

Załącznik
do Uchwały nr 192/2026
Zarządu SGB-Banku S.A.
z dnia 8 czerwca 2026 r.



Zasady Etyki

Poznań, czerwiec 2026 r.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I. ZASADY OGÓLNE	2
Rozdział 1 - Postanowienia ogólne	2
Rozdział 2 - Zasady postępowania Banku w stosunkach z klientami.....	5
Rozdział 3 – Zasady postępowania Banku w zakresie świadczenia usług związanych z kredytem hipotecznym	7
Rozdział 4 - Zasady postępowania Banku ze skargami i reklamacjami klientów	8
Rozdział 5 - Zasady postępowania Banku z pracownikami.....	9
Rozdział 6 - Zasady postępowania pracowników Banku.....	11
Rozdział 7 - Zasady postępowania w stosunkach pomiędzy bankami i innymi instytucjami finansowymi, partnerami biznesowymi oraz środowiskiem lokalnym	14
Rozdział 8 - Zasady przetwarzania danych osobowych.....	16
Rozdział 9 - Etyczne wykorzystywanie sztucznej inteligencji	17
Rozdział 10 - Zarządzanie naruszeniami	18
Rozdział 11 - Szkolenia.....	19
Rozdział 12 - Odpowiedzialność za naruszenie zasad	20
Rozdział 13 - Ocena przestrzegania zasad	20
Rozdział 14 - Postanowienia końcowe.....	20
CZĘŚĆ II. ZASADY SZCZEGÓLNE	21
Polityka antykorupcyjna.....	22
Rozdział 1 - Postanowienia ogólne	24
Rozdział 2 - Ocena ryzyka korupcji i jego monitoring	25
Rozdział 3 - Strategia antykorupcyjna	26
Rozdział 4 - Kanały informowania o nieprawidłowościach	26
Rozdział 5 - Postępowanie wyjaśniające	27
Rozdział 6 - Zasady współpracy z podmiotami zewnętrznymi (due diligence)	28
Instrukcja postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów	31
Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych	37

Załącznik nr 4– wzór oświadczenia o zapoznaniu się i przestrzeganiu zasad

Załącznik nr 5 – Ankieta oceny przestrzegania Zasad Etyki

CZĘŚĆ I. ZASADY OGÓLNE

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejsze „Zasady Etyki”, zwane dalej „zasadami”, stanowią zbiór przepisów zawierających normy etyczne oraz regulujących standardy postępowania Banku, członków organów i pracowników Banku oraz osób, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności i prowadzi swoją działalność.
2. Zasady składają się z dwóch części: Zasad ogólnych (I) i Zasad szczególnych (II).

§ 2

1. Zasady uwzględniają treść norm zawartych w Kodeksie Etyki Bankowej oraz Kanonie Dobrych Praktyk Rynku Finansowego, do których przestrzegania obowiązany jest zarówno Bank, jak również jego pracownicy oraz osoby, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności związane ze świadczeniem usług.
2. Zasady uwzględniają również propozycje zawarte w Rekomendacji Komisji Etyki Bankowej przy ZBP o kształtowaniu kultury etycznej w bankach.

§ 3

1. Bank prowadząc swoją działalność kieruje się poniższymi wartościami:
 - 1) wzajemny szacunek,
 - 2) uczciwość,
 - 3) profesjonalizm,
 - 4) rzetelność,
 - 5) dbanie o środowisko,
 - 6) dbanie o społeczność lokalne,
 - 7) zrównoważony rozwój,
 - 8) współpraca,
 - 9) odpowiedzialność,
 - 10) zaangażowanie,
 - 11) efektywna komunikacja,
 - 12) transparentność.
2. Wartości, o których mowa w ust. 1, stanowią fundament dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w Banku oraz podstawę niniejszych Zasad.
3. Zasady mają na celu:
 - 1) budowanie kultury etycznej w Banku,
 - 2) promowanie wśród pracowników oraz partnerów biznesowych Banku wysokich standardów etycznych,
 - 3) kształtowanie i utrwalanie profesjonalnej, odpowiedzialnej i etycznej postawy w wykonywaniu obowiązków przez pracowników Banku,
 - 4) eliminowanie postaw nieetycznych,
 - 5) eliminowanie naruszeń przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych,

- 6) zapewnianie wysokiego poziomu świadczonych usług,
- 7) dbanie o reputację Banku,
- 8) budowanie wzajemnego zaufania pomiędzy Bankiem a jego pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi oraz innymi instytucjami finansowymi,
- 9) pogłębianie wśród pracowników Banku świadomości znaczenia ryzyka w działalności Banku, zasad jego podejmowania i zarządzania nim (kultura ryzyka),
- 10) pogłębianie wśród pracowników oraz klientów Banku wiedzy na temat ESG (obszarów związanych z ochroną środowiska naturalnego, odpowiedzialnością społeczną i ładem korporacyjnym) oraz idei zrównoważonego rozwoju.

§ 4

1. Zasady oparte są na założeniu, że:
 - 1) klienci są fundamentem działalności Banku,
 - 2) zapewnienie zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi, praktykami rynkowymi i przyjętymi zasadami etycznymi jest integralną częścią świadczenia usług i budowania relacji z klientami,
 - 3) zrównoważony rozwój jest koncepcją umożliwiającą osiągnięcie zadowalających wyników z działalności Banku, jednocześnie mając w poszanowaniu interes społeczeństwa, środowisko naturalne oraz ład wewnętrzny,
 - 4) każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska, ma wpływ na kulturę etyczną Banku,
 - 5) kształtowanie kultury etycznej w Banku jest skuteczne, jeśli każdy członek organu Banku oraz każdy pracownik dba o przestrzeganie zasad etyki bankowej i konsekwentnie reaguje na ich naruszenie,
 - 6) budowanie kultury etycznej jest procesem obejmującym całą działalność Banku, wymagającym zaangażowania członków organów Banku oraz kadry zarządzającej na wszystkich szczeblach oraz osobistego przykładu stanowiącego kluczowy czynnik wzmacniania etyki w Banku.
2. Zarząd Banku promuje swoim postępowaniem przyjęte na podstawie zasad wysokie standardy etyczne i zawodowe, w tym w szczególności świadomość znaczenia ryzyka w działalności prowadzonej przez Bank oraz kulturę ryzyka.

§ 5

1. Bank, jako instytucja zaufania publicznego, kieruje się w swojej działalności przepisami prawa, rekomendacjami nadzorczymi wydanymi przez organy nadzoru, w tym Komisję Nadzoru Finansowego (KNF), European Banking Authority (EBA), European Securities and Markets Authority (ESMA), Joint Committee European Supervisory Authorities (ESAs), Generalnego Inspektora Informacji Finansowej (GIIF), Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO), a także uchwałami samorządu bankowego, dobrymi zwyczajami kupieckimi, oraz powszechnie akceptowanymi normami etycznymi i zwyczajowymi, z uwzględnieniem zasad: profesjonalizmu, rzetelności, rzeczowości, przejrzystości, staranności, najlepszej wiedzy, neutralności politycznej i odpowiedzialności społecznej.

2. Bank współpracuje z przedstawicielami organów nadzoru, przestrzega wszelkich zobowiązań lub deklaracji składanych wobec tych organów oraz uwzględnia wydawane przez nie indywidualne zalecenia. Bank współpracuje również z organami ścigania.

§ 6

1. Bank działa w sposób budzący zaufanie oraz z poszanowaniem godności ludzkiej, zarówno w obszarach obsługi klienta, działań promocyjnych i marketingowych oraz windykacji należności, jak również w zakresie relacji z pracownikami, akcjonariuszami, partnerami biznesowymi oraz innymi interesariuszami, respektując uniwersalne prawa i wolności człowieka.
2. Bank przestrzega prawa do równego traktowania bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wyznanie, religię, narodowość, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkową, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, przeciwdziałając i przeciwstawiając się wszelkim przejawom mobbingu oraz dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.

§ 7

1. Bank określając cele biznesowe wiąże je z zasadami etycznego postępowania.
2. Bank realizując strategię biznesową kieruje się uwarunkowaniami ekonomicznymi, ideą zrównoważonego rozwoju oraz słusznymi interesami swoich klientów, pracowników, akcjonariuszy, partnerów biznesowych i środowiska lokalnego.
3. Bank stosuje jednolite standardy etyczne we wszystkich procesach jak również w relacjach z interesariuszami Banku.

§ 8

Bank prowadzi swoją działalność zachowując zasady bezpieczeństwa oraz stosując odpowiednie mechanizmy kontrolne mające na celu:

- 1) zapewnienie zgodności swojej działalności z przepisami prawa, wewnętrznymi aktami prawnymi Banku oraz standardami, stanowiskami i wytycznymi regulatorów;
- 2) przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- 3) unikanie sytuacji mogących prowadzić do nadużyć gospodarczych, w tym przestępstw gospodarczych;
- 4) przeciwdziałanie korupcji;
- 5) unikanie sytuacji, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów w relacjach z klientami, akcjonariuszami, pracownikami, partnerami biznesowymi lub innymi interesariuszami;
- 6) podejmowanie działań mających na celu bezpieczne funkcjonowanie systemów informatycznych,
- 7) zabezpieczenie informacji objętych ochroną prawną, w tym tajemnicy handlowej, tajemnicy przedsiębiorstwa, informacji poufnych, tajemnicy bankowej, tajemnicy zawodowej oraz danych osobowych,

§ 9

Bank prowadzi przejrzystą, zapewniającą ochronę informacji, politykę informacyjną, uwzględniającą przepisy prawa oraz rekomendacje nadzorcze, jak również potrzeby akcjonariuszy i klientów, określającą w szczególności zasady i terminy udzielania im odpowiedzi. Dotyczy to także informacji prezentowanych na stronie internetowej Banku.

§ 10

1. Bank dąży do unikania sytuacji mogących powodować powstanie konfliktu interesów w relacjach z klientami, akcjonariuszami, pracownikami, partnerami biznesowymi oraz innymi interesariuszami.
2. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów Bank dokłada należytej staranności, celem zapobieżenia naruszenia interesów klientów, akcjonariuszy, partnerów biznesowych oraz innych interesariuszy.

§ 11

Zawarte w niniejszych zasadach przepisy odnoszące się do pracowników Banku stosuje się odpowiednio do członków organów oraz współpracowników Banku.

Rozdział 2 - Zasady postępowania Banku w stosunkach z klientami

§ 12

Bank w stosunkach z klientami:

- 1) postępuje uwzględniając szczególne zaufanie, jakim jest darzony oraz wysokie wymagania, co do rzetelności, solidności i wiarygodności, traktując wszystkich swoich klientów z należytą starannością;
- 2) kieruje się uczciwością, odpowiedzialnością, profesjonalizmem oraz innowacyjnością;
- 3) działa zgodnie z zawartymi umowami, w granicach dobrze pojętego interesu własnego i z uwzględnieniem interesów klientów;
- 4) nie wykorzystuje swojej pozycji i profesjonalizmu w sposób naruszający interesy klientów;
- 5) jako podmiot oferujący usługi lub produkty innych instytucji finansowych (np. polisy ubezpieczeniowe) zapewnia klientom rzetelną i pełną informację o tych usługach, produktach i instytucjach finansowych, jak również o warunkach procesu reklamacyjnego, wspierając w miarę możliwości klientów w wypadku składania reklamacji lub skarg;
- 6) wdrażając nowe polityki, produkty, usługi i procedury, które mają lub mogą mieć wpływ na relacje z klientami, uwzględnia ich aspekt etyczny;
- 7) formułuje w sposób precyzyjny, zrozumiały i przejrzysty zasady działania Banku, informacje o świadczonych usługach i produktach, umowy, dokumenty bankowe i pisma kierowane do klientów;
- 8) informując klientów o rodzajach i warunkach świadczonych usług (także w reklamach), stara się wyjaśniać różnice pomiędzy poszczególnymi oferowanymi usługami lub produktami, wskazując korzyści (istotne, wynikające z cech usługi

- lub produktu), jakie wiążą się z daną usługą lub produktem, jak i związane z nimi koszty i ryzyka, umożliwiając klientom dokonanie świadomego wyboru;
- 9) formułuje twierdzenia dotyczące ekologiczności w sposób jasny, obiektywny, oparty o publicznie dostępne i weryfikowalne kryteria;
 - 10) przeciwdziała konfliktom interesów, a w przypadku ich wystąpienia podejmuje możliwe działania w celu zarządzenia nimi w taki sposób, aby nie doszło do naruszenia interesów klientów;
 - 11) przekazuje klientom informacje o istniejących konfliktach interesów związanych z usługami lub produktami Banku, o ile organizacja oraz regulacje wewnętrzne Banku nie zapewniają, że nie dojdzie do naruszenia interesu klienta; przekazywane informacje zawierają dane pozwalające klientowi na świadome podjęcie decyzji co do zawarcia umowy lub dalszego korzystania z usługi lub produktu;
 - 12) ogranicza przepływ informacji objętych ochroną, w tym informacji poufnych, informacji dotyczących klientów Banku oraz zawieranych przez nich transakcji.

§ 13

1. Akcje promocyjne i informacyjne Banku rzetelnie i jednoznacznie informują klientów o oferowanych produktach i usługach, a ich treść oraz forma nie wprowadzają w błąd, nie stwarzają możliwości wprowadzenia w błąd oraz cechują się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.
2. Akcje promocyjne i informacyjne Banku nie eksponują korzyści w sposób, który powodowałby umniejszenie znaczenia kosztów i ryzyk związanych z nabyciem produktu lub usługi.

§ 14

1. Oferowane klientom (w szczególności konsumentom) produkty lub usługi finansowe są dostosowywane do ich potrzeb, ustalonych z uwzględnieniem dostępnych Bankowi informacji w zakresie sytuacji klientów.
2. Produkty lub usługi finansowe oferowane są klientom w sposób adekwatny do ich charakteru.

Produkty lub usługi finansowe oferowane klientom, a w szczególności produkty lub usługi przy reklamowaniu których formułuje się twierdzenia dotyczące ekologiczności, są reklamowane w sposób jasny, obiektywny, oparty o publicznie dostępne i weryfikowalne kryteria.

§ 15

W celu zapewnienia rzetelności przekazywanych klientom informacji oraz udzielania im zrozumiałych wyjaśnień, produkty i usługi Banku oferowane są przez odpowiednio przygotowane osoby.

Rozdział 3 – Zasady postępowania Banku w zakresie świadczenia usług związanych z kredytem hipotecznym

§ 16

1. Rozpowszechniane przez Bank materiały reklamowe, marketingowe i informacyjne dotyczące kredytu hipotecznego sporządzane i udostępniane są zgodnie z Polityką marketingową oraz Zasadami udzielania kredytów i pożyczek zabezpieczonych hipotecznie klientom indywidualnym – Podręcznik kredytowy, jak również zgodnie z obowiązującymi w Banku zasadami przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów.
2. Bank zapewnia, aby informacje rozpowszechniane na temat kredytu hipotecznego były jednoznaczne, rzetelne, zrozumiałe i widoczne oraz nie wprowadzały konsumenta w błąd.
3. Publikowane przez Bank informacje reklamowe i marketingowe wymagają zaopiniowania przez radcę prawnego lub adwokata oraz uzyskania akceptacji komórki odpowiedzialnej za zgodność.

§ 17

1. Bank w każdym czasie udostępnia konsumentowi na trwałym nośniku lub w postaci elektronicznej precyzyjne, zrozumiałe, w zakresie wymaganym przez przepisy prawa informacje dotyczące umowy o kredyt hipoteczny.
2. Przed zawarciem umowy, o której mowa w ust. 1, Bank udziela konsumentowi wyjaśnień dotyczących kredytu hipotecznego. Wyjaśnienia przekazywane są w sposób zrozumiały, jednoznaczny i precyzyjny.
3. Bank nie pobiera opłat za udzielenie konsumentom wymaganych przepisami prawa informacji dotyczących kredytu hipotecznego.

§ 18¹

1. Bank świadcząc usługi doradcze działa w najlepszym interesie konsumenta, uzyskując i uwzględniając informacje o potrzebach konsumenta, jego sytuacji finansowej i osobistej, a także jego preferencjach i celach.
2. Bank rekomendując konsumentowi kredyt hipoteczny uwzględnia zgłoszone przez konsumenta wymagania oraz rozsądne założenia dotyczące ryzyka dla klienta w czasie obowiązywania umowy o kredyt hipoteczny.

§ 19

1. Zasady wynagradzania pracowników Banku wykonujących czynności związane z oferowaniem i udzielaniem konsumentom kredytów hipotecznych są uczciwe, przejrzyste oraz uwzględniają interesy konsumentów.
2. Wynagrodzenie pracowników, o których mowa w ust. 1, nie jest zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, jak również ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
3. Zasady wynagradzania pracowników, o których mowa w ust. 1, określone zostały w Regulaminie wynagradzania pracowników oraz zasadach dotyczących premiowania pracowników oddziałów, jak również uwzględniają obowiązujące w Banku zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów oraz są zgodne z polityką

¹ W sytuacji kiedy Bank prowadzi działalność doradczą.

zarządzania ryzykiem, wewnętrznymi standardami kredytowymi oraz strategią biznesową Banku.

4. Regulacje wewnętrzne Banku określające wynagradzanie i premiowanie pracowników Banku wymagają zaopiniowania przez radcę prawnego lub adwokata oraz uzyskania akceptacji komórki odpowiedzialnej za zgodność.

§ 20

Bank zapewnia, aby pracownicy Banku zajmujący się obsługą kredytów hipotecznych odbyli zakończone egzaminem odpowiednie szkolenie w zakresie wymogów ustawy o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami.

§ 21

1. Wszystkie regulacje wewnętrzne Banku związane z informowaniem konsumentów oraz wynagradzaniem pracowników zajmujących się obsługą kredytów hipotecznych poddawane są okresowym przeglądom pod kątem zgodności z przepisami prawa.
2. Wykonywane przez pracowników Banku czynności związane z obsługą kredytów hipotecznych, oraz ich promocją, jak również sposób wynagradzania tych pracowników jest przedmiotem okresowych kontroli prowadzonych przez odpowiednią komórkę organizacyjną Banku lub podmiot, któremu Bank zlecił przeprowadzanie czynności kontrolnych.

Rozdział 4 - Zasady postępowania Banku ze skargami i reklamacjami klientów

§ 19

Bank wdrożył i udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.

§ 20

Bank zapewnia klientom dostęp do informacji o obowiązujących w Banku zasadach składania i rozpatrywania skarg i reklamacji, wskazując w szczególności możliwe sposoby lub miejsca ich składania.

§ 21

Po otrzymaniu skargi lub reklamacji od klienta, Bank informuje go o tym fakcie, podając przewidywany termin jej rozpatrzenia.

§ 22

1. Bank rozpatruje złożone skargi i reklamacje w sposób rzetelny, wnikliwy, obiektywny i terminowy, z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.
2. Proces rozpatrzenia skargi lub reklamacji zostaje przeprowadzony niezwłocznie, z zachowaniem terminów określonych w obowiązujących przepisach, rekomendacjach oraz wewnętrznych aktach prawnych Banku normujących ten zakres.

§ 23

Bank, analizując zgłoszone skargi i reklamacje, rozpoznaje źródło ich powstania, podejmuje działania mające na celu ich ograniczenie oraz podniesienie jakości obsługi.

§ 24

Bank w treści odpowiedzi na skargę lub reklamację, stosownie do zarzutów w nich zamieszczonych, zawiera pełne i wyczerpujące uzasadnienie faktyczne i prawne.

§ 25

1. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów z klientami.
2. Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.
3. W przypadku spraw wykraczających poza właściwości bankowego arbitrażu konsumenckiego oraz braku możliwości polubownego rozstrzygnięcia sporu, Bank informuje klienta o możliwości skorzystania z sądownictwa polubownego, prowadzonego przez samorząd bankowy.
4. Bank informuje klientów o możliwości skorzystania z pozasądowego sposobu rozwiązywania sporów zapewnianego przez Rzecznika Finansowego, Sąd Polubowny przy Komisji Nadzoru Finansowego, Bankowy Arbitraż Konsumencki przy Związku Banku Polskich, wojewódzkiego inspektora Inspekcji Handlowej.

§ 26

Bank zapewnia klientom informacje o działających przy Związku Banków Polskich instytucjach:

- 1) Arbitrze Bankowym;
- 2) Sądzie Polubownym;
- 3) Komisji Etyki Bankowej

oraz sposobach komunikacji z nimi.

Rozdział 5 - Zasady postępowania Banku z pracownikami

§ 27

Bank dba o kształtowanie właściwych relacji ze swoimi pracownikami w duchu wzajemnego poszanowania i odpowiedzialności.

§ 28

Bank powierza wykonywanie zadań z zakresu swojej działalności osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie i wiedzę.

§ 29

Bank jasno i jednoznacznie formułuje cele stawiane pracownikom, uwzględniając elementy jakościowe.

Przy określaniu zakresu powierzanych zadań Bank bierze pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego ich wykonywania na danym stanowisku oraz ma na uwadze zachowanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

§ 30

Bank weryfikuje relacje pozasłużbowe, w tym powiązania personalne (np. pokrewieństwo lub powinowactwo) osób w nim zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kluczowych i kierowniczych, celem zapewnienia ciągłości realizacji funkcji istotnych dla Banku, a w przypadku zaistnienia relacji pozasłużbowych pomiędzy pracownikami, podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego lub konfliktów interesów, które mogłyby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.

§ 31

1. Każdy pracownik Banku traktowany jest przez Bank i innych pracowników z szacunkiem i godnością.
2. Bank wyjaśnia każdą sytuację powodującą naruszenie zasady, o której mowa w ust. 1.

§ 32

Polityka kadrowa Banku prowadzona jest w oparciu o jasno zdefiniowane zasady i kryteria merytoryczne, zapewniające:

- 1) pracownikom równe szanse awansu i rozwoju;
- 2) kandydatom do podjęcia pracy w Banku równe szanse zatrudnienia.

§ 33

Bank uwzględnia kwestie etyczne przy określaniu kryteriów rekrutacyjnych, okresowych ocen pracowników i awansów oraz przy określaniu systemów motywacyjnych.

§ 34

1. W celu ciągłego doskonalenia wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników, Bank umożliwia pracownikom osobisty rozwój zawodowy, zapewniając dostęp do różnorodnych form szkolenia.
2. Bank zapewnia wysoką jakość programów szkoleniowych oraz ich dostosowanie do specyfiki prowadzonej działalności, wykonywanych zadań i funkcji pełnionych przez pracowników uczestniczących w szkoleniu.
3. Bank zapewnia wystarczający do przeszkolenia pracowników czas, budżet i inne zasoby.
4. Bank odpowiednio włącza zagadnienia etyczne do programów szkoleń, przy założeniu, że szkolenia z etyki:
 - 1) mają charakter powszechny, obligatoryjny i cykliczny a ich realizacja objęta jest monitoringiem,
 - 2) dostosowane są do kompetencji pracowników i specyfiki komórek lub jednostek organizacyjnych Banku.

§ 35

Regulamin wynagradzania pracowników Banku zawiera czytelne i przejrzyste zasady wynagradzania i nagradzania, uwzględniające wkład pracowników w rozwój i sukces Banku oraz Zrzeszenia.

§ 36

Bank zapewnia pracownikom przyjazne środowisko pracy.

Rozdział 6 - Zasady postępowania pracowników Banku

§ 37

Pracownik Banku:

- 1) zachowuje poufność informacji dotyczących Banku, jego klientów i partnerów biznesowych;
- 2) zachowuje tajemnicę bankową i zawodową oraz tajemnicę handlową i przedsiębiorstwa;
- 3) zabezpiecza inne prawnie chronione informacje, w tym informacje poufne i dane osobowe.

§ 38

Pracownik Banku wypełnia swoje obowiązki:

- 1) zgodnie z zakresem powierzonych mu czynności;
- 2) uczciwie, sumiennie i rzetelnie;
- 3) z najlepszą wiedzą i wolą;
- 4) z należytą starannością;
- 5) przestrzegając wewnętrznych aktów prawnych Banku, standardów, stanowisk i wytycznych regulatorów oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 39

1. Pracownik Banku chroni majątek Banku i wykorzystuje go zgodnie z jego przeznaczeniem.
2. Pracownik Banku nie może niszczyć majątku Banku ani wykorzystywać go do celów prywatnych.

§ 40

Pracownik Banku:

- 1) wykazuje się znajomością obowiązujących przepisów prawa, wewnętrznych aktów prawnych Banku oraz standardów, stanowisk i wytycznych regulatorów;
- 2) wykorzystuje posiadaną wiedzę i umiejętności oraz zachowuje się w sposób uwzględniający interes Banku i jego klientów;
- 3) dąży do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności;
- 4) jest lojalny wobec Banku;
- 5) dba o dobre imię Banku i godnie go reprezentuje;

- 6) przestrzega zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania oraz minimalizowania ryzyka zawodowego;
- 7) nie podejmuje wobec innych pracowników działań o charakterze represyjnym lub wpływających na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, lub polegających na kierowaniu wobec nich gróźb, w szczególności działań negatywnie wpływających na ich warunki pracy lub zatrudnienia.

§ 41

Pracownik Banku nie może podejmować czynności, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nim a Bankiem czy pomiędzy nim a klientami Banku, jak również pomiędzy Bankiem a jego akcjonariuszami, partnerami biznesowymi lub innymi interesariuszami, w szczególności pracownik:

- 1) nie może podejmować, dla osiągnięcia osobistych korzyści, działań konkurencyjnych wobec Banku, w którym jest zatrudniony,
- 2) nie może składać obietnic, które nie mogą być spełnione,
- 3) nie może nawiązywać pozabiznesowych relacji, które mogłyby wpływać na transparentność i obiektywizm podejmowanych decyzji biznesowych,
- 4) nie może sugerować klientom, że oczekuje od nich jakichkolwiek dowodów wdzięczności lub że mogą oni spodziewać się takich dowodów wdzięczności ze strony pracownika,
- 5) powinien stanowczo i zdecydowanie przeciwstawiać się wszelkim formom i działaniom o charakterze korupcyjnym.

§ 42

Pracownik przewiduje i unika sytuacji, w których jego prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta Banku lub Banku, a zakres jego czynności określony jest w taki sposób, aby wykluczyć z obowiązków pracownika zadania, które pozostają ze sobą w relacji powodującej konflikt interesów.

§ 43

Pracownik, wykonujący czynności w imieniu Banku, nie może obsługiwać własnych transakcji finansowych oraz świadczyć usług na rzecz osób, z którymi łączy go bliskie relacje osobiste lub biznesowe.

§ 44

1. Z wyłączeniem przypadków opisanych w Części II zasad, pracownik nie może przyjmować ani przekazywać prezentów w okolicznościach, w których przyjęcie lub przekazanie prezentu może wskazywać na udzielenie lub uzyskanie korzyści majątkowej lub rekompensaty za świadczoną usługę.
2. Pracownikowi nie wolno przyjmować ani przekazywać żadnych korzyści majątkowych, w tym w postaci prezentów, usług, pożyczek, ani zgadzać się na uprzywilejowane traktowanie przez klienta w zamian za współpracę z Bankiem.
3. Zasady przyjmowania oraz przekazywania prezentów, jak również innych korzyści majątkowych i niemajątkowych określone są szczegółowo w Części II zasad.

§ 45

Pracownik Banku nie nadużywa zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągnięcia korzyści osobistych.

§ 46

Pracownik postępuje odpowiedzialnie w najlepiej pojętym interesie Banku mając na uwadze, że jego praca utożsamiana jest z działaniem Banku i wpływa na jego reputację.

§ 47

Pracownik odpowiada za wypowiedzane słowa i treść dokumentów sporządzanych dla Banku i klienta.

§ 48

1. Pracownicy Banku odpowiedzialni są za tworzenie w miejscu pracy koleżeńskiej i życzliwej atmosfery.
2. Niedopuszczalne jest naruszanie praw pracowniczych, stosowanie jakichkolwiek form dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego), mobbingu, a także innych form nacisku.
3. Pracownik pełniący funkcję kierowniczą obowiązany jest podejmować działania mobilizujące pracowników do tworzenia atmosfery pozytywnie motywującej do pracy oraz odpowiedniej jakości obsługi klientów poprzez np. tworzenie perspektyw rozwoju, nagradzanie czy wyrażanie uznania.
4. Pracownik unika nieakceptowalnych w Banku powiązań personalnych, określonych w obowiązujących w Banku zasadach w tym zakresie.

§ 49

Za niedopuszczalne uznaje się wykonywanie czynności służbowych pod wpływem alkoholu, narkotyków, środków psychotropowych lub innych środków odurzających, posiadanie w środowisku pracy takich środków, broni palnej i białej oraz amunicji.

§ 50

W stosunkach z klientami i parterami biznesowymi pracownik Banku:

- 1) tworzy relacje biznesowe z klientami i partnerami biznesowymi, niezależnie od ich płci, rasy, pochodzenia etnicznego, wyznania, religii, narodowości, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, przekonania politycznego, przynależności związkowej oraz nie stosuje żadnych innych form dyskryminacji;
- 2) przestrzega przepisów prawa, wewnętrznych aktów prawnych oraz standardów, stanowisk i wytycznych regulatorów oraz kieruje się zasadą dobrze pojętego interesu Banku i klienta;
- 3) w sposób taktowny i uprzejmy zapewnia klientom pełną i zrozumiałą informację o usługach, obejmującą wyjaśnienie istoty świadczonych przez Bank usług oraz warunków umów;
- 4) nie proponuje klientom usług lub produktów niedopasowanych do ich potrzeb lub których ryzyka nie rozumieją.

Rozdział 7 - Zasady postępowania w stosunkach pomiędzy bankami i innymi instytucjami finansowymi, partnerami biznesowymi oraz środowiskiem lokalnym

§ 51

Bank w relacjach z innymi bankami i instytucjami finansowymi kieruje się zasadami rzetelności, lojalności, kultury korporacyjnej, wzajemnego zaufania i uczciwej konkurencji.

§ 52

Nie naruszając własnych interesów oraz zachowując tajemnicę przedsiębiorstwa i tajemnicę handlową, bankową, zawodową oraz chroniąc informacje poufne i dane osobowe, Bank wspomaga inne banki przy wykonywaniu wspólnych przedsięwzięć, służących bezpieczeństwu systemu bankowego, a także przy wykonywaniu czynności bankowych na zasadzie równości i wzajemności, szczególnie w zakresie wymiany informacji dopuszczanej przepisami prawa i wewnętrznymi porozumieniami.

§ 53

Udzielając informacji Bank szczególnie dba o ich aktualność, prawdziwość i rzetelność.

§ 54

Bank nie wypowieda umów z innymi bankami, zwłaszcza umów o stałej współpracy, bez ważnych powodów.

§ 55

Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów powstających pomiędzy nim oraz innymi bankami i instytucjami finansowymi, a w szczególności korzysta z sądownictwa polubownego, prowadzonego przez samorząd bankowy.

§ 56

Bank i jego pracownicy nie podważają publicznie profesjonalizmu, rzetelności i uczciwości innych banków i instytucji finansowych, w szczególności przy wykorzystaniu Internetu, jako narzędzia umożliwiającego anonimowość.

§ 57

Bank nie:

- 1) odnosi się w reklamach do ofert innych banków;
- 2) kreuje negatywnego wizerunku konkurentów;
- 3) podaje w wątpliwość solidność innych banków;
- 4) ocenia działalność innych banków.

§ 58

Bank powierza partnerom biznesowym wykonywanie określonych czynności z poszanowaniem przepisów prawa, zachowaniem najwyższej staranności oraz stosując się do następujących zasad:

- 1) współpraca powinna odbywać się z poszanowaniem zasad ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych, tajemnicy bankowej, zawodowej i handlowej;
- 2) Bank nie podejmuje współpracy z partnerami biznesowymi, których sposób prowadzenia działalności może stanowić zagrożenie dla reputacji Banku lub środowiska bankowego;
- 3) Bank nie podejmuje współpracy z partnerami biznesowymi prowadzącymi działalność w sposób rażąco sprzeczny z ideą zrównoważonego rozwoju;
- 4) Bank na każdym etapie planowania i realizacji współpracy z partnerami biznesowymi zwraca uwagę na przestrzeganie przez Bank oraz przez partnerów biznesowych standardów etycznych;
- 5) Bank wspiera budowanie wysokich standardów etycznych w duchu uczciwej konkurencji wśród partnerów biznesowych celem zapewnienia jak najlepszej realizacji powierzonych czynności i zachowania standardów instytucji zaufania publicznego;
- 6) Bank udziela partnerom biznesowym niezbędnego wsparcia w realizacji powierzonych czynności;
- 7) Bank podejmuje działania w celu zapewnienia, że partnerzy biznesowi uczestniczą w szkoleniach z etyki;
- 8) Bank respektuje prawa autorskie i prawo własności intelektualnej innych podmiotów;
- 9) Bank przyjmuje rozwiązania zapewniające ciągłe i niezakłócone prowadzenie działalności oraz uwzględnia w procesie wyboru partnerów biznesowych przeprowadzoną analizę korzyści i zagrożeń, w tym transparentność i niezależność doboru tych partnerów.

§ 59

Umowy zawierane przez Bank z partnerami biznesowymi zobowiązują partnerów biznesowych do przestrzegania zasad etycznych oraz zapewniają Bankowi możliwość monitoringu i kontroli realizacji umów z punktu widzenia wymogów etycznych Banku.

§ 60

W relacjach ze środowiskiem lokalnym Bank:

- 1) zwraca uwagę na każdym etapie budowania kultury etycznej w Banku, że Bank może mieć wpływ na środowisko lokalne, a pracownicy Banku mogą poprzez swoje zachowanie kształtować relacje ze środowiskiem lokalnym i wpływać na jakość życia społeczności lokalnej;
- 2) sprzyja inicjatywom lokalnym poprzez kształtowanie i rozwój odpowiedzialności w biznesie, a także tworzenie podstaw wzrostu ekonomicznego;
- 3) w miarę możliwości podejmuje współpracę z organizacjami dążącymi do podniesienia jakości życia lokalnej społeczności i angażuje się w działania mające na celu realizację tej współpracy;
- 4) analizuje wpływ swojej działalności na lokalne środowisko w perspektywie długookresowej i uwzględnia ten element w planach swojego rozwoju;
- 5) angażuje się w działania charytatywne i społeczne na rzecz lokalnej społeczności oraz zachęca swoich pracowników do podejmowania takich działań;

- 6) w swojej działalności oraz w relacjach z interesariuszami uwzględnia wymóg ochrony środowiska naturalnego;
- 7) nie podejmuje współpracy oraz nie finansuje działalności instytucji, które w świetle wiarygodnych źródeł łamią przepisy o ochronie środowiska.

Rozdział 8 - Zasady przetwarzania danych osobowych

§ 61

Bank przetwarza dane osobowe, w tym dane osobowe klientów, partnerów biznesowych, osób działających w ich imieniu, pracowników oraz kandydatów do pracy z poszanowaniem przepisów prawa, w dobrej wierze oraz z zachowaniem następujących zasad:

- 1) Bank uznaje prywatność osób, których dane przetwarza, za istotną wartość, podlegającą szczególnej ochronie;
- 2) Bank dokłada należytej staranności przy wypełnianiu obowiązków informacyjnych związanych z przetwarzaniem danych osobowych, w tym obowiązku informowania o celu przetwarzania danych osobowych;
- 3) Bank przetwarza dane osobowe z poszanowaniem praw i wolności osób, których dane dotyczą;
- 4) przy przetwarzaniu danych osobowych Bank kieruje się zasadami: zgodności z prawem, rzetelności, przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych, prawidłowości, ograniczenia przechowywania, integralności i poufności, rozliczalności, jak również zasadą podejścia opartego na ryzyku (risk based approach), zasadą ochrony danych w fazie projektowania (privacy by design) oraz zasadą domyślnej ochrony danych (privacy by default);
- 5) Bank zapewnia osobom fizycznym, których dane osobowe przetwarza, realizację przysługujących im praw, w tym prawa dostępu do danych, dostępu do informacji o przetwarzaniu ich danych, prawa sprostowania danych, prawa do usunięcia danych (prawo do bycia zapomnianym), prawa do ograniczenia przetwarzania, prawa sprzeciwu, prawa do przenoszenia danych, prawa do niepodlegania decyzjom opartym na zautomatyzowanym przetwarzaniu oraz prawa wniesienia skargi do PUODO;
- 6) Bank przetwarza dane osobowe nie dłużej niż jest to konieczne dla celu, w jakim są przetwarzane;
- 7) Bank odpowiada wobec osób fizycznych, których dane przetwarza za działania i zaniechania skutkujące naruszeniem przepisów normujących ochronę danych osobowych;
- 8) Bank chroni dane osobowe, w szczególności nie udostępnia ich osobom nieuprawnionym i zapobiega ich wykorzystywaniu niezgodnie z przeznaczeniem;
- 9) Bank zapewnia klientom dostęp do informacji o sposobach postępowania w razie utraty przez nich dokumentów tożsamości, zwłaszcza w kontekście wykorzystania ich danych osobowych przez osoby nieuprawnione;
- 10) Bank dba o zachowanie bezpieczeństwa i poufności w korespondencji z klientami;
- 11) Bank uświadamia i uwrażliwia klientów na temat ich własnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo ich danych, szczególnie w kontekście bankowości zdalnej;

- 12) Bank weryfikuje prawdziwość podawanych przez klientów danych osobowych w trosce o bezpieczeństwo obrotu;
- 13) Bank dokłada należytej staranności w celu wyjaśniania wszelkich kwestii budzących wątpliwości w zakresie przetwarzania danych osobowych ze szczególnym uwzględnieniem gromadzenia i przetwarzania danych w instytucjach, o których mowa w art. 105 ust. 4 Prawa bankowego.

Rozdział 9 - Etyczne wykorzystywanie sztucznej inteligencji

§ 62

1. Sztuczna inteligencja wiąże się z różnymi ryzykami, w tym ryzykiem braku etycznego jej wykorzystywania. Wdrażanie i wykorzystywanie sztucznej inteligencji w Banku powinno odbywać się z poszanowaniem niniejszych zasad.
2. Ponadto, zakazuje się następujących praktyk w zakresie sztucznej inteligencji:
 - 1) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu, który stosuje techniki podprogowe będące poza świadomością danej osoby fizycznej (np. klienta Banku, pracownika Banku) lub celowe techniki manipulacyjne lub wprowadzające w błąd, czego celem lub skutkiem jest dokonanie znaczącej zmiany zachowania danej osoby fizycznej poprzez znaczące ograniczenie jej zdolności do podejmowania świadomych decyzji, powodując tym samym podjęcie przez nie decyzji, której inaczej by nie podjęła, w sposób, który wyrządza lub może wyrządzić u niej poważną szkodę;
 - 2) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu, który wykorzystuje słabości osoby fizycznej (np. klienta Banku, pracownika Banku) ze względu na jej wiek, niepełnosprawność lub szczególną sytuację społeczną lub ekonomiczną, którego celem lub skutkiem jest dokonanie znaczącej zmiany zachowania danej osoby w sposób, który wyrządza lub może z uzasadnionym prawdopodobieństwem wyrządzić u tej osoby lub u innej osoby poważną szkodę;
 - 3) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu na potrzeby oceny lub klasyfikacji osób fizycznych (np. klientów Banku, pracowników Banku) prowadzonej przez określony czas na podstawie ich zachowania społecznego lub znanych, wywnioskowanych lub przewidywanych cech osobistych lub cech osobowości, kiedy to scoring społeczny prowadzi do jednego lub obu z następujących skutków:
 - a) krzywdzącego lub niekorzystnego traktowania niektórych osób fizycznych lub grup osób w kontekstach społecznych, które nie są związane z kontekstami, w których pierwotnie wygenerowano lub zebrano dane;
 - b) krzywdzącego lub niekorzystnego traktowania niektórych osób fizycznych lub grup osób, które jest nieuzasadnione lub nieproporcjonalne do ich zachowania społecznego lub jego wagi;
 - 4) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu, który służy do przeprowadzania ocen ryzyka w odniesieniu do osób fizycznych (np. klienta Banku, pracownika Banku), by ocenić lub przewidzieć ryzyko

popęlnienia przestępstwa przez osobę fizyczną, wyłącznie na podstawie profilowania osoby fizycznej lub oceny jej cech osobowości i cech charakterystycznych;

- 5) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu, który tworzy lub rozbudowuje bazy danych służące rozpoznawaniu twarzy poprzez nieukierunkowane pozyskiwanie wizerunków twarzy z internetu lub nagrań z telewizji przemysłowej;
- 6) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu, który służy do wyciągania wniosków na temat emocji osoby fizycznej w miejscu pracy lub instytucjach edukacyjnych, z wyjątkiem przypadków, w których system AI ma zostać wdrożony lub wprowadzony do obrotu ze względów medycznych lub bezpieczeństwa
- 7) wdrażania systemu sztucznej inteligencji w Banku lub wykorzystywania takiego systemu do kategoryzacji biometrycznej, który indywidualnie kategoryzuje osoby fizyczne w oparciu o ich dane biometryczne, by wydedukować lub wywnioskować informacje na temat ich rasy, poglądów politycznych, przynależności do związków zawodowych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, seksualności lub orientacji seksualnej;
- 8) wykorzystywania systemów sztucznej inteligencji zdalnej identyfikacji biometrycznej w czasie rzeczywistym w przestrzeni publicznej do celów ścigania przestępstw.

Rozdział 10 - Zarządzanie naruszeniami

§ 63

Bank promuje etyczne postępowanie pracowników i zdecydowanie reaguje na naruszenia prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

§ 64

Bank wdrożył system zarządzania naruszeniami obejmujący identyfikowanie, analizowanie, ocenę, monitorowanie i raportowanie naruszeń.

§ 65

1. Każdy pracownik ma prawo i obowiązek zgłaszać naruszenia prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
2. Każdy pracownik Banku jest zobowiązany do bieżącego przekazywania informacji o wszelkich podejrzeniach naruszenia oraz zgłaszania zidentyfikowanych naruszeń bezpośrednio do komórki odpowiedzialnej za zgodność (w dowolnej formie: osobiście, anonimowo, pisemnie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej). Proces anonimowego zgłaszania nieprawidłowości został szczegółowo opisany w Części II zasad.
3. Każdy pracownik Banku obowiązany jest do przestrzegania zasad zarządzania naruszeniami ochrony danych osobowych, które uregulowane zostały w Polityce ochrony danych osobowych SGB-Banku S.A.

§ 66

1. Bank umożliwia pracownikom anonimowe zgłaszanie naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych, w tym mogących mieć negatywny wpływ na reputację Banku.
2. Pracownikom zgłaszającym w dobrej wierze naruszenia Bank gwarantuje poufność danych i okoliczności podanych w zgłoszeniu oraz ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją, wpływającymi na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, polegającymi na kierowaniu gróźb lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, w tym ochronę przed negatywnymi konsekwencjami ze strony kierownictwa i innych pracowników Banku.
3. Bank oraz pracownicy Banku nie podejmują wobec pracowników, o których mowa w ust. 2, działań o charakterze represyjnym lub dyskryminującym, wpływających na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, polegających na kierowaniu wobec nich gróźb lub na innego rodzaju niesprawiedliwym traktowaniu, w szczególności działań negatywnie wpływających na ich warunki pracy lub zatrudnienia.

§ 67

Bank zapewnia odpowiednią ochronę informacji, o których mowa w § 65 i § 66, ze względu na indywidualne dane oraz opis niezgodności, prowadząc, w sposób minimalizujący możliwość identyfikacji źródła informacji, wszelkie działania zmierzające do ich uszczegółowienia i weryfikacji.

§ 68

Bank analizuje każde zgłoszenie, o którym mowa w § 65 i § 66, wszczyna postępowanie wyjaśniające oraz podejmuje działania zaradcze, zgodnie z obowiązującą w Banku procedurą anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązującymi w Banku procedurami i standardami etycznymi.

§ 69

Postanowienia niniejszego rozdziału mają zastosowanie do osób, za pośrednictwem, których Bank wykonuje czynności i prowadzi swoją działalność.

Rozdział 11 - Szkolenia

§ 70

1. Komórka odpowiedzialna za zgodność przeprowadza wstępne szkolenie z postanowień niniejszych zasad dla nowych pracowników.
2. Komórka odpowiedzialna za zgodność, nie rzadziej niż raz w roku, przeprowadza szkolenie okresowe z postanowień niniejszych zasad dla wszystkich pracowników.
3. Szkolenie, o którym mowa w ust. 2, może być przeprowadzone w dowolnej formie uznanej przez komórkę odpowiedzialną za zgodność za odpowiednią. Przez taką formę można rozumieć m.in. szkolenie indywidualne, grupowe czy też przesłaną na adres mailowy prezentację.

Rozdział 12 - Odpowiedzialność za naruszenie zasad

§ 71

Naruszenie postanowień niniejszych zasad może wiązać się z odpowiedzialnością karną, cywilną lub administracyjną. Takie naruszenie może m.in. stanowić podstawę do:

- 1) pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej i zastosowania kary nagany lub upomnienia, a także zostać potraktowane, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, co może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- 2) rozwiązania umowy ze współpracownikiem bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym;
- 3) pozbawienia pracownika lub współpracownika prawa do nagrody lub premii;
- 4) odwołania z pełnionej funkcji członka organu Banku.

Rozdział 13 - Ocena przestrzegania zasad

§ 72

1. Zarząd Banku dokonuje okresowej, nie rzadziej niż raz w roku, weryfikacji i oceny przestrzegania zasad, w celu dostosowania ich do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej w Banku i jego otoczeniu.
2. Zarząd Banku nie rzadziej niż raz w roku informuje Radę Nadzorczą o wynikach przeprowadzonej oceny, o której mowa w ust. 1.
3. Ocena, o której mowa w ust. 1 dokonywana jest na podstawie Ankiety oceny przestrzegania Zasad Etyki będącej Załącznikiem nr 5 do zasad.

Rozdział 14 - Postanowienia końcowe

§ 73

1. Wszyscy pracownicy Banku obowiązani są zapoznać się z niniejszymi zasadami (Część I i II), przestrzegać ich postanowień oraz zapoznać się oraz przestrzegać ich późniejszych zmian.
2. Wszyscy pracownicy Banku po zapoznaniu się z obowiązującymi zasadami, zobowiązani są do złożenia pisemnego oświadczenia o ich znajomości oraz stosowaniu, sporządzonego według wzoru stanowiącego **załącznik nr 4** do niniejszych zasad.
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, składane jest komórce odpowiedzialnej za zgodność.

§ 74

W odniesieniu do osób, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności bankowe lub prowadzi działalność, jak również osób przez nie zatrudnianych/współpracujących z nimi, obowiązek zapoznania się z niniejszymi zasadami oraz złożenia oświadczenia o ich znajomości i przestrzeganiu, powinien wynikać z zawieranej przez Bank umowy o współpracy.

§ 75

1. Zarząd Banku sporządza, wprowadza oraz zapewnia stosowanie niniejszych zasad.
2. Zasady podlegają przeglądowi raz do roku.
3. Zasady wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem niniejszych zasad oraz ocenia ich adekwatność i skuteczność w ramach oceny adekwatności i skuteczności komórki zgodności, a także nadzoruje ich przestrzeganie. Niniejsze zasady powinny zostać odpowiednio wdrożone w podmiotach zależnych Banku.

CZĘŚĆ II. ZASADY SZCZEGÓLNE

§ 76

1. Szczególne zasady związane ze stosowaniem dobrych praktyk określone zostały w następujących regulacjach stanowiących integralną część niniejszych zasad:
 - 1) Polityka antykorupcyjna stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszych zasad;
 - 2) Instrukcja postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszych zasad;
 - 3) Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych stanowiąca załącznik nr 3 do niniejszych zasad.



Polityka antykorupcyjna

SPIS TREŚCI

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne	24
Rozdział 2 - Ocena ryzyka korupcji i jego monitoring	25
Rozdział 3 - Strategia antykorupcyjna	26
Rozdział 4 - Kanały informowania o nieprawidłowościach	26
Rozdział 5 - Postępowanie wyjaśniające	27
Rozdział 6 - Zasady współpracy z podmiotami zewnętrznymi (due diligence)	28

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1

Na potrzeby niniejszej Polityki przyjmuje się poniższe definicje:

- 1) Informacje wprowadzające w błąd – celowo zniekształcone informacje na temat Banku, jego produktów lub usług stworzone w celu wprowadzenia odbiorców w błąd, w tym nieprawdziwe informacje, jak również prawdziwe informacje rozpowszechniane w sposób mogący wprowadzać w błąd;
- 2) Ryzyko korupcji – ryzyko powstania w Banku Zdarzeń lub Incydentów związanych z działaniem korupcyjnym, oszustwem oraz rozpowszechnianiem Informacji wprowadzających w błąd;
- 3) Bank – SGB-Bank S.A. z siedzibą w Poznaniu;
- 4) ZZ – Zapewnienie Zgodności;
- 5) KW – Kontrola Wewnętrzna;
- 6) HRA – HR i administracja;
- 7) Pracownik – osoba pozostająca w stosunku pracy z Bankiem;
- 8) Współpracownik – osoba współpracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej (w szczególności na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia);
- 9) Kierownik jednostki zgodności – Dyrektor Zapewnienia Zgodności;
- 10) Przewodniczący Zespołu antykorupcyjnego – Dyrektor Zapewnienia Zgodności albo inna osoba wyznaczona przez Prezesa Zarządu;
- 11) Zespół antykorupcyjny – Zespół powołany przez Przewodniczącego Zespołu antykorupcyjnego w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego;
- 12) Incydent – przypadek wystąpienia nieprawidłowości w przebiegu procesów wewnętrznych, działań ludzi lub systemów, działania korupcyjnego lub oszustwa, które wpływają na Bank i nie powodują skutku finansowego;
- 13) Zdarzenie – przypadek wystąpienia nieprawidłowości w przebiegu procesów wewnętrznych, działań ludzi lub systemów, działania korupcyjnego lub oszustwa, które wpływają na Bank, powodując dla niego skutki finansowe lub reputacyjne;
- 14) Podmiot zależny – podmiot, o którym mowa w Zasadach zaangażowań kapitałowych SGB-Banku S.A.

§ 2

1. Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad przeciwdziałania Zdarzeniom oraz Incydentom, jak również zasad postępowania w przypadku ich wystąpienia.
2. Bank realizując Politykę antykorupcyjną kieruje się zasadą rzetelności, uczciwości i transparentności oraz zasadą bezwzględnego braku akceptacji dla naruszeń niniejszej Polityki. Zasady te stosowane są zarówno w relacji z Pracownikami, Współpracownikami, jak również w relacji z podmiotami zewnętrznymi, w tym klientami, partnerami biznesowymi, audytorami oraz regulatorami.
3. Bank w swojej działalności dąży do unikania sytuacji mogących powodować Zdarzenia lub Incydenty w relacjach z klientami, akcjonariuszami, partnerami biznesowymi lub innymi interesariuszami Banku.

4. W przypadku wystąpienia Zdarzenia lub Incydentu Bank podejmuje wszelkie konieczne działania dla ich wyjaśnienia, zminimalizowania ich skutków oraz zapobieżenia wystąpieniu podobnych sytuacji w przyszłości.

Rozdział 2 - Ocena ryzyka korupcji i jego monitoring

§ 3

1. Komórka zgodności, co najmniej raz w roku na podstawie zidentyfikowanych Incydentów i Zdarzeń, dokonuje oceny i aktualizuje lub wskazuje nowe obszary szczególnie narażone na ryzyko korupcyjne oraz określa mogące wystąpić w tych obszarach nieprawidłowości. Aktualny wykaz takich obszarów i nieprawidłowości określony został w załączniku nr 1 do niniejszej Polityki.
2. Bank prowadzi monitoring obszarów narażonych na ryzyko korupcji, w ramach których w szczególności analizuje:
 - 1) powiązania Pracowników, Współpracowników oraz członków organów Banku z klientami oraz partnerami biznesowymi Banku, w sytuacji otrzymania prośby o taką analizę;
 - 2) informacje wewnętrzne oraz informacje dostępne w publicznych źródłach danych, w tym:
 - a) rejestr i treść reklamacji,
 - b) rejestr naruszeń compliance, ze szczególnym uwzględnieniem przypadków nieuprawnionego dostępu, wykorzystania lub innego niedozwolonego przetwarzania informacji objętych ochroną (np. kradzież/wyciek danych klientów lub tajemnicy przedsiębiorstwa, nieuprawnione niszczenie lub modyfikowanie danych, w tym danych finansowych),
 - c) rejestr rzeczywistych konfliktów interesów,
 - d) rejestr anonimowych zgłoszeń,
 - e) rejestr prezentów,
 - f) wyniki audytów oraz kontroli wewnętrznych i zewnętrznych,
 - g) doniesienia medialne.
3. Ocena oraz wskazanie obszarów i naruszeń, o których mowa w ust. 1, przedstawiane są w raporcie rocznym komórki zgodności.
4. Zidentyfikowane przypadki wystąpienia korupcji lub uzasadnione jej podejrzenie przedstawiane są w raporcie kwartalnym komórki zgodności.
5. W przypadku zidentyfikowania wysokiego lub bardzo wysokiego ryzyka korupcji informacja o tym ryzyku przekazywana jest niezwłocznie do Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku.
6. Dokonując oceny ryzyka korupcji i przy prowadzeniu monitoringów stosuje się również obowiązujące w Banku regulacje, w szczególności:
 - 1) Regulamin funkcjonowania komórki zgodności;
 - 2) Politykę zarządzania konfliktami interesów w SGB-Banku S.A.;
 - 3) Zasady Etyki – Część I;
 - 4) Zasady Etyki – Część II.

Rozdział 3 - Strategia antykorupcyjna

§ 4

1. Pracowników, Współpracowników oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku obowiązuje zakaz:
 - 1) przyjmowania od klientów, potencjalnych klientów oraz partnerów biznesowych Banku prezentów, które wywołują lub mogą wywołać wrażenie, że zostały wręczone w celu wywarcia wpływu na sposób wykonywania obowiązków służbowych; spod tego zakazu wyłączone zostały prezenty drobnej wartości, a ich przyjęcie możliwe jest po spełnieniu wymogów określonych w wewnętrznej instrukcji Banku;
 - 2) przyjmowania gotówki lub jej ekwiwalentu oraz przedmiotów wartościowych;
 - 3) przyjmowania prezentów od osób sprawujących funkcje publiczne;
 - 4) wręczania prezentów osobom sprawującym funkcje publiczne;
 - 5) wręczania w imieniu Banku prezentów bez związku z wykonywaniem obowiązków służbowych i bez uzgodnienia z przełożonymi.
2. W przypadku powzięcia informacji o przypadku naruszenia zakazów określonych w ust. 1, należy niezwłocznie poinformować swojego bezpośredniego przełożonego, sporządzić notatkę służbową, zabezpieczyć przed utratą bądź zniszczeniem dokumenty lub inne dowody świadczące o naruszeniu oraz powiadomić komórkę zgodności za pośrednictwem kanałów informowania o nieprawidłowościach określonych w § 5 niniejszej Polityki.
3. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie ma „Instrukcja postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów”.

Rozdział 4 - Kanały informowania o nieprawidłowościach

§ 5

1. Wszelkie Incydenty oraz Zdarzenia skutkujące naruszeniem postanowień niniejszej Polityki Pracownicy, Współpracownicy oraz członkowie organów Banku obowiązani są zgłaszać do komórki zgodności.
2. Zgłoszenie może nastąpić w dowolnej, wybranej przez zgłaszającego formie, w tym: w formie pisemnej, elektronicznej lub za pośrednictwem udostępnionego specjalnego, niezależnego i autonomicznego kanału komunikacji, który zapewnia anonimowość zgłoszenia.

Rozdział 5 - Postępowanie wyjaśniające

§ 6

1. Każdy zidentyfikowany Incydent lub Zdarzenie stanowiące naruszenie niniejszej Polityki podlega indywidualnej ocenie oraz postępowaniu wyjaśniającemu przez Zespół antykorupcyjny powołany przez Dyrektora ZZ, który przewodniczy pracom tego zespołu.
2. Zespół antykorupcyjny składa się z Przewodniczącego Zespołu oraz z członków Zespołu.
3. Członkami Zespołu są powołani przez Przewodniczącego Zespołu Pracownicy ZZ oraz Dyrektor KW lub pracownik KW powołany przez Dyrektora KW.
4. Zespół pracuje samodzielnie oraz niezależnie pod przewodnictwem Przewodniczącego w składzie od 2 do 5 członków przy udziale Dyrektora KW lub pracownika KW powołanego przez Dyrektora KW.
5. Jeżeli zidentyfikowany Incydent lub Zdarzenie dotyczy Przewodniczącego Zespołu lub Pracowników ZZ, Prezes Zarządu wyznacza nowego Przewodniczącego Zespołu, który powołuje Zespół antykorupcyjny.
6. Zespół antykorupcyjny posiada uprawnienia dostępu do wszelkich pomieszczeń oraz dokumentacji (w tym do danych z systemów IT oraz danych w postaci zasobów elektronicznych) znajdującej się na terenie Centrali Banku oraz w Oddziałach Banku, jak również na należących do Banku urządzeniach (w tym urządzeniach mobilnych) zlokalizowanych poza tym terenem.
7. Zespół antykorupcyjny w ramach prowadzonych postępowań wyjaśniających posiada uprawnienia do prowadzenia rozmów wyjaśniających z Pracownikami, Współpracownikami, członkami organów Banku oraz przedstawicielami podmiotów współpracujących z Bankiem, jak również do gromadzenia oraz zabezpieczania dowodów, analizy dokumentów, dostępu do maili (z uwzględnieniem konstytucyjnego prawa do prywatności), dostępu do zapisów rozmów telefonicznych i dokumentów elektronicznych (w tym wykonywania kopii danych).
8. Zespół antykorupcyjny dokumentuje w formie notatki działania podjęte w ramach czynności wyjaśniających.
9. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Zespół antykorupcyjny sporządza Raport, który przedstawia Zarządowi Banku lub Radzie Nadzorczej Banku (w sytuacji, gdy postępowanie wyjaśniające dotyczy Członka Zarządu).
10. W ramach postępowania wyjaśniającego lub po sporządzeniu Raportu, może zostać podjęta decyzja o zawiadomieniu właściwego organu ścigania. W przypadku stwierdzenia uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa Bank niezwłocznie zawiadamia właściwe organy ścigania.
11. W razie uzasadnionej potrzeby Zespół antykorupcyjny uprawniony jest do włączenia do prac tego zespołu innych Pracowników lub Współpracowników posiadających specjalistyczną i niezbędną wiedzę lub doświadczenie dla wyjaśnienia analizowanego Incydentu lub Zdarzenia.
12. Wraz z zawiadomieniem właściwego organu ścigania, Zespół antykorupcyjny przekazuje temu organowi zgromadzony materiał dowodowy.

13. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Przewodniczący Zespołu antykorupcyjnego zawiadamia każdorazowo Dyrektora HRA.

Rozdział 6 - Zasady współpracy z podmiotami zewnętrznymi (due diligence)

§ 7

1. Bank zachowuje należytą staranność i ostrożność w wyborze partnerów biznesowych, jak również przy zawieraniu z nimi umów i realizacji tych umów.
2. Bank nawiązuje współpracę z podmiotami wykwalifikowanymi, cieszącymi się dobrą reputacją i opinią.
3. Do oceny podmiotów zewnętrznych każdorazowo zastosowanie mają obowiązujące w Banku regulacje, tj.:
 - 1) „Procedura zakupów” oraz
 - 2) „Polityki w zakresie outsourcingu oraz umów dotyczących usług ICT” .
4. Bank, w ramach nawiązywania współpracy z podmiotami zewnętrznymi informuje o funkcjonującej Polityce.

Wykaz zidentyfikowanych obszarów ryzyka korupcyjnego i potencjalnych nieprawidłowości

I. Obszary finansowe, księgowe i audytu

- Nieprzestrzeganie zasad i standardów rachunkowości
- Nielegalne lub podejrzanе działania związane z rachunkowością lub kontrolą finansową
- Nieprowadzenie albo prowadzenie nierzetelnej dokumentacji związanej z działalnością gospodarczą
- Fałszowanie dokumentu lub używanie jako autentycznego sfałszowanego dokumentu
- Niszczenie, usuwanie, ukrywanie dokumentów, w tym przed audytem, organami nadzoru lub kontroli
- Kradzież lub jakiegokolwiek sprzeniewierzenie majątku
- Niewłaściwe zarządzanie gotówką
- Brak stosowania się do zaleceń audytu, kontroli wewnętrznej lub zaleceń organów nadzoru
- Oszustwo, oszustwo podatkowe, oszustwo finansowe, oszustwo ubezpieczeniowe, oszustwo komputerowe
- Zielone oszustwa (*Greenwashing*)

II. Bezpieczeństwo

- Nieuprawnione wykorzystanie lub ujawnienie informacji objętych ochroną, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy handlowej, informacji poufnych, tajemnicy bankowej, tajemnicy zawodowej, danych osobowych
- Niezachowanie integralności produktów lub usług

III. Relacja z pracodawcą

- Niepełne wykorzystywanie czasu pracy przez pracowników
- Częste przypadki niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych
- Kradzież (produktów, materiałów biurowych, danych, pieniędzy)
- Marnotrawienie zasobów pracodawcy (zasobów materialnych, intelektualnych)
- Wykorzystanie majątku pracodawcy do celów prywatnych bez wyraźnej zgody pracodawcy

IV. Zarządzanie

- Nieprzestrzeganie obowiązków pracodawcy, w tym łamanie praw pracowniczych
- Niewłaściwe prowadzenie procesu rekrutacji, w tym zatrudnianie osób powołujących się na znajomości z osobami sprawującymi funkcje publiczne, w tym osobami zatrudnionymi w urzędach, sądach, prokuraturze oraz członkami partii politycznych

- Niewłaściwe wykorzystanie majątku Banku, w tym celowe wyprowadzanie majątku
- Wątpliwe operacje i decyzje działające na niekorzyść Banku, w tym podejmowanie decyzji o finansowaniu klientów niespełniających podstawowych warunków finansowania
- Nepotyzm, kumoterstwo
- Handel wpływami
- Faworyzowanie

V. Relacja z klientami i kontrahentami/partnerami biznesowymi

- Łapownictwo
- Łapownictwo menedżerskie
- Spoufalanie się z klientami
- Nawiązywanie współpracy z klientami lub kontrahentami podejrzanymi przez Bank lub posądzanymi w doniesieniach medialnych o działania korupcyjne lub inne działania o charakterze przestępczym (np. pranie pieniędzy, finansowanie terroryzmu, kradzież, rozbój, wyłudzenie, oszustwo, oszustwo podatkowe, oszustwo finansowe, oszustwo ubezpieczeniowe, oszustwo komputerowe, uciekanie z majątkiem w celu niezaspokojenia wierzyciela)
- Przyczynianie się do powstawania konfliktów interesów, niewłaściwe zarządzanie konfliktami interesów
- Nieetyczne działania związane z obsługą klientów lub ze współpracą z dostawcami
- Stosowanie nieuczciwych praktyk rynkowych
- Przyjmowanie lub oferowanie niedozwolonych upominków lub gratyfikacji
- Dyskryminowanie dostawców lub klientów
- Rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji na temat Banku, jego produktów lub usług
- Brak troski o środowisko naturalne
- Nieprzestrzeganie przepisów prawa w kwestii ochrony środowiska
- Stosowanie wyzysku (niewspółmierność nakładanych obowiązków w stosunku do świadczeń wzajemnych) w relacjach z klientami lub kontrahentami
- Zakłócanie przetargów publicznych, w tym udaremnianie lub utrudnianie przetargów publicznych w celu osiągnięcia korzyści majątkowej
- Nieuprawnione lub wprowadzające w błąd posługiwanie się znakami jakości, certyfikatami, kodeksami dobrych praktyk, licencjami
- Wygłaszanie nieprawdziwych lub nieuzasadnionych twierdzeń dotyczących ekologiczności produktu finansowego, usługi bądź co do ogółu działalności Banku.



**Instrukcja postępowania
w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów**

§ 1

1. Niniejsza „Instrukcja postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów”, zwana dalej instrukcją, stanowi potwierdzenie przyjętych przez Bank standardów etycznych w zakresie przyjmowania i wręczania korzyści majątkowych.
2. Przestrzeganie niniejszej instrukcji sprzyja budowaniu kultury organizacyjnej opartej na przyjętych przez Bank wartościach, którymi są: odpowiedzialność, profesjonalizm, transparentność oraz służy wzrostowi zaufania do Banku. Wartości etyczne i kultura pracy stanowią podstawę wspólnych działań wszystkich pracowników na rzecz dobrego imienia Banku.

§ 2

1. Celem instrukcji jest:
 - 1) zapewnienie przestrzegania przepisów prawa, wewnętrznych aktów prawnych Banku oraz standardów, stanowisk i wytycznych regulatorów w relacjach z klientami, partnerami biznesowymi oraz kontrahentami;
 - 2) przeciwdziałanie konfliktom interesów, w tym zagwarantowanie, aby czynności Banku oraz jego pracowników podejmowane były w sposób obiektywny i niezależny od faktu wręczenia lub otrzymania prezentu.
2. Ilekroć w instrukcji mowa jest o prezencie, należy przez to rozumieć wszelkiego rodzaju korzyści o charakterze finansowym lub rzeczowym, w tym w szczególności:
 - 1) gotówkę lub jej ekwiwalent (np. pieniężne karty upominkowe, bony towarowe, rabaty lub upusty);
 - 2) przedmioty wartościowe;
 - 3) bilety lub zaproszenia stanowiące tzw. wejściówki na imprezy rozrywkowe, sportowe, artystyczne itp.;
 - 4) zaproszenia na szkolenia, konferencje itp.;
 - 5) zaproszenia do udziału w innym atrakcyjnym wydarzeniu;
 - 6) nieodpłatne usługi;
 - 7) nieoparte na obiektywnych, powszechnych przesłankach rabaty, promocje itp.
3. Ilekroć w instrukcji mowa jest o pracownikach, należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i osoby współpracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej (w szczególności na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia), inne osoby wykonujące czynności na rzecz Banku oraz osoby, które zakończyły współpracę z Bankiem.

§ 3

1. Pracowników Banku obowiązuje zakaz przyjmowania od aktualnych i potencjalnych klientów oraz partnerów biznesowych czy kontrahentów Banku prezentów, które wywołują lub mogłyby wywołać wrażenie, że zostały wręczone w celu wywarcia wpływu na sposób wykonywania przez nich obowiązków służbowych, w szczególności:
 - 1) powodując konflikt interesów;
 - 2) skutkując powstaniem nieformalnego zobowiązania wobec ofiarodawcy.
2. Zabronione jest przyjmowanie gotówki lub jej ekwiwalentu oraz przedmiotów wartościowych w szczególności takich jak: kruszce szlachetne, wyroby z tych kruszców, kamienie szlachetne, papiery wartościowe.
3. Zakazane jest również przyjmowanie jakichkolwiek prezentów od tzw. osób sprawujących funkcje publiczne. W celu uniknięcia wątpliwości, pod pojęciem osoby sprawującej funkcję publiczną należy rozumieć w szczególności: głowę państwa, członków rządu, członków partii politycznych, urzędników administracji publicznej i samorządowej, parlamentarzystów, europarlamentarzystów, radnych, sędziów,

prokuratorów, notariuszy, komorników, członków organów banków centralnych, osób kierujących placówkami dyplomatycznymi (ambasady, konsulaty, konsulaty honorowe i generalne, misje, stałe przedstawicielstwa, instytuty), członków organów zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstw państwowych lub spółek Skarbu Państwa.

§ 4

1. Z zastrzeżeniem zasad określonych w § 3, przyjmowanie prezentów przez pracowników Banku jest dozwolone, o ile spełnione zostaną warunki określone w niniejszym paragrafie oraz o ile jest to zwyczajowo przyjęte w relacjach biznesowych. Przyjęcie prezentu jest dopuszczalne w szczególności, gdy odmowa przyjęcia prezentu zostałaby uznana za naruszenie dobrych obyczajów, jak również, gdy przyjęcie prezentu jest bezpośrednio związane z realizacją zadań służbowych.
2. Dopuszcza się przyjmowanie następujących rodzajów prezentów:
 - 1) upominków i gadżetów reklamowych opatrzonych logo ofiarodawcy,
 - 2) galanterii cukierniczej, alkoholu, czy tzw. koszy delikatesowych,
 - 3) zaproszeń do restauracji (lub innego lokalu gastronomicznego) o charakterze biznesowym lub bezpośrednio związanych ze spotkaniem biznesowym,
 - 4) zaproszeń na imprezy rozrywkowe, sportowe, artystyczne itp., jeżeli będzie na nich obecny ofiarodawca,
 - 5) zaproszeń na bankiety lub wydarzenia bezpośrednio związane z realizacją zadań służbowych,
 - 6) zaproszeń na szkolenia lub konferencje jednoznacznie związane i uzasadnione realizacją zadań służbowych,z zastrzeżeniem postanowień § 5 niniejszej instrukcji.
3. Fakt wręczenia lub przyjęcia prezentu nie może wpływać na niezależność opinii oraz decyzji podejmowanych przez pracowników Banku; w szczególności wręczenie lub przyjęcie prezentu nie może być warunkiem świadczenia określonej usługi czy udzielenia jakichkolwiek informacji dotyczących świadczonych usług.
4. W przypadku wątpliwości co do dopuszczalności przyjęcia danego prezentu, pracownik powinien skonsultować się z komórką zgodności.

§ 5

1. Wartość przyjmowanego jednorazowego prezentu, o którym mowa w § 4, nie powinna przekroczyć kwoty 500,00 zł brutto.
2. Pracownicy przyjmujący prezent zobowiązani są poinformować o przyjęciu prezentu swojego bezpośredniego przełożonego i komórkę zgodności, która odnotowuje ten fakt w rejestrze prezentów, o którym mowa w § 8, z zastrzeżeniem ust. 3. Zakres wymaganych informacji określa załącznik do niniejszej instrukcji.
3. Obowiązek, o którym mowa w ust. 2, nie dotyczy prezentu lub prezentów, których łączna wartość nie przekracza kwoty 150,00 zł brutto.
4. Wartość prezentów otrzymanych od tego samego podmiotu wręczającego w stosunku rocznym nie może przekroczyć kwoty 1000,00 zł brutto.
5. W przypadku wątpliwości co do wartości prezentu, który ma zostać wręczony pracownikowi, pracownik powinien skonsultować się w tym zakresie z komórką zgodności. Komórka zgodności niezwłocznie informuje pracownika o przyjętej wartości dla prezentu, o którym mowa w zdaniu pierwszym.

§ 6

1. W przypadku, gdyby pracownik przyjął prezent, którego wartość przekracza kwotę 500 zł brutto, bądź przyjęcie kolejnego prezentu od tego samego podmiotu wręczającego spowodowało przekroczenie tego limitu, powinien go zwrócić ofiarodawcy wraz z wyjaśnieniem obowiązujących w Banku zasad dotyczących przyjmowania prezentów.
2. W przypadku, gdyby zwrot prezentu nie był możliwy lub wskazany z przyczyn relacyjnych (np. naruszenie dobrych relacji z klientem, dotychczasowych zasad współpracy) otrzymany prezent należy przekazać na cele charytatywne, a fakt dokonania darowizny należy zgłosić komórce zgodności, która odnotowuje to w rejestrze prezentów.
3. W uzasadnionych przypadkach możliwe jest przyjęcie prezentu lub prezentów o wartości przekraczającej kwoty określone w § 5 ust. 1 i 4. W takim przypadku konieczne jest uzyskanie zgody komórki zgodności, udzielanej na podstawie i po uprzednim przeprowadzeniu analizy wniosku pracownika. Wniosek pracownika oraz ocena wniosku pracownika sporządzane są zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji.. Wniosek powinien zostać pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Komórka zgodności weryfikuje informacje zawarte we wniosku pracownika oraz ocenia merytoryczne uzasadnienie wniosku. Udzielenie zgody oznacza, że przyjęcie prezentu nie doprowadzi do powstania konfliktu interesów w rozumieniu Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów w SGB-Banku S.A. oraz jest zgodne z Zasadami Etyki.

§ 7

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 prezenty w imieniu Banku można wręczać, jeżeli pozostaje to w związku z wykonywaniem zadań służbowych oraz zostało to uzgodnione z:
 - 1) dyrektorem jednostki/komórki organizacyjnej – w przypadku, gdy wręczającym jest pracownik – w każdym przypadku wartość wręczanego prezentu nie może przekroczyć kwoty 500,00 zł brutto,
 - 2) członkiem Zarządu nadzorującym daną jednostkę/komórkę organizacyjną – w przypadku, gdy wręczającym jest dyrektor jednostki/komórki organizacyjnej.
2. Zakazane jest wręczanie jakichkolwiek prezentów tzw. osobom sprawującym funkcje publiczne, o których mowa w § 3 ust. 3.
3. Pracownicy wręczający prezent zobowiązani są każdorazowo poinformować o tym fakcie komórkę zgodności, która odnotowuje ten fakt w rejestrze prezentów, o którym mowa w § 8. Zakres wymaganych informacji określa załącznik do niniejszej instrukcji.
4. Powyżej określone zasady nie znajdują zastosowania do przypadków wręczania upominków i gadżetów reklamowych promujących Spółdzielczą Grupę Bankową o wartości, tj. nieprzekraczającej kwoty 500 zł.

§ 8

Komórka zgodności prowadzi rejestr prezentów, według wzoru stanowiącego **załącznik nr 2** do instrukcji.

§ 9

Wszyscy pracownicy Banku powinni mieć na uwadze obowiązujące przepisy podatkowe, które nakładają na przyjmujących i wręczających prezenty określone obowiązki podatkowe.

§ 10

Przepisy niniejszej instrukcji nie uchybiają obowiązkom pracowników Banku wynikającym z innych regulacji.



**Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz
obowiązujących w Banku procedur i standardów
etycznych**

Spis treści:

1. Rozdział 1 – Postanowienia ogólne
2. Rozdział 2 – Zasady zgłaszania i rejestracji naruszeń
3. Rozdział 3 – Zasady ochrony zgłaszających naruszenia
4. Rozdział 4 – Postępowanie wyjaśniające
5. Rozdział 5 – Podział kompetencji w Zarządzie

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

1. Niniejsza procedura określa zasady anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
2. Użyte w procedurze określenia oznaczają:
 - 1) komórka zgodności – komórka realizująca w Banku zadania w zakresie zapewnienia zgodności;
 - 2) naruszenie – naruszenie bądź uzasadnione podejrzenie naruszenia prawa lub obowiązujących w Banku procedur lub standardów etycznych, zgłaszane anonimowo na zasadach określonych w procedurze;
 - 3) obowiązujące w Banku procedury – wszelkie akty wewnętrzne, w tym regulaminy, instrukcje, systemy, standardy i rozwiązania przyjęte w Banku, w tym dotyczące dobrych praktyk i etyki w biznesie;
 - 4) procedura – Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych;
 - 5) pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak i osoba współpracująca na podstawie umowy cywilnoprawnej (w szczególności na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia), inna osoba wykonująca czynności na rzecz Banku oraz osoby, które zakończyły z Bankiem współpracę.
3. Procedura stanowi realizację wymogów określonych w:
 - 1) Ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 2) Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
 - 3) Ustawie z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - 4) Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi oraz aktach wykonawczych do przedmiotowej ustawy.

Rozdział 2 – Zasady zgłaszania i rejestracji naruszeń

1. Pracownicy lub członkowie organów Banku mogą zgłaszać naruszenia za pośrednictwem specjalnego, niezależnego i autonomicznego kanału komunikacji, który zapewnia anonimowość zgłoszenia.
2. Anonimowość zgłoszenia może zostać zachowana m.in. poprzez:
 - 1) nieumieszczanie w nim danych umożliwiających identyfikację osoby zgłaszającej, np. imienia i nazwiska, odręcznego pisma, danych adresowych czy adresu IP komputera lub
 - 2) zastrzeżenie przez zgłaszającego zachowania poufności w odniesieniu do jego danych, które umożliwiłyby pośrednio lub bezpośrednio jego identyfikację.
3. Jako adresata zgłoszenia należy wskazać Prezesa Zarządu.
4. W przypadku gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, jako adresata zgłoszenia należy wskazać Radę Nadzorczą.
5. Pracownik lub członek organu Banku może zgłosić naruszenie w następujący sposób:

- 1) przez wysłanie listem zwykłym wiadomości zaadresowanej pismem drukowanym na adres Banku (siedziba) z dopiskiem „(do rąk własnych)”;
 - 2) przez wysłanie wiadomości elektronicznej z konta elektronicznego niezawierającego danych nadawcy na adres: compliance@sgb.pl;
 - 3) przez złożenie zawiadomienia w formie niepodpisanego wydruku komputerowego w skrzynkach znajdujących się w pomieszczeniach socjalnych w budynku Banku, przy ul. Szarych Szeregów 23a w Poznaniu, na każdym piętrze;
 - 4) przez zastosowanie każdego innego sposobu, który zdaniem zgłaszającego zapewni mu anonimowość oraz umożliwi zbadanie wystąpienia okoliczności, o których mowa w treści zgłoszenia.
6. W przypadku opatrzenia listu dopiskiem „(do rąk własnych)”, korespondencja ta może zostać otwarta wyłącznie przez organ lub osobę, na którą zaadresowana została przesyłka.
 7. Zgłoszenia odbierane są przez upoważnionych pracowników komórki zgodności i po przeprowadzeniu wstępnej weryfikacji przekazywane w sposób zapewniający poufność odpowiedniemu adresatowi.
 8. Zgłoszone naruszenia podlegają rejestracji w rejestrze naruszeń, który jest prowadzony wyłącznie w formie papierowej i przechowywany przez upoważnioną do tego osobę, w sposób zapewniający brak dostępu osób nieuprawnionych.
 9. Osoba, o której mowa w ust. 8, powoływana i odwoływana jest przez kierującego komórką zgodności.
 10. Rada Nadzorcza może wyznaczyć inną osobę, w zakresie czynności określonych w ust. 8, jeżeli zgłoszenie dotyczy pracownika/kierownika komórki zgodności.

Rozdział 3 – Zasady ochrony zgłaszających naruszenia

1. Zarząd zapewnia pracownikom dokonującym zgłoszenia co najmniej ochronę przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją, wpływającymi na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, polegającymi na kierowaniu gróźb lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, w tym ochronę przed negatywnymi konsekwencjami ze strony kierownictwa i innych pracowników Banku.
2. Fakt zgłoszenia naruszenia nie może stanowić podstawy do wszczęcia wobec zgłaszającego postępowania dyscyplinarnego, nie może być powodem wypowiedzenia umowy o pracę lub pogorszenia warunków pracy lub płacy. Bank oraz pracownicy Banku nie podejmują wobec pracowników, o których mowa w ust. 1, działań o charakterze represyjnym lub dyskryminującym, wpływających na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, polegających na kierowaniu wobec nich gróźb lub na innego rodzaju niesprawiedliwym traktowaniu, w szczególności działań negatywnie wpływających na ich warunki pracy lub zatrudnienia.
3. Dane osobowe uzyskane w toku zgłoszonych naruszeń podlegają ochronie zgodnie z przepisami prawa oraz przyjętymi w Banku zasadami dotyczącymi ochrony danych osobowych.
4. Dane osobowe ujęte w zgłoszeniu lub rejestrze są przechowywane zgodnie z przepisami prawa. Po upływie okresu przechowywania dokumenty dotyczące sprawy wraz z zawartymi w nich danymi osobowymi są niszczone.
5. W przypadku negatywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia i oddalenia podejrzeń zawartych w zgłoszeniu osoby wskazane w Rozdziale 2 ust. 8-10 są odpowiedzialne za podjęcie działań, w celu niezwłocznego usunięcia z systemów Banku danych osobowych zawartych w zgłoszeniu naruszenia, pozostawiając w systemach przez okres 5 lat, licząc

- od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym dokonano zgłoszenia, inne informacje zawarte w zgłoszeniu oraz informację o podjętych działaniach następnych.
6. Osoby uczestniczące w procesie weryfikacji zgłoszenia są zobowiązane do zachowania poufności danych osobowych zgłaszającego. W przypadku okoliczności związanych ze sprawą informacje ich dotyczące mogą zostać ujawnione osobom uczestniczącym w weryfikacji zgłoszenia wyłącznie w zakresie koniecznym do jego weryfikacji.
 7. Dane zgłaszającego naruszenie są objęte pełną poufnością, o ile obowiązek ich ujawnienia nie wynika wprost z przepisów prawa.
 8. Pracownicy wykonujący czynności związane z realizacją obowiązków wynikających z Ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu są uprawnieni do zgłoszenia Generalnemu Inspektorowi Informacji Finansowej przypadków działań o charakterze represyjnym, lub wpływających na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, lub polegających na kierowaniu gróźb.
 9. Zgłoszenia, o których mowa w pkt. 8 mogą być dokonywane w postaci elektronicznej albo papierowej na adres wskazany przez Generalnego Inspektora Informacji Finansowej.

Rozdział 4 – Postępowanie wyjaśniające

1. Każde zgłoszone naruszenie podlega indywidualnej ocenie z zachowaniem zasady anonimowości zgłoszenia.
2. Kierownik komórki zgodności lub osoba przez niego wyznaczona jest odpowiedzialny za podejmowanie i koordynowanie weryfikacji zgłoszenia naruszenia oraz podejmowanie lub proponowanie członkowi Zarządu lub Radzie Nadzorczej działań następnych.
3. W zależności od okoliczności naruszenia podjęte działania następne mogą mieć charakter informacyjny, organizacyjny, techniczny, porządkowy lub dyscyplinarny i polegać m.in. na:
 - 1) przekazaniu informacji o zasadach postępowania w Banku;
 - 2) przeprowadzeniu dodatkowych szkoleń dla pracowników Banku;
 - 3) wprowadzeniu zmian organizacyjnych;
 - 4) wprowadzeniu zmian w zakresie zastosowanych rozwiązań technicznych;
 - 5) wprowadzeniu zmian w regulacjach wewnętrznych;
 - 6) pociągnięciu pracowników do odpowiedzialności porządkowej, materialnej lub dyscyplinarnej.
4. W przypadku pozytywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia, na podstawie informacji otrzymanych od kierownika lub pracownika komórki zgodności, odpowiednio członek Zarządu albo Rada Nadzorcza powiadamia, w terminie do 14 dni od dnia zakończenia procesu weryfikacji, osobę, której zarzuca się dokonanie naruszenia, o dokonanym zgłoszeniu oraz o przeprowadzonej procedurze weryfikacji, z zastrzeżeniem zachowania zasady anonimowości.
5. W przypadku negatywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia naruszenia i oddalenia podejrzeń w nim zawartych, na podstawie informacji otrzymanych od kierownika lub pracownika komórki zgodności, odpowiednio członek Zarządu lub Rada Nadzorcza niezwłocznie powiadamiają osobę, której zarzucono dokonanie naruszenia, o dokonanym zgłoszeniu naruszenia oraz o przeprowadzonej procedurze weryfikacji zasadności zgłoszenia naruszenia, z zastrzeżeniem zachowania zasady anonimowości.
6. W przypadku, gdy zgłoszenie naruszenia nastąpiło z pominięciem komórki zgodności, odpowiednio członek Zarządu albo Rada Nadzorcza przekazują tej komórce niezbędne informacje w celu zweryfikowania oraz wyjaśnienia zgłoszenia z pouczeniem o obowiązku zachowania poufności.

7. SGB-Bank S.A., będąc uczestnikiem systemu ochrony, zobligowany jest przekazywać ww. informacje, również do IPS-SGB.
8. Komórka zgodności raportuje odpowiednio wyznaczonemu członkowi Zarządu lub Radzie Nadzorczej zgłoszone przypadki naruszeń oraz podjęte działania następne, w cyklach półrocznych, w formie papierowej lub elektronicznej.
9. W przypadku, gdy zgłoszenie naruszenia dotyczy pracownika/kierownika komórki zgodności, z zastrzeżeniem ust. 2, postępowanie wyjaśniające prowadzone jest przez komórkę kontroli wewnętrznej. Przepis ust. 2- 6 stosuje się odpowiednio.

Rozdział 5 – Podział kompetencji w Zarządzie

1. Zarząd jest odpowiedzialny za zaprojektowanie, wprowadzenie, zapewnienie działania, adekwatność i skuteczność procedur anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń oraz dokonywanie ich przeglądów.
2. Zarząd wskazuje w ramach wewnętrznego podziału kompetencji Członka Zarządu odpowiedzialnego za bieżące funkcjonowanie niniejszej procedury.
3. Wskazany Członek Zarządu odpowiedzialny jest za:
 - 1) przyjmowanie od komórki zgodności lub komórki kontroli wewnętrznej informacji dotyczących zgłoszonych naruszeń;
 - 2) odpowiednie informowanie osoby, której zarzucano dokonanie naruszenia,
 - 3) podejmowanie działań następnych w zakresie, w jakim działania te wykraczają poza kompetencje komórki zgodności lub komórki kontroli wewnętrznej,
 - 4) przekazywanie, nie rzadziej niż raz na pół roku, Radzie Nadzorczej informacji o istotnych zgłoszeniach naruszeń.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do Rady Nadzorczej w przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i przestrzeganiem niniejszej procedury oraz nie rzadziej niż raz w roku, ocenia adekwatność i skuteczność niniejszej procedury w ramach oceny adekwatności i skuteczności komórki zgodności.
6. Komórka zgodności przeprowadza wstępne i regularne szkolenia pracowników w zakresie zgłaszania naruszeń i obowiązującej w tym zakresie procedury.

.....
imię i nazwisko

.....
miejscowość, data

.....
jednostka/komórka organizacyjna Banku*

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż:

- 1) zapoznałam/łem się z obowiązującymi w Banku „Zasadami Etyki”;
- 2) zobowiązuję się do zapoznawania ze wszelkimi zmianami „Zasad Etyki”, które mogą nastąpić w przyszłości;
- 3) zobowiązuję się do przestrzegania przepisów „Zasad Etyki” z uwzględnieniem wszelkich dokonywanych zmian.

.....
czytelny podpis

* Niepotrzebne skreślić.

Ankieta oceny przestrzegania Zasad Etyki:

- 1) Czy Bank przyjął Zasady Etyki?
(....) TAK (.....) NIE
- 2) Czy pracownicy Banku zostali poinformowani o obowiązywaniu Zasad Etyki?
(....) TAK (.....) NIE
- 3) Czy w Banku odbywały się szkolenia z zakresu etyki?
(.....) TAK (.....) NIE
- 4) Czy na Zarządzie prezentowane są zagadnienia związane z kwestiami etycznymi?
(....) TAK (.....) NIE
- 5) Czy Bank odnotował w ciągu roku zachowania nieetyczne pracowników Banku?
(.....) TAK (.....) NIE
- 6) Czy w zakresie skarg i reklamacji składanych przez klientów były skargi na nieetyczne zachowanie pracowników Banku?
(....) TAK (.....) NIE
- 7) Czy przestrzeganie zasad etycznych jest jednym z kryteriów oceny okresowej pracownika?
(....) TAK (.....) NIE
- 8) Czy reklamy banku podlegają przed ich upublicznieniem weryfikacji pod względem zgodności z zasadami etyki?
(....) TAK (.....) NIE
- 9) Czy Bank prowadził postępowanie wyjaśniające dotyczące zgłoszenia przypadków mobbingu, dyskryminacji lub molestowania?
(.....) TAK (.....) NIE
- 10) Czy Bank posiada Politykę zarządzania konfliktami interesów?
(....) TAK (.....) NIE
- 11) Czy Bank posiada Regulamin wynagradzania pracowników?
(....) TAK (.....) NIE