

*Załącznik do uchwały Zarządu
nr 27/1/2025 z dnia 30.01.2025 r.,
Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej
nr 8/2025 z dnia 04.03.2025 r.*

Polityka zgodności
w Banku Spółdzielczym w Ropczycach

Ropczyce, 2025

§ 1

Każda aktywność podejmowana przez Bank generuje ryzyko, w tym ryzyko braku zgodności.

§ 2

1. **Ryzyko braku zgodności** jest to ryzyko rozumiane jako skutki nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz przyjętych przez Bank standardów postępowania,
2. **Stanowisko ds. zgodności** – wydzielona komórka organizacyjna, pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności określone w Regulaminie organizacyjnym oraz w Regulaminie funkcjonowania Stanowiska ds. zgodności,
3. **Mechanizm kontroli ryzyka** – wyróżnione w ramach systemu zarządzania ryzykiem, rozwiązanie lub działanie wykonywane i stosowane w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, mające na celu utrzymanie ryzyka na określonym poziomie (Rekomendacja H KNF),
4. **Mechanizm kontroli ryzyka braku zgodności** – (mityganty ryzyka, mechanizmy ograniczania ryzyka) bazujące na ocenie ryzyka braku zgodności mechanizmy, mające na celu utrzymanie ryzyka braku zgodności na akceptowalnym poziomie (np. analiza nowych ryzyka produktów, uzyskiwanie opinii prawnej, wdrożenie szczegółowych procedur postępowania, wydawanie i monitorowanie zaleceń po testach, tym testach komórki zgodności, szkolenia pracowników, wdrożenie kodeksu etyki, wdrożenie zasad kultury ryzyka, wprowadzenie i monitorowanie wskaźników ryzyka, inne mechanizmy i działania planowane i wdrażane w Banku ograniczające ryzyko braku zgodności),
5. **Naruszenie braku zgodności** – działanie lub zaniechanie pracowników Banku, powodujące niezgodność z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Banku (w tym zasadami etyki, zasadami w zakresie unikania konfliktu interesów) i standardami rynkowymi (np. Zasadami Ładu Korporacyjnego, Kodeksem Etyki Bankowej Związku Banków Polskich).

§ 3

W celu ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem braku zgodności Bank wprowadza regulacje wewnętrzne, zawierające procedury zarządzania tym ryzykiem, tj.:

1. Strategię zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka,
2. Politykę zgodności,
3. Instrukcję zarządzania ryzykiem braku zgodności,
4. Regulamin funkcjonowania Stanowiska ds. zgodności.

§ 4

Celem zarządzania ryzykiem braku zgodności jest w szczególności:

1. Zapewnienie zgodności regulacji wewnętrznych Banku z przepisami zewnętrznymi,
2. Wdrożenie systemu wczesnego ostrzegania komórek odpowiedzialnych za tworzenie regulacji wewnętrznych o planowanych zmianach przepisów zewnętrznych.
3. Zapewnienie wewnętrznej spójności regulacji obowiązujących w Banku.
4. Minimalizowanie negatywnych skutków nieprzestrzegania regulacji zewnętrznych, wewnętrznych oraz przyjętych standardów postępowania
5. Dostosowanie narzędzi informatycznych do zmieniających się przepisów zewnętrznych i wewnętrznych.

6. Wprowadzenie zasad zarządzania ładem korporacyjnym w oparciu o regulacje Komisji Nadzoru Finansowego oraz wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.
7. Wprowadzenie zasad zarządzania różnorodnością pracowników Banku i jego organów, w tym zróżnicowaniem w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu. Jak również zapewnienie możliwości pracownikom zarządzania ich karierą zawodową, rozwojem oraz oceniania wykonanej pracy przez pryzmat osiągnięć bez względu na płeć.

§ 5

Podstawowe obszary objęte zarządzaniem ryzykiem braku zgodności to:

1. Zapewnienie zgodności,
2. Pomiar skutków.

§ 6

Wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do przestrzegania przepisów wewnętrznych oraz przyjętych standardów postępowania.

§ 7

W celu minimalizowania ryzyka braku zgodności w Banku podejmowane są działania o charakterze:

1. Organizacyjnym,
2. Proceduralnym,
3. Kontrolnym.

§ 8

Działania o charakterze organizacyjnym to przede wszystkim:

1. Wdrożenie zasad pomiaru oraz monitorowania ryzyka braku zgodności.
2. W tym celu Zarząd zapewnia odpowiednią do skali i złożoności działalności, zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą strukturę organizacyjną, dostosowaną do zadań związanych z zarządzaniem ryzykiem braku zgodności.
3. Zatwierdzona struktura organizacyjna powinna zapewniać unikanie konfliktów interesów, w tym konfliktów związanych z powiązaniami personalnymi. Zasady zarządzania konfliktem interesów zawarte są Polityce przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów oraz w Instrukcji zarządzania ryzykiem braku zgodności.
4. Zapewnienie niezależności funkcjonowania Stanowiska ds. zgodności poprzez:
 - a. Szczególny tryb zatrudniania i zwalniania pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności tj. opiniowanie w/w działań przez Zarząd, co ma min. za zadanie ochronę pracownika przed nieuzasadnionym zwolnieniem,
 - b. Zapewnienie bezpośredniego dostępu pracownikowi zatrudnionemu na Stanowisku ds. zgodności do Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem, Zarządu oraz Rady Nadzorczej,
 - c. Szczególny tryb wynagradzania tj. ustalanie poziomu wynagradzania pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności przez Zarząd,
 - d. Informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności wraz z podaniem przyczyny zmian,

- e. Zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą kandydata na Stanowisko ds. zgodności,
- f. Zapewnienie uczestniczenia pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności w posiedzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej, na których będzie przedstawiana ocena ryzyka braku zgodności.

§ 9

Działania o charakterze proceduralnym to:

1. Opracowanie i wdrożenie odpowiednich regulacji wewnętrznych, okresowa ich weryfikacja, przeprowadzenie szkoleń wśród pracowników oraz wprowadzenie mechanizmów kontrolnych.
2. Dokonywanie oceny nowych i zmian istniejących produktów i usług dla klientów Banku oraz prawidłowości oferowania i sprzedaży klientom produktów.
3. Prowadzenie postępowań wyjaśniających według schematu:
 - a. Śledzenie przepisów zmian przepisów zewnętrznych, obejmujących Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego, Rozporządzenia Ministra Finansów, Ustawy właściwe dla banków, Rekomendacje nadzorcze i Stanowiska KNF,
 - b. Informowanie właścicieli regulacji oraz członków Zarządu o planowanych zmianach,
 - c. Współpraca i pomoc świadczona właścicielom regulacji w zakresie wprowadzenia koniecznych zmian w regulacjach wewnętrznych w związku z zapowiedzianą zmianą w regulacjach zewnętrznych.
 - d. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w sprawie planowanych istotnych zmian regulacji.
3. Stosowanie testów zgodności w formie okresowej weryfikacji procedur, zgodnie z terminami zawartymi w Instrukcji SIZ.

§ 10

Działania o charakterze kontrolnym to:

1. Ujęcie w procedurach kontroli wewnętrznej (testowaniu oraz weryfikacji) zadań związanych z zarządzaniem ryzykiem braku zgodności.
2. Wdrożenie mechanizmów kontrolnych, tj. testów zgodności opartych na udziale Stanowiska ds. zgodności w weryfikacji okresowej procedur, zgodnie z terminami zawartymi w Instrukcji SIZ.

§ 11

Wymienione wyżej działania służą realizacji wyznaczonych zamierzeń:

1. Stworzenie systemu zarządzania ryzykiem braku zgodności w oparciu o regulację dostosowaną do ryzyka i potrzeb Banku.
2. Opracowanie i wdrożenie regulacji wewnętrznych dostosowanych do zmieniających się regulacji zewnętrznych.
3. Zapewnienie skutecznej kontroli zgodności.
4. Doskonalenie procedur zarządzania ryzykiem braku zgodności.
5. Organizacja szkoleń dla pracowników oraz członków Rady Nadzorczej w zakresie przestrzegania regulacji wewnętrznych oraz przyjętych standardów postępowania.
6. Wdrożenie mechanizmów kontrolnych w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności.

7. Realizacja zaleceń audytu, zaleceń po kontroli KNF / po BION.
8. Dostosowanie narzędzi informatycznych do zmian przepisów.

§ 12

W Banku funkcjonują mechanizmy kontroli wewnętrznej, sprawowane przez osoby, które nie są powiązane personalnie.

§ 13

Każdy z pracowników Banku ma obowiązek przeprowadzania samokontroli oraz kontroli przetwarzanych i generowanych dokumentów pod kątem ich zgodności z przepisami wewnętrznymi, zewnętrznymi oraz przyjętymi w Banku standardami postępowania.

§ 14

Wszystkie osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku mają obowiązek przeprowadzania kontroli wewnętrznej pod kątem ryzyka braku zgodności.

§ 15

1. Bank w swojej działalności stosuje zasady dobrej praktyki bankowej. Pracownicy Banku rzetelnie informują klientów o warunkach obsługi, regulacje Banku nie zawierają zapisów opartych na niedozwolonych praktykach.
2. Dlatego też Zarząd podkreśla istotne obowiązki pracowników Banku w zakresie:
 - a. obowiązku przestrzegania regulacji wewnętrznych obowiązujących w Banku,
 - b. przestrzegania zasad etyki i zasad kultury ryzyka przyjętych w Banku,
 - c. szczególnych przepisów prawa dotyczących działania Banku, w tym: zasad ochrony tajemnicy bankowej, ochrony danych osobowych, przepisów dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, przepisów o rachunkowości, a także wszelkich innych przepisów wymagających od Banku lub jego pracowników zachowania staranności,
 - d. unikania narażania Banku na negatywne oddziaływanie opinii klientów w reakcji na działania Banku związane z zarządzaniem ryzykiem braku zgodności.

Zasady zarządzania ładem korporacyjnym

§ 16

W Banku wdraża się zasady ładu korporacyjnego, które obejmują następujące obszary:

1. Organizacja i struktura organizacyjna
2. Relacja z udziałowcami,
3. Organ zarządzający,
4. Organ nadzorujący,
5. Polityka wynagradzania,
6. Polityka informacyjna,
7. Działalność promocyjna i relacje z klientami,
8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne,
9. Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta – nie dotyczy Banku.

§ 17

Organizacja i struktura organizacyjna:

1. Organizacja banku powinna umożliwiać osiąganie długoterminowych celów prowadzonej działalności.
2. Struktura organizacyjna Banku jest dostosowana do specyfiki działalności oraz skali, złożoności i profilu ryzyka występującego w Banku.
3. Podział zadań, sprawozdawczość i zasady kontroli są jasno i jednoznacznie określone w procedurach wewnętrznych oraz w zakresach czynności pracowników Banku, w sposób zapewniający, że zadania nie nakładają się, a odpowiedzialność za poszczególne obszary działania jest jednoznacznie określona.
4. Struktura organizacyjna obejmuje wszystkie poziomy zarządzania pogrupowane w funkcyjne pionowy, obejmujące wszystkie istotne grupy procesów, realizowanych przez Bank.
5. Struktura organizacyjna znajduje swoje odzwierciedlenie między innymi w:
 - a. Regulaminie działania Zarządu w zakresie nadzoru nad poszczególnymi pionami, komórkami i jednostkami organizacyjnymi oraz zasady odpowiedzialności za poszczególne obszary funkcjonowania Banku,
 - b. Regulaminie kontroli wewnętrznej i audytu w zakresie organizacji systemu kontroli wewnętrznej,
 - c. Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, gdzie zdefiniowano między innymi zakres informacji, częstotliwość, komórki sporządzające i odbiorców informacji,
 - d. Pozostałych regulacjach Banku, które są okresowo weryfikowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą między innymi pod kątem spójności z zatwierdzoną strukturą organizacyjną.
6. Podstawowa struktura organizacyjna, zatwierdzona przez Zarząd i Radę Nadzorczą jest publikowana na stronie internetowej Banku.
7. Zarząd odpowiada za dobór kadr o odpowiednich do realizowanych zadań kwalifikacjach.
8. Bank stosuje plany ciągłości działania mające na celu zapewnianie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności. Planów ciągłości działania są elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym.
9. W ramach oceny poziomu ryzyka operacyjnego Rada Nadzorcza i Zarząd są informowane o wszystkich stwierdzonych nadużyciach, zgłoszonych i zarejestrowanych w Rejestrze zdarzeń ryzyka operacyjnego.
10. Bank zapewnia pracownikom odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Wszyscy pracownicy Banku są powiadamiani o każdej zmianie regulaminu organizacyjnego, co poświadczają w stosownych oświadczeniach.
11. Prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane. Powyższe zasady znalazły odzwierciedlenie w *Regulaminie pracy*, zakresach czynności, w Regulaminie organizacyjnym oraz w Instrukcji zarządzania kadrami Banku.

§ 18

Relacja z udziałowcami:

1. Bank działa w interesie wszystkich udziałowców z poszanowaniem interesu klientów.
2. Bank zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do informacji.
3. Udziałowcy mogą wpływać na funkcjonowanie instytucji nadzorowanej wyłącznie poprzez decyzje organu stanowiącego nie naruszając kompetencji pozostałych organów.
4. Udziałowcy w swych decyzjach powinni kierować się interesem Banku.
5. Udziałowcy nie powinni wykorzystywać swojej pozycji do podejmowania decyzji prowadzących do przeniesienia aktywów z Banku do innych podmiotów a także do nabycia lub zbycia albo zawierania innych transakcji powodujących rozporządzenie przez Bank jej majątkiem na warunkach innych niż rynkowe, czy też z narażeniem bezpieczeństwa lub interesu Banku.
6. Przeprowadzenie transakcji z podmiotem powiązaniem powinno być uzasadnione interesem Banku i powinno być dokonane w sposób transparentny w oparciu o zapisy regulacji wewnętrznych Banku.
7. Udziałowcy odpowiadają za utrzymanie pozycji kapitałowej Banku zdefiniowanej w *Polityce kapitałowej* (w tym w *Polityce dywidendowej*) Banku.
8. Powyższe zasady mają odzwierciedlenie w regulaminach obejmujących zasady działania organów statutowych Banku.

§ 19

Zarząd:

1. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
2. Zarząd jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku, w tym za prowadzenie spraw, planowanie, organizowanie, decydowanie, kierowanie oraz kontrolowanie działalności Banku.
3. Pracą Zarządu kieruje Prezes, a wewnętrzny podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.
4. Pełnienie funkcji w Zarządzie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
5. Powyższe zasady reguluje *Regulamin działania Zarządu*.

§ 20

Rada Nadzorcza:

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
2. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny uzupełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania.
3. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem.
4. Określony w Statucie skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.

5. Członek Rady Nadzorczej powinien podejmować aktywność zawodową bez uszczerbku dla działalności w Radzie Nadzorczej Banku oraz z zachowaniem zasady unikania konfliktów interesów.
6. Powyższe zasady reguluje *Regulamin działania Rady Nadzorczej*.

§ 21

Polityka wynagradzania:

1. Bank wprowadził transparentną *Politykę wynagrodzeń* uwzględniającą zasadę proporcjonalności oraz sytuację finansową Banku.
2. Niniejsza Polityka podlega okresowej weryfikacji i ocenie przez Radę Nadzorczą Banku.
3. Wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje są finansowane i wypłacane ze środków Banku.

§ 22

Polityka informacyjna:

1. Bank wdrożył *Politykę informacyjną*, zatwierdzoną i co najmniej raz w roku weryfikowaną przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Bank publikuje na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej wszystkie, wymagane przepisami prawa informacje.
3. Zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom reguluje *Polityka informacyjna*.
4. Polityka informacyjna Banku zapewnia ochronę informacji, zgodnie z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

§ 23

Działalność promocyjna i relacje z klientami:

1. Bank wdrożył zasady opracowania materiałów promocyjnych i reklamowych, zgodnie z Zasadami ładu korporacyjnego w ramach Zasad zarządzania zmianami.
2. Niniejsze Zasady wprowadzają wymagania odnośnie rzetelności, jakości, poszanowania powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.
3. Bank rzetelnie i w sposób przystępny dla przeciętnego odbiorcy informuje o oferowanym produkcie lub usłudze, w czasie umożliwiającym podjęcie decyzji.
4. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami na miejscu Bank przekazuje klientowi na koszt własny kopie odpowiednich dokumentów.
5. Bank posiada jasną *Instrukcję rozpatrywania reklamacji*. Informacja o w/w zasadach znajduje się na tablicach ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności.
6. Bank, dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne, wobec klientów działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

§ 24

Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne:

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej.
2. Zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznej opisuje, zatwierdzony przez Radę Nadzorczą *Regulamin kontroli wewnętrznej i audytu*.

3. System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
4. Rada Nadzorcza okresowo, zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej dokonuje oceny mechanizmów oraz skuteczności kontroli wewnętrznej w oparciu o oceny wewnętrzne i zewnętrzne.
5. Bank zapewnił niezależność funkcji zapewnienia zgodności na podstawie zapisów Instrukcji zarządzania ryzykiem braku zgodności.
6. Bank zapewnia niezależność audytu wewnętrznego poprzez zlecanie zadań audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
7. Powoływanie i odwoływanie osoby na Stanowisko ds. zgodności odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej.
8. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności działalności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
9. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka.
10. Za skuteczność zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd. Członkowie Zarządu, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności nie powinni łączyć odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar działalności generujący to ryzyko,
11. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty generowane przez sprawny system informacji zarządczej.

§ 25

Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania zasad ładu korporacyjnego, w cyklach określonych w *Instrukcji sporządzania informacji zarządczej* a wyniki tej oceny są udostępniane na stronie internetowej Banku oraz przekazywane Zarządowi i udziałowcom podczas Walnego Zgromadzenia.

§ 26

Zarządzanie ładem korporacyjnym ma za zadanie między innymi unikanie konfliktów zdefiniowanych w *Polityce przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów*.

§ 27

Skuteczność zarządzania ryzykiem braku zgodności poddawana jest ocenie w ramach audytu wewnętrznego.

Zasady zarządzania różnorodnością w Banku

§ 28

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:
 - a) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;
 - b) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
 - c) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
 - d) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
 - e) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
 - f) 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.

§ 29

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:
 - a) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
 - b) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
 - c) 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, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.
5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci, z zastrzeżeniem § 31 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.

§ 30

Proces rekrutacji pracowników, w tym pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w 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.

§ 31

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 odpowiedniości dotyczących poszczególnych organów Banku podlegają one ocenie grupowej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do:
 - 1) W przypadku Rady Nadzorczej – zróżnicowanie pod względem wieku, płci, pochodzenia geograficznego oraz kompetencji,
 - 2) W przypadku Zarządu – zróżnicowanie pod względem ról pełnionych w zarządzie, zgodnie z art. 22a ustawy Prawo bankowe.

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 udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
 - 1) rekrutacja;
 - 2) ocena odpowiedniości;
 - 3) tworzenie kadry rezerwowej,z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 32

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 jest następnie cyklicznie przeprowadzana celem potwierdzenia dochowania przyjętych rozwiązań.

§ 33

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.

§ 34

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) funkcjonujący system szkoleń oraz rozwoju pracowników analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
- 4) zakres i treść wdrożonych zasad 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,
 - c) oferowanie zróżnicowanych benefitów;
- 8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;
- 9) aktywnie przeciwdziałano 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 jakiejkolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

§ 35

Realizacja funkcjonowania przyjętych zasad zarządzania różnorodnością podlega corocznej analizie w zakresie wskaźników dotyczących zatrudnienia, rotacji czy awansów w kontekście atrybutów składających się na różnorodność w organach Banku.

Zgłaszanie naruszeń

§ 36

Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

§ 37

Każdy pracownik Banku zobowiązany jest niezwłocznie przekazać osobie zatrudnionej na Stanowisku ds. zgodności informacje, które mogą umożliwić identyfikację ryzyka braku zgodności np. stwierdzenie niezgodności w regulacjach wewnętrznych, informacje o naruszeniu/incydencie ryzyka braku zgodności.

§ 38

Jeżeli przekazanie informacji o naruszeniu/incydencie braku zgodności byłoby niemożliwe np. z uwagi na konflikt interesów, ryzyko nieprawidłowego podjęcia działań naprawczych przez właściwą merytorycznie jednostkę/ komórkę organizacyjną lub inne obawy zgłaszającego informacje takie mogą być przekazane w sposób anonimowy zgodnie z *Instrukcją zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych*.

§ 39

Kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych są zobowiązani do informowania Stanowisko ds. zgodności o naruszeniach w szczególności, gdy istnieje podejrzenie, że naruszenie:

1. naraża Bank na ryzyko sankcji prawnych;
2. naraża Bank na ryzyko strat finansowych;
3. naraża Bank na ryzyko utraty reputacji;
4. jest przestępstwem lub wykroczeniem.

§ 40

1. Stanowisko ds. zgodności w informacji „Analiza ryzyka braku zgodności” wg. stanu na koniec roku dokonuje analizy funkcjonowania systemu anonimowego zgłaszania naruszeń.
2. Rada Nadzorcza w oparciu o powyższą informację dokonuje rocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu anonimowego zgłaszania nieprawidłowości i naruszeń.

§ 41

Bank może skorzystać z usług doradczych świadczonych przez Komórkę ds. Zgodności Banku Zrzeszającego, jak również innych firm funkcjonujących na rynku. Zakres tych usług nie może być tożsamy czy też zastępować czynności, które powinno wykonać Stanowisko ds. zgodności.

Przepisy końcowe

§ 42

1. Niniejsza Polityka podlega okresowym przeglądom oraz ocenie jej realizacji przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej.
2. Polityka zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz jej zmiany wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Banku.
3. Niniejsza Polityka w części dotyczącej Zasad ładu korporacyjnego oraz wyniki oceny jej przestrzegania podlegają publikacji na stronie internetowej Banku.