me Printing) pozwalający na odbieranie swojego wydruku na dowolnej drukarce zainstalowanej w budynkach w Warszawie i Krakowie, posiadającej czytnik kart. Stosowany jest również papier ekologiczny o obniżonej gramaturze.

Spółki Grupy Banku BGŻ BNPP zachęcają pracowników i klientów do drukowania tylko niezbędnych materiałów i korzystania z dokumentów w formie elektronicznej. Wdrażają zasady dotyczące elektronicznej dystrybucji korespondencji oraz pracy na dokumentach elektronicznych zapisanych na zasobach sieciowych w celu ograniczenia użycia papieru. Podejmowane są też inicjatywy z zakresu budowania świadomości ekologicznej wśród pracowników w celu poszanowania i dbałość o rozsądne użytkowanie zasobów biurowych.

Eko-Flota

Eko-flota to szereg inicjatyw Banku związanych z minimalizowaniem negatywnego wpływu na środowisko samochodów służbowych wykorzystywanych przez pracowników do realizacji zadań służbowych. W ramach projektu Bank wprowadził do floty samochody hybrydowe. Auta te zostały delegowane w szczególności do miast, w których

najczęściej występuje zjawisko smogu. Ponadto podejmowana jest inicjatywa związana z zastąpieniem samochodów służbowych zakładającą korzystanie z opcji car-sharing (auta na minuty) dostępnej w wielu miastach wojewódzkich. Pilotaż tego rozwiązania prowadzony jest w Krakowie i Warszawie. Dodatkowo, w ramach dni CSR przeprowadzono kampanię edukacyjną związaną z samochodami hybrydowymi i umożliwiono pracownikom Banku testowanie tych samochodów przez okres 2 miesięcy.

Efektywność praktyki była mierzona poprzez wskaźniki twarde, jak poziom emisji CO₂ samochodów hybrydowych w porównaniu z innymi samochodami, a także wskaźniki miękkie, jak zadowolenie pracowników i ich zainteresowanie rozwiązaniami ekologicznymi. Korzyści płynące z programu Eko-Flota to redukcja emisji CO₂, poprawienie komfortu pracy (samochody hybrydowe są lepiej wyposażone, posiadają automatyczną skrzynię biegów), a także dostęp do nowych rozwiązań – możliwość wypożyczenia aut w dowolnym miejscu i czasie, a także rezerwacja, otwieranie i zamykanie samochodu przy użyciu smartfona. Program jest realizowany w partnerstwie z firmami: Arval Service Lease Polska, Traficar oraz Toyota Motor Poland. W przyszłości Bank planuje poszerzyć pulę samochodów hybrydowych (w I kwartale 2018 roku o 30 aut), rozszerzyć pilotaż car-sharing oraz kontynuować akcji edukacyjnej.

Akademia Bezpiecznej Jazdy

W celu poprawy efektywnego i ekologicznego wykorzystywania samochodu w codziennej pracy, poprawy bezpieczeństwa kierowców, zmniejszenia zużycia paliwa oraz szkodowości pojazdów służbowych, Bank wprowadził dla użytkowników samochodów służbowych szkolenie „Akademia Bezpiecznej Jazdy Banku BGŻ BNP Paribas”. Pracownicy banku nie będący użytkownikami samochodów służbowych mają możliwość uczestniczenia w szkoleniu z bezpiecznej jazdy stając się laureatami konkursu odbywającego się co miesiąc, uwzględniającego pytania z zakresu wiedzy o bezpiecznej jeździe, prawa ruchu drogowym oraz regulacji wewnętrznych dotyczących użytkowania samochodów służbowych w Banku.

W wyniku szkoleń zwiększyła się świadomość uczestników szkoleń w kwestii zachowania bezpieczeństwa na drodze, efektywnych technik prowadzenia auta, szkodowość floty. W 2017 r. przeszkolono przeszło 300 pracowników, co stanowiło 30 proc. użytkowników służbowej floty. Na 2018 r. zaplanowane są 22 szkolenia, na których przeszkolonych zostanie łącznie kolejnych 300 kierowców.

Promowanie eko postaw

Regularnie podejmowane są przedsięwzięcia, mające na celu podnoszenie świadomości pracowników nt. indywidualnego wpływu na otoczenie, np. **Dzień bez Samochodu**.

- **Promocja eko transportu.** Bank BGŻ BNP Paribas promuje rower jako ekologiczny środek transportu w codziennych dojazdach do pracy. To stały element polityki społecznej odpowiedzialności biznesu spółki. Pracownicy mają do dyspozycji w centrali strzeżony parking rowerowy i prysznice. Klienci i pracownicy w oddziałach banku mają dostęp do stojaków rowerowych przed większością placówek.
- **Odpowiedzialne planowanie podróży służbowych.**
Staramy się być mobilni i w zgodzie ze środowiskiem poprzez m.in. odpowiedzialne planowanie wyjazdów służbowych, dostępność tele- oraz wideokonferencji oraz ograniczanie wyjazdów szkoleniowych poprzez prowadzenie szkoleń e-learningowych.
- **Miesiąc CSR.** Z myślą o swoich pracownikach Bank organizuje Dni CSR pod hasłem „Jesteśmy CSR”, podczas których edukuje, jak drobne zmiany codziennych nawyków mogą wpływać nie tylko na kondycję środowiska naturalnego, ale i lepszą jakość życia każdego pracownika. W 2017 roku zrealizowano III edycję Dni CSR, podczas których przez cały miesiąc prezentowano różne inicjatywy związane z odpowiedzialnością obywatelską, gospodarczą, środowiskową i społeczną. W ramach akcji prezentowano pracownikom tematykę pozytywnego wpływu odpowiedzialnego finansowania, well-being, zorganizowano spotkanie z Jurkiem Owsiakiem, który opowiadał o sile napędowej wolontariatu; zbierano fundusze na wsparcie dzieci z Ukrainy, zliczano rowerowe kilometry, a także przybliżano pracownikom zagadnienia zrównoważonego rozwoju.
- **Pasieka na dachu Centrali.** Z myślą o miejskim ekosystemie w ramach Dni CSR we współpracy z firmą Pszczelarium zorganizowano na dachu Centrali Banku w Warszawie Pasiekę pod gwiazdami składającą się z czterech uli. Dzięki pszczołom Bank może przeprowadzać pszczele warsztaty, w przyszłości będzie mógł pozyskiwać własny miód, a przede wszystkim jest w stanie zadbać o rośliny na pobliskich działkach, w parkach i ogrodach. Stworzenie przyjaznych dla owadów warunków przekłada się na zwiększenie plonów na okolicznych uprawach, wpływa na jakość owoców i nasion roślin, w efekcie **zwiększając bioróżnorodność w środowisku naturalnym**.

5.3. Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym

Bank stale rozwija ofertę produktów i usług wspierających klientów w przechodzeniu na gospodarkę niskoemisyjną, angażuje się w konsultacje i działania służące podnoszeniu efektywności energetycznej oraz zwiększaniu udziału OZE (odnawialnych źródeł energii) w bilansie energetycznym Polski.

Razem na rzecz klimatu

Eksperti banku uczestniczą w pracach m.in. Rady OZE przy Konfederacji Lewiatan, opiniującej regulacje prawne i dokumenty strategiczne dotyczące polityki energetycznej i klimatycznej Polski oraz UE. Uczestniczą także w pracach specjalnej grupy roboczej przy Związku Banków Polskich poświęconej finansowaniu w kontekście Ustawy o odnawialnych źródłach energii.

W lipcu 2017 Bank został członkiem wspierającym **Polskiego Stowarzyszenia Rolnictwa Zrównoważonego ASAP**. W ramach współpracy Bank propaguje ideę rolnictwa zrównoważonego wśród swoich klientów. M.in. poprzez umieszczenie artykułu na ten temat w „Agro Kurierze” – gazecie dla Rolników wydawanej 2 razy do roku w nakładzie ok. 50 000 egz. Bank uczestniczy również merytorycznie w tworzeniu materiałów szkoleniowych z zakresu finansowania w zrównoważonych gospodarstwach.

Finansowanie ekologicznych inwestycji:

- **Odnawialne źródła energii**

Od 2008 r. Bank finansuje małe i średnie projekty OZE: wiatrowe biogazownie rolnicze, małe elektrownie wodne oraz instalacje fotowoltaiczne. Bank specjalizuje się w finansowaniu projektów realizowanych przez małe i średnie podmioty, w tym rolników. Specjalnie powołany bankowy zespół ekspertów ds. OZE i AGRO wspiera klientów, którzy planują przedsięwzięcia proekologiczne oraz sprzyjające zrównoważonej gospodarce i transformacji energetycznej polskiej gospodarki. Podmioty prowadzące lub podejmujące działalność w zakresie wytwarzania energii z OZE mogą skorzystać z dedykowanego Kredytu Zielona Energia, a w przypadku projektów współfinansowanych dotacjami ze środków Unii Europejskiej (i krajowych) lub pożyczkami preferencyjnymi (np. NFOSiGW) – także z Kredytu Unia+.

Bank osiągnął znaczącą pozycję na rynku finansowania biogazowni. 19 z 95 biogazowni rolniczych zarejestrowanych w Polsce w latach 2008-2017 zostało sfinansowanych przez BGŻ BNP Paribas.

Ponadto w ramach współpracy z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju w oparciu o Program Finansowania Rozwoju Energii Zrównoważonej w Polsce Bank oferuje klientom EKO Leasing PoSEFF - atrakcyjny leasing z Premią Ekologiczną.

- **Fotowoltaika dla prosumentów**

W 2017 roku Bank we współpracy z wybranymi partnerami z branży fotowoltaicznej wprowadził kredyt ratalny na finansowanie ekologicznych źródeł energii. Oferta skierowana jest do klientów detalicznych i umożliwia sfinansowanie nawet w 100 proc. zakupu systemów: instalacji fotowoltaicznych, podgrzewaczy wody, pomp ciepła, rekuperatorów, elektrowni przydomowych wiatrowych. W ramach pakietu klientom oferowane są dwa modele finansowania; kredyt dostępny do 84 lub do 120 miesięcy. Maksymalna kwota, którą może uzyskać kredytobiorca na instalacje fotowoltaiczne, wynosi 60 000 zł. Klient ubiegający się o kredyt na sfinansowanie ekologicznych źródeł energii powinien dołączyć do wniosku kredytowego: umowę, kosztorys lub projekt instalacyjny z wymienionymi kosztami jako uzasadnienie wysokości wnioskowanego kredytu. W 2017 roku nawiązano współpracę z 65 partnerami, w tym z czterema wiodącymi na rynku podmiotami zajmującymi się sprzedażą i montażem wysokiej jakości instalacji fotowoltaicznych: Foton Technik, Geo Solar, HelioExperts oraz Soon Energy. Planowane jest poszerzanie grona partnerów. W 2017 roku sfinansowano kredyty na łączną kwotę 3 999 349 zł.

- **Kredyty termomodernizacyjne dla wspólnot mieszkaniowych**

W styczniu 2017 roku Bank nawiązał współpracę z BGK w kwestii Funduszu Termomodernizacji i Remontów dotyczącą oferty kredytów termomodernizacyjnych dla Wspólnot Mieszkaniowych. W ramach oferty Bank oferuje dwa produkty z premią z BGK: kredyt termomodernizacyjny lub kredyt remontowy. Wspólnota, która zgłasza się do Banku z wnioskiem o kredyt, po uzyskaniu decyzji pozytywnej i podpisaniu z Bankiem umowy, może uzyskać z BGK wsparcie w postaci premii o wartości ok. 20 proc. kwoty kredytu. Decyzja BGK podejmowana jest po weryfikacji zakresu inwestycji, tj. termomodernizacji. BGK wypłaca premię na rachunek Banku, spłacając część kapitału.

6. PODSUMOWANIE

Nagrody i wyróżnienia otrzymane w 2017 roku przez Bank BGŻ BNP Paribas:

- 6 grudnia w konkursie „Responsible Business Awards 2017” Bank został laureatem w kategorii „Odpowiedzialna Firma Roku”.
- 6 grudnia Bank został nagrodzony w konkursie **”Lider współodpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju”** organizowanym przez dziennik „Rzeczpospolita”.
- 24 listopada w XVIII edycji programu „Bank Przyjazny dla Przedsiębiorców” Bank otrzymał Nagrodę Główną i Złotą Statuetkę w kategorii „Bank uniwersalny” oraz tytuł „Bankowy Lider Jakości 2017”. Bank został nagrodzony również Diamentową Statuetką.
- 14 listopada w konkursie „Siła Przyciągania” Bank otrzymał wyróżnienie w kategorii najlepsza inicjatywa „out of the box” za kampanię „Wirtualne Dni Otwarte”.
- 19 października Bank otrzymał statuetkę w kategorii „Najlepsze działanie digital” za wydarzenie „Wirtualne Dni Otwarte” w konkursie Employer Branding Stars. 20 czerwca Bank BGŻ BNP Paribas zajął trzecie miejsce w plebiscycie „Gazety Bankowej” „Najlepszy Bank 2017”, w kategorii dla Najlepszych Dużych Banków Komercyjnych.
- 8 czerwca Bank zajął trzecie miejsce w kategorii „Tempo rozwoju”, w III edycji rankingu „Gwiazdy Bankowości”, organizowanym przez „Dziennik Gazetę Prawną” i PwC w roli partnera merytorycznego.
- 11 maja Bank został jednym z laureatów IX Rankingu Odpowiedzialnych Firm publikowanego przez „Dziennik Gazetę Prawną”. Bank zajął pierwsze miejsce na poziomie „kryształowym”, przyznawane firmom, które koncentrują się na doskonaleniu swoich relacji z interesariuszami.
- 26 kwietnia Bank otrzymał po raz trzeci Srebrny Listek CSR Polityki, przyznawany przez redakcję tygodnika „Polityka” wspólnie z firmą doradcą Deloitte firmom zaangażowanym i odpowiedzialnym społecznie.
- 14 marca Bank zajął ponownie pierwsze miejsce w drugiej edycji rankingu Bank Najlepszy dla Rolnika 2017 przygotowanym przez agencję badawczą Martin&Jacob.
- 9 lutego Bank uzyskał tytuł Top Employer Polska 2017, za zgodną z najlepszymi praktykami na rynku politykę personalną.

Raportowanie pozafinansowe

Od 2010 roku Bank zbiera dane pozafinansowe, a od 2011 roku publikuje roczne raporty społeczne zawierające dane pozafinansowe według międzynarodowego standardu GRI (Global Reporting Initiative). Publikacje dostępne są na stronie internetowej Banku.

Kontrybucja w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Obecnie w Banku BGŻ BNP Paribas realizowany jest proces opracowania Strategii CSR Banku na lata 2018-2020 będzie wspierała Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs – od ang. Sustainable Development Goals).

Bank jest już partnerem branżowym projektu „SDGs w praktyce. Przewodnik dla firm”. Przewodnik zawiera wskazówki i dobre praktyki związane z realizacją przez firmy Celów Zrównoważonego Rozwoju ogłoszonych przez ONZ. Zachęca i wspiera przedsiębiorstwa działające w Polsce w przełożeniu celów globalnych na realizowane lokalnie strategie biznesowe i CSR ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu branżowego, w którym działają.

Organizacja jest również sygnatariuszem Agendy na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 w Polsce, zainicjowanej przez Ministerstwo Rozwoju. Partnerstwo oznacza chęć współpracy na rzecz wdrażania w Polsce celów zrównoważonego rozwoju i budowania świadomości biznesu w oparciu o wspólne inicjatywy gospodarcze, społeczne i środowiskowe.