

*Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 32/2023 Rady Nadzorczej GBSBanku z dnia 28.06.2023 r.*

**Polityka różnicowania  
członków organu zarządzającego,  
organu nadzorującego oraz personelu  
w GBSBanku**

**Barlinek, czerwiec 2023 r.**

SPIS TREŚCI:

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

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – GBSBank;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza GBSBanku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd GBSBanku;
- 4) **organ Banku** – Zarząd GBSBanku lub Rada Nadzorcza GBSBanku;
- 5) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu;
- 6) **dyskryminacja** – to sytuacja, kiedy pracownik jest lub potencjalnie mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 7) **równe traktowanie** – w stosunku do pracownika oznacza niedyskryminowanie go w jakikolwiek sposób, ze względu na jakąkolwiek przyczynę;
- 8) **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;
- 9) **różnorodność** – różnice pomiędzy osobami wynikające m.in. z płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i innych cech, ról pełnionych w organach statutowych.
- 10) **sukcesor** - pracownik przygotowywany do objęcia danego stanowiska.

### § 2.

1. Polityka zróżnicowania członków organu zarządzającego, organu nadzorującego oraz personelu w GBSBanku 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 odpowiedności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
  - 5) Metodyki oceny odpowiedności organów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, zwanej dalej Metodyką;
  - 6) Polityki oceny odpowiedności kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej GBSBanku;
  - 7) Polityki oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w GBSBanku.
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.

## **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 szerokieму 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, braku kultury wypowiedzi słownej i pisemnej;
  - 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 i raportowanie.
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 § 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.**

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.

### **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 Metodyki oceny odpowiedniości, organy Banku podlegają ocenie zbiorowej, 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.

#### **§ 7.**

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz wyboru do 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 odpowiedzialności organu lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków organu Banku.

2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedzialności.

#### **§ 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 odpowiedzialności 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;
- 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, ruchomy czas pracy, praca zdalna, hybrydowy system pracy,
  - 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) 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;
- 9) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
  - 10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
  - 11) 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 jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do procedur zarządzania kadrami.
2. Bank dąży, aby jego 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.

## **Rozdział 6. Postanowienia końcowe**

### **§ 11.**

1. GBSBank zapewnia działanie i utrzymanie systemu anonimowego powiadamiania w ramach którego każdy pracownik czy też osoba pełniąca funkcję może zgłosić Zarządowi Banku lub Radzie Nadzorczej jakiegokolwiek naruszenia, z zachowaniem anonimowości.
2. Realizacja Polityki podlega corocznej analizie w zakresie wskaźników dotyczących zatrudnienia i rotacji.
3. W sprawach nieuregulowanych w Polityce zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa oraz odrębne regulacje wewnętrzne Banku.