



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W PRZEWORSKU**

Grupa BPS

Załącznik do:

- uchwały nr 21/2026
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 11.03.2026 rok
- uchwały nr 18 /2026
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 02.03.2026 rok

Traci moc:

- uchwała nr 36/2022
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 15.12.2022 rok
- uchwała nr 110a/2022
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 14.12.2022 rok

**BANK SPÓŁDZIELCZY
w Przeworsku**



**Polityka różnorodności
Banku Spółdzielczego**

(

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA.....	3
ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	4
ROZDZIAŁ 2. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ PRACOWNIKÓW.....	6
ROZDZIAŁ 3. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W ORGANACH BANKU	8
ROZDZIAŁ 4. STANDARDY ZAPEWNIENIA RÓWNOŚCI PŁCI.....	9
ROZDZIAŁ 5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA BANKU	9
ROZDZIAŁ 6. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	10

Preambuła

Bank Spółdzielczy w Przeworsku, 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 Banku Spółdzielczego w Przeworsku, 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 na podstawie następujących regulacji: Polityka zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem Metodyki KNF w BS w Przeworsku; Polityka zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu oraz odpowiedniości funkcji kluczowych w BS w Przeworsku;
- 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;

w Banku zgodnie z uwzględnieniem Rozdziału II a Kodeksu Pracy:

§1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1.

- 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.

Banki spółdzielcze jako podmioty ekonomii społecznej są głównymi organizacjami realizującymi koncepcję CSR, która jest naturalnie osadzona w ich tożsamości. Praktykują one społeczną odpowiedzialność biznesu od czasu ich powstania w XIX wieku. Społeczna odpowiedzialność biznesu banków spółdzielczych jest zbieżna ze strategią lizbońską, której głównymi celami są wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy, wprowadzenie innowacji, rozwój małych i średnich przedsiębiorstw oraz ochrona środowiska. Społeczna odpowiedzialność biznesu CSR dotyczy wszystkich interesariuszy współpracujących z bankami spółdzielczymi, tj. członków, klientów, pracowników oraz społeczności lokalnych.

Członkowie, jako udziałowcy, są najważniejszym ogniwem w modelu banków spółdzielczych. Członkowie banków spółdzielczych są zarówno właścicielami, jak i klientami. Zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego, wybierają oni przedstawicieli do rad nadzorczych, którzy z kolei powołują zarząd Banku. Członkowie banków spółdzielczych na zebraniu przedstawicieli głosują według zasady spółdzielczej „jeden udziałowiec – jeden głos”. Mają prawo do wyrażania opinii na zebraniu przedstawicieli w zakresie oceny wyników finansowych banków spółdzielczych, jak również proponowania określonych wytycznych co do rozwoju Banków na przyszłość. Członkowie są przedstawicielami i reprezentantami społeczności lokalnych wobec banków spółdzielczych. Decydują oni o wysokości i przeznaczeniu wspólnej dywidendy tych banków.

Udział członków w działalności Banków spółdzielczych jest kluczowym elementem ich ładu korporacyjnego. Wnoszone przez nich spółdzielcze udziały charakteryzują się niskimi kwotami, dlatego są one dostępne dla całej rzeszy potencjalnych członków. Stopień aktywności członków jest kluczowym wskaźnikiem dobrobytu banków spółdzielczych.

Banki spółdzielcze są odbiciem rzeczywistości lokalnej. Od ich pracowników wymaga się godnego reprezentowania tych banków. W ramach swojej działalności banki spółdzielcze wzmacniają i wspierają najlepsze praktyki CSR.

Banki spółdzielcze wspierają różnorodność wśród pracowników, wspierają one zatrudnianie osób z grup zagrożonych finansowo, jak również dbają o zrównoważony udział mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych. Przestrzegają zasady równości wynagrodzeń za tę samą pracę.

Banki spółdzielcze przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich. Wspierają również aktywną postawę obywatelską lokalnej społeczności. Pracownicy banków spółdzielczych bardzo dużo czasu poświęcają w ramach wolontariatu na rzecz środowisk lokalnych. Banki spółdzielcze wspierają lokalne instytucje, takie jak: szkoły, ośrodki zdrowia, szpitale.

Banki spółdzielcze obsługują również klientów o niskich dochodach, którzy w bankach komercyjnych nie mają dostępu do usług finansowych.

Odpowiedzialność za środowisko naturalne jest trzecim wymiarem CSR banków spółdzielczych.

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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 2187, z późn. zm.);
- 3) Kodeksu pracy – ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.);
- 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.;

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** – Bank Spółdzielczy w Przeworsku;
- 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, 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, 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, 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.

§ 5.

1. 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

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

Bank nie określa docelowo liczbowych wartości w zakresie różnorodności.

§ 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 zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem Metodyki KNF; Polityki zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu oraz odpowiedniości funkcji kluczowych w BS w Przeworsku, 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 udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
 - 1) rekrutacja;
 - 2) ocena odpowiedniości;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 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 co dwa lata powtarzana. Odpowiednio Zarząd oraz Rada Nadzorcza, jako organy kolegialne, podlegają także co dwa lata kolegialnej ocenie

odpowiedniości. W składzie Rady Nadzorczej zapewniony jest udział członków niezależnych.

Rozdział 4. Standardy zapewnienia równości płci

§ 8.

Bank będzie, starał się zapewnić różnorodność wśród personelu, jak i w organie zarządzającym, biorąc pod uwagę aspekty różnorodności, 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) Monitorował atmosferę i kulturę organizacyjną w pracy;
- 6) Wspierał pracowników i członków organu zarządzającego w godzeniu różnych ról zawodowych i prywatnych;

Rozdział 5. Odpowiedzialność społeczna Banku

§ 9.

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw wynika z zasad określonych w Zasadach Etyki i jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do Polityki kadrowej.
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

§ 10.

Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy.

§ 11.

W sprawach nieuregulowanych w Polityce zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa oraz odrębne regulacje wewnętrzne Banku.

§ 12.

Polityka jest dostępna na stronie internetowej Banku.

Zarząd BS

Rada Nadzorcza BS