

Załącznik do Uchwały nr  
51/BS/2019 Zarządu Banku  
Spółdzielczego w Gniewie  
z dnia 23 kwietnia 2019r.

Zatwierdzono – Uchwała nr  
29/BS/2019  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego  
w Gniewie  
z dnia 30 kwietnia 2019r.



**Spółdzielcza Grupa Bankowa**  
Bank Spółdzielczy w Gniewie

Polityka zróżnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu  
w Banku Spółdzielczym w Gniewie

Gniew, kwiecień 2019

Zróżnicowanie członków organu zarządzającego, zarówno pełniącego funkcję zarządczą, jak i pełniącego funkcję nadzorczą, ma na celu dotarcie do szerokiego zakresu właściwości i kompetencji przy rekrutacji członków organów zarządzających, tak by pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach organu zarządzającego. W celu zapewnienia zróżnicowania kandydatów na stanowiska w organach zarządzających, jak również celem zapewnienia równego traktowania i możliwości dla personelu różnej płci polityka zróżnicowania dotyczyć będzie również personelu.

#### § 1

1. Bank, celem promowania zróżnicowania, będzie w miarę możliwości, przy zachowaniu zasady proporcjonalności, w stosunku do rozmiarów prowadzonej przez Bank działalności oraz formy organizacyjnej i jej struktury starał się brać pod uwagę w procesie rekrutacji zalety płynące ze zróżnicowania i starał się zapewnić zróżnicowanie, tak wśród członków organów zarządzających, jak i wśród personelu.
2. Zróżnicowanie nie będzie jednak kryterium priorytetowym, w stosunku do kryteriów kwalifikacji i kompetencji przy rekrutacji na dane stanowisko.

#### § 2

Bank będzie brał pod uwagę następujące aspekty zróżnicowania:

- 1) wykształcenie, w tym w szczególności ukończony kierunek kształcenia, szkoła/uczelnia, poziom wykształcenia,
- 2) doświadczenie zawodowe, w tym w szczególności doświadczenie w pożądanym na danym stanowisku zakresie i jego zróżnicowanie,
- 3) płeć,
- 4) wiek,
- 5) pełno i niepełnosprawność.

#### § 3

1. Bank będzie dążył do stworzenia przyjaznego dla wszystkich, niedyskryminującego i dostępnego miejsca pracy lub wykonywania funkcji, w którym bez względu na zróżnicowanie pracowników każdy będzie szanowany i traktowany na równi z pozostałymi.

2. Bank nie określa docelowych liczbowych wartości w zakresie zróżnicowania.

#### § 4

Bank, starając się zapewnić zróżnicowanie wśród personelu, jak i w organie zarządzającym, biorąc pod uwagę aspekty zróżnicowania, będzie prowadził aktywne działania, w szczególności:

- 1) poszukiwał kandydatów na pracowników i członków organu zarządzającego, różnorodnych pod względem ukończonych szkół i uczelni, wieku, płci, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, narodowości, pochodzenia, stanu zdrowia, statusu rodzinnego, miejsca zamieszkania;
- 2) budował różnorodne zespoły w ramach struktury wewnętrznej;
- 3) aktywnie i stanowczo przeciwdziałal jakimkolwiek formom mobbingu, nękania, dyskryminacji pod jakimkolwiek względem;
- 4) zapewniał udział personelu i członków organów Banku w szkoleniach i spotkaniach, lub innych formach pozyskiwania umiejętności i wiedzy z zakresu budowania przyjaznego i różnorodnego miejsca pracy;
- 5) zapewniał integrację personelu, jak i członków organów Banku;
- 6) monitorował atmosferę i kulturę organizacyjną w pracy;
- 7) wspierał pracowników i członków organu zarządzającego w godzeniu różnych ról zawodowych i prywatnych.

#### § 5

Bank zapewnia działanie i utrzymanie systemu anonimowego powiadamiania w ramach którego każdy pracownik może zgłosić Zarządowi Banku, lub Radzie Nadzorczej jakiegokolwiek naruszenia, z zachowaniem anonimowości.