

Załącznik do
Decyzji nr 5/2026 r.
Prezesa Zarządu SGB-Banku S.A. Mirosława Skiby
z dnia 21 lipca 2026 r.

Standardy Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S.A.

Poznań, lipiec 2026 r.

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Standardy Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S.A.” stanowią realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie Małoletnich. Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników SGB-Banku jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec Małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi Pracodawcy oraz swoimi kompetencjami.
2. Dla potrzeb niniejszych „Standardów”, wprowadza się następujące definicje:
 - 1) **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
 - 2) **Krzywdzenie Małoletniego** to każde zachowanie względem Małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie, działanie lub zaniechanie skutkujące naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych Małoletniego lub zakłóceniem jego rozwoju.
 - 3) **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły, w tym taka, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy Prawo oświatowe, na podstawie umowy o staż uczniowski.
 - 4) **Opiekun lub Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego Małoletniego: rodzica albo opiekuna; rodzica zastępczego; opiekuna tymczasowego.
 - 5) **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – osoba wskazana w trzecim wierszu tabeli w paragrafie 2 jako osoba odpowiedzialna oraz jej zastępcy w razie wykonywania przez nich obowiązków w zastępstwie osoby odpowiedzialnej,
 - 6) **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** - osoba wskazana w drugim wierszu tabeli w paragrafie 2 jako osoba odpowiedzialna oraz jej zastępcy w razie wykonywania przez nich obowiązków w zastępstwie osoby odpowiedzialnej,
 - 7) **Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich** – osoba wskazana w pierwszym wierszu tabeli w paragrafie 2 jako osoba odpowiedzialna oraz jej zastępcy w razie wykonywania przez nich obowiązków w zastępstwie osoby odpowiedzialnej,
 - 8) **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – osoba wskazana w czwartym wierszu tabeli w paragrafie 2 jako osoba odpowiedzialna oraz jej zastępcy w razie wykonywania przez nich obowiązków w zastępstwie osoby odpowiedzialnej,
 - 9) **Pracodawca, SGB-Bank** – SGB-Bank S. A., w którego imieniu działa Zarząd lub inna upoważniona osoba, w granicach udzielonego umocowania.
 - 10) **Pracownik** – osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz SGB-Banku.
 - 11) **Standardy Ochrony Małoletnich, Standardy** – „Standardy Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S.A.”
 - 12) **Zgoda opiekuna** – zgoda oznacza, co do zasady zgodę jednego z Opiekunów w przypadku zwykłych, bieżących spraw życia Małoletniego oraz zgodę obojga Opiekunów w sprawach przekraczających zakres zwykłego zarządu.
3. Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:
 - 1) **Przemoc fizyczna wobec Małoletniego.** Jest to działanie bądź zaniechanie, skutek którego Małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest na nią narażony. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania, w szczególności ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za Małoletniego w SGB Banku. O przemoc fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
 - 2) **Przemoc psychiczna wobec Małoletniego.** Jest to długotrwała, nie fizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy Małoletnim a inną osobą, w szczególności za niego odpowiedzialną lub osobą, której Małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:

- a) niedostępność emocjonalną,
 - b) zaniedbywanie emocjonalne,
 - c) relację z Małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
 - d) nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z Małoletnim,
 - e) niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności Małoletniego,
 - f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między Małoletnim a osobą odpowiedzialną,
 - g) nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
 - h) sytuacje, w których Małoletni jest świadkiem przemocy
- 3) **Przemoc rówieśnicza** (nękanie rówieśnicze, ang. *bullying*). Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy Małoletni doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem Internetu i telefonów komórkowych). Przemoc rówieśniczą obserwujemy, gdy szkodliwe działanie ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), w szczególności, gdy ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców. Obejmuje:
- a) przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
 - b) przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
 - c) przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
 - d) przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów),
 - e) cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
 - f) wykorzystanie seksualne,
 - g) przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.
- 4) **Przemoc seksualna wobec Małoletniego** (wykorzystywanie seksualne Małoletniego). Jest to angażowanie Małoletniego przez osobę dorosłą lub innego Małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji, gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku Małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania Małoletniego, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, ang. *grooming* - strategie nie seksualnego uwodzenia Małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie Małoletniego, zmuszanie Małoletniego do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z Małoletnim przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem.
- 5) **Zaniedbywanie Małoletniego**. Jest to chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych lub psychicznych potrzeb Małoletniego. Może przyjmować formę nierespektowania praw Małoletniego, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu lub rozwoju. Do zaniedbywania Małoletniego dochodzi w relacjach Małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski, Ochrony lub kształcenia.
4. Zapisy zawarte w niniejszych Standardach stosuje się odpowiednio, jak dla Pracowników, do osób współpracujących z pracodawcą na dowolnej podstawie prawnej, w tym umowie zlecenie, umowie o dzieło, umowie o współpracy, outsourcingu pracowniczym oraz do członków personelu podmiotów współpracujących z SGB-Bankiem, którzy mają kontakt z Małoletnim w związku z czynnościami wykonywanymi na rzecz SGB-Banku. Podmioty współpracujące z SGB-Bankiem zobowiązane są zapewnić przestrzeganie Standardów przez członków swojego personelu, którzy mają kontakt z Małoletnim.
5. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego, uwzględniający:
- 1) zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
 - 2) osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie;
 - 3) rodzaj podjętej interwencji;
 - 4) datę interwencji.

Rozdział 2

Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary

§ 2

SGB-Bank wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w Standardach funkcji:

Lp.	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko (osoba wraz z zastępcami)	Dane kontaktowe
1.	Przygotowanie pracowników do stosowania Standardów Ochrony Małoletnich i monitorowanie przestrzegania Standardów Ochrony Małoletnich	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak	Adres mail: etyka@sgb.pl
2.	Przyjmowanie zgłoszeń	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak	Adres mail: etyka@sgb.pl
3.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak	Adres mail: etyka@sgb.pl
4.	Koordinacja wsparcia udzielanego Małoletniemu	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak	Adres mail: etyka@sgb.pl

Rozdział 3

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia Małoletnich

§ 3

Standardy Ochrony Małoletnich

1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu Małoletnich, w szczególności przez:
 - 1) ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
 - 2) ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników;
 - 3) zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
 - 4) ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników;
 - 5) ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami, a Małoletnimi.
2. Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich, na wydarzeniach organizowanych przez pracodawcę posiadają wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia Małoletnich, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.

§ 4

Zasady powierzenia funkcji pracownikom w SGB-Banku S.A.

1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego lub funkcji opiekuna Małoletnich podczas wydarzenia organizowanego przez pracodawcę, pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z Małoletnimi.
2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji, o której mowa w ust. 1, osoby upoważnione przez pracodawcę sprawdzają czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym (z dostępem ograniczonym) oraz w Rejestrze osób, w stosunku, do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu Małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Wydruki z Rejestrów, o których mowa w tym ustępie należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub wraz z inną dokumentacją dotyczącą pracownika.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1, przed powierzeniem funkcji, o której mowa w ust. 1, przedkłada pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 4, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez Małoletnich, lub z opieką nad nimi.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Wykonanie obowiązków, o których mowa w ust. 1-8, nie jest wymagane przed dopuszczeniem do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez Małoletnich, lub z opieką nad nimi, członka rodziny Małoletniego, lub osoby znanej osobiście rodzicowi Małoletniego albo przedstawicielowi ustawowemu Małoletniego, gdy jest ona wykonywana w stosunku do Małoletniego dziecka, którego rodzic albo przedstawiciel ustawowy są dopuszczającymi do działalności.
10. Osoba, o której mowa w ust. 1 zobowiązana jest złożyć nadto oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr 10.
11. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-9, Pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo innej dokumentacji dotyczącej Pracownika.

12. Brak spełnienia wymogów określonych w niniejszym paragrafie uniemożliwi powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub podczas organizowanego przez pracodawcę wydarzenia.

§ 5

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami SGB-Banku S.A. a Małoletnimi

1. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie.
2. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
3. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec Małoletniego w jakiegokolwiek formie.
4. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z Małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
5. Każdy kontakt z Małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
6. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności Małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
7. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec Małoletniego były adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem Małoletniego w stosunku do innych Małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
8. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z Małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z Małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.
9. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi Załącznik nr 2 do Standardów.

§ 6

Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami

Jeśli u pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski przez Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, pracodawca, kierując się zaleceniami przekazanymi przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy, tworzy opracowanie niniejszych Standardów, celem umożliwienia Małoletniemu zapoznania się z nimi i zrozumienia ich.

§ 7

Upowszechnianie wiedzy o Standardach Ochrony Małoletnich

Dyrektorzy Oddziałów i Dyrektorzy komórek organizacyjnych centrali w Banku są odpowiedzialni za zapewnienie przeszkolenia nowo zatrudnionych pracowników, udostępniając im odpowiednie materiały szkoleniowe.

§ 8

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów Ochrony Małoletnich i realizację Standardów

1. Obowiązki pracodawcy:
 - 1) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;
 - 2) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - a) Standardy Ochrony Małoletnich,
 - b) przyjmowanie zgłoszeń,
 - c) prowadzenie interwencji,
 - d) udzielanie wsparcia Małoletniemu;
 - 3) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją Standardów Ochrony Małoletnich,

2. Do obowiązków osoby **odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich** należy:
 - 1) dbałość o udostępnienie Standardów Ochrony Małoletnich we właściwy sposób;
 - 2) przygotowanie pracowników do stosowania Standardów Ochrony Małoletnich;
 - 3) koordynowanie działań edukacyjnych;
 - 4) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów Ochrony Małoletnich;
 - 5) prowadzenie ewidencji pracowników, którzy zapoznali się z Standardami Ochrony Małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach;
 - 6) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w Standardach Ochrony Małoletnich, planowanie ewaluacji Standardów z udziałem pracodawców, pracowników i Małoletnich i ich aktualizacja.
4. Do osoby **odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń** należy:
 - 1) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra Małoletniego;
 - 2) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia Małoletniego lub krzywdzeniu Małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru Małoletniego,
 - 3) przekazanie zgłoszenia osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz innym uprawnionym lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie Małoletniego - niezwłoczne poinformowanie policji oraz opiekunów prawnych (chyba, że stoi temu na przeszkodzie dobro Małoletniego, w szczególności to opiekunowie prawni stanowią zagrożenie).
5. Do osoby **odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji** należy:
 - 1) zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi procedurami, w tym w razie potrzeby złożenie zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa lub zawiadomienie o zdarzeniu sądu opiekuńczego;
 - 2) monitorowanie współpracy ze szkołą macierzystą;
 - 3) dokumentowanie zgłoszeń i prowadzenie Rejestru interwencji. Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru interwencji oraz pracodawca.
6. Do osoby **odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia Małoletniemu** należy:
 - 1) współpraca w opracowaniu planu wsparcia Małoletniego, uwzględniającego współpracę ze dyrekcją szkoły, opiekunem prawnym Małoletniego i innymi podmiotami (w zakresie uwzględniającym dobro Małoletniego);
 - 2) wsparcie Małoletniego według poniższych zasad:
 - a) zadbanie o bezpieczeństwo Małoletniego, np. odizolowanie od sprawców krzywdzenia,
 - b) zadbanie o dobrostan Małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne);
 - c) okazanie Małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności;
 - 3) monitorowanie wsparcia udzielanego Małoletniemu, a w razie potrzeby wskazanie Małoletniemu i/lub jego opiekunom prawnym listy instytucji oferujących: poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapię uzależnień, interwencje dla sprawców przemocy, grupy wsparcia, warsztaty umiejętności wychowawczych (będą to instytucje takie jak m.in. poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży, ośrodki pomocy społecznej czy lokalne organizacje pozarządowe).

Rozdział 4

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego

§ 9

1. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że Małoletni jest krzywdzony lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego lub jego opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub w formie elektronicznej.

2. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń niezwłocznie powiadamia o przyjęciu zgłoszenia osobę odpowiedzialną za udzielenie wsparcia Małoletniemu, osobę odpowiedzialną za prowadzenie interwencji oraz osobę odpowiedzialną za Standardy Ochrony Małoletnich.
3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia, chyba, że sama jest ona osobą Małoletnią – w takim przypadku działania podejmuje osoba odpowiedzialna za udzielenie wsparcia Małoletniemu, która winna być zawiadomiona o tej potrzebie przez Małoletniego, który dostrzegł krzywdzenie lub do którego zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
4. Do udziału w interwencji można dopuścić w szczególności specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski,
5. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z Małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Podczas spotkania opiekunom prawnym Małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb (chyba, że stoi temu na przeszkodzie dobro Małoletniego, w szczególności to opiekunowie prawni stanowią zagrożenie).
6. Interwencja może obejmować między innymi:
 - 1) poinformowanie o zdarzeniu szkoły, do której uczęszcza Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski (jeśli działanie takie jest zgodne z przepisami prawa);
 - 2) zawiadomienie policji lub prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa,
 - 3) zawiadomienie sądu opiekuńczego o podstawach do podjęcia postępowania z urzędu.
7. Należy pamiętać, że w przypadku podejrzenia popełnienia niektórych ciężkich przestępstw przeciwko zdrowiu, życiu lub seksualności Małoletniego, w tym podejrzenia wykorzystania seksualnego Małoletniego poniżej 15. roku życia, istnieje prawny obowiązek każdego do zawiadomienia policji lub prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3.
8. Zawiadomienie sądu opiekuńczego o okolicznościach zdarzenia jest konieczne, jeżeli mogłoby ono uzasadniać podjęcie przez sąd opiekuńczy postępowania z urzędu. Należy to rozważyć zwłaszcza, jeżeli istotnego zagrożenia lub naruszenia dobra Małoletniego dopuszcza się jego opiekun.
9. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się **kartę interwencji**, której wzór stanowi Załącznik nr 4 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez pracodawcę.
10. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
11. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa Małoletniego zgłosili opiekunowie Małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów Małoletniego.

§ 10

W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112 lub 998 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§ 11

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. Pracodawca wraz z osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.

2. Do czasu wyjaśnienia sprawy, pracownik podejrzewany o krzywdzenie Małoletniego, będące czynem zabronionym w rozumieniu prawa polskiego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi Małoletnimi.
3. W przypadku, gdy pracownik dopuścił się wobec Małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie Małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji, gdy naruszenie dobra Małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności Małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych zgodnych z kodeksem pracy.

§ 12

Plan wsparcia

1. Wobec Małoletniego poddawanego krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia Małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb Małoletniego, możliwości pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia Małoletniemu bezpieczeństwa, na przykład:
 - 1) sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie i zapewnienie możliwości swobodnego funkcjonowania,
 - 2) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach,
 - 3) skierowania Małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.
2. Listę miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka stanowi Załącznik nr 5.
3. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi Małoletniego (chyba że stoi temu na przeszkodzie dobro Małoletnich, w szczególności to opiekunowie prawni stanowią zagrożenie).
4. Plan wsparcia powinien być omówiony z Małoletnim.
5. Dostosowany do potrzeb Małoletniego i możliwości pracodawcy plan wsparcia należy też opracować wobec Małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

Rozdział 5

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

§ 13

1. Pracodawca zapewniając Małoletnim dostęp do Internetu jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające Małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
2. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez Małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
 - 1) dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie Małoletnich, materiały przedstawiające twardą pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu Małoletnich, na przykład: propagowanie lub pochwalanie zachowań o charakterze pedofilskim, materiały utrwalające wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny albo rozpowszechniane bez jej zgody, treści pornograficzne udostępniane Małoletnim, uwodzenie Małoletniego poniżej 15 r.ż. przez Internet, tzw. ang. *child grooming*, zjawisko szantażu na tle seksualnym (określane również, jako „sextortion”).
 - 2) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.
 - a) treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - b) treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,

- c) treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
 - d) treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - e) patostreamy,
 - f) treści dyskryminacyjne,
 - g) treści pornograficzne etc.
- 3) dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną, jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online,
 - 4) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwań online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
3. Pracodawca, zapewniając Małoletnim dostęp do Internetu za pomocą własnej sieci wifi (lub w inny sposób), podejmuje działania, których celem jest zablokowanie dostępu do treści, o których mowa w ust. 2, w szczególności przez:
- 1) blokowanie dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla Małoletnich lub
 - 2) wybór konkretnego oprogramowania (w tym np. oprogramowanie antywirusowe, narzędzia Ochrony rodzicielskiej monitorowania aktywności użytkowników itp.) lub
 - 3) zainstalowanie na urządzeniach Małoletniego oprogramowania zabezpieczającego oraz
 - 4) dokonywanie bieżącej aktualizacji oprogramowania oraz
 - 5) ustanowienie sieci zamkniętej zabezpieczonej hasłem oraz
 - 6) monitorowanie aktywności w sieci.
4. Warunkiem dopuszczenia Małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez Małoletniego z niniejszymi Standardami. Dokłada się starań, aby proces zapoznania był efektywny i odpowiadał potrzebom Małoletnich.

§ 14

Działania wobec aktu/zdarzenia – opis przypadku, ustalenie okoliczności zdarzenia, zabezpieczenie dowodów oraz monitoring po interwencyjny

W przypadku ujawnienia treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich do wieku, lub w przypadku zdarzeń godzących w bezpieczeństwo Małoletnich związanych z korzystaniem z Internetu należy podjąć następujące działania:

- 1) każde zgłoszenie/ przypadek ujawnienia treści szkodliwych lub nieodpowiednich powinno zostać zarejestrowane, przeanalizowane oraz odpowiednio udokumentowane.
- 2) w analizie zdarzenia powinien znaleźć się dokładny opis zdarzenia, wskazanie osób uczestniczących i/lub podjętych działań w celu identyfikacji sprawcy oraz materiały dokumentujące zdarzenie.
- 3) dowody powinny zostać zabezpieczone i opisane (data otrzymania, treść wiadomości, dane nadawcy tj. nazwa użytkownika, adres email, adres strony WWW). Jeśli zebrane dowody wskazują na naruszenie prawa należy niezwłocznie powiadomić Policję lub prokuraturę i przekazać jej cały zgromadzony materiał dowodowy.
- 4) po zdarzeniu należy prowadzić regularny monitoring po interwencyjny sprawdzając sytuację i potrzeby Małoletnich uczestniczących w incydencie i/lub osoby nim pokrzywdzone.

§ 15

Podjęmowanie działań naprawczych

1. W celu usunięcia z Internetu nielegalnych, kompromitujących lub krzywdzących materiałów należy poinformować opiekunów prawnych Małoletniego o możliwościach ich usunięcia we współpracy z Dyżurnet.pl (zespół ekspertów Naukowej i Akademickiej Sieci Komputerowej, działający, jako punkt kontaktowy do zgłaszania nielegalnych treści w Internecie, szczególnie związanych z seksualnym

wykorzystywaniem dzieci) oraz w trybie zgłaszania takich treści poprzez formularz na stronie, na której materiał został opublikowany.

2. W przypadku udostępnienia materiałów naruszających intymność i prywatność Małoletniego, możliwe jest również skorzystanie ze strony <https://stopncii.org/>, czyli Stop Non-Consensual Intimate Image Abuse. Za pomocą tej strony można uzyskać pomoc w usunięciu materiałów intymnych z wizerunkiem osoby, która nie wyraziła zgody na upublicznienie treści.

Rozdział 6

Monitoring

§ 16

1. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich zapewnia zapoznanie się przez pracowników ze Standardami Ochrony Małoletnich i ich zrozumienie w szczególności poprzez zapewnienie komunikacji o wprowadzeniu i zmianach Standardów, wyjaśnianie postanowień zawartych w dokumencie i ich zmian. Komunikacja w tym zakresie jest archiwizowana i przechowywana przez 5 lat od daty jej opublikowania.
2. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich, raz na 2 lata dokonuje oceny aktualności Standardów w stosunku do aktualnych potrzeb i przepisów prawa oraz oceny stopnia ich przestrzegania. Wnioski należy pisemnie dokumentować i przechowywać przez 5 lat.
3. Na podstawie wniosków, o których mowa w ust. 2 Pracodawca może podjąć decyzję o zmianach Standardów Ochrony Małoletnich. Zmiana następuje w sposób przyjęty u Pracodawcy.
4. Jeśli zostanie ustalone, że stopień znajomości Standardów Ochrony Małoletnich w SGB-Banku jest niewystarczający, Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich ma obowiązek podjąć działania celem upowszechnienia wiedzy w tym przedmiocie, w szczególności może przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu treści Standardów Ochrony Małoletnich dla pracowników.

Rozdział 7

Zasady udostępniania Standardów Ochrony Małoletnich

§ 17

1. Dokument „Standardy Ochrony Małoletnich” jest dokumentem pracodawcy ogólnodostępnym dla pracowników, Małoletnich oraz ich opiekunów.
2. Pracodawca udostępnia Standardy Ochrony Małoletnich poprzez System Wewnętrznych Aktów Prawnych - Intranet wewnętrzny, na swojej stronie Internetowej oraz w swojej siedzibie przez wywieszenie - w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla Małoletnich. Treść Standardów będzie dostępna również w pokoju Zespołu Kadr w siedzibie Pracodawcy.
3. Wersja skrócona Standardów stanowi Załącznik nr 8 do niniejszych Standardów.
4. Obowiązkiem Opiekunów prawnych jest zaznajomienie się ze Standardami i wynikającymi z nich zasadami Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem.
5. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich może przedstawić opiekunom prawnym Małoletnich, Małoletnim oraz pracownikom do podpisu potwierdzenie zapoznania się ze Standardami Ochrony Małoletnich. Wzór stanowi Załącznik nr 9.

Rozdział 8

Przepisy końcowe

§ 18

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje wobec Pracowników poprzez System Wewnętrznych Aktów Prawnych - Intranet wewnętrzny, a wobec pozostałych osób poprzez zamieszczenie na stronie internetowej SGB-Banku S.A.
3. Obowiązki Pracowników, o których mowa w niniejszych Standardach dotyczą również Małoletnich, którzy realizują u pracodawcy praktyczną naukę zawodu.

.....
(miejscowość, data)

**Oświadczenie o niekaralności
i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych zasad Ochrony Małoletnich**

Ja, PESEL.....,
oświadczam, że nie byłam/em skazana/y za przestępstwo określone w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) lub XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), w art. 189a lub art. 207 Kodeksu karnego lub w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia w powyższym zakresie¹.
Dodatkowo oświadczam, że nie toczy się przeciwko mnie żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w zakresie opisanych wyżej przestępstw oraz wyrażam zgodę na zweryfikowanie mojej osoby w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym.

Ponadto oświadczam, że zapoznałam/-em się z zasadami Ochrony Małoletnich obowiązującymi w SGB-Banku S.A. zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(podpis)

¹ Dotyczy oświadczeń, o których mowa w §5 ust. 7 Standardów Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S. A.

.....
(miejscowość i data)

.....
(imię i nazwisko)

.....
(nazwa komórki organizacyjnej)

Oświadczenie o krajach pobytu w ciągu ostatnich 20 lat

Na podstawie art. 21 ust. 5 ustawy z 13.5.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie Małoletnich (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.) oświadczam, że w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwałam-em / nie zamieszkiwałam-em* na terenie innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo mojego obywatelstwa.

.....
(państwa zamieszkiwania)

Oświadczam, że jestem świadoma/y* odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(podpis pracownika)

* niepotrzebne skreślić

Zasady bezpiecznych relacji pracowników SGB-Banku S.A. z Małoletnimi

Zasadą czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego interesie. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec Małoletniego w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych pracodawcy oraz swoich kompetencji. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z Małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z Małoletnimi, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy i za zgodą pracodawcy. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego pracownika.

§1

Relacje pracowników z Małoletnimi

Jesteś zobowiązany/a do utrzymywania profesjonalnej relacji z Małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy Twoja reakcja, komunikat bądź działanie wobec Małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych Małoletnich. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji Twojego zachowania.

§2

Komunikacja z Małoletnimi

1. W komunikacji z Małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie Małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
3. Nie wolno Ci zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać Małoletniego. Nie wolno Ci krzyczeć na Małoletniego w sytuacji, gdy nie wymusza tego konieczność zachowania bezpieczeństwa Małoletniego lub innych Małoletnich.
4. Nie wolno Ci ujawniać informacji dotyczących Małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich. Obejmuje to m. in. wizerunek Małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Podejmując decyzje dotyczące Małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
6. Szanuj prawo Małoletniego do prywatności..
7. Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz aktywności z Małoletnimi. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, kiedy musisz zostać z Małoletnim sam na sam, zawsze powiadom o tym innych pracowników oraz poinformuj, w którym dokładnie miejscu będziesz przebywać wraz z Małoletnim.
8. Nie wolno Ci zachowywać się w obecności Małoletnich w sposób niestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec Małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
9. Zapewnij Małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjął pracodawca) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
10. Zwracaj się do Małoletniego po imieniu w formie przez niego preferowanej, respektuj jego tożsamość i ekspresję.

§3

Działania z Małoletnimi

1. Doceniaj i szanuj wkład Małoletnich w podejmowane działania, aktywnie ich angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
2. Unikaj faworyzowania Małoletnich.
3. Nie wolno Ci nawiązywać z Małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie Małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie należy utrzymywać wizerunku Małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) w pracy dla potrzeb prywatnych.
5. Nie wolno Ci proponować Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności Małoletnich w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie zakładu pracy.
6. Nie wolno Ci wchodzić w relacje wobec Małoletniego lub opiekunów Małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych.
7. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie Małoletniego przez pracownika lub pracownika przez Małoletniego, muszą być raportowane pracodawcy. Jeśli jesteś ich świadkiem reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

§4

Kontakt fizyczny z Małoletnimi

1. Każde przemocowe działanie wobec Małoletniego jest niedopuszczalne.
2. Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej Małoletniego.
3. Nigdy nie dotykaj Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
4. Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich działań.
5. Nie angażuj się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z Małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne.
6. Zachowaj szczególną ostrożność wobec Małoletnich, które doświadczyły przemocy i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że Małoletni będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi. W takich sytuacjach powinieneś reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc Małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.
7. Kontakt fizyczny z Małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub Małoletnich, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.
8. Kontakt fizyczny z Małoletnim może odbywać się wyłącznie za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą. Przed przytuleniem, aby np. go pocieszyć lub uspokoić, należy zapytać go, czy tego potrzebuje.

§5

Kontakty poza godzinami pracy

1. Nie wolno Ci zapraszać Małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody opiekuna prawnego Małoletniego.
2. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z Małoletnimi i ich opiekunami prawnymi, poza godzinami pracy w sprawach służbowych są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy).

§6

Kontakty online

1. Bądź świadom cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego z rejestrowania Twojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, ale także Twoich własnych działań w Internecie. Dotyczy to lajkowania

określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których możesz spotkać Małoletnich, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu bądź staż uczniowski, obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzystasz. Jeśli Twój profil jest publicznie dostępny, Małoletni i ich opiekunowie prawni będą mieć wgląd w Twoją cyfrową aktywność.

2. Nie wolno Ci nawiązywać kontaktów z Małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych.
3. Jeżeli dla realizacji celów edukacyjnych komunikujesz się z Małoletnimi poprzez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych) zadбай, by dostęp do nich miał również inny pracownik lub opiekun dla zachowania przejrzystości działań. Każdorazowo musi być to kontakt jawny, prowadzony za wiedzą i zgodą pracodawcy i opiekuna Małoletniego.

§7

Ochrona Małoletniego

1. W przypadku pracy z Małoletnim, który doświadczył krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania, zachowaj ostrożność i dystans w celu Ochrony Małoletniego. Zawsze tłumacz Małoletniemu granice relacji.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia krzywdzenia zawsze stwórz Małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii, pamiętając, że może to być dla Małoletniego pierwsza i jedyna rozmowa (Małoletni może już nie podjąć więcej prób poszukiwania wsparcia). Szczególnie ważne jest, by:
 - 1) wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się małoletniemu wierzy;
 - 2) zapewnić Małoletniego, że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
 - 3) wyjaśniać Małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
 - 4) jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać ją;
 - 5) odpowiednio poinformować Małoletniego, że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

Zasady reagowania w przypadku zachowania trudnego, agresywnego lub przemocy ze strony Małoletniego.

§1

1. W przypadku zaobserwowania u Małoletniego przejawów wzmożonego napięcia, zdenerwowania lub trudności stwarzających prawdopodobieństwo wystąpienia zachowania trudnego, w tym agresywnego, autoagresywnego, zagrażającego sobie lub otoczeniu należy niezwłocznie podjąć działania, aby przeciwdziałać jego rozwinięciu, w tym należy podjąć z Małoletnim rozmowę uspokajającą, wyciszającą, o ile to możliwe, na neutralny temat (metoda przekierowania uwagi) lub inne oddziaływanie kojące/uspokajające;
2. W sytuacji eskalacji zachowań trudnych, niepożądanych należy podjąć próbę ich wygaszenia, przerwania, adekwatnie do sytuacji, z uwzględnieniem rozpoznanego wcześniej ryzyka wystąpienia zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych oraz ustalonych i stosowanych u Małoletnich indywidualnych strategii proaktywnych lub nie awersyjnych strategii reaktywnych;
3. Jeżeli podjęte czynności w danej sytuacji nie przynoszą efektów i następuje eskalacja zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych, należy poprosić o pomoc osoby wskazane do podejmowania procedury interwencyjnej lub inne osoby, które znajdują się w pobliżu;
4. W przypadku wystąpienia bardzo agresywnego zachowania, którego nie można powstrzymać i stwarza ono zagrożenie dla zdrowia i życia własnego i innych osób, należy niezwłocznie, jeżeli jest taka konieczność, udzielić pierwszej pomocy przedmedycznej, wezwać Pogotowie Ratunkowe lub Policję, a następnie powiadomić opiekunów prawnych Małoletniego (chyba, że stoi temu na przeszkodzie dobro Małoletniego, w szczególności to opiekunowie prawni stanowią zagrożenie) - w tej sytuacji można, jeśli jest to niezbędne, możliwe i bezpieczne dla każdego uczestnika zdarzenia, zastosować jak najmniej inwazyjną formę przerwania aktu agresji;
5. Jeżeli okoliczności zdarzenia na to pozwolą – niezwłocznie - osoba wskazana w procedurze interwencyjnej podejmuje rozmowę stwarzającą Małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania w celu ustalenia przyczyn i okoliczności zdarzenia; w trakcie rozmowy z Małoletnim, o ile nie zakłóci to jej przebiegu, należy zanotować istotne informacje; po zakończeniu rozmowy sporządza się notatkę z uwzględnieniem całego zdarzenia i przekazanych informacji od świadków zdarzenia, o sytuacji należy poinformować opiekunów (chyba, że stoi temu na przeszkodzie dobro Małoletniego, w szczególności to opiekunowie prawni stanowią zagrożenie);
6. Do momentu uzyskania pewności, że sytuacja została zażegnana, a zachowanie trudne ustąpiło, nie wolno pozostawić Małoletniego samego;
7. Należy zadbać o bezpieczeństwo wszystkich uczestników zdarzenia, świadków i udzielić im wsparcia. Jeśli pracodawca nie ma takich możliwości we własnym zakresie, może skierować osoby do właściwych podmiotów, o których mowa w Standardach Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S. A.

§2

Szczególne warunki rozmowy interwencyjnej

1. Rozmowa powinna być przeprowadzona w spokojnej atmosferze i bez presji czasu, pospieszania Małoletniego oraz powinna być dostosowana do potrzeb i możliwości Małoletniego.
2. Miejsce przeprowadzenia rozmowy powinno uwzględniać m.in. specyfikę odbioru i przetwarzania bodźców sensorycznych przez Małoletniego; należy wziąć pod uwagę język i sposoby komunikacji Małoletniego.
3. Podczas rozmowy trzeba pozwolić Małoletniemu na swobodną wypowiedź, w tym ujawnienie obaw, nie przerywać, nie krytykować, nie uzupełniać wypowiedzi własnymi domysłami, nie komentować treści przekazywanych przez Małoletniego, nie minimalizować znaczenia tego, co się wydarzyło.

Karta interwencji

1. Imię i nazwisko Małoletniego:.....

2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia):

.....
.....

3. Osoba zawiadamiającą o podejrzeniu krzywdzenia:.....

4. Spotkania z opiekunem dziecka

Data:.....

Opis spotkania:

.....
.....
.....

5. Forma podjętej interwencji:

.....
.....

6. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji

Data:.....

Nazwa:.....

7. Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa TAK / NIE

8. Wyniki interwencji: działania organów wymiaru sprawiedliwości, jeśli pracodawca uzyskał informacje o wynikach, działania szkoły, działania rodziców.

Data:.....

Opis:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(data, podpis osoby sporządzającej Kartę interwencji)

Lista miejsc gdzie można skierować Małoletniego i opiekuna potrzebującego wsparcia dla siebie

1. **Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116111** prowadzony przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę, - bezpłatny, anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim; <https://116111.pl>
2. **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzeczniczki Praw Dziecka 800121212** – bezpłatny anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim, <https://800121212.pl>
3. **Centra pomocy dzieciom** – są to miejsca, w których dzieci pokrzywdzone przestępstwem oraz ich opiekunowie otrzymują pod jednym dachem kompleksową i interdyscyplinarną pomoc. Oznacza to, że sprawę dziecka, które trafi pod opiekę centrum, prowadzi od początku do końca grupa tych samych profesjonalistów. Na spotkaniach zespołu interdyscyplinarnego wspólnie podejmują decyzję, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje dziecko i jego opiekunowie. Strategię pomocy realizują – na ile jest to możliwe – pracownicy szkoły: psycholodzy, lekarze, pracownik socjalny. Odbывается tu również przesłuchanie sądowe dziecka, jeśli jest to potrzebne. Mapę tych miejsc znajdziesz na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.
4. **Lokalne ośrodki pomocy społecznej** – oprócz wsparcia ekonomicznego, prawnego, mieszkaniowego, rzeczowego itd. wiele ośrodków oferuje również warsztaty podnoszenia umiejętności wychowawczych, kursy kompetencji rodzicielskich czy zajęcia w ramach „Akademii rodziców”. W OPS-ie istnieje ponadto możliwość uzyskania pomocy asystenta rodziny (na wniosek rodziców), a także zawnioskowania o asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością, jeśli rodzina posiada pod opieką dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności. Dla wielu rodzin możliwość uzyskania wsparcia asystenckiego jest tym, co ratuje dziecko i rodzinę przed trwałym kryzysem! Pomoc OPS-u jest nieodpłatna.
5. **Ośrodki interwencji kryzysowej** – placówki prowadzone przez powiaty. Oferują pomoc osobom, które doświadczają trudnej sytuacji życiowej i braku równowagi psychicznej na skutek m.in.: śmierci bliskiej osoby, choroby własnej, dziecka czy innej bliskiej osoby, rozvodu/rozstania, konfliktów w rodzinie, zagrożenia przemocą. W ośrodku prowadzone jest poradnictwo psychologiczne, interwencja kryzysowa, krótkoterminowa psychoterapia, organizowane są warsztaty i grupy wsparcia. Pomoc OIK-u jest nieodpłatna.
6. **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne** – świadczą pomoc diagnostyczną i konsultacyjną, organizują kursy psychoedukacyjne i podnoszące kompetencje rodzicielskie (np. szkoła dla rodziców, warsztaty pozytywnej dyscypliny, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD). Pracują w nich zespoły orzecznicze, umożliwiające uzyskanie m.in. orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, opinii o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju, orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania. Pomoc w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznych jest bezpłatna.
7. **Specjalistyczne poradnie rodzinne** – publiczne ośrodki świadczące pomoc psychologiczną i wsparcie dla par i rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych i rodzinnych, prowadzą psychoterapię dzieci i dorosłych, organizują warsztaty i grupy dla rodziców. Pomoc SPR jest bezpłatna.
8. **Ośrodki wsparcia dziennego** (dawniej „światlice środowiskowe”) – pobyt dziecka w takim ośrodku trwa kilka godzin (głównie po lekcjach), jest bezpłatny i dobrowolny, a oferta kierowana jest przede wszystkim do rodzin borykających się z trudnościami wychowawczo-opiekuńczymi, które wychowują dzieci w wieku szkolnym. W ośrodkach wsparcia dziennego dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych, kompensacyjnych i innych.
9. **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** – oferują wsparcie dla dzieci oraz rodziców doświadczających kryzysu psychicznego i trudności rodzicielskich w formie indywidualnej, grup terapeutycznych i warsztatów. Centra działają w ramach NFZ.
10. **Ogólnopolskie i lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci.** Warto zachęcić rodziców, aby sprawdzili i poszukali oferty dla siebie. Wśród dostępnych możliwości są między innymi: grupy wsparcia (dla rodziców małych dzieci, dla rodziców w żałobie, dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością, itd.), konsultacje i terapie psychologiczne, warsztaty i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców, warsztaty dla dzieci.

Standardy Ochrony Małoletnich – wersja skrócona dla Małoletnich

Rozdział 1 Objaśnienie

1. Małoletni to każda osoba do ukończenia 18 roku życia.
2. Przez krzywdzenie rozumie się zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej lub innego Małoletniego, które ujemnie wpływa na Twój rozwój fizyczny lub psychiczny, w tym działania opisane w Rozdziale 3.

Rozdział 2 Standardy Ochrony Małoletnich w SGB-Banku S.A.

1. Standardy Ochrony Małoletnich – są to konkretne spisane reguły, zasady, praktyki, które mają na celu zapewnienie, że nie doznasz krzywdzenia ze strony pracowników SGB-Banku S.A..
2. Pracodawca udostępnia Standardy Ochrony Małoletnich m. in. na swojej stronie Internetowej oraz w swojej siedzibie przez wywieszenie - w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla Ciebie. Treść Standardów jest dostępna również w pokoju Zespołu Kadr w siedzibie Pracodawcy.
3. Standardy wprowadzone przez pracodawcę wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.
4. W dokumencie Standardy Ochrony Małoletnich zapisane są m. in.:
 - 1) procedury zgłaszania podejrzeń oraz podejmowania interwencji, które określają krok po kroku, jakie działanie należy podjąć w sytuacji krzywdzenia lub zagrożenia Twojego bezpieczeństwa ze strony pracowników i współpracowników pracodawcy,
 - 2) zasady dostępu do Internetu oraz Ochrony przed szkodliwymi treściami,
 - 3) zasady bezpiecznych relacji pracowników z Tobą, określające, jakie zachowania są niedozwolone.
5. Pracodawca wyznaczył osoby odpowiedzialne za zapewnienie Tobie bezpieczeństwa i pomocy. W przypadku doświadczenia krzywdzenia zawiadam osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń. Wówczas stosownie do zgłoszonej sytuacji zostanie uruchomiona odpowiednia procedura. Wsparcia w trudnej sytuacji udzieli Ci osoba odpowiedzialna w tym zakresie i również do niej możesz się zwrócić.

Lp.	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko oraz zastępcy
1.	Przyjmowanie zgłoszeń dotyczących krzywdzenia	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak
2.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji w sprawie krzywdzenia	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak
3.	Wsparcie Małoletniego	Izabela Wilda-Gbur Zastępstwo: Magdalena Fijas Anna Nowak

Rozdział 3

Rozpoznawanie i reagowanie na krzywdzenie

1. Wszyscy pracownicy Banku w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę, kiedy Tobie lub innemu Małoletniemu dzieje się krzywda.
2. Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:
 - 1) przemoc fizyczna - to działanie bądź zaniechanie, wskutek którego doznajesz faktycznej fizycznej krzywdy lub jesteś nią potencjalnie zagrożony.
 - 2) przemoc psychiczna - to długotrwała, nie fizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy Tobą a inną osobą. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:
 - a) niedostępność emocjonalną tj. m.in. dystans i brak empatii, które mogą prowadzić do izolacji i depresji,
 - b) zaniedbywanie emocjonalne tj. m.in. brak reakcji na potrzeby emocjonalne, brak uwagi i kontaktu, odmawianie wsparcia emocjonalnego,
 - c) relację opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
 - d) nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje,
 - e) niedostrzeganie lub nieuznawanie Twojej indywidualności,
 - f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych tj. m.in. oczekiwanie emocjonalnej dojrzałości ponad wiek, ignorowanie wyraźnie komunikowanych granic, wchodzenie w zbyt bliską relację emocjonalną, bagatelizowanie lub negowanie Twoich uczuć,
 - g) nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
 - h) sytuacje, w których jesteś świadkiem przemocy.
 - 3) przemoc seksualna - to angażowanie Ciebie przez osobę dorosłą lub innego Małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji, gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do Twojego wieku, komentowanie w sposób seksualny Twojego wyglądu i zachowania, zachęcanie Ciebie do kontaktu z treściami pornograficznymi, grooming - strategie nie seksualnego uwodzenia z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie, zmuszanie Cię do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z Małoletnim przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem.
3. Przemocy możecie doświadczyć ze strony innych rówieśników, rodziców lub opiekunów, osób trzecich (np. osób, z którymi miałaś kontakt, w tym pracowników Banku).

Rozdział 4

Bezpieczne relacje pomiędzy pracownikami SGB-Banku S.A. a Tobą

1. Pracownik powinien traktować Cię z szacunkiem oraz uwzględniać Twoją godność, potrzeby i prawo do prywatności.
2. W Twojej obecności nie wolno zachowywać się w sposób niestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec Ciebie relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
3. Nikt nie może proponować Ci alkoholu ani żadnych substancji, które działają odurzająco lub są nielegalne. Nie wolno też używać takich rzeczy przez Ciebie, , ani nikt nie może używać ich w Twojej obecności w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie Banku.
4. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec Ciebie przemocy lub innego krzywdzenia w jakiejkolwiek formie. Kontakt fizyczny z Tobą dopuszczalny jest tylko za Twoją zgodą i nie może przybrać niestosownego charakteru (np. seksualnego, romantycznego, przemocowego).
5. Niedopuszczalne jest spotykanie się z tobą przez Pracowników Banku bez zgody twojego opiekuna.
6. Kontakt służbowy z Tobą powinien odbywać się, co do zasady, z wykorzystaniem kanałów służbowych.

7. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów z Tobą opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
8. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z Tobą obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z Tobą u Pracodawcy lub w związku z czynnościami takiej osoby dla Pracodawcy.

Rozdział 5

Zasady Ochrony Twojego wizerunku

1. Pracodawca uznając Twoje prawo do prywatności i Ochrony dóbr osobistych zapewnia najwyższe Standardy Ochrony Twoich danych osobowych oraz Twojego wizerunku zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Niedopuszczalne jest utrwalanie Twojego wizerunku w pracy (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.

Rozdział 6

Zasady dostępu do Internetu

Pracodawca zapewnia Ci dostęp do Internetu, ale podejmuje działania zabezpieczające Cię przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla Twojego prawidłowego rozwoju. W Banku zainstalowane jest i aktualizowane oprogramowanie zabezpieczające.

**Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich
rodziców/opiekunów prawnych i ich Małoletnich**

Ja niżej podpisany(-a) oświadczam, że zapoznałem(-am) się z dokumentacją wchodzącą w skład Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w SGB-Banku S.A.

.....
(data, czytelny podpis Małoletniego)

.....
(data, czytelny podpis opiekuna prawnego)