

***Sprawozdanie Zarządu  
dotyczące informacji niefinansowych  
Banku Polskiej Spółdzielczości S.A.  
i Grupy Kapitałowej***

***za rok zakończony dnia 31 grudnia 2018 roku***

***Warszawa, 15 maja 2019 roku.***

## SPIS TREŚCI

<b>1. Obszar zarządczy</b> .....	<b>3</b>
1.1. Opis modelu biznesowego .....	3
1.2. Kierunki rozwoju .....	5
1.3. Ład zarządczy .....	6
1.4. Zarządzanie ryzykiem.....	9
1.5. Zarządzanie etyką .....	10
<b>2. Obszar społeczny i pracowniczy</b> .....	<b>11</b>
2.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne .....	11
2.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń .....	11
2.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania .....	16
2.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP).....	16
2.5. Rozwój i edukacja.....	18
2.6. Zarządzanie różnorodnością .....	20
2.7. Prawa człowieka.....	21
2.8. Praca dzieci i praca przymusowa .....	21
2.9. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne .....	21
2.10. Przeciwdziałanie korupcji .....	28
2.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów .....	28
2.12. Komunikacja marketingowa.....	28
2.13. Ochrona prywatności.....	29
2.14. Oznakowanie produktów .....	30
2.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe.....	30
<b>3. Obszar środowiskowy</b> .....	<b>30</b>
3.1. Ograniczanie zużycia papieru .....	30
3.2. Monitorowanie zużycia energii i paliw.....	31
3.3. Monitorowanie zużycia wody.....	31
3.4. Bioróżnorodność.....	32
3.5. Emisja gazów cieplarnianych CO2 .....	32
3.6. Gospodarka odpadami i ściekami.....	32
3.7. Pozostałe aspekty oddziaływania na środowisko .....	33

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono informacje niefinansowe, sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN) oraz z wymogami raportowania niefinansowego nałożonymi przez znowelizowaną Ustawę o Rachunkowości. Zawierają one kluczowe wskaźniki efektywnościowe związane z działalnością Banku oraz informacje dotyczące zagadnień pracowniczych i środowiska naturalnego.

## 1. Obszar zarządczy

### 1.1. Opis modelu biznesowego

Model biznesowy Banku BPS S.A. oparty jest na dwóch wzajemnie wspierających się filarach: działalności zrzeszeniowej oraz bankowości komercyjnej. Bank z jednej strony wspólnie z 313 bankami spółdzielczymi tworzy największe w Polsce Zrzeszenie, z drugiej natomiast działa na zasadach banku komercyjnego.

W ramach działalności zrzeszeniowej, Bank świadczy usługi dla banków spółdzielczych, będąc równocześnie ich partnerem biznesowym i reprezentantem w środowiskach opiniotwórczych.

Bankowość spółdzielcza ma w Polsce ponad stuletnią tradycję. Właścicielami banków spółdzielczych są udziałowcy będący często jednocześnie klientami banków. Struktura taka zapewnia stabilność właścicielską banków spółdzielczych. BS-y są prężnymi instytucjami finansowymi, oferującymi szeroką paletę nowoczesnych produktów bankowych, porównywalną z ofertą banków komercyjnych. Udział banków spółdzielczych w podstawowych wielkościach bilansowych sektora bankowego w Polsce systematycznie wzrasta.



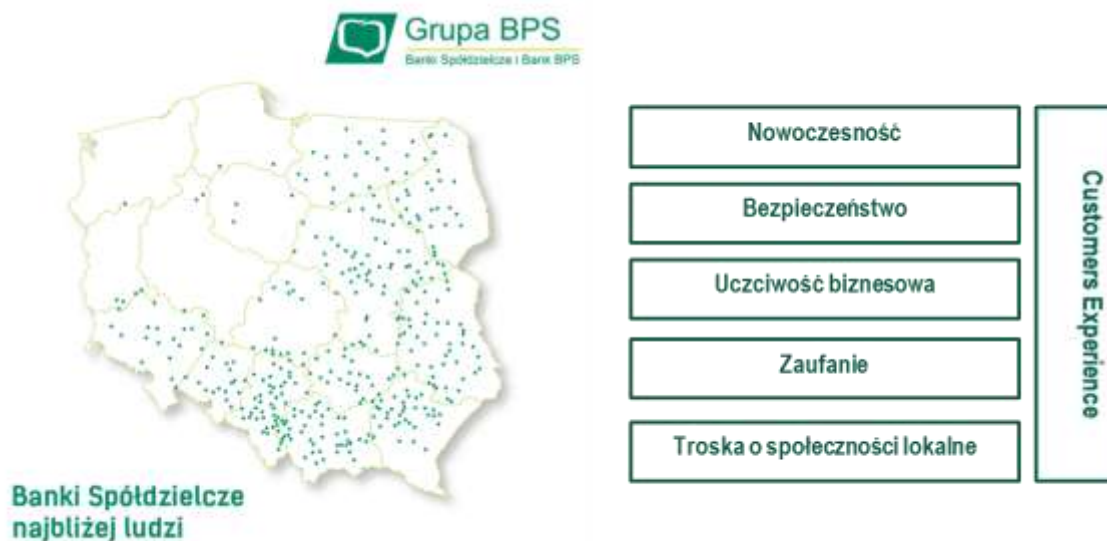
**Silni razem**  
Bank Spółdzielczy to dobry pomysł!

Banki spółdzielcze są najważniejszymi instytucjami finansowymi dla rolników oraz mieszkańców wsi i małych miast. Pozostają naturalnym partnerem dla samorządu terytorialnego, drobnego biznesu oraz rolników w absorpcji funduszy unijnych i dopłat bezpośrednich. Dodatkowo:

- banki spółdzielcze mają 100 % polski kapitał - pieniądze Polaków zostają więc „w domu”;
- wsparcia finansowego udziela człowiek, nie systemy. Prezes i pracownicy banku spółdzielczego są sąsiadami, znają swych klientów, wiedzą o nich więcej, niż wynika z dokumentacji bankowej;
- proces decyzyjny jest szybki, mniej skomplikowany, a usługi dobrane pod indywidualne potrzeby;
- są różnorodne, każdy z banków ma własną strategię funkcjonowania.

Bank BPS S.A. oraz zrzeszone z nim banki spółdzielcze kreują unikalną wartość, która przekłada się na budowanie długotrwałych relacji z klientami, poprzez utrzymywanie najwyższych standardów, profesjonalizm w działaniu oraz szeroką i różnorodną ofertę produktową, dostosowaną do preferencji i potrzeb klientów.

**Rysunek 1. Bank i zrzeszone z nim banki spółdzielcze - elementy kreowania pozytywnych doświadczeń klienta**



Zainteresowanie klientów nowoczesnymi produktami finansowymi oraz ograniczone możliwości pozyskania nowych klientów poprzez oferowanie produktów czysto bankowych, spowodowało, że Bank w 2008 r. powołał odrębne podmioty świadczące specjalistyczne usługi finansowe.

W początkowym okresie działalności spółki zależne oferowały usługi maklerskie, usługi związane z obsługą wierzytelności trudnych oraz kart płatniczych i bankomatów. W kolejnych latach, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów, Grupa Kapitałowa zwiększała zakres produktów i usług, proponowanych przez powoływane w tym celu nowe podmioty.

Według stanu na 31.12.2018 r. w skład Grupy Kapitałowej wchodziło 19 spółek prawa handlowego, jak również 9 funduszy inwestycyjnych.

**W Grupie kapitałowej priorytetowym zadaniem jest zapewnienie najwyższej jakości obsługi klientów, w tym banków spółdzielczych, prowadzenie etycznego marketingu i sprzedaży oraz ułatwianie korzystania z usług bankowych poprzez wprowadzanie innowacyjnych produktów i usług.**

**Ważną wartością Grupy są jej pracownicy. Realizowane dla nich programy dotyczą przede wszystkim wspierania różnorodności w organizacji, zapewnienia stabilnych i atrakcyjnych warunków pracy oraz oferowania możliwości angażowania się w działania społeczne.**

**Grupa spełnia najwyższe standardy ładu korporacyjnego, realizuje programy społeczne wspierające rozwój kultury oraz edukację młodzieży**

## 1.2. Strategia rozwoju Banku oraz Grupy Kapitałowej

### Misja, wizja i wartości



### Kierunki i cele strategiczne Banku i Grupy Kapitałowej

Mając na względzie oczekiwania właścicieli dotyczące poprawy bezpieczeństwa funkcjonowania Banku oraz zapewnienia wysokiej jakości usług świadczonych na rzecz banków spółdzielczych, Bank będzie realizował trzy kluczowe cele strategiczne obejmujące:

- 1) kontynuację działań stabilizacyjnych, zgodnie z realizowanym przez Bank BPS S.A. Programem postępowania naprawczego na lata 2014-2019;
- 2) ewolucję działalności komercyjnej w kierunku stabilizacji źródeł przychodów przy zachowaniu niskiego ryzyka;
- 3) wzmacnianie stabilności i pozycji konkurencyjnej Zrzeszenia.

W ramach restrukturyzacji działalności komercyjnej Bank BPS S.A.:

- dostosuje działalność komercyjną do możliwości kapitałowych i uwzględni ograniczony poziom dopuszczalnego ryzyka. Z uwagi na ograniczone wyposażenie kapitałowe Banku oraz dążenie do zwiększenia bezpieczeństwa działania, Bank będzie optymalizował wymogi kapitałowe m.in. poprzez zmianę struktury portfela kredytowego. Jednocześnie kontynuowane będą liczne działania ograniczające koszty ryzyka i poprawiające jakość portfela kredytowego;
- wykorzysta atuty Zrzeszenia do wzmocnienia pozycji konkurencyjnej banków spółdzielczych. Będzie efektywnie prowadził akcję kredytową w obszarach nieosiągalnych z poziomu indywidualnych banków spółdzielczych (kredyty konsorcjalne) oraz rozwinie działalność spółek produktowych (leasing, faktoring);
- dokona zmian w Grupie Kapitałowej, której restrukturyzacja będzie miała na celu ograniczenie liczby spółek wchodzących w skład Grupy i docelowo pozostawienie jedynie tych, których działalność jest ekonomicznie uzasadniona z punktu widzenia efektywnego funkcjonowania Grupy.

Realizując misję polegającą na wspieraniu sektora polskiej bankowości spółdzielczej, Bank BPS S.A. będzie prowadził swoją działalność w czterech głównych przenikających się obszarach, tj.

- współpraca handlowa z bankami spółdzielczymi mająca na celu uwolnienie ich potencjału biznesowego (m. in. kredyty konsorcjalne, leasing, faktoring, rozliczenia, karty, waluty);
- działalność zrzeszeniowa polegająca na wspieraniu banków spółdzielczych w różnych obszarach ich funkcjonowania;
- współpraca z bankami zrzeszonymi w ramach CRUZ (usługi wspierające banki spółdzielcze);
- działalność handlowa prowadzona poprzez własną sieć sprzedaży (zrównoważony rozwój działalności komercyjnej).

Najważniejszymi, strategicznymi klientami Banku BPS są niezmiennie zrzeszone banki spółdzielcze, którym oferowane będą optymalne rozwiązania zarówno w sferze produktowej, jak i organizacyjno-zarządczej. Mając to na względzie Bank i jego spółki zależne zamierzają koncentrować się na rozwoju potencjału Zrzeszenia, w tym potencjału biznesowego banków spółdzielczych, przy prowadzeniu zrównoważonej własnej działalności komercyjnej, która między innymi poprzez obniżanie poziomu ryzyka zapewni stabilizację generowanych dochodów.

Źródła tych dochodów związane będą z ww. obszarami działania Banku, tj. własną siecią handlową, usługami wykorzystującymi skalę działalności handlowej banków spółdzielczych oraz usługami ograniczającymi koszty i ryzyko w Zrzeszeniu.

Nowy model biznesowy oznacza również konieczną zmianę modelu operacyjnego Banku zorientowaną przede wszystkim na optymalizację kosztów, usprawnianie operacji w priorytetowych segmentach działania oraz rozszerzenie usług na rzecz banków spółdzielczych. Projekt Centrum Rozwoju Usług Zrzeszenia BPS „CRUZ BPS” będzie katalizatorem istotnych zmian w modelu funkcjonowania Zrzeszenia, w tym samego Banku BPS S.A. Nastąpi przemodelowanie działalności Banku w kierunku rozszerzenia i udoskonalenia usług świadczonych na rzecz banków spółdzielczych. Realizacja tego projektu pozwoli ograniczyć koszty działania zrzeszonych banków spółdzielczych oraz uwolnić ich potencjał biznesowy.

Bank będzie ponadto zwiększał swoją efektywność dążąc do poprawy wskaźnika kosztów do dochodów (C/I). W tym celu podjęte zostaną działania skutkujące wzrostem przychodów odsetkowych i pozaodsetkowych, przy jednoczesnej optymalizacji kosztów funkcjonowania Banku. Dodatkowo, zoptymalizowana zostanie oferta produktowa Banku oraz dostosowany jego model operacyjny.

Konsekwencją zmian modelu działalności Banku BPS S.A. będą również dalsze zmiany w Grupie Kapitałowej. Kontynuowany będzie proces restrukturyzacji i konsolidacji Grupy celem pozostawienia jedynie spółek niezbędnych dla realizacji podstawowych celów strategicznych Banku, tj. wspierania stabilizacji i wzrostu Zrzeszenia.

### **1.3. Ład zarządczy**

Ład zarządczy Banku oparty jest na adekwatnej strukturze organizacyjnej Banku, odpowiednim podziale zadań i kompetencji pomiędzy komórkami i jednostkami Banku oraz zapewnieniu koordynacji działań pomiędzy nimi. Schemat struktury organizacyjnej obrazuje funkcjonujące w Banku szczeble zarządzania oraz linie podległości, które zapewniają sprawowanie nadzoru nad wszystkimi obszarami działalności Banku. Struktura organizacyjna Banku zakłada pogrupowanie komórek i jednostek organizacyjnych w pięć Pionów, które nadzorowane są przez Członków Zarządu. W zakresie bieżącego organizowania pracy, Zarząd Banku dokonuje w formie uchwały wewnętrznego podziału kompetencji, który podlega akceptacji przez Radę Nadzorczą. Zarząd Banku działa



kolegialnie, jednak w ramach poszczególnych Pionów, nadzorujący Członkowie Zarządu odpowiadają za koordynację bieżącej pracy jednostek/komórek organizacyjnych Banku. Istotną rolę w strukturze Banku zajmują stałe Komitety, których funkcjonowanie wspomaga zarządzanie Bankiem.

Struktura organizacyjna Banku jest adekwatna do rozmiarów prowadzonej działalności oraz generowanego ryzyka. Zgodnie z wymogami Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, schemat struktury organizacyjnej udostępniony jest na stronie internetowej Banku.

Bank na wszystkich szczeblach zarządzania bierze pod uwagę czynniki społeczne i środowiskowe. Misją Banku jest wspieranie zrzeszonych banków spółdzielczych w tworzeniu przyjaznego świata finansów dla obecnych i przyszłych klientów. Bank chce świadczyć swoim klientom innowacyjne usługi na najwyższym poziomie oraz kształtować pozytywny wizerunek sektora bankowości spółdzielczej. Czerpie z rodzimych tradycji i działa w oparciu o lokalny kapitał. Jest także gwarantem bezpieczeństwa dla zrzeszonych banków spółdzielczych. Z takiego podejścia wynikają normy postępowania wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej Banku.

W Banku szczególną wagę przykładają się do zachowania zasady integralności we wszelkich działaniach. Integralność oznacza spójność podejmowanych działań z obowiązującymi regulacjami oraz normami i zasadami etycznymi, przy założeniu jednakowej ważności i komplementarności tych zasad. Bank realizując swoje zadania biznesowe dokłada wszelkich starań, aby postępować etycznie i zgodnie z przyjętymi wartościami. Obszar społeczny i pracowniczy jest uwzględniany przy projektowaniu polityk i strategii działania, a następnie kaskadowany na poziom regulacji operacyjnych. Za implementację przyjętych zasad odpowiada kadra kierownicza Banku na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Szczególny obowiązek kształtowania kultury pracy w Banku należy do kadry menadżerskiej, która poprzez właściwe zachowania stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra menadżerska Banku zobowiązana jest do tworzenia środowiska pracy, które sprzyja wspólnemu osiągnięciu celów, pozytywnej atmosferze pracy, wysokiej jakości pracy, postępowaniu zgodnie z wartościami. Każdy pracownik Banku odpowiedzialny jest za realizację zadań zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi i przepisami prawa oraz za stałe uzupełnianie swojej wiedzy w tym obszarze. Zarząd Banku dokłada wszelkich starań mających na celu stałe podnoszenie wiedzy i świadomości w tym obszarze. Sprzyja temu stale udoskonalana wewnętrzna platforma edukacyjna oferująca aktualne szkolenia dla pracowników Banku.

Podobnymi zasadami Bank kieruje się nawiązując współpracę biznesową z innymi podmiotami.

Zarząd i Rada Nadzorcza Banku kładą duży nacisk na kwestię poprawy skuteczności nadzoru właścicielskiego Grupy Kapitałowej. W 2018 roku utrwalona została struktura organizacyjna w zakresie nadzoru właścicielskiego poprzez wzmocnienie kadrowe Biura Nadzoru Właścicielskiego.

Podstawowym zadaniem Biura jest podejmowanie działań zapewniających realizację przez spółki z Grupy Kapitałowej zadań zbieżnych z interesem Banku. Narzędziem umożliwiającym ww. działania jest pakiet odpowiednich regulacji określających zasady sprawowania nadzoru właścicielskiego przez Bank nad spółkami zależnymi.

Ustalony w Banku ład zarządczy gwarantuje poszanowanie praw akcjonariuszy oraz przejrzystą komunikację z otoczeniem, co przejawia się m.in. w realizacji obowiązków informacyjnych, m.in. z wykorzystaniem strony internetowej Banku. Pracownicy Banku, jak również pracownicy zrzeszonych banków spółdzielczych i spółek z Grupy Kapitałowej coraz aktywniej korzystają z platformy informacyjnej pn. Intranet., która jest rozbudowywana i udoskonalana celem rozszerzenia możliwości jej wykorzystania.

W 2018 r. w Banku został ostatecznie ukształtowany system zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej, oparty na trzech liniach obrony określonych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz Rekomendacji H KNF. Trzecia linia obrony, czyli funkcja audytu wewnętrznego sprawowana jest dla Banku przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. Organizacja systemu zarządzania odzwierciedlona została w Regulaminie organizacyjnym Banku oraz innych przepisach wewnętrznych. W Banku wprowadzone zostały regulacje określające organizację i zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, w tym odpowiedzialność organów Banku, role komórek/jednostek organizacyjnych na poszczególnych liniach obrony, zakres zadań zapewniających funkcjonowanie matrycy funkcji kontroli, zasady monitorowania, raportowania i oceny skuteczności mechanizmów kontrolnych w procesach realizowanych w Banku. Jednocześnie opis funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej (Zasady systemu kontroli wewnętrznej w Banku Polskiej Spółdzielczości S.A.), zgodnie z wymogami Rekomendacji H, został ujawniony na stronie internetowej Banku.

Podmioty Grupy Kapitałowej Banku opierają swoją strukturę zarządczą na wdrożonej strukturze organizacyjnej, w ramach której wprowadzony został rozdział funkcji operacyjnych od funkcji zarządzania ryzykiem oraz funkcji kontrolnych, zapewniając przy tym odpowiedni podział zadań, kompetencji oraz podległości adekwatny do skali prowadzonej działalności.

W spółkach nadzorowanych przez KNF funkcjonuje system regulacji wewnętrznych, określający zasady postępowania, w tym również z informacjami poufnymi, stanowiącymi tajemnicę zawodową, pozwalającą na sprawowanie nadzoru nad osobami powiązanymi oraz przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

Spółki z Grupy Kapitałowej stosują zasady funkcjonowania, wytyczne i regulacje przyjęte dla tych podmiotów. W ramach procesów sprawozdawczości i pełnionego przez Bank BPS S.A. nadzoru właścicielskiego, spółki zachowują standardy współpracy i wymiany informacji z poszanowaniem praw akcjonariuszy i udziałowców.

Ponadto, spółki prowadzące działalność na podstawie zezwolenia udzielonego przez Komisję Nadzoru Finansowego (BPS TFI S.A., Dom Maklerski Banku BPS S.A.) zachowują przepisy w zakresie przejrzystości komunikacji z klientami i potencjalnymi klientami, a także w zakresie wypełniania obowiązków informacyjnych w obszarze adekwatności kapitałowej, w tym sprawozdawczości finansowej.

Przedmiotowa komunikacja oparta jest głównie na informacjach i danych kierowanych do szerokiego grona odbiorców, publikowanych z wykorzystaniem stron internetowych (np.: <http://www.dmbps.pl>). W swojej działalności spółki zależne Banku szczególną uwagę przywiązują do aspektów niefinansowych, tj. reputacji i dobrego imienia w przekazywanych informacjach, mających bezpośredni wpływ na ich wyniki finansowe i postrzeganie przez otoczenie rynkowe, w tym przez klientów i kontrahentów, dla których świadczone są usługi i z którymi prowadzona jest współpraca w bieżącej działalności biznesowej.

Zarządy Spółek zależnych oraz kadra kierownicza uwzględnia w procesie zarządzania daną spółką czynniki społeczne i środowiskowe w aspekcie funkcjonowania danego podmiotu z poszanowaniem praw człowieka i przy zapewnieniu odpowiednich warunków pracy, biorąc pod uwagę ogólne uwarunkowania społeczno-ekonomiczne, kulturalne i środowiskowe, zapewniając pracownikom dostęp do ochrony zdrowia, placówek oświatowo-rekreacyjnych, szkoleń i specjalistycznych konferencji o znaczeniu krajowym oraz dedykowanych dla firm funkcjonujących w danym sektorze gospodarki.

W podmiotach nadzorowanych przez KNF funkcjonuje uregulowany system nadzoru i kontroli wewnętrznej oparty na kontrolach bieżących, funkcjonalnych, prowadzonych przez kierowników jednostek organizacyjnych oraz na



kontrolach instytucjonalnych przeprowadzanych przez inspektora nadzoru zgodnie z przepisami prawa, w celu badania zgodności działania pracowników i systemów z przepisami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi spółki i z ustalonymi normami. Funkcjonowanie przedmiotowego systemu kontroli podlega cyklicznej kontroli sprawowanej przez organy nadzoru, w tym Komisję Nadzoru Finansowego, jak również zewnętrzne podmioty audytujące i audytora wewnętrznego.

Kontrole wewnętrzne prowadzone w spółkach, a także wszelkie działania w zakresie nadzoru jednostek organizacyjnych i pracowników zaangażowanych w procesy kontrolne prowadzone są z zachowaniem należytej staranności, zapewnienia niezależności oraz obiektywizmu w ocenie podejmowanych czynności.

Jeden z podmiotów z Grupy Kapitałowej Banku BPS S.A. (spółka produkcyjna) posiada certyfikowane systemy zarządzania ISO 9001.

#### **1.4. Zarządzanie ryzykiem**

Bank BPS S.A. oraz podmioty Grupy Kapitałowej prowadząc działalność operacyjną narażone są na różnego rodzaju ryzyka, które mogą mieć wpływ na realizację założonych celów. W zorganizowanym procesie zarządzania ryzykiem uczestniczą organy Banku, wyznaczone komitety i komórki organizacyjne oraz pracownicy. Strategiczne cele określa Rada Nadzorcza, która ponadto ocenia skuteczność działań Zarządu Banku, mających na celu zapewnienie efektywności procesu zarządzania ryzykiem. Podstawowym celem zarządzania ryzykiem bankowym, poprzez utrzymywanie poziomu ryzyka w ramach przyjętego poziomu tolerancji, jest:

- 1) ochrona wartości kapitału akcjonariuszy;
- 2) ochrona depozytów klientów;
- 3) wsparcie Banku w prowadzeniu efektywnej działalności.

W systemie zarządzania ryzykiem identyfikuje się następujące ryzyka: kredytowe, operacyjne, rynkowe instrumentów finansowych w księdze handlowej, stopy procentowej w księdze bankowej, koncentracji zaangażowań, walutowe, korekty wyceny kredytowej (CVA), płynności, inwestycji kapitałowych, cyklu gospodarczego, kapitałowe, strategiczne, reputacji, modeli, transferowe i kraju, rezydualne, prawne, ryzyko zgodności, wyniku finansowego oraz nadmiernej dźwigni.

Z punktu widzenia negatywnego wpływu ryzyk na zagadnienia społeczne i pracownicze, szczególne znaczenie mają: ryzyko kadrowe identyfikowane w ramach zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz ryzyko reputacji.

Ryzyko kadrowe polega na występowaniu nieefektywnych mechanizmów zarządzania pracownikami, w szczególności w procesach rekrutacji, szkoleń, oceny efektów pracy i kompetencji oraz motywowania pracowników. Powoduje niepożądaną fluktuację kadry (w tym pracowników kluczowych), negatywną motywację pracowników oraz nieefektywną realizację zadań niezbędnych do osiągnięcia celów Banku. Zarządzanie ryzykiem kadrowym stanowi element zarządzania podstawową działalnością Banku. Na proces zarządzania ryzykiem kadrowym składa się identyfikacja obszarów jego występowania, zdefiniowanie działań pozwalających na eliminację lub ograniczenie ryzyka, wskazanie osób odpowiedzialnych za działania ograniczające to ryzyko, pomiar i monitoring wskaźników ryzyka kadrowego, rozpoznanie przyczyn występowania ostrzegawczych i krytycznych poziomów wskaźników ryzyka kadrowego oraz podjęcie działań mitygujących to ryzyko, a także raportowanie. Ponadto, w ramach zarządzania ryzykiem kadrowym zdefiniowano zasady zarządzania ciągłością realizacji zadań na stanowiskach pracy, zapewniające właściwą organizację procesu zastępowalności pracowników oraz właściwy transfer wiedzy pomiędzy pracownikami. Działania ograniczające ryzyko kadrowe są

realizowane w ramach bieżących obowiązków kadry menadżerskiej oraz dyrektora komórki odpowiedzialnej za zarządzanie personelem.

Ryzyko reputacji to ryzyko wynikające z negatywnego odbioru wizerunku Banku przez klientów, kontrahentów i akcjonariuszy. Bank jest instytucją zaufania publicznego, dlatego utrata reputacji może wiązać się z odpływem klientów i pogorszeniem wyników finansowych. Bank prowadzi monitoring mediów w zakresie publikowanych informacji o podmiotach Grupy BPS. Ocenia rodzaj zdarzenia, które zostało przedstawione w mediach, biorąc jednocześnie pod uwagę powtarzalność publikowanych informacji, ich zasięg (lokalny, ogólnopolski) oraz poziom negatywnego oddziaływania. Dodatkowo, Bank podejmuje działania wyprzedzające, uwzględniając informacje o zdarzeniach, które nie zostały jeszcze podane do wiadomości publicznej, lecz po ich upublicznieniu mogą mieć wpływ na utratę reputacji. Przy ocenie bierze się pod uwagę poziom negatywnego oddziaływania zaistniałego zdarzenia oraz prawdopodobieństwo jego upublicznienia. Bank analizuje ponadto zgłoszone przez klientów reklamacje biorąc pod uwagę przyczyny ich zgłoszenia i ich powtarzalność. Ocenia potencjalny wpływ zgłoszonych reklamacji na opinię klientów o jakości usług świadczonych przez Bank.

### **1.5. Zarządzanie etyką**

W Banku BPS S.A. obowiązujący program etyczny został uregulowany poprzez wprowadzenie Kodeksu Etyki, który określa zbiór obowiązujących wartości i zasad. Zapisy Kodeksu uwzględniają treść norm zawartych w Kanonie Dobrych Praktyk Rynku Finansowego oraz Kodeksie Etyki Bankowej (Zasadach Dobrej Praktyki Bankowej). Stosowanie zasad etycznych przez wszystkich pracowników ma na celu budowanie pozytywnego wizerunku Banku, a przestrzeganie zasad etyki odgrywa istotną rolę w procesie ich oceny oraz awansowania.

Szczególne uwagę przykładają się do prawidłowych relacji z klientami, w tym głównie do zachowywania obowiązujących standardów obsługi, jak również do staranności i rzetelności rozpowszechnianych informacji reklamowych dotyczących oferowanych produktów i usług oraz do przejrzystości i jednoznaczności treści dokumentów mających znaczenie dla podjęcia przez klienta decyzji biznesowych.

W swojej działalności Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki. W działalności kredytowej Bank nie kredytuje przedsięwzięć, przy których powstają wątpliwości co do wiarygodności personalnej klienta lub charakteru transakcji, a w szczególności, których wydźwięk etyczny i społeczny budzi wątpliwości.

Bank analizuje reklamacje klientów z uwzględnieniem reklamacji dotyczących również jakości obsługi oraz prawidłowości przekazywania informacji klientom.

**W Banku powołana została Komisja Etyki, która jest organem upoważnionym do rozpatrywania otrzymanych zgłoszeń o naruszeniach etycznych od pracowników, klientów i kontrahentów Banku.**

Bank umożliwia również anonimowe zgłaszanie przez pracowników naruszeń, w sposób uregulowany w „Procedurze anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych”. Pracownikom dokonującym zgłoszeń gwarantuje się rzetelne i uczciwe traktowanie, dyskrecję oraz kompetentne i sumienne wyjaśnienie zgłoszonej sprawy. Zapewnia się również ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, w związku z dokonaniem zgłoszenia naruszenia.

Dążąc do rozwijania przyjętych wartości etycznych określonych w Kodeksie Etyki, tj. lojalność, uczciwość, otwartość, wzajemne zaufanie, odpowiedzialność i profesjonalizm wykonywania obowiązków, z zachowaniem należytej rzetelności i staranności, Bank realizuje program szkoleń etycznych, którym objęci są wszyscy pracownicy. W 2018 r. łącznie z Kodeksu Etyki przeszkolonych zostało 202 pracowników.

## 2. Obszar społeczny i pracowniczy

### 2.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne

Bank BPS S.A. jako samodzielna jednostka nie korzystał ze środków pomocy publicznej. Z takiej pomocy korzystały podmioty zależne w łącznej wysokości 3 606 700,32 zł.

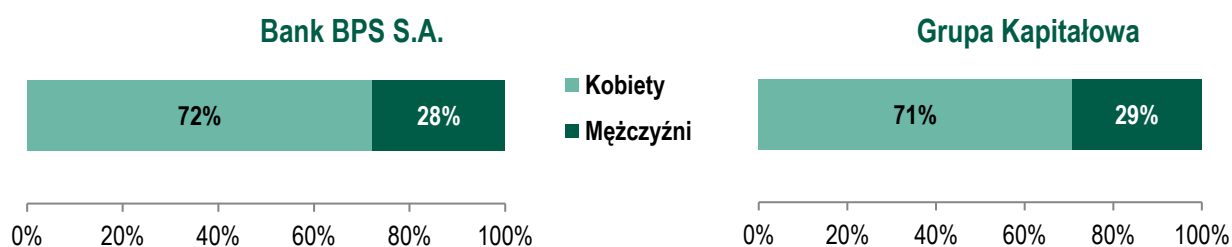
W zakresie zleceń publicznych Bank prowadzi obsługę Jednostek Samorządu Terytorialnego, która realizowana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym Ustawą Prawo zamówień publicznych, w trybie uczestnictwa w przetargach organizowanych przez JST lub kierowanych przez nie zapytań ofertowych oraz zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Banku.

### 2.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń

Poziom zatrudnienia oraz struktura zatrudnienia w Grupie Kapitałowej Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. dostosowana jest do bieżącej i planowanej skali działalności Grupy BPS oraz ponoszonego ryzyka. Proces planowania zasobów kadrowych obejmuje ocenę potrzeb organizacji wynikających z celów Grupy BPS na dany okres, dokonywaną według kryteriów miejsca i czasu, jakości i liczby, ocenę dostępności odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w Grupie BPS oraz na rynku zewnętrznym, a także ocenę aktualnej struktury zatrudnienia w Grupie BPS.

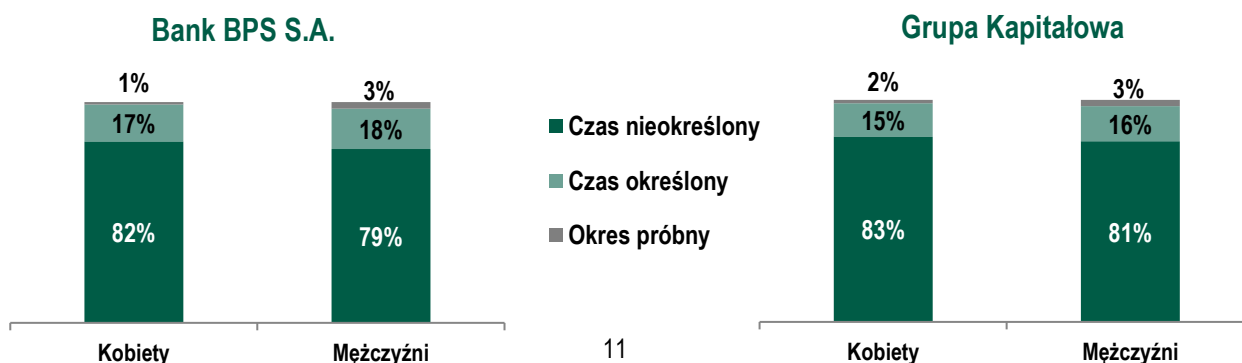
Na koniec 2018 r. zatrudnienie w Grupie BPS, ukształtowało się na poziomie 2 048 etatów (z wyłączeniem osób zatrudnionych na umowę na zastępstwo). Poniższy wykres przedstawia strukturę pracowników ze względu na płeć.

**Rysunek 2. Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r. według płci**



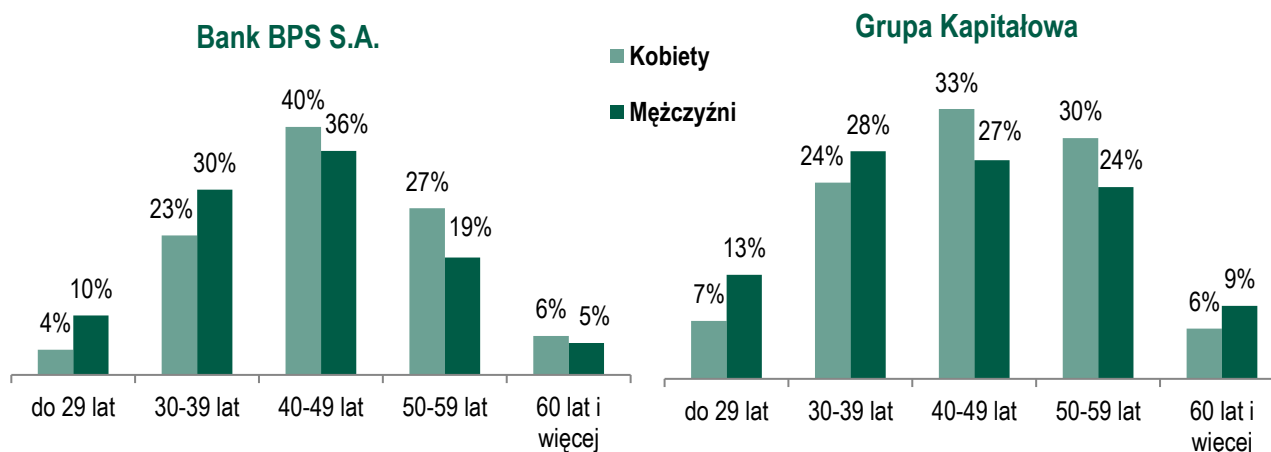
W Grupie Kapitałowej zdecydowana większość osób zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony.

**Rysunek 3. Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r. według rodzaju umowy i płci**



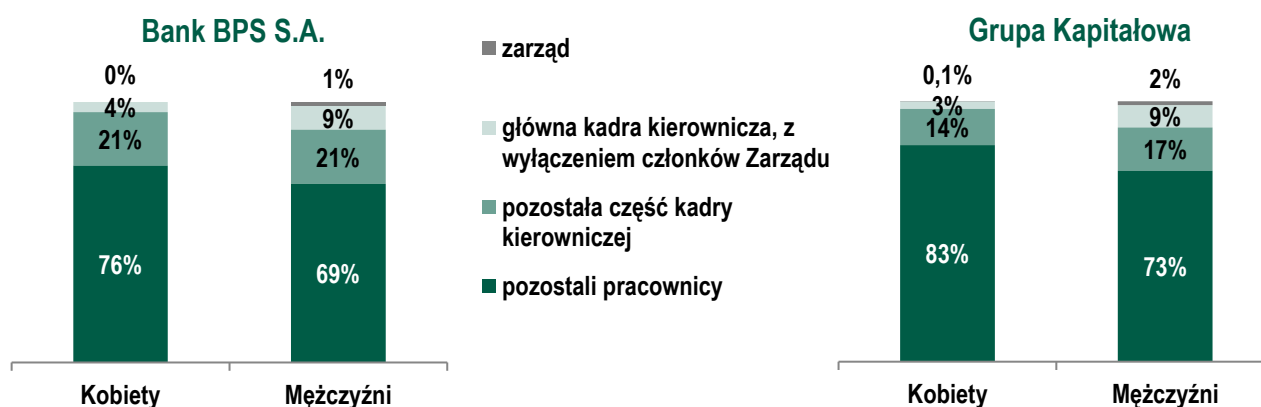
Struktura zatrudnienia w Grupie zróżnicowana jest m.in. ze względu na wiek. Dominującą grupą pracowników (wśród kobiet oraz mężczyzn) są osoby w wieku 40-49 lat.

**Rysunek 4. Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r. według wieku i płci**



W Grupie Kapitałowej, na koniec okresu sprawozdawczego około 5 % pracowników stanowiła główna kadra kierownicza wraz z Zarządem, natomiast około 15 % pracowników, stanowiła pozostała część kadry kierowniczej. Poniższy wykres przedstawia udział poszczególnych szczebli zarządzania w stanie zatrudnienia w podziale na płeć.

**Rysunek 5. Struktura zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r. według szczebli zarządzania i płci**



Realizowana w Grupie Polityka wynagradzania uwzględnia sytuację ekonomiczną oraz specyfikę struktury organizacyjnej poszczególnych spółek Grupy BPS. Jej celem jest adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę oraz motywowanie do osiągnięcia satysfakcjonujących wyników.

Za funkcjonowanie i rozwój systemu wynagradzania odpowiedzialne są Zarządy spółek Grupy BPS, które w szczególności dbają, aby system wynagradzania funkcjonował w sposób spójny i efektywny oraz oparty był o pełną i przejrzystą dokumentację, tzn. aby działał na podstawie strategii, polityk, procedur i instrukcji, zgodnych z obowiązującym prawem oraz regulacjami nadzorczymi. Poziom wynagrodzeń oraz katalog świadczeń pozapłacowych oferowanych pracownikom ustalany jest w taki sposób, aby pozwalał na przyciągnięcie oraz zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Grupy BPS.

Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej spółki z Grupy BPS i charakter pracy.

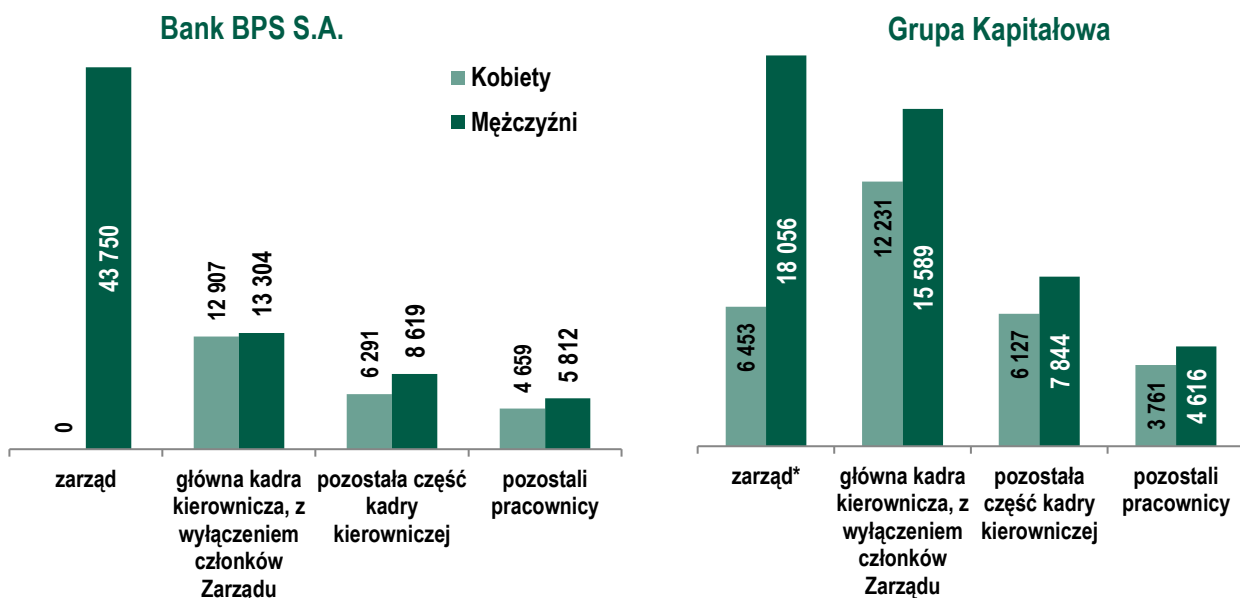
System motywacyjny w Grupie obejmuje wachlarz środków i narzędzi służących motywowaniu pracowników do podejmowania działań ukierunkowanych na realizację strategicznych celów Grupy BPS.

Na wynagrodzenie pracowników składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Grupie BPS stanowi płaca zasadnicza, której wysokość zależy od rodzaju realizowanej pracy, kompetencji wymaganych na stanowisku, wpływu stanowiska na wyniki spółki z Grupy BPS i kryteriów rynkowych.

Poniższy wykres przedstawia średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto w Grupie BPS, z wyłączeniem członków Zarządu, według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r., w podziale na płeć.

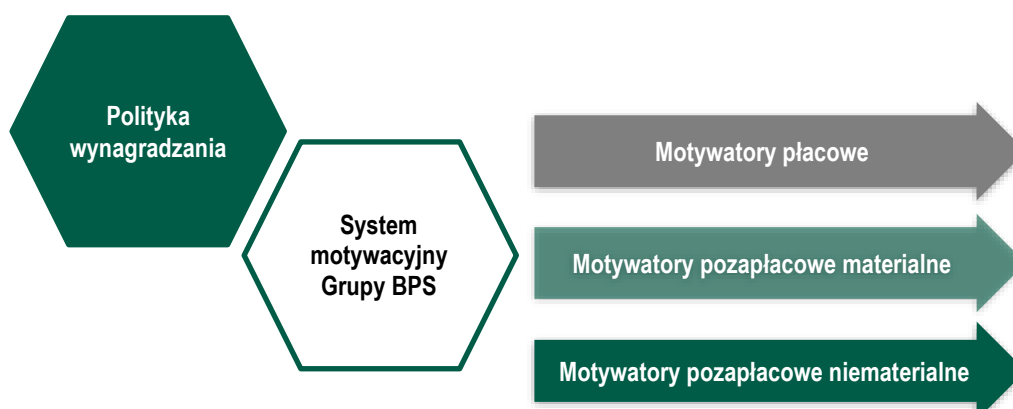
**Rysunek 6. Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto na etat FTE według płci**



\* W związku z odsetkiem Członków Zarządu względem wszystkich pracowników zatrudnionych w Grupie Kapitałowej na Umowę o pracę, wykres zarządu Grupy Kapitałowej zawiera Członków Zarządu zatrudnionych na umowy cywilnoprawne.

Elementem polityki wynagradzania jest system motywacyjny, na który składają się motywy płacowe, pozapłacowe materialne i pozapłacowe niematerialne.

**Rysunek 7. Rysunek 1. Polityka wynagradzania w Grupie BPS**



Motywowanie płacowe w Grupie BPS realizowane jest w oparciu o premię uznaniową, premię regulaminową i nagrody specjalne. Stosowanie, w ramach systemu wynagradzania pracowników w Grupie BPS, składników zmiennych ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla spółki i Grupy BPS, wspierających pożądane z punktu widzenia spółki z Grupy BPS zachowania.

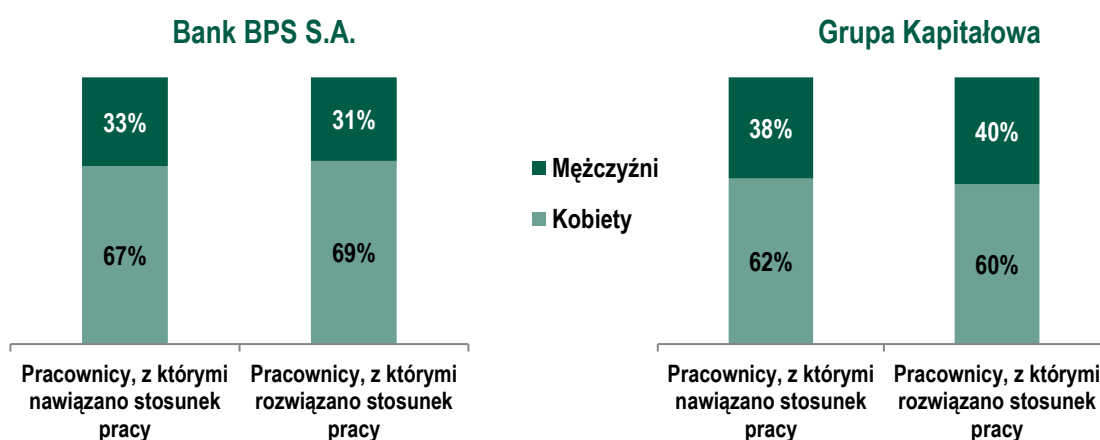
Poziom ustalonych w Grupie BPS wynagrodzeń zmiennych skorelowany jest z wynikami spółek w Grupie BPS i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięciu założonych na dany okres celów. W odniesieniu do pracowników zaangażowanych w świadczenie usług maklerskich i oferowanie instrumentów finansowych oraz osób sprawujących bezpośredni nadzór nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez tych pracowników, a także w odniesieniu do pracowników, których wpływ na profil ryzyka Banku jest istotny, stosuje się odrębne systemy motywacyjne. Obowiązujące w Grupie BPS systemy płacowe nie zachęcają pracowników do działania w sposób nierzetelny i nieprofesjonalny, niezgodny z najlepiej pojętymi interesami klientów Grupy BPS i nie skłaniają pracowników do preferowania własnych interesów lub interesów Grupy BPS z potencjalną szkodą dla klienta. Celem systemu motywowania płacowego jest promowanie odpowiedzialnego postępowania biznesowego, uczciwego traktowania klientów i unikania konfliktów interesów przez pracowników Grupy BPS, a także przeciwdziałania narażaniu klientów na szkodę i faworyzowania interesów Grupy BPS.

Poprzez benefity pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak: zdrowie pracownika, jego rozwój, poczucie bezpieczeństwa socjalnego oraz przyszłe potrzeby emerytalne. Motywatory niematerialne stosowane w Grupie BPS wspierają takie potrzeby pracownika jak możliwość rozwoju oraz możliwość realizacji ambicji zawodowych.

Proces pozyskiwania pracowników do pracy w Grupie BPS realizowany jest zgodnie z zasadą niedyskryminacji i odbywa się z poszanowaniem godności osobistej wszystkich jej uczestników. Wszystkie prawa osobiste, w szczególności dane osobowe kandydata ubiegającego się o zatrudnienie w Grupie BPS są chronione. Kandydaci są traktowani równo niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej.

W 2018 r., w Grupie Kapitałowej odsetek kobiet, z którymi nawiązywano stosunek pracy ukształtował się na wyższym poziomie niż odsetek kobiet, z którymi rozwiązywano stosunek pracy.

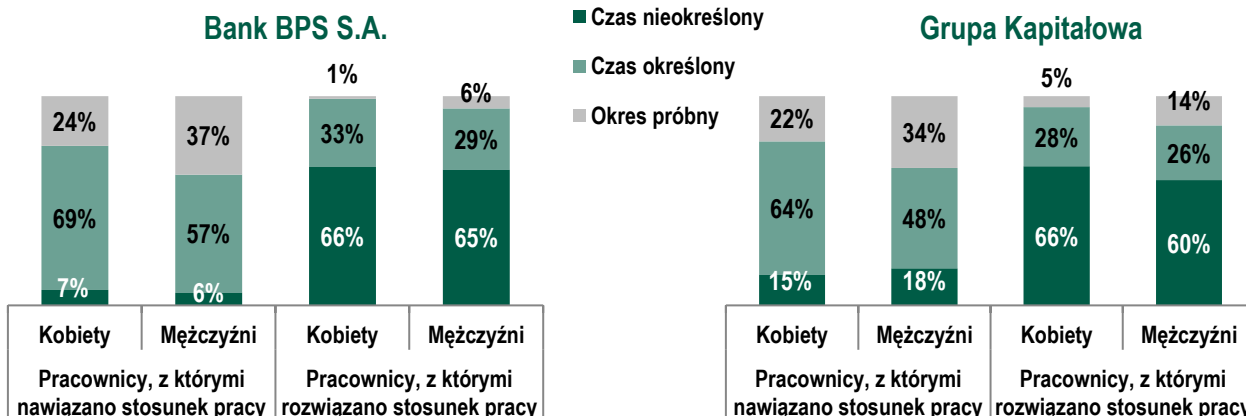
**Rysunek 8. Struktura pracowników, z którymi nawiązano lub rozwiązano stosunek pracy według płci**



Zdecydowana większość pracowników, z którymi spółki Grupy BPS nawiązywały stosunek pracy w 2018 r., zatrudniana była na umowę o pracę na czas określony lub próbny.

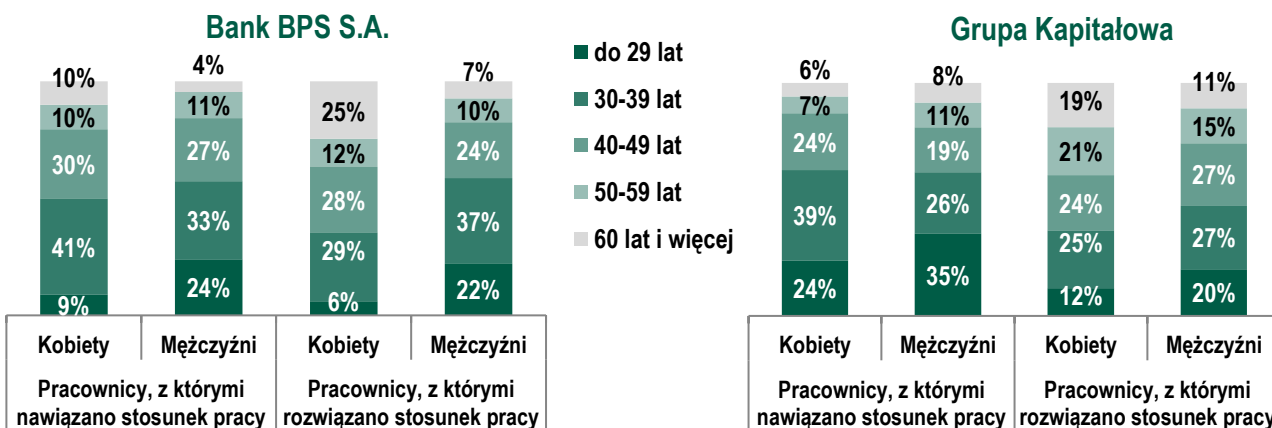


**Rysunek 9. Struktura pracowników, z którymi nawiązano lub rozwiązano stosunek pracy według płci i rodzaju umowy o pracę**



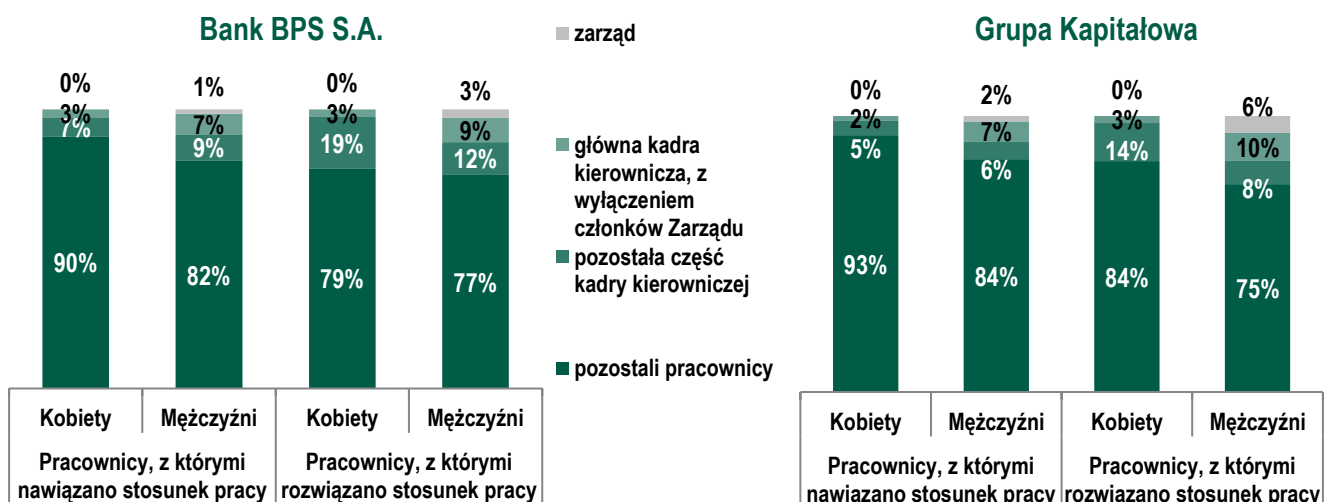
Pracownicy, z którymi spółki Grupy BPS nawiązały stosunek pracy w 2018 r., zróżnicowani są m.in. ze względu na wiek. Dominującą grupą pracowników są osoby w wieku 30-49 lat.

**Rysunek 10. Struktura pracowników, z którymi nawiązano lub rozwiązano stosunek pracy według wieku i płci**



W 2018 r. w Grupie BPS odnotowano wyższą rotację na stanowiskach kierowniczych u mężczyzn niż w przypadku kobiet.

**Rysunek 11. Struktura pracowników, z którymi nawiązano lub rozwiązano stosunek pracy według szczebla zarządzania i płci**

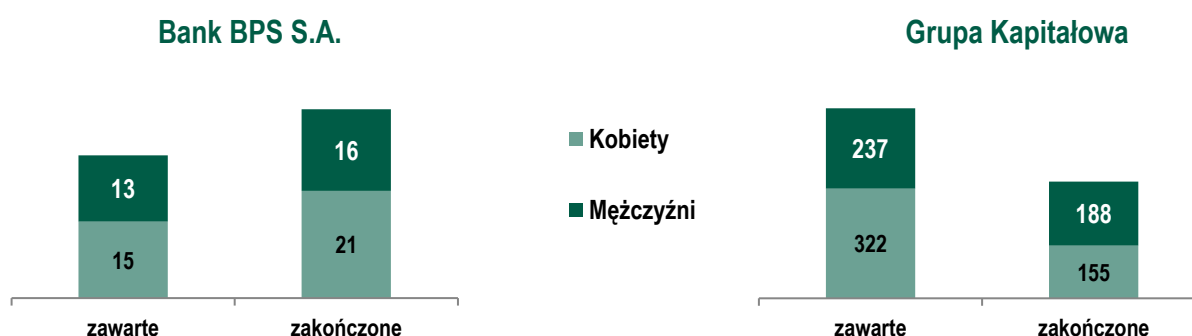


Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny. Od wszystkich osób zaangażowanych w proces rekrutacji wymaga się profesjonalizmu oraz szacunku wobec kandydatów.

Według stanu na ostatni dzień okresu sprawozdawczego w Grupie BPS 4 osoby były zatrudnione w ramach outsourcingu oraz z 408 osobami (259 kobiet, 149 mężczyzn) w spółkach Grupy BPS obowiązywały umowy cywilnoprawne.

Poniższy wykres przedstawia liczbę zawartych oraz zakończonych umów cywilnoprawnych w 2018 roku.

**Rysunek 12. Liczba zawartych oraz zakończonych umów cywilnoprawnych w 2018 r.**



Grupa BPS nie wykorzystuje nisko kosztowych pracowników z krajów słabszych ekonomicznie lub krajów podejrzanych o naruszenie praw człowieka.

### 2.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania

W Banku BPS S.A., jako jednostce dominującej Grupy Kapitałowej działają dwie organizacje związkowe: Międzyzakładowa Organizacja nr 01-013 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego "Konfederacja Pracy" w Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. z siedzibą we Wrocławiu oraz Związek Zawodowy Pracowników Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. Procent uzwiązkowienia na dzień 31.12.2018 r. wyniósł 16,11 %. Głównym tematem dialogu pomiędzy Bankiem jako pracodawcą, a działającymi w Banku związkami zawodowymi były kwestie związane z realizacją planu naprawczego, rotacją pracowników, poziomem wynagrodzeń zasadniczych, modelem premiowania, badaniem zaangażowania pracowników oraz procesem adaptacji.

W przypadku spółek Grupy BPS, organizacje związkowe działają w 4 podmiotach. Procent uzwiązkowienia na dzień 31.12.2018 r. wyniósł od 11 % do 41,91 %.

W 2018 r. głównym tematem dialogu pomiędzy spółkami Grupy BPS jako pracodawcami, a działającymi w spółkach związkami zawodowymi były kwestie związane z wynagrodzeniami, zmianami organizacyjnymi, wartościowaniem stanowisk oraz zasadami wypłaty i podziału środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W 2018 r. nie odnotowano wszczętych sporów zbiorowych ani działań mogących stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się.

### 2.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

W Banku BPS S.A. za wsparcie pracodawcy w zakresie realizacji obowiązków wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada Zespół BHP. Działania kształtujące bezpieczeństwo

pracy oparte są na otwartej i jasnej komunikacji z pracownikami. Zapewnienie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy dla pracowników, zleceniobiorców oraz praktykantów jest dla Banku priorytetem. Placówki spełniają wysokie standardy w zakresie BHP.

Do podstawowych zadań Zespołu BHP należy:

- 1) systematyczne prowadzenie kontroli obiektów, w których pracują pracownicy Banku, aby warunki pracy spełniały wymagania bezpieczeństwa. Po każdej kontroli sporządzane są raporty, w oparciu o które stanowiska są modernizowane lub doposażane, a ewentualne nieprawidłowości sukcesywnie eliminowane. W 2018 roku Zespół BHP przeprowadził 32 kontrole, w wyniku których nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie BHP;
- 2) prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych (w systemie e-learningowym) z zakresu BHP. Każdy nowo zatrudniony pracownik odbywa szkolenie wstępne – poznaje podstawowe przepisy dotyczące zachowania bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz otrzymuje informację, jak powinno wyglądać stanowisko pracy zaprojektowane zgodnie z zasadami ergonomii. W 2018 r. Zespół BHP przeprowadził szkolenia wstępne i okresowe dla 443 pracowników;
- 3) wspieranie pracowników przy uzyskaniu refundacji zakupu okularów korekcyjnych oraz świadczeń z tytułu wypadków.

W Centrali Banku BPS S.A. działa komisja bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład której wchodzi:

- 1) przedstawiciele pracodawcy:
  - Dyrektor Departamentu,
  - lekarz medycyny pracy z Grupy LUXMED,
  - Kierownik Zespołu BHP,
  - pracownik Wydziału Kadr i Płac;
- 2) przedstawiciele pracowników:
  - Społeczni Inspektorzy Pracy,
  - przedstawiciele dwóch organizacji związkowych.

W spółkach zależnych za wsparcie pracodawców w zakresie realizacji obowiązków wynikających z przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają firmy zewnętrzne świadczące usługi BHP.

Zasady BHP obowiązujące w Grupie Kapitałowej określone są przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami. Do najważniejszych z nich należą:

- 1) Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego;
- 2) Oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy;
- 3) Zarządzenie w sprawie ustalenia norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej oraz zasad ich prania i konserwacji;
- 4) Zarządzenia w sprawie przeprowadzania szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) Zarządzenia w sprawie ustalenia warunków refundacji kosztów zakupu okularów lub szkieł korygujących wzrok do pracy przy obsłudze monitorów ekranowych;
- 6) Instrukcje postępowania w razie wypadku;
- 7) Instrukcje stanowiskowe BHP.

W 2018 roku w Spółkach przeprowadzono szkolenia wstępne i okresowe dla 297 pracowników.

W 2018 roku w Grupie BPS nie odnotowano chorób zawodowych związanych z pracą. Powierzchnie biurowe i stanowiska pracy zostały tak zaprojektowane, aby były komfortowe i bezpieczne.

W celu ograniczenia niepożądanych zdarzeń takich jak choroby zawodowe czy urazy, opracowane zostały karty ryzyka zawodowego, w których opisano zagrożenia występujące na stanowiskach pracy oraz sposoby zapobiegania występowaniu tym zagrożeniom. Z ryzykiem zawodowym pracownicy zapoznawani są w trakcie szkoleń wstępnych i okresowych z BHP. Dokumenty potwierdzające zapoznanie się z ryzykiem zawodowym przechowywane są w aktach pracownika.

W 2018 r. w Grupie BPS zarejestrowano 12 wypadków.

**Tabela 1. Zbiorcze zestawienie wypadków przy pracy w 2018 r. (według płci)**

Wyszczególnienie	Bank BPS S.A.			Grupa Kapitałowa		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
	2018	2018	2018	2018	2018	2018
Wypadki śmiertelne	0	0	0	0	0	0
Wypadki ciężkie	0	0	0	0	0	0
Wypadki lekkie	6	1	7	9	3	12
<b>Liczba dni niezdolności do pracy</b>	<b>179</b>	<b>0</b>	<b>179</b>	<b>446</b>	<b>186</b>	<b>632</b>
<b>Wskaźnik częstotliwości wypadków*</b>	<b>5,9</b>	<b>1,0</b>	<b>6,9</b>	<b>5,3</b>	<b>1,8</b>	<b>7,0</b>
<b>Wskaźnik ciężkości wypadków**</b>	<b>25,6</b>	<b>0,0</b>	<b>25,6</b>	<b>89,0</b>	<b>62,0</b>	<b>52,7</b>

\* wskaźnik wyraża ogólną liczbę poszkodowanych w relacji do 1000 pracujących (ilość wypadków/średnia liczba zatrudnionychx1000)

\*\* wskaźnik wyraża liczbę dni czasowej niezdolności do pracy przypadających na jednego poszkodowanego (ilość dni zwolnienia/liczba wypadków).

## 2.5. Rozwój i edukacja

Działania rozwojowe w Banku BPS S.A. mają na celu doskonalenie wiedzy, umiejętności zawodowych oraz postaw pracowników pod kątem realizacji celów i strategii Banku oraz budowanie motywującego i angażującego środowiska pracy. Pracownicy Banku na wszystkich szczeblach zarządzania objęci są obowiązkowymi szkoleniami w obszarze etyki oraz bezpieczeństwa informacji, w tym danych osobowych, natomiast pracownicy sprzedaży szkoleniami w zakresie standardów jakości obsługi klienta, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz instrumentów finansowych i kredytów hipotecznych, jeżeli takie produkty i usługi oferują klientom.

W przypadku spółek zależnych Banku wchodzących w skład Grupy Kapitałowej działania rozwojowe dostosowane są do potrzeb i specyfiki ich działalności. W 2018 r. koncentrowały się one głównie wokół wiedzy specjalistycznej, podnoszenia kompetencji zawodowych, treningu umiejętności miękkich oraz menadżerskich, a także zmian w otoczeniu prawnym. Stałym elementem rozwoju pracowników są wewnętrzne oraz zewnętrzne szkolenia realizowane zgodnie z potrzebami pracowników. W większości spółek działaniami rozwojowymi objęci są pracownicy na wszystkich szczeblach zarządzania.

Zarządzanie działaniami rozwojowymi odbywa się poprzez: identyfikację i analizę potrzeb rozwojowych, ocenę potencjału i tworzenie planów rozwoju kwalifikacji, w tym planów szkoleniowych, proponowanie i projektowanie programów rozwojowych dedykowanych osiągnięciu konkretnych celów biznesowych, ocenę efektywności podejmowanych działań rozwojowych, jak również budowanie ścieżek kariery.

W zależności od struktury zatrudnienia, w wybranych spółkach Grupy Kapitałowej proces analizy potrzeb rozwojowych odbywa się w sposób sformalizowany i cykliczny. W pozostałych, w większości bazuje na bieżącej ocenie potrzeb danego pracownika, dokonywanej przez bezpośrednich przełożonych.

Proces rozwoju pracowników w Banku BPS S.A. obejmuje kształtowanie ścieżek karier, działania rozwojowe oraz przemieszczenia pracowników. Realizowany jest w oparciu o ścieżki rozwoju, określone zgodnie z potrzebami Banku i dostosowane do wyników osiągniętych przez pracowników, ich możliwości i preferencji, w szczególności nakierowane na zmianę stanowiska pracy, pełnienie roli mentora, rozwój kompetencji menadżerskich lub stanowiskowych, udział w projektach lub poprawę efektywności. W zależności od potencjału, rozwój pracownika może przebiegać według ścieżki kariery menadżerskiej lub eksperckiej, zarówno w formie doskonalenia kwalifikacji na zajmowanym stanowisku, jak i w formie przygotowania do przemieszczenia w strukturze organizacyjnej.



**Zdefiniowanie kultury organizacyjnej identyfikuje potrzeby pracowników i podnosi ich efektywność, pozwala wykreować efektywny model zarządzania zasobami i marką, a także przeprowadzić pożądane zmiany organizacyjne.**

W 2018 roku Bank BPS S.A. otrzymał już czwarty raz z rzędu wyróżnienie HR Najwyższej Jakości, tym razem za projekt „Badanie kultury organizacyjnej w Banku BPS”. Certyfikat Najwyższej Jakości przyznawany jest przez PSZK (Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami) firmom o najwyższych standardach zarządzania kapitałem ludzkim, na podstawie obiektywnego badania. Badanie Certyfikacyjne HR Najwyższej Jakości koncentruje się na praktycznym wymiarze polityki i narzędzi HR stosowanych przez firmę.

Badanie dotyczy m.in. następujących obszarów:

- ✓ rekrutacja i outplacement,
- ✓ systemy motywacyjne i wynagrodzenia,
- ✓ rozwój pracowników,
- ✓ komunikacja wewnętrzna,
- ✓ employer branding i CSR.



Daje ono możliwość porównania uzyskanych wyników do innych organizacji biorących udział w badaniu.

W Banku BPS S.A. poza badaniem kultury organizacyjnej, cyklicznie realizowane jest także badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, na podstawie którego podejmowane są działania wpływające na poziom satysfakcji pracowników z pracy.

Bank wspiera również pracowników odchodzących z organizacji, oferując im możliwość konsultacji zawodowych, których celem jest zwiększenie umiejętności i motywacji w poszukiwaniu nowej pracy.

Stałym elementem rozwoju pracowników są szkolenia realizowane zgodnie z potrzebami operacyjnymi Banku, w ramach określonych planów szkoleniowych. W 2018 r. działania rozwojowe koncentrowały się głównie wokół wiedzy produktowej, treningu umiejętności miękkich i menadżerskich oraz zmian w otoczeniu prawnym.

Analizując liczbę dni szkoleniowych w Grupie BPS ze względu na płeć, w 2018 r. kobiety uczestniczyły średnio w 2,92 dnia szkoleniowego, natomiast mężczyźni w 1,94 dnia. Dodatkowo, 14 pracownikom spółek Grupy Kapitałowej pracodawca sfinansował podnoszenie kwalifikacji w formie kursów języka angielskiego, studiów magisterskich, podyplomowych i MBA.

Wybrane spółki Grupy BPS corocznie dedykują określony budżet na cele szkoleniowe oraz na doksztalcanie pracowników. W 2018 r. średni budżet szkoleniowy na jednego pracownika wahał się w granicach między 120 zł a 6 000 zł, w zależności od spółki.

W Banku BPS S.A. oraz w czterech spółkach Grupy BPS funkcjonuje system okresowych ocen pracowniczych, mający na celu zwiększenie efektywności bieżącego i strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem aspektu motywacyjnego i rozwojowego. Ocena przeprowadzana jest w zależności od spółki w cyklach rocznych lub dwuletnich. Przedmiotem oceny są kompetencje oraz wyniki pracy rozumiane jako poziom realizacji celów. Dodatkowo, pięć spółek Grupy BPS posiada opracowane profile kompetencyjne poszczególnych stanowisk.

## **2.6. Zarządzanie różnorodnością**

W Grupie Kapitałowej zarządzanie różnorodnością realizowane jest m.in. poprzez odpowiednie zapisy w Kodeksie etyki, Polityce różnorodności, Polityce personalnej, Polityce antymobbingowej, Regulaminie wynagradzania oraz Regulaminie rekrutacji. Dbałość o zachowanie zasady równości realizowana jest także poprzez określenie odpowiednich zasad i kryteriów we wszystkich procesach personalnych realizowanych jako równy dostęp do rozwoju, szkoleń i awansów, przejrzysty proces rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, jednolite i sprawiedliwe zasady wynagradzania, czy obiektywne kryteria oceny.

Bank BPS S.A. jako instytucja, w której przestrzeganie standardów etycznych jest normą postępowania w stosunku do wszystkich interesariuszy i standardem zachowania wszystkich pracowników, 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.

Bank oferując benefity dla pracowników uwzględnia różnorodność potrzeb i preferencje pracowników. Tam gdzie jest to możliwe ze względu na charakter wykonywanych zadań, umożliwia pracę zdalną.

Na dzień 31 grudnia 2018 r. 5 etatów obsadzone było przez osoby niepełnosprawne, co stanowi 0,51 % łącznego poziomu zatrudnienia Banku.

Bank zapewnia równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy. Jej wysokość zależy od rodzaju realizowanej pracy, kompetencji wymaganych na stanowisku, wpływu stanowiska na wyniki Banku oraz kryteriów rynkowych.

Proces rekrutacji w Banku realizowany jest zgodnie z zasadą niedyskryminacji i odbywa się z poszanowaniem godności osobistej wszystkich jej uczestników. W procesie rekrutacji i selekcji kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

Bank prowadzi aktywną politykę przeciwdziałania mobbingowi, realizowaną w szczególności poprzez promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały pracowników dotyczące stosowania mobbingu, podejmowane działania zapobiegawcze w szczególności w zakresie upowszechniania w Banku wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia. Bank zgodnie z przyjętą Polityką antymobbingową i Kodeksem etyki w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie



mobbingu, wyciąga konsekwencje przewidziane przepisami prawa pracy i odrębnymi przepisami wewnętrznymi Banku.

W Banku wszystkie skargi o naruszenie zasad są rozpatrywane, nie akceptuje się dyskryminacji lub działań odwetowych w stosunku do pracowników zgłaszających nieprawidłowości i naruszenie lub domniemane naruszenie zasad.

W 2018 r. w Banku zgłoszony został jeden przypadek zachowań noszących znamiona mobbingu, jednak po przeprowadzeniu działań wyjaśniających przypadek ten nie został potwierdzony.

## **2.7. Prawa człowieka**

W Banku BPS S.A. poszanowanie godności człowieka i jego praw wynika z zasad określonych w Kodeksie Etyki oraz Polityce Zgodności i jest implementowane na poziom innych regulacji, w szczególności na poziom polityki personalnej. Natomiast w większości spółek Grupy BPS, w obowiązujących regulacjach brak jest bezpośredniego odniesienia do praw człowieka.

W 2018 r. nie odnotowano zgłoszonych ani potwierdzonych przypadków naruszania praw człowieka. Podmioty Grupy Kapitałowej szczególną uwagę zwracają na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki, jak również nie posiadają też informacji na temat tego, aby w odniesieniu do kluczowych kontrahentów zgłoszone zostały nieprawidłowości w tym zakresie.

## **2.8. Praca dzieci i praca przymusowa**

Podmioty Grupy BPS nie zatrudniają pracowników młodocianych. W 2018 r. nie odnotowano zgłoszonych ani potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej. Grupa nie posiada też informacji na temat tego, aby w odniesieniu do kluczowych kontrahentów zgłoszone zostały nieprawidłowości w tym zakresie.

## **2.9. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne**

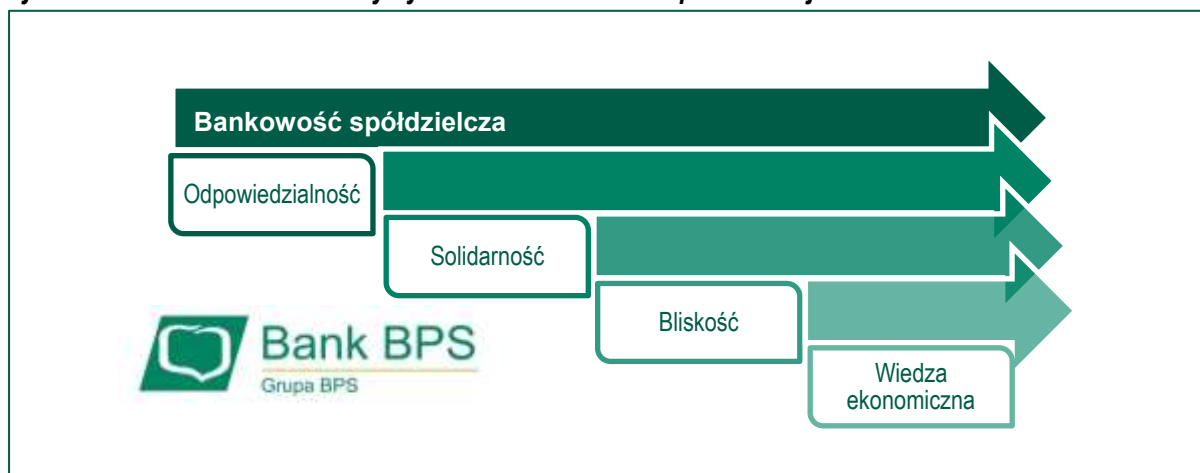
Misją Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. zrzeszającego 308 banków spółdzielczych w Polsce, jest umacnianie i wsparcie rozwoju sektora polskiej bankowości spółdzielczej jako najpełniejszego wyrazu praktycznego zastosowania postanowienia art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiącego, że „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Jest ona realizowana poprzez wspierane funkcjonowania banków spółdzielczych tak, aby mogły zapewniać dostęp do finansowania działalności gospodarczej osobom indywidualnym, przedsiębiorstwom w gminach i powiatach oraz jednostkom samorządu terytorialnego realizującym zadania społeczne na swoim terenie. Działania te oparte są o fundamentalne wartości bankowości spółdzielczej, których celem jest umiejętne dążenie do wypracowania zysku w połączeniu ze społeczną odpowiedzialnością za wspieranie rozwoju regionalnego, przeciwdziałanie wykluczeniu finansowemu i cywilizacyjnemu mieszkańców gmin i powiatów.

**Rysunek 13. Obszary zaangażowania społecznego**



Wspierając rozwój lokalnej przedsiębiorczości, banki spółdzielcze zapewniają odpowiedni poziom finansowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Ich indywidualne podejście jest niewątpliwym atutem. Wypracowane przez BS-y nadwyżki wracają do mieszkańców i firm w formie odsetek od zdeponowanych środków finansowych, wsparcia finansowego dla niekomercyjnych instytucji (szkół, klubów sportowych, stowarzyszeń itp.) lub współfinansowania różnych lokalnych inicjatyw. W swojej działalności na rzecz otoczenia społecznego banki spółdzielcze zwracają uwagę na różne aspekty – zarówno na rozwój infrastruktury, edukację, kulturę, sport, zdrowie czy rozrywkę. Wspierają szkoły i przedszkola, różne zespoły, koła rozwijające zainteresowania, drużyny wszystkich dyscyplin sportowych. Organizują konkursy, rajdy, lokalne imprezy integrujące społeczność. Finansują budowę dróg, placów zabaw, budynków użyteczności publicznej (szkoły, biblioteki). Organizują szkolenia i wsparcie przy tworzeniu biznesplanów, pozyskiwaniu funduszy unijnych, inwestycjach. Uczestniczą w akcjach charytatywnych.

**Rysunek 14. Wartości charakterystyczne dla bankowości spółdzielczej**



Oprócz zadań ściśle finansowych, Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. jest bardzo zaangażowany w promowanie idei spółdzielczości i bankowości spółdzielczej w Polskiej gospodarce. Inicjuje i organizuje, we współpracy z bankami spółdzielczymi, szeroko zakrojone działania edukacyjne wśród dzieci i młodzieży.

## TalentowiSKO

TalentowiSKO to program banków spółdzielczych z Grupy BPS rozwijający działanie Szkolnych Kas Oszczędności. Program uczy myśleć pozytywnie o pieniądzu. Promuje dobre nawyki w oszczędzaniu i zaradność życiową. W ramach TalentowiSKA uczniowie biorą udział w konkursach, w których jednym z elementów jest prowadzenie bloga szkoły oraz uczestniczą w lekcjach o finansach. Programowi dedykowana jest strona [www.talentowisko.pl](http://www.talentowisko.pl) z licznymi treściami edukacyjnymi dla uczniów oraz specjalną strefą dla nauczycieli i banków spółdzielczych.

W edycji 2017/2018 do Programu przystąpiło ponad 26 tys. uczniów z 265 szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych realizujących Program pod patronatem 63 banków spółdzielczych z Grupy BPS.

**Tabela 2. Liczba uczniów i szkół biorących udział w konkursach edycji 2017/2018**

	Lublin	Olsztyn	Warszawa	Wrocław	Kraków	Rzeszów	Katowice	RAZEM
<b>Liczba uczniów</b>	<b>3 631</b>	<b>1 940</b>	<b>6 811</b>	<b>3 652</b>	<b>6 550</b>	<b>1 928</b>	<b>1 674</b>	<b>26 186</b>
Szkoły podstawowe	3 444	1 850	6 481	3 475	6 543	1 814	1 643	25 250
Gimnazja	187	90	330	177	7	114	31	936
<b>Liczba szkół</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>52</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>265</b>
Szkoły podstawowe	31	21	40	21	42	16	11	182
Gimnazja	5	2	8	4	1	3	1	24
Licea ogólnokształcące	11	5	4	8	7	9	15	59

Program poszerza wiedzę o kwestie oszczędzania, przedsiębiorczości i finansów. Dzieci uczą się odpowiedzialnie dysponować swoim „majątkiem”, systematycznie oszczędzać by zbierać fundusze na konkretny cel. Starsza młodzież w licznych zadaniach zespołowych może wykorzystać wiedzę ekonomiczną przy organizacji aukcji czy zbiórki społecznej na ważny społecznie cel oraz przygotować biznesplan czy pozyskać fundusze na przedsięwzięcia klasowe. Na wszystkich etapach, promowana jest umiejętność tworzenia i realizowania planów działania, pracy w grupie oraz szacunek dla drugiego człowieka. Udział w programie jest nieodpłatny, uatrakcyjnia pracę szkoły, ułatwia pracę nauczycielom.

**Rysunek 15. Liczba banków uczestniczących w konkursach Programu TalentowiSKO w edycji 2017/2018 w podziale na regiony\***

Region	Liczba banków
Katowice	6
Rzeszów	11
Kraków	9
Wrocław	6
Warszawa	10
Olsztyn	9
Lublin	12

\*w Zrzeszeniu BPS są również banki, które korzystają z narzędzi programu TalentowiSKO, ale nie biorą udziału w konkursach oraz takie, które mają w swojej ofercie SKO, ale nie korzystają z programu TalentowiSKO.

Edycja 2017/2018 została ogłoszona 1 września 2017 roku, natomiast 1 października 2017 r. rozpoczęły się konkursy dla trzech typów szkół:

- podstawowych: „Oszczędzanie w SKO procentuje w Banku Spółdzielczym”,
- gimnazjalnych: „Spółdzielnia dobrych serc”,
- ponadgimnazjalnych: „Inkubator szkolnych biznesów”.

Laureaci pierwszych miejsc z etapu regionalnego w czerwcu 2018 r. zostali zaproszeni na uroczystą Galę do Centrali Banku BPS w Warszawie, podczas której wręczono nagrody w etapie ogólnopolskim.

Wspieramy Twoje dziecko w rozwijaniu talentów



Z Bankiem Spółdzielczym talenty uczniów procentują



Na platformie TalentowiSKO.pl dostępne są scenariusze lekcji dla wszystkich rodzajów szkół, materiały informacyjne, regulaminy konkursów, formularze zgłoszeń do konkursów. Ważnym elementem strony jest BlogowiSKO – zakładka prezentująca blogi szkół uczestniczących w Programie. Narzędzie pozwala szkołom na bieżąco dzielić się osiągnięciami i aktywnościami podejmowanymi w ramach TalentowiSKO. Każda szkoła i bank ma dostęp do materiałów po zalogowaniu (uprzednim otrzymaniu loginu i hasła wydane przez Bank.



Profil programu TalentowiSKO na portalu Facebook ma ponad 8 969 fanów. Każdego dnia zamieszczane są na nim posty dotyczące bankowości, finansów i talentów.

W edycji 2017/2018 ukazał się szereg artykułów promujących Program, m.in. w takich tytułach jak: Dyrektor Szkoły, Monitor Dyrektora Szkoły, Nowoczesny Bank Spółdzielczy, Głos Banków Spółdzielczych, Super Express oraz na portalach [www.bs.net.pl](http://www.bs.net.pl), [www.pnnews.pl](http://www.pnnews.pl).

#### Partnerzy V edycji Programu TalentowiSKO 2018/2019:

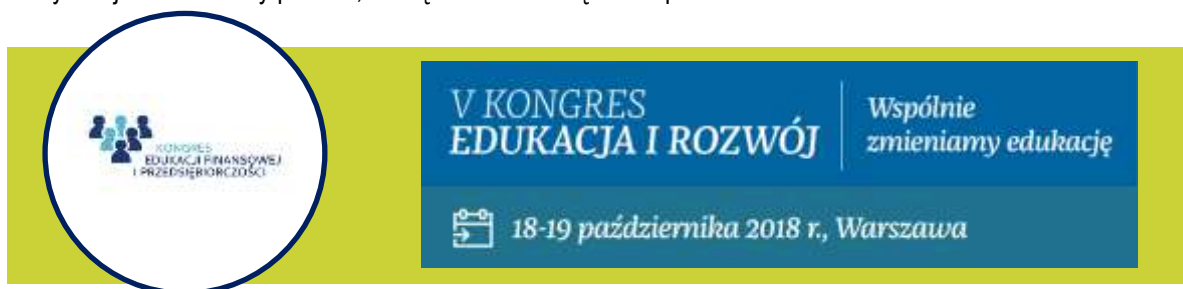




## Udział Banku BPS S.A. w spotkaniach dedykowanych oświacie

W 2018 roku Bank BPS S.A. uczestniczył w trzech spotkaniach dedykowanych oświacie, podczas których promowano Program Edukacyjny TalentowiSKO:

- Kongres Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości 2018, który odbył się w marcu 2018 r. na Stadionie Narodowym w Warszawie. Wydarzenie organizowane było po raz drugi przez cztery fundacje działające na rzecz sektora bankowego i kapitałowego w zakresie edukacji ekonomicznej – Fundację Warszawskiego Instytutu Bankowości, Fundację GPW, Fundację Think! oraz Fundację im. Lesława A. Pagi;
- V Ogólnopolska Konferencja Samorządu i Oświaty Edukacja Przyszłości, która odbyła się w kwietniu 2018 r. w Lubelskim Centrum Konferencyjnym. Dyskusja o przyszłości edukacji i wyzwaniach, jakie stoją przed samorządami, a także dyrektorami szkół, toczyła się podczas 4 konferencji i 20 paneli tematycznych. O Programie TalentowiSKO i o tym jak ważna jest edukacja finansowa dzieci i młodzieży opowiadał Prezes Banku Spółdzielczego w Izbicy podczas panelu „Pieniądze w oświacie. Skąd je brać i jak o nich uczyć?”;
- V Kongres Edukacja i Rozwój, który odbył się w październiku 2018 r. w Centrum Olimpijskim w Warszawie. Kongres trwał dwa dni, które wypełnione były specjalistycznymi wykładami i inspirującymi dyskusjami na tematy prawne, zarządcze oraz związane z procesem uczenia.



## Nowoczesne zarządzanie biznesem

Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. dużo uwagi poświęca upowszechnianiu idei spółdzielczości wśród szerokiej opinii publicznej, a zwłaszcza młodzieży akademickiej. Przedstawiciele Banku oraz banków spółdzielczych uczestniczą w programie Nowoczesne Zarządzanie Biznesem, którego organizatorem jest Związek Banków Polskich, prowadząc wykłady nt. bankowości spółdzielczej w uczelniach wyższych w całej Polsce. Inicjują i organizują konferencje i seminaria naukowe dotyczące znaczenia sektora spółdzielczego, w tym bankowości spółdzielczej w gospodarce narodowej.

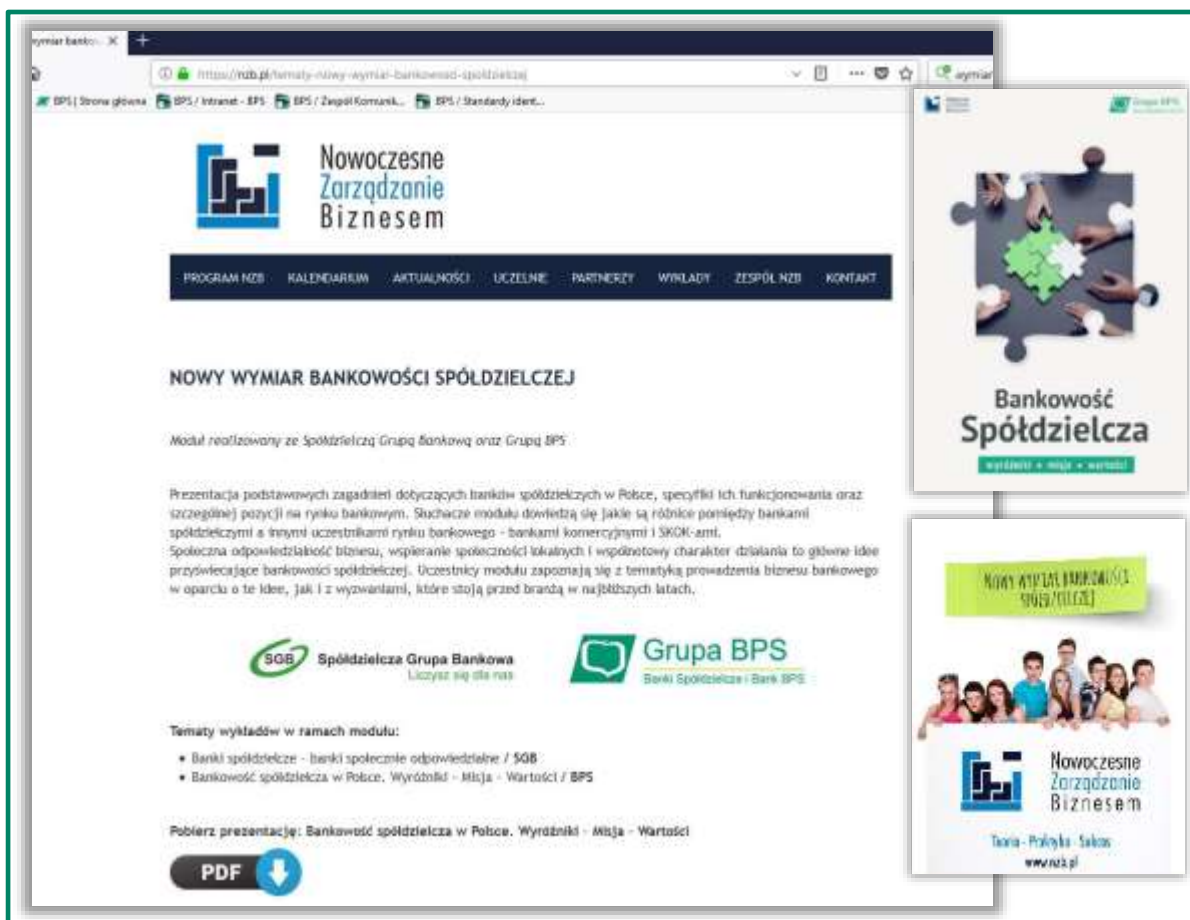
W ramach modułu tematycznego „Nowy wymiar bankowości spółdzielczej” prezentowane były podstawowe zagadnienia dotyczące bankowości spółdzielczej w Polsce, przemiany, jakie zaszły w tym sektorze po 1989 roku, ale także szczególne cechy banków spółdzielczych i wyzwania, jakie przed nimi stoją. Zaprezentowana była działalność banków spółdzielczych w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu i wspierania społeczności lokalnych.



W okresie trwania umowy, tj. od lipca 2018 r. do końca grudnia 2018 r., Program Nowoczesne Zarządzanie Biznesem dotarł do 1,7 tys. studentów uczestniczących w wykładach oraz do ponad 140 studentów za pośrednictwem mediów akademickich i sieci TV Student

Na stronie [www.nzb.pl](http://www.nzb.pl) zostało umieszczone logo Grupy BPS i Banku BPS S.A. jako Partnera Merytorycznego Programu NZB. Logo jest podlinkowane, co daje możliwość wejścia na stronę [www.bankbps.pl](http://www.bankbps.pl).

Moduł Programu na stronie internetowej Programu NZB:



The screenshot shows a web browser displaying the website for 'Nowoczesne Zarządzanie Biznesem'. The main heading is 'NOWY WYMIAR BANKOWOŚCI SPÓŁDZIELCZEJ'. Below it, there is a description of the module, logos for SGB (Spółdzielcza Grupa Bankowa) and Grupa BPS (Banki Spółdzielcze i Bank BPS), and a list of lecture topics. A 'PDF' download button is located at the bottom left of the content area.

W module „Bankowość spółdzielcza w Polsce – wyróżniki, misja, wartości” do współpracy wskazanych zostało przez Bank BPS 86 szkół wyższych. Wykłady prowadzone były przez przedstawicieli banków spółdzielczych z Grupy BPS lub przez przeszkolonych Koordynatorów Programu NZB. Podstawą merytoryczną była prezentacja oraz scenariusz wykładu przygotowany przez Bank BPS przy współpracy z przedstawicielami Programu NZB. Studenci otrzymali także skrypt „Bankowość spółdzielcza – wyróżniki, misja, wartości”.

### **Udział Banku BPS S.A. w Programie edukacyjnym Bakcyl**



Bank BPS S.A. uczestniczył ponadto w Programie Bakcyl. Organizatorem Programu jest Warszawski Instytut Bankowości (WIB). Projekt ten jest społecznym projektem edukacyjnym, stanowiącym odpowiedź polskiego sektora bankowego na potrzeby edukacji finansowej młodego pokolenia. Wolontariusze Bakcyli, na co dzień pracownicy partnerskich banków, przekazują młodym ludziom wiedzę finansową i umiejętności wykorzystywania usług finansowych, tak, aby ułatwić im świadomy i pomyślny start w dorosłe życie w nowoczesnym społeczeństwie.



Do udziału w Programie w roli wolontariuszy zgłosili się pracownicy Centrali i Oddziałów Banku BPS S.A., którzy prowadzili lekcje w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. Przeprowadzenie zajęć poprzedziło szkolenie dla wolontariuszy zorganizowane przez WIB. Tematy lekcji Bakcyła skupione są wokół zagadnień oszczędzania, mądrego inwestowania, zasad bezpiecznego pożyczania, zaufania w biznesie oraz bezpieczeństwa bankowości internetowej.



### **Szlachetna Paczka**

W 2018 roku po raz kolejny pracownicy Banku BPS zaangażowali się w akcję „Szlachetna Paczka”, dedykowaną trzem potrzebującym rodzinom. W wyniku przeprowadzonej zbiórki udało się zebrać 11,5 tys. zł. Za zebrane pieniądze kupione zostały niezbędne produkty które przekazano do magazynów Szlachetnej Paczki, skąd trafiły do wyznaczonych rodzin.



### **Centrum Historii Polskiej Bankowości Spółdzielczej**

Bank Polskiej Spółdzielczości podejmuje także działania zmierzające do zachowania historycznego dorobku bankowości spółdzielczej. W ciągu 2018 r. trwały prace nad utworzeniem w Centrali Banku BPS, w imieniu całego sektora bankowości spółdzielczej w Polsce, Centrum Historii Polskiej Bankowości Spółdzielczej. Rozpoczęcie działalności Centrum nastąpiło w I kwartale 2019 r. Miejsce to gromadzi, w formule nowoczesnej wystawy, unikalne materiały obrazujące ponad 160 letnią historię polskiej bankowości spółdzielczej. Placówka spełnia funkcje historyczne i edukacyjne. Dowodzi ciągłości ruchu spółdzielczego oraz trwałości wartości, na których jest on zbudowany, jakimi są: wspólnota, wzajemna pomoc i odpowiedzialność. Wartości mające znaczenie nie tylko dla samej spółdzielczości, ale także w szerszym wymiarze społecznym.

Materiały, zgromadzone na wystawie pochodzą z zasobów Izby i obrazują bogatą historię działalności polskiej bankowości spółdzielczej. Przez lata materiały znajdowały się w Centralnym Ośrodku Doskonalenia Kadr Banku BGŻ w Lesznie k/Błonia. Zbiory te zostały przekazane przez BGŻ do dyspozycji Zrzeszenia BPS, Zrzeszenia SGB oraz Krajowego Związku Banków Spółdzielczych.

#### **Lokalizacja wystawy:**

**Centrala Banku BPS S.A. BPS w Warszawie**



## **2.10. Przeciwdziałanie korupcji**

Wszyscy pracownicy Banku zobowiązani są do przestrzegania ustalonych zasad przekazywania i przyjmowania upominków oraz innych korzyści materialnych.

Pracownicy mogą przekazywać lub otrzymywać jedynie leżące w sferze dobrych obyczajów upominki biznesowe związane z ich pracą wykonywaną na rzecz klientów i partnerów biznesowych oraz innych podmiotów, o ile ich wartość możliwa jest do określenia, a fakt ich przekazania lub otrzymania nie wiąże się z zamiarem wywierania wpływu na podejmowanie decyzji biznesowych przez stronę otrzymującą. Wartość akceptowalnych przez Bank upominków, podobnie jak i pojęcie upominku biznesowego zostały zdefiniowane w wewnętrznych regulacjach.

Zabronione jest w Banku zarówno przyjmowanie, jak i wręczanie prezentów w formie gotówki lub jej ekwiwalentu. Zabronione są również upominki lub zaproszenia darowane pracownikowi w formie przyszłej obietnicy serwisu lub innej korzyści niematerialnej, np. przyrzeczenie zatrudnienia.

Program przeciwdziałania korupcji w Banku obejmuje:

- procedurę przyjmowania i wręczania upominków i innych korzyści materialnych;
- szkolenia wszystkich pracowników;
- działania informacyjne;
- proces uzyskiwania zgód na przyjęcie lub wręczenie upominku;
- ewidencjonowanie otrzymywanych i wręczanych upominków;
- procedury zgłaszania przypadków nadużyć;
- mechanizmy kontroli zgodnie z obowiązującym w Banku systemem kontroli wewnętrznej.

## **2.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów**

Bank BPS S.A. posiada system zarządzania produktem bankowym, obejmujący wszystkie istotne elementy zapewniające właściwe zorganizowanie cyklu życia produktu, w tym w szczególności: projektowanie/tworzenie produktu, pozyskiwanie klientów i oferowanie produktu, obsługę produktu, w tym rozpatrywanie skarg klientów Banku.

Bank dokonuje regularnego przeglądu zgodności regulacji wewnętrznych dotyczących zarządzania produktem z przepisami prawa oraz wytycznymi i rekomendacjami organu nadzoru.

W 2018 r. nie odnotowano żadnych incydentów związanych z bezpieczeństwem produktów oferowanych klientom, tj. nie zostało wszczęte postępowanie administracyjne przeciw Bankowi oraz nie została nałożona kara za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestii dotyczącej bezpieczeństwa klientów.

W 2018 r. Bank aktywnie wdrażał mechanizmy ograniczające zagrożenia związane z korzystaniem z bankowości elektronicznej. Prowadzono szereg akcji dotyczących podniesienia świadomości użytkowników z obszaru bezpieczeństwa korzystania z bankowości internetowej.

## **2.12. Komunikacja marketingowa**

Bank tworząc zasady polityki informacyjnej, w tym zasady dotyczące komunikacji marketingowej, kieruje się standardami określonymi w zasadach ładu korporacyjnego, w szczególności zapewnia spójne i rzetelne informacje przekazywane opinii publicznej. Otwarta i przejrzysta polityka informacyjna Banku uwzględnia potrzeby klientów oraz kontrahentów. Zakres informacji przekazywanych przez Bank jest zgodny z przepisami prawa oraz wynika z roli instytucji zaufania publicznego, jaką pełni Bank. Proces weryfikacji i akceptacji treści pod kątem etyki i zgodności z przepisami prawa jest prowadzony przez niezależne komórki organizacyjne Banku.







W relacjach z klientami Bank BPS S.A. postępuje z należytą starannością. Informacje o świadczonych usługach, jak również umowy, dokumenty bankowe i pisma kierowane do klientów oraz materiały marketingowe reklamujące oferowane produkty, Bank formułuje w sposób precyzyjny, zrozumiały i przejrzysty.

Podmioty Grupy Kapitałowej w komunikacji marketingowej stosują spójne i rzetelne zasady przekazywania informacji, uwzględniając potrzeby klientów i kontrahentów.

Zakres przekazywanych informacji jest zgodny z obowiązującymi w Polsce regulacjami prawnymi. Proces weryfikacji i akceptacji treści pod kątem etyki i zgodności z przepisami prawa jest prowadzony przez niezależne komórki organizacyjne. Informacje o świadczonych usługach, jak również umowy, dokumenty bankowe i pisma kierowane do klientów, formułowane są w sposób precyzyjny, zrozumiały i przejrzysty. W 2018 r. nie były prowadzone przeciwko podmiotom Grupy Kapitałowej postępowania administracyjne związane z komunikacją marketingową.

### **Wyróżnienia dla Banku BPS S.A.**

Rok 2018 przyniósł wiele wyróżnień dla Banku BPS, w tym m.in.:

	<p>Bank BPS z ofertą kredytu hipotecznego Mój Dom w promocji z kartą Mastercard - SUPREKREDYT Hipoteczny - z 10 % i 20 % wkładem własnym zwyciężył w zestawieniu banków najczęściej zajmujących 1 miejsce w rankingach Bankier.pl w 2018 roku w kategorii: <b>Najlepsze kredyty hipoteczne</b></p>	
	<p>Oferta kredytu hipotecznego Mój Dom w promocji z kartą Mastercard – SUPREKREDYT Hipoteczny - z 10 % i 20 % wkładem własnym zajmowała I i II miejsca w comiesięcznych rankingach portalu Bankier.pl w kategorii: <b>Najlepsze Kredyty Hipoteczne</b></p>	
	<p><b>Dyplom Uznania od Związku Gmin Wiejskich RP</b> za wkład w budowę współpracy sektora publicznego i bankowego (listopad 2018 r.)</p>	
	<p>III miejsce w rankingu "Bank najlepszy dla rolnika" (maj 2018 r.)</p>	

### **2.13. Ochrona prywatności**

Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. dostosował regulacje wewnętrzne do przepisów RODO/GDPR oraz wdrożył nowe procedury dotyczące ochrony danych osobowych i realizacji praw osób, których dane są przetwarzane w Banku. W roku 2018 powołany przez Bank Inspektor Ochrony Danych zgłosił jeden incydent do Urzędu

Ochrony Danych Osobowych. Zdarzenie dotyczyło wysłania grupowej wiadomości do wielu osób ze Zrzeszenia BPS, co spowodowało ujawnienie ich adresów poczty internetowej.

Ochrona prywatności w Grupie Kapitałowej sprowadza się do ochrony danych osobowych klientów Banku BPS S.A, spółek Grupy Kapitałowej oraz zrzeszonych banków spółdzielczych i ich pracowników. Proces ochrony danych osobowych realizowany jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa - RODO/GDPR oraz regulacjami wewnętrznymi (m.in. Polityką Bezpieczeństwa Danych Osobowych oraz Instrukcją Zarządzania Systemami Informatycznymi). Proces ten nadzorują wyznaczeni pracownicy pełniący funkcje Inspektorów Ochrony Danych.

### **2.14. Oznakowanie produktów**

Materiały marketingowe reklamujące produkty oferowane przez Bank i spółki Grupy Kapitałowej są każdorazowo weryfikowane i akceptowane pod kątem zgodności z przepisami prawa. Materiały te są tworzone zgodnie ze standardami przyjętymi w Grupie i sformułowane w sposób precyzyjny, zrozumiały i przejrzysty.

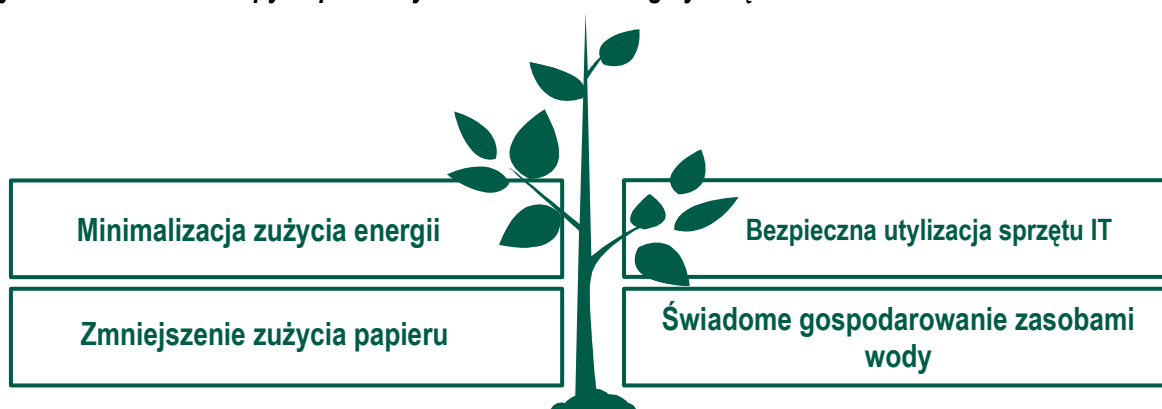
### **2.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe**

Bank wybiera dostawców w drodze postępowania przetargowego. W procesie tym uwzględnia oprócz kryteriów finansowych także jakość oraz referencje posiadane przez oferenta. Bank rzetelnie i w terminie reguluje należności wobec dostawców stosując standardowo siedmiodniowy termin płatności za wykonaną usługę. Wydłużone terminy płatności dotyczą indywidualnych umów z kontrahentami, związanych np. z realizacją znaczących kontraktów.

## **3. Obszar środowiskowy**

Grupa Kapitałowa minimalizuje swój wpływ na środowisko, poprzez racjonalną gospodarkę materiałami, monitorowanie zużycia wody, energii i paliw. Infrastruktura, z której korzysta (przede wszystkim pomieszczenia biurowe i budynki), staje się w coraz większym stopniu neutralna wobec środowiska.

### **Rysunek 16. Wkład Grupy Kapitałowej w neutralność energetyczną**



### **3.1. Ograniczanie zużycia papieru**

W 2018 roku zużycie papieru w Grupie Kapitałowej wyniosło 7,1 mln szt. kartek. W Banku system do zakupu materiałów biurowych jest scentralizowany, co pozwala na weryfikację zasadności każdego zakupu. Ponadto, funkcjonują następujące rozwiązania służące realnej redukcji zużycia papieru:

- ograniczanie dokumentów do drukowania, poprzez stały ich monitoring realizowany przez dedykowaną do tego celu komórkę;
- zastosowanie automatycznego ustawienia druku dwustronnego;
- efektywne gospodarowanie zasobami własnymi;
- weryfikacja każdej pozycji asortymentowej pod kątem zasadności zakupu.

### 3.2. Monitorowanie zużycia energii i paliw

W Grupie Kapitałowej stosuje się rozwiązania minimalizujące zużycie energii, zarówno w odniesieniu do oświetlenia, klimatyzacji, urządzeń AGD oraz sprzętu komputerowego. Oddziały Banku posiadają ledowe oznakowania zewnętrzne.

Przykłady proekologicznych rozwiązań zastosowanych w Banku:

- inteligentne sterowanie oświetleniem (czujniki ruchu) w budynkach;
- monitoring zużycia mediów;
- monitoring urządzeń hydraulicznych;
- konserwacja urządzeń.

Samochody służbowe, które mają najwyższe normy emisji spalin są sukcesywnie wymieniane na mniej zanieczyszczające środowisko. W ramach floty samochodowej Banku znajdują się jedynie samochody z normą Euro 5.

**Tabela 3. Zużycie energii i paliw w Banku BPS S.A. oraz w Grupie Kapitałowej w 2018 r.**

Wyszczególnienie	j.m.	Bank BPS S.A.	Grupa Kapitałowa
Energia elektryczna	MWh	5 936,7	30 918,5
	(GJ)	21 372,0	111 305,4
Energia ciepła	l	23,0	23,0
	GJ)	1,0	7 079,1
Gaz	kWh	41 719,1	68 871 783,1
	(GJ)	1 647,9	249 482,9
Benzyna	l	133 112,8	177 370,1
	(GJ)	4 499,2	5 873,6
Olej napędowy	l	14 811,3	68 025,2
	(GJ)	539,1	1 711,8
<b>Łącznie konsumpcja energii</b>	<b>(GJ)</b>	<b>28 059,2</b>	<b>375 452,8</b>

### 3.3. Monitorowanie zużycia wody

Grupa Kapitałowa świadomie gospodaruje zasobami wody, monitorując jej zużycie.

**Tabela 4. Zużycie wody w Grupie Kapitałowej w 2018 r.**

Wyszczególnienie	j.m.	Bank BPS S.A.	Grupa Kapitałowa
Woda	m <sup>3</sup>	8 722,5	149 660,8
Woda jest odzyskiwana i ponownie wykorzystywana	Tak/Nie	Nie	Nie



### 3.4. Bioróżnorodność

Charakter prowadzonej działalności nie wpływa na tereny szczególnie cenne przyrodniczo oraz na faunę i florę.

### 3.5. Emisja gazów cieplarnianych CO<sub>2</sub>

Charakter prowadzonej przez Grupę Kapitałową działalności wiąże się głównie z pośrednią emisją gazów cieplarnianych do atmosfery, w tym przede wszystkim poprzez zużycie energii elektrycznej.

**Tabela 5. Oddziaływanie Grupy Kapitałowej na środowisko w 2018 r. - emisja gazów cieplarnianych, CO<sub>2</sub>**

Źródło	j.m.	Bank BPS S.A.	Grupa Kapitałowa
Energia elektryczna	Mg	4 637,0	19 013,0
Gaz	Mg	84,0	12 698,5
Benzyna	Mg	413,0	484,4
Olej napędowy	Mg	47,5	123,4
<b>Łącznie</b>	<b>Mg</b>	<b>5 181,5</b>	<b>32 319,3</b>
Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery	Tak/Nie	Nie	SO <sub>2</sub> - 910,6 kg, CO <sub>2</sub> - 10 288 kg, Cd - 0,002 kg, HCl - 28,0 kg, HF - 5,8 kg, Pb - 0,03 kg, Se - 0,2 kg, pyły pozostałe 877,08 kg, CO - 291,5 kg, NO <sub>2</sub> - 218 kg

### 3.6. Gospodarka odpadami i ściekami

Ze względu na charakter prowadzonej działalności Grupa Kapitałowa nie wywiera istotnie szkodliwego wpływu na środowisko. Jednakże przepisy w zakresie ochrony środowiska nakładają obowiązek zagospodarowywania odpadów w sposób selektywny. Do odpadów szkodliwych, będących pod ścisłą kontrolą zalicza się: zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny, tonery, kartridże, aparaty telefonii komórkowej, sprzęt audio-video, komputery, drukarki, monitory, czajniki bezprzewodowe oraz świetlówki i żarówki.

Odpady powstałe w wyniku prowadzenia działalności operacyjnej, przekazywane są do recyklingu lub utylizacji specjalistycznej firmie. Są one ewidencjonowane na kartach ewidencji i przekazywane do utylizacji na podstawie karty przejęcia odpadów. Po zakończeniu danego roku sprawozdania są przekazywane do odpowiednich urzędów marszałkowskich, które dokonują zestawień dla poszczególnych województw.

Zbędny sprzęt komputerowy, czy wyposażenie biurowe, są odsprzedawane zainteresowanym pracownikom i zrzeszonym bankom spółdzielczym lub przekazywane instytucjom np. szkołom, gdzie mogą być jeszcze przydatne.

Racjonalne gospodarowanie zużywanymi zasobami polega na stałym monitoringu i ograniczaniu zużycia surowców i materiałów poprzez:

- analizę wykonania budżetów przeznaczonych na zakup materiałów biurowych;
- weryfikowanie zapotrzebowania na każdy zamówiony zakup;
- wprowadzenie limitów zakupów do poziomu bieżącego zużycia;
- ponowne wykorzystywanie zbędnych elementów wyposażenia, co zmniejsza ilość wygenerowanych odpadów.



### 3.7. Pozostałe aspekty oddziaływania na środowisko

**Tabela 6. Oddziaływanie Grupy Kapitałowej na środowisko w 2018 r. – pozostałe aspekty**

Wyszczególnienie	j.m.	Występowanie w Banku BPS S.A	Występowanie Grupy Kapitałowej
Pozostałe istotne rodzaje zanieczyszczeń środowiska emitowane przez działalność operacyjną	Tak/Nie	Nie	Nie
Awarie ze skutkiem środowiskowym i ewentualne skażenia, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru)	Tak/Nie	Nie	Nie
Potencjalne naruszenia przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne	Tak/Nie	Nie	Nie
Całkowita kara prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska	Tak/Nie	Nie	Nie
Umowy z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym)	Tak/Nie	Nie	Nie
Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców	Tak/Nie	Nie	Nie

#### Podpisy Członków Zarządu Banku BPS S.A.

Data	Imię i nazwisko	Pełniona funkcja	Podpis
15.05.2019 r.	<b>Zdzisław Kupczyk</b>	<b>Prezes Zarządu</b>	podpisano podpisem elektronicznym
15.05.2019 r.	<b>Artur Adamczyk</b>	<b>Wiceprezes Zarządu</b>	podpisano podpisem elektronicznym
15.05.2019 r.	<b>Robert Banach</b>	<b>Wiceprezes Zarządu</b>	podpisano podpisem elektronicznym
15.05.2019 r.	<b>Paweł Gula</b>	<b>Wiceprezes Zarządu</b>	podpisano podpisem elektronicznym
15.05.2019 r.	<b>Krzysztof Kokot</b>	<b>Wiceprezes Zarządu</b>	podpisano podpisem elektronicznym

Sprawozdanie Zarządu dotyczące informacji niefinansowych Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. i Grupy Kapitałowej za rok zakończony dnia 31 grudnia 2018 roku zawiera 33 ponumerowane strony.