

## **Нефинансова декларация**

### **съгласно Чл. 48 от Закона за счетоводството**

Настоящата Нефинансова декларация е изготвена в съответствие с изискванията на чл.48 от Закона за счетоводството и е неразделна част от Годишния доклад за дейността на ЦКБ АД за 2018 г.

Ръководството на Банката-майка декларира своята Политика за социална отговорност, която е документирана, прилагана, поддържана и съобщена на всички нива в структурата на фирмата.

Политиката за социална отговорност на Банката-майка и на дружествата от групата е насочена към извършване на дейностите в условията на стратегическо управление, което допринася за устойчиво икономическо развитие, коректни и етични трудови отношения с работниците и служителите, техните семейства и обществото като цяло с цел подобряване на качеството на живот.

Ръководството се ангажира да създава необходимите условия за спазване изискванията на Система за социална отговорност и за активното съдействие на ръководния и изпълнителски персонал в нейното развитие.

Ръководните принципи на дружествата от групата по отношение на социалната отговорност включват:

- спазване на приложимите национални закони и други изисквания и зачитане на международните актове и тяхното тълкуване в областта на социалната отговорност;
  - недопускане на детски труд в противоречие с трудовото законодателство;
  - недопускане на участие или съдействие за използването на принудителен или задължителен труд;
  - недопускане на трафик на хора;
  - осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на своите служители;
  - уважение и зачитане на правата на човека и неговите основни свободи
- определени в Всеобщата декларация за правата на човека;
- защита на общоприетите човешки ценности;
  - развитие и мотивиране на персонала;
  - осигуряване на сигурност в разплащанията;
  - поддържане на адекватно заплащане на труда с навременно плащане на работните заплати, данъците и видовете осигуровки на служителите и работниците;
  - осигуряване ефективност на документирането, изпълняването, поддържането и разпространението на политиката в достъпна разбираема форма до всички служители, включително ръководен, експертен и изпълнителски персонал, както и до подизпълнители и доставчици;

## I. Бизнес модел

Банката-майка се стреми да разширява своя пазарен дял, прилагайки клиентски ориентиран модел на банкиране и възползвайки се от широко разпределената си мрежа от клонове и офиси. Предлаганите универсални услуги са ориентирани както към населението, така и към земеделски производители, МСП и корпоративни клиенти. Банката-майка има богато портфолио от продукти и услуги, включващо потребителски, стокови и ипотечни кредити, всички видове кредити за юридически лица, банкови карти и допълнителни разплащателни услуги базирани на тях, член е на системата за преводи Western Union, предлага инвестиционни и посреднически услуги на българския и световния финансов пазар и др. Основните показатели, чрез които Банката определя своите стратегически цели е ръстът в абсолютни стойности на съответните показатели и пазарния дял. Банката-майка непрекъснато адаптира условията по своите продукти, като постоянно анализира пазарните условия и внедрява нови продукти, задоволяващи нуждите на клиентите.

Основна стратегия и цел е в дългосрочен план да се развият и надградят електронните канали за достъп, позволяващи не само електронни разплащания, но и по-голяма достъпност до различни банкови услуги – нови изисквания за ориентация към клиента, осъвременяване на функционалностите, усъвършенствани оперативни свойства.

## II. Описание на политиките

За дружествата от групата е от приоритетно значение да съблюдават високи стандарти във всички свои делови взаимоотношения. В процедурите на банката са заложили механизми, които гарантират на висшия управленски състав и на всички заинтересовани страни адекватното и ефективно функциониране на системите за вътрешен контрол, управление на риска, отчетност и прозрачност.

Дружествата от групата прилагат ясна и категорична политика, както и прозрачни процедури за оценка, избор и взаимодействие със своите партньори, доставчици, клиенти и всички заинтересовани страни. Освен осигуряването на надеждни и висококачествени продукти и услуги, служителите на дружествата от групата имат за цел да обслужват прецизно своите клиенти съобразно потребностите, спазвайки правата и защитавайки интересите им, да търсят взаимна изгода, да спазват закона и вътрешните правила и да работят при пълна поверителност, съгласно изискванията на действащото законодателство в съответната държава. Групата влага сериозни ресурси и усилия, за да проучи, формулира и подбере подходящите решения, с които да предотврати възникването на всеки срещнат в практиката проблем.

### Етичен бизнес кодекс на Банката-майка

С цел контрол върху етичните аспекти на работата на служителите на Банката-майка, в Кодекса за поведение и професионална етика на банката е заложила система от правила, които системно се актуализират и допълват. В кодекса са залегнали принципите на честност, лоялност и съвестност, както и строги изисквания към поведението на служителите по отношение на тяхната лична и професионална етика. Той съдържа правила и норми, които дават насока на служителите в ежедневната им работа и задава общия тон на взаимоотношенията им както в рамките на банката, така и с трети страни. Подобни вътрешнонормативни актове се прилагат и в дъщерните дружества.

### Политика за борба против корупцията

Дружествата от групата не толерират каквато и да е форма на подкуп или корупция. В частност, банката-майка приема да се въздържа от всякакви действия и поведение, които биха могли да бъдат възприети като активен или пасивен подкуп.

Служителите на банката-майка са задължени да спазват Закона за мерките срещу прането на пари, Правилника за приложение на Закона за мерките срещу прането на пари, Закона за мерките срещу финансирането на терористична дейност и вътрешните правила за контрол и предотвратяване на пране на пари и финансиране на терористична дейност. Аналогично и служителите на дъщерните дружества да спазват стриктно нормативната уредба, засягаща тази проблематика и действаща в съответната държава.

Прилагат се изпитани процедури, които гарантират активите на дружествата от групата и предотвратяват търговията с вътрешна информация и евентуални злоупотреби от страна на служителите. Освен с грижа за клиента, бизнес партньорите, властите и обществото, всички

служители на Групата се ангажират и с това да осигурят справедливо отношение към всички свои колеги, както и да се придържат стриктно към изискванията на Закона за защита от дискриминация.

Ръководството съзнава, че неговият професионален и житейски пример има по-голямо въздействие върху служителите отколкото казаните или написани думи. Ето защо всеки един от тях се стреми да бъде пример за подражание по отношение на професионалната си етика и високите си морални качества, а в служебните си задължения да се ръководи от ценности като честност, справедливост, прецизност, лоялност, уважение и благоразумие. Ръководството споделя вярата, че доброто корпоративно управление не се изчерпва единствено с покриване на заложените в законовата рамка изисквания, а е преди всичко въпрос на дълбока вътрешна убеденост. За Групата, доброто корпоративно управление предполага на първо място уважение към акционерите, които са гласували доверие на ръководството, както и осъзнаване на непосредствените и дългосрочните ползи от управленската прозрачност.

#### Политика по отношение на служителите

Водени от предизвикателствата на съвременната пазарна среда и в отговор на повишаващите се изисквания, ръководството вярва, че успешен бизнес и стабилно развитие са възможни само чрез фокусиране върху качеството в целия аспект от дейности на Групата.

Дружествата от групата съзнават, че начинът, по който се отнася със своите служители и социалните придобивки, които им осигурява, са сред основните механизми, чрез които банката може да работи за общественото благо. Затова от самото си създаване банката инвестира в непрекъснатото усъвършенстване на човешките си ресурси, като прилага прецизни методи за подбор, обучение, оценка и възнаграждаване на персонала. Тези практики стъпват върху убеждението на ръководството, че хората са най-ценният ѝ актив и основната предпоставка за бъдещ растеж.

#### Банката-майка отдава огромно значение на:

- Подбора на кандидатите за работа въз основа на личните им качества и заслуги, базиран на внимателна оценка на познанията, компетентността и професионализма на потенциалните служители. Дава равен шанс на всички достойни кандидати да станат част от екипа ѝ без оглед на техния пол, етнически произход, обществено положение, вярвания, политически възгледи или каквито и да е било други фактори, които нямат отношение към техния професионализъм и умения, чрез прилагане на политика по многообразие.

- Осигуряването на равни възможности за обучение и кариерно развитие на всички служители без оглед на настоящата им позиция.

- Създаването на работна среда, която цени, признава и възнагражда усилията и постиженията, които са и сред основните ценности на организацията.

#### Развитие на потенциала на служителите

Банката се стреми да насочва служителите си към бизнес дейности, които биха позволили пълното разгръщане на техния потенциал и осъществяване на техните лични и професионални амбиции. Акцентира се и върху развитието на качества, които позволяват непрекъснатото израстване на служителите и оттам – на цялата организация.

Политиката за развитие на персонала в Банката-майка дава възможност на служители от всички йерархични нива, които са доказали професионалните си качества, да бъдат повишавани не само в рамките на същото управление/ клон, но и да бъдат преназначавани на други позиции в организацията, стига да притежават изискваните за новата длъжност опит и професионални качества.

Не на последно място, за дружествата от групата е от огромно значение да задържи и да развива кадрите си и последователно полага усилия в тази посока. През цялата година се организират програми за развитие на персонала, чиято цел е проучването и усъвършенстването на професионалните качества на служителите ѝ и пълното разгръщане на техния потенциал.

#### Трудово възнаграждение и социални придобивки

Политиката на заплащане и допълнителни социални придобивки е разработена с цел привличане, наемане и задържане на висококвалифицирани кадри. Тя се основава на следните принципи: -вътрешно равновесие, признание на личните качества на всеки служител, възнаграждение, съответстващо на представянето и конкурентност.

За 2018 г. Банката-майка има приета от управителния съвет „Програма за обучение и развитие на персонала от системата на ЦКБ АД”,

**Нашите ценности:**

- справедливост – равни възможности за развитие.
- качество – стремеж към съвършенство във всяко начинание
- уважение – към нашите колеги, клиенти и съграждани
- екипност – успяваме, когато сме заедно
- доверие – то прави и невъзможното постижимо
- социална отговорност- работа с грижа към обществото
- ефективност – стремеж винаги да бъдат постигнати целите
- креативност – търсене на новаторски идеи в стремежа си да се усъвършенстваме

**III. Основни рискове свързани с екологичните и социалните въпроси**

Успехът на всеки бизнес е неразривно свързан с благоденствието на общността, в чиито рамки той развива своята дейност. Ето защо ежедневните действия на Банката-майка са подчинени на най-висшите етични принципи и на непоколебимото желание на компанията да даде своя значим принос към развитието на българското общество. Банката-майка също така е отворена към нови възможности за инициативи, които облагодетелстват местните общности и повишават гражданското самосъзнание сред служителите ѝ.

**Политикана на Групата по опазване на околната среда се състои в:**

- 1.Изпълнение на дейностите по начин, гарантиращ опазването на околната среда
2. Вземане на предпазни мерки срещу потенциално замърсяване на околната среда
- 3.Спазване на всички закони и правила, както и вътрешните разпоредби, приети от банката, насочени към екологичното равновесие.

Основните екологични рискове, които имат отношение към дейностите в банката са свързани с неспазване на екологичните норми и установени правила.

Основните социални рискове пред, който е изправена банката е риска от текучество и риск от ниска квалификация на новопостъпилия персонал.

**Бъдещи задачи пред Групата са:**

- 1.Привличане на нови квалифицирани кадри.
  - 2.Ограничаване на текучеството до минимум, чрез въвеждане на стимули за постигнати резултати и разширяване на социалната програма
  - 3.Обучение на новопостъпилия персонал
- Дружествата от групата спазват всички свои приети политики по отношение на екологичните и социалните въпроси.

ГЕОРГИ КОСТОВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР

ТИХОМИР АТАНАСОВ  
ПРОКУРИСТ

