

*Załącznik do Uchwały Nr 2/13/2022
Zarządu Świętokrzyskiego Banku Spółdzielczego
w Jędrzejowie z dnia 23 lutego 2022r.*

*Załącznik
do Uchwały Nr 1/6/2022 Rady Nadzorczej
Świętokrzyskiego Banku Spółdzielczego
w Jędrzejowie z dnia 24 lutego 2022r.*



Świętokrzyski Bank Spółdzielczy
w Jędrzejowie **Grupa BPS**

**Polityka różnorodności
Świętokrzyskiego Banku Spółdzielczego
w Jędrzejowie**

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----------|
| PREAMBUŁA | 3 |
| ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE | 4 |
| ROZDZIAŁ 2. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ PRACOWNIKÓW | 5 |
| ROZDZIAŁ 3. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W ORGANACH BANKU..... | 7 |
| ROZDZIAŁ 4. STANDARDY ZAPEWNIENIA RÓWNOŚCI PŁCI | 8 |
| ROZDZIAŁ 5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA BANKU | 9 |
| ROZDZIAŁ 6. POSTANOWIENIA KOŃCOWE | 9 |

Preambuła

Świętokrzyski Bank Spółdzielczy w Jędrzejowie, jako instytucja, w której przestrzeganie standardów etycznych jest normą postępowania w stosunku do wszystkich interesariuszy, szczególną uwagę kieruje na kwestie różnorodności, po to aby uświadamiać kiedy może dojść do złamania prawa równości, przy jednoczesnym wskazaniu korzyści wynikających z różnorodności.

Bank, realizując swoją strategię społecznie odpowiedzialnego biznesu, kieruje się zasadą niedyskryminowania, tworzenia szans i przeciwdziałania nierównościom na wszystkich jej polach. Wspiera tworzenie środowiska, w którym obie płcie mogą mieć takie same szanse wyboru i w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, zawodowym i rodzinnym.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka różnorodności Świętokrzyskiego Banku Spółdzielczego w Jędrzejowie zwana dalej Polityką, określa:
 - 1) cele oraz podejmowane działania w zakresie zarządzania różnorodnością pracowników Banku i jego organów, w tym zróżnicowania w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu;
 - 2) wytyczne mające na celu zapewnienie pracownikom Banku możliwości zarządzania ich karierą zawodową, awansu, rozwoju oraz oceny wykonywanej przez nich pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć;
 - 3) cele oraz podejmowane działania na rzecz spójności i równości społecznej oraz oczekiwania w stosunku do interesariuszy Banku, w tym partnerów biznesowych, dostawców, usługodawców i klientów, w tym zakresie.
2. Polityka opracowana została na podstawie:
 - 1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
 - 2) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 3) Kodeksu pracy – ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
 - 4) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
 - 5) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.;
 - 6) Karty Różnorodności, objętej patronatem Komisji Europejskiej.
3. Celem Polityki jest:
 - 1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
 - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
 - 3) promowanie równości;
 - 4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
 - 5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.

§ 2.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Świętokrzyski Bank Spółdzielczy w Jędrzejowie;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;

- 5) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 6) **interesariusze** – podmioty (osoby, społeczności, instytucje, organizacje, urzędy), które mogą wpływać na Bank lub pozostają pod wpływem jego działalności, np.: pracownicy, członkowie organów, członkowie Banku, dostawcy, klienci;
- 7) **dyskryminacja** – to sytuacja, kiedy pracownik jest lub potencjalnie mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 8) **równe traktowanie** – w stosunku do pracownika oznacza niedyskryminowanie go w jakikolwiek sposób, ze względu na jakąkolwiek przyczynę;
- 9) **równość płci** – stan, w którym pracownicy Banku mają równe możliwości zarządzania karierą, osiągnięcia sukcesu oraz oceny pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć;
- 10) **różnorodność** – różnice pomiędzy osobami wynikające m.in. z płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i innych cech;
- 11) **sukcesor** - pracownik przygotowywany do objęcia danego stanowiska.

Rozdział 2. Zarządzanie różnorodnością pracowników

§ 3.

1. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiemu wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.
2. Bank wzmacnia inicjatywy łączące i angażujące wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.
3. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.
4. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.
5. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:
 - 1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;

- 2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
 - 3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
 - 4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
 - 5) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
 - 6) budowania atmosfery współpracy w zespole.
6. Postępowanie zgodne z zasadami określonymi w niniejszej Polityce włącza się do wskaźników podlegających ocenie w systemie ocen pracowniczych, w ramach ocenianych kompetencji, w szczególności kadry kierowniczej.

§ 4.

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:
 - 1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
 - 2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
 - 3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.
2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.
3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niesprawnościami.
4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność warunków pracy, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.
5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci, z zastrzeżeniem § 6 ust. 3.
6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.

§ 5.

1. Proces rekrutacji pracowników, w tym pracowników których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku realizowany jest zgodnie z zasadą niedyskryminacji i odbywa się z poszanowaniem godności osobistej wszystkich jej uczestników. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

2. Kandydaci na pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, podlegają ocenie odpowiedniości. Ocena ta jest powtarzana okresowo co najmniej raz na 2 lata.

Rozdział 3. Zarządzanie różnorodnością w organach Banku

§ 6.

1. Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania i współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
2. W ramach oceny odpowiedniości dokonywanej zgodnie z zapisami „Polityki oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Świętokrzyskim Banku Spółdzielczym w Jędrzejowie”, organy Banku podlegają ocenie kolegialnej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do: wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wieku, płci.
3. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.
4. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego zróżnicowania członków w organach, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
 - 1) rekrutacja;
 - 2) ocena odpowiedniości;
 - 3) sukcesjaz zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 7.

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę w szczególności zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie poszczególnych organów oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej łącznie, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu lub wyboru członków Rady Nadzorczej nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedniości, która to ocena jest powtarzana okresowo co najmniej raz na 2 lata. Odpowiednio Zarząd oraz Rada Nadzorcza, jako organy kolegialne, podlegają także corocznej kolegialnej ocenie odpowiedniości. W składzie Rady Nadzorczej zapewniony jest udział członków niezależnych.

§ 8.

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału

kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.

2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.
3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedniości na równi z innymi kandydatami.

Rozdział 4. Standardy zapewnienia równości płci

§ 9.

W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:

- 1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;
- 2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
- 3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
- 4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
- 5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
- 6) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;
- 7) w procesie organizacji pracy, przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych, dąży się do wdrażania rozwiązań, umożliwiających zachowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie takich narzędzi jak:
 - a) oferowanie elastycznych modeli pracy, np.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca zdalna,
 - b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, np.: po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich długotrwałych nieobecnościach, poprzez: wykorzystanie narzędzi oferowanych w procesie adaptacji, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z Bankiem w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,

- 8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, w tym między innymi w programach dla kadry kierowniczej, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;
- 9) aktywnie przeciwdziałają się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały dotyczące stosowania mobbingu, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania oraz konsekwencji jego wystąpienia, wyciąganie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu;
- 10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
- 11) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
- 12) brak jakiegokolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

Rozdział 5. Odpowiedzialność społeczna Banku

§ 10.

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw wynika z zasad określonych w „Kodeksie etyki (w tym Zasadach kultury ryzyka) Świętokrzyskiego Banku Spółdzielczego w Jędrzejowie” i jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do „Instrukcji zarządzania kadrami w Świętokrzyskim Banku Spółdzielczego w Jędrzejowie”.
2. Bank dąży aby jego interesariusze, w tym dostawcy, klienci, partnerzy biznesowi przestrzegali zasady niedyskryminowania i zapewnienia równych szans.
3. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone przypadki naruszania praw człowieka w stosunku do Banku oraz do jego interesariuszy. Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami lub kontrahentami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki.
4. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone w stosunku do jego interesariuszy przypadki pracy dzieci lub pracy przymusowej.
5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.
6. Bank nie zleca wykonania czynności firmom, które wykorzystują nisko kosztowych pracowników z krajów słabszych ekonomicznie lub z krajów podejrzanych o naruszenie praw człowieka.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 11.

1. Realizacja Polityki podlega corocznej analizie w zakresie wskaźników dotyczących zatrudnienia, rotacji czy awansów w kontekście atrybutów składających się na różnorodność w organach Banku.

2. Informacja o sposobie realizacji przez Bank Polityki w zakresie wskaźników dotyczących zatrudnienia, rotacji czy awansów w kontekście atrybutów składających się na różnorodność w organach Banku podlega ujawnieniu zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych regulacjach Banku.
3. W sprawach nieuregulowanych w Polityce zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa oraz odrębne regulacje wewnętrzne Banku.

*Rada Nadzorcza Świątokrzyskiego
Banku Spółdzielczego w Jędrzejowie*