



BANK SPÓŁDZIELCZY W

TUCHOLI

Polityka różnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu w Banku Spółdzielczym w Tucholi

Jednolity tekst po wprowadzonych zmianach:

1) Uchwałą Zarządu Nr 140/2020 z 30.12.2020r.

*Przyjęta przez Radę Nadzorczą
Uchwałą Nr 26/RN/2018
z dnia 21.12.2018r.*

*Przyjęta przez Zebranie Przedstawicieli
Uchwałą Nr 5/2019
z dnia 13.06.2019r.*

Tuchola, grudzień 2018r.

Zróżnicowanie członków organu zarządzającego, zarówno pełniącego funkcję kierowniczą, 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 płaci 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) narodowość,
- 6) grupa etniczna,
- 7) 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 będzie, 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 przeciwdziałał 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 czy też osoba pełniąca funkcję może zgłosić Zarządowi Banku, lub Radzie Nadzorczej jakiegokolwiek naruszenia, z zachowaniem anonimowości.