**Stanowisko Banku BGŻ BNP Paribas S.A.**

1. Zarząd Banku nie zgadza się z zarzutem, że Bank nie wypełnia postanowień Europejskiej Karty Społecznej Zarzadzanie Zatrudnieniem, gdyż nie wdrożył programu odejść dobrowolnych skierowanego do wszystkich pracowników Banku.

Dla złagodzenia skutków społecznych działań restrukturyzacyjnych, koniecznych dla zbudowania nowej, efektywnej organizacji, zostały wprowadzone dwa programy odejść dobrowolnych, skierowane do tych pracowników, których stanowiska są przewidziane do likwidacji i którzy spełniają kryteria wiekowe. Kryteria te zostały zaproponowane w taki sposób, aby zmniejszyć skutki utraty pracy dla osób, które mogą mieć największe trudności na rynku pracy a w konsekwencji być zagrożone bezrobociem lub które z uwagi na wiek (maksymalnie 4 lata do osiągniecia uprawnień emerytalnych) nie chcą już podejmować wysiłku nowych wyzwań. Pracownicy, którzy decydują się skorzystać z tych programów, odchodząc z Banku otrzymują dodatkowe odszkodowanie. Pierwszy z programów jest przeznaczony dla kobiet w wieku powyżej 50 lat i mężczyzn powyżej 55 lat, którzy nie weszli jeszcze w wiek ochronny, zaś drugi dla osób w wieku ochronnym.

Różna granica wieku dla kobiet i mężczyzn nie jest przejawem dyskryminacji, ale wynika z różnej granicy wieku emerytalnego dla obu płci, przewidzianej przez ustawodawcę. W Banku - z pewnym uproszczeniem - zastosowano lustrzaną regulację, odnoszącą się do proporcjonalnego modelu ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

1. Zarząd Banku nie zgadza się z zarzutem, że Bank nie podjął działań ograniczających rozmiar zwolnień grupowych oraz wykazuje niedostateczną staranność w zarządzaniu posiadanym potencjałem kadrowym.

###### Zwolnienia grupowe w Banku są realizowane od 1 maja 2015 r. Maksymalna skala zwolnień, szczegółowe warunki oraz zasady postępowania w tym trudnym procesie zostały ustalone z organizacjami związkowymi działającymi w obu łączących się Bankach. Zostały także ustalone kryteria doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia.

Kierując się postanowieniami Europejskiej Karty Społecznej Zarządzanie Zatrudnieniem, już w 2014 r. zostały podjęte działania mające na celu ograniczenie rozmiaru zwolnień grupowych.

Stworzony został wewnętrzy rynek pracy dostępny dla Pracowników obu Banków. Dzięki temu, że Pracownicy mogli aplikować na wybrane przez siebie stanowiska w obu Bankach, w wielu obszarach udało się pozyskać doświadczone kadry i stworzyć nowe możliwości rozwoju dla Pracowników zagrożonych utratą dotychczasowych stanowisk. Wraz z rozpoczęciem procesu zwolnień grupowych, wewnętrzny rynek pracy został wykorzystywany także na potrzeby uruchomionego Centrum Mobilności, poprzez które pracownicy objęci zwolnieniami grupowymi zyskali wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia w innych obszarach Banku lub placówkach w innej lokalizacji.

1. Restrukturyzacja sieci, w tym własnej oraz agencyjnej jest naturalną konsekwencją procesu integracji banków, przeprowadzone zostały szczegółowe analizy ekonomiczno-finansowe w celu wypracowania optymalnego modelu, który doprowadzi do zwiększenia efektywności działania połączonego Banku.