



Polityka różnorodności

Banku Ochrony Środowiska S.A.

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

Dla potrzeb niniejszej „Polityki różnorodności Banku Ochrony Środowiska S.A.”, zwanej dalej „Polityką”, wprowadza się następujące definicje:

- 1) Bank – Bank Ochrony Środowiska S.A., BOŚ S.A.;
- 2) Zarząd – Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 3) Różnorodność – cechy pracowników Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie, umiejętności, wiedza oraz doświadczenie zawodowe, zapewniające różnorodność poglądów wśród pracowników Banku pozwalającą na skuteczną realizację powierzonych obowiązków i prawidłowe funkcjonowanie Banku.

§ 2

1. Celem Polityki jest :
 - a) wspieranie realizacji celów strategicznych Banku poprzez realizację zasady różnorodności;
 - b) promowanie zatrudniania pracowników Banku przy uwzględnianiu zasady różnorodności;
 - c) tworzenie przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany i doceniany, a także może realizować swój indywidualny potencjał, co ma swoje przełożenie na sukces organizacji;
 - d) tworzenie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku.
2. Uwzględnienie różnorodności wśród pracowników Banku nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym funkcjonowaniu Banku.

3. W Banku respektuje się przyjęte przez Międzynarodową Organizację Pracy konwencje, w szczególności konwencję nr 111 odnoszącą się do dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, o której mowa w § 4 ust. 2 niniejszej Polityki.

§ 3

Polityka w odniesieniu do wyboru osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień „Polityki oceny odpowiedniości na stanowiska pełniące kluczowe (najważniejsze) funkcje i osób zajmujących stanowiska pełniące kluczowe (najważniejsze) funkcje w Banku Ochrony Środowiska S.A.”.

Rozdział 2

Zasady Polityki

§ 4

1. Bank kieruje się zasadą niedopuszczalności jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej.
2. Dbałość o różnorodność w Banku oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, podstawę zatrudnienia oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.
3. Szacunek dla innych i ekologii, poprzez dbanie o siebie, innych i środowisko naturalne jest jedną z najważniejszych wartości zawartych w Strategii Rozwoju Banku Ochrony Środowiska S.A.

4. Realizowana polityka HR w BOŚ S.A. we wszystkich procesach, a w szczególności rekrutacji, oceny wyników pracy, awansu i rozwoju zawodowego uwzględnia takie elementy różnorodności jak płeć, wykształcenie, wiek i doświadczenie zawodowe uznając różnorodność i równość szans za istotne przewagi konkurencyjne pozwalające zdobyć i utrzymać utalentowanych pracowników oraz wykorzystać ich pełen potencjał zawodowy.
5. W Banku wdrożona jest „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa”, która ustala zasady przeciwdziałania przypadkom mobbingu, dyskryminacji i molestowaniu w BOŚ S.A. Ponadto, organizowane są szkolenia i warsztaty dla pracowników Banku podnoszące świadomość i wiedzę w tym zakresie.
6. Obowiązujący w Banku Regulamin Rekrutacji określa, że proces rekrutacyjny jest przeprowadzany w sposób dający równe szanse kandydatom ubiegającym się o to samo stanowisko. Podstawowym kryterium selekcji kandydatów jest zgodność z wymaganym profilem stanowiska pod względem kompetencji, doświadczenia, wiedzy, motywacji i osobowości.
7. W Banku podejmowane są działania mające na celu wspieranie zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Wdrożono program „Bank otwarty na niepełnosprawnych” pozwalający na aktywizację zawodową wskazanej grupy osób.
8. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, która zapewnia równe traktowanie wszystkim pracownikom. Filarem polityki wynagradzania jest wartościowanie stanowisk pracy w oparciu o merytoryczne kryteria. Wysokość wynagrodzenia odzwierciedla wymagane na danym stanowisku kompetencje, złożoność pracy, zakres odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe oraz praktykę płacową stosowaną w sektorze bankowym.
9. System oceny pracowniczej oparty jest o ocenę efektów pracy, a także o ocenę kompetencji, służącej rozwojowi pracowników i kształtowaniu postaw zgodnych z kluczowymi wartościami Banku, a jej zasadniczym celem jest jednoznaczne wyróżnienie zachowań, które stanowią wzór do naśladowania dla innych, a także takich zachowań, które z uwagi na wyzwania strategiczne Banku wymagają dalszego rozwoju i doskonalenia.
10. Strategia rozwoju kompetencji obejmująca wszystkich pracowników gwarantuje, że działania szkoleniowe i rozwojowe są organizowane dla pracowników w oparciu o uniwersalne oraz obiektywne kryteria, tj.: potrzeby związane z realizowanymi zadaniami na stanowisku pracy wynikające m.in. z niezbędnej aktualizacji wiedzy w zakresie zmian dot. przepisów prawnych, konieczność przygotowania pracownika do przyjęcia nowych obowiązków m.in. awans wewnętrzny, priorytety szkoleniowe Banku wynikające z realizowanej strategii, rozwój indywidualny pracownika.
11. Bank wspiera tworzenie sekcji sportowych, co wzmacnia współpracę i integrację pracowników.

Rozdział 3

Zakres obowiązywania i realizacja Polityki

§ 5

1. Do przestrzegania zasad niniejszej Polityki zobowiązani są wszyscy pracownicy Banku.
2. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku obowiązują zasady opisane w odrębnych przepisach, których postanowienia mają prymat nad postanowieniami niniejszej Polityki.
3. Niniejsza Polityka podlega corocznemu przeglądowi, dokonywanemu przez Departament HR, w ramach którego dokonywana jest analiza w kontekście różnorodności w Banku, w tym realizacji zasad, o których mowa w Rozdziale 2. Wyniki przeglądu wraz z rekomendacją adekwatnych działań przedstawiane są Zarządowi Banku.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 6

1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.
2. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Banku.