



Bank Polski

Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach PKO Banku Polskiego S.A. oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach

Realizując obowiązek wynikający z art. 90gi ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”), PKO Bank Polski S.A. z siedzibą w Warszawie („Bank”) przedstawia poniższe informacje dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Banku oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.

I. Liczba osób zajmujących stanowiska w organach spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska

1. Statystyki dotyczące Zarządu Banku:

Informacje dotyczące okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.

1) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 1 stycznia 2025 r. do 30 kwietnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	14,3%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	6	85,7%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

2) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 1 maja 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	12,5%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	7	87,5%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

3) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku średnio* w okresie od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.:

	% udział
kobiety	13%
mężczyźni	87%

*Średnia ważona czasem pełnienia funkcji we wskazanym okresie

Informacje dotyczące okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2026 r. do 30 czerwca 2026 r.

1) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 1 stycznia 2026 do 11 marca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	12,5%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	7	87,5%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

2) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 12 marca 2026 r. do 10 czerwca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	14,3%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	6	85,7%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

3) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 11 czerwca 2026 r. do 15 czerwca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	12,5%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	7	87,5%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

4) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku w okresie od 16 czerwca 2026 r. do 30 czerwca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	1	11,1%	Wiceprezes Zarządu
mężczyźni	8	88,9%	Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu

5) Udział przedstawicieli płci w Zarządzie Banku średnio* w okresie od 1 stycznia 2026 do 30 czerwca 2026 r.:

	% udział
kobiety	13,2%
mężczyźni	86,8%

*Średnia ważona czasem pełnienia funkcji we wskazanym okresie

2. Statystyki dotyczące Rady Nadzorczej Banku:

Informacje dotyczące okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.

1) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku w okresie od 1 stycznia 2025 r. do 24 sierpnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	2	25%	Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej
mężczyźni	6	75%	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej Członek Rady Nadzorczej

Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku w okresie od 25 sierpnia 2025 r. do 11 grudnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	4	36,4%	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej
mężczyźni	7	63,6%	Przewodniczący Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej Członek Rady Nadzorczej

2) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku w okresie od 12 grudnia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	4	40%	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej
mężczyźni	6	60%	Przewodniczący Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej Członek Rady Nadzorczej

- 3) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku średnio* w okresie od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r.:

	% udział
kobiety	30%
mężczyźni	70%

*Średnia ważona czasem pełnienia funkcji we wskazanym okresie

Informacje dotyczące okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2026 r. do 30 czerwca 2026 r.

- 1) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku w okresie od 1 stycznia 2026 r. do 18 stycznia 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	4	40%	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej
mężczyźni	6	60%	Przewodniczący Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej Członek Rady Nadzorczej

- 2) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku w okresie od 19 stycznia 2026 r. do 30 czerwca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	pełnione funkcje w organie
kobiety	4	36,4%	Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej Przewodnicząca Rady Nadzorczej, Członek Rady Nadzorczej
mężczyźni	7	63,6%	Przewodniczący Rady Nadzorczej, Sekretarz Rady Nadzorczej Członek Rady Nadzorczej

- 3) Udział przedstawicieli płci w Radzie Nadzorczej Banku średnio* w okresie od 1 stycznia 2026 r. do 30 czerwca 2026 r.

	% udział
kobiety	36,7%
mężczyźni	63,3%

*Średnia ważona czasem pełnienia funkcji we wskazanym okresie

3. Statystyki dotyczące Zarządu i Rady Nadzorczej Banku łącznie

W omawianych okresach sprawozdawczych, tj. od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. oraz od 1 stycznia 2026 r. do 30 czerwca 2026 r., Bank nie osiągnął celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy. Zgodnie ze wskazanym przepisem łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej powinna być nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki.

Bank zrealizował natomiast cel, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 2 Ustawy, tj. osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w każdym z organów Banku (Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej).

1) Łączny udział przedstawicieli płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku według stanu na 31 grudnia 2025 r.:

	liczba osób	% udział	Oczekiwana liczba stanowisk zajmowanych przez płć niedostatecznie reprezentowaną*	Dodatkowe informacje
kobiety	5	27,8%	6 (tj. 33,3% łącznej liczby stanowisk w organach Banku)	Reprezentacja obu płci była zapewniona w każdym organie
mężczyźni	13	72,2%		

* Tj. liczba nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Banku

2) Łączny udział przedstawicieli płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku według stanu na 30 czerwca 2026 r.:

	liczba osób	% udział	Oczekiwana liczba stanowisk zajmowanych przez płć niedostatecznie reprezentowaną*	Dodatkowe informacje
kobiety	5	25%	7 (tj. 35% łącznej liczby stanowisk w organach Banku)	Reprezentacja obu płci była zapewniona w każdym organie
mężczyźni	15	75%		

* Tj. liczba nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Banku

II. Informacja o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy

Kwestia różnorodności płci we władzach Banku jest dla nas szczególnie istotna. Znajduje to odzwierciedlenie w działaniach podejmowanych przez Bank na poziomie strategicznym i regulacyjnym.

1. Środki podjęte przez Bank na poziomie strategicznym

W Strategii Wzrostu i Rozwoju Grupy Kapitałowej PKO Banku Polskiego na lata 2025-2027 wśród celów strategicznych dotyczących zrównoważonego rozwoju wyznaczony został cel osiągnięcia co najmniej:

- 33% udziału płci niedoreprezentowanej płci we władzach Banku oraz
- 40% udziału płci niedoreprezentowanej na wyższych stanowiskach kierowniczych.

Cyklicznie monitorujemy stopień realizacji wyznaczonych celów i konsekwentnie podejmujemy działania wspierające ich realizację.

2. Środki podjęte przez Bank na poziomie regulacyjnym

Wdrożyliśmy w Banku politykę różnorodności członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, która swoim zakresem obejmuje także różnorodność płci. Polityka ta jest istotną częścią funkcjonujących w Banku polityk oceny odpowiedniości, tj.:

- „Polityki dotyczącej odpowiedniości członków Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku oraz oceny odpowiedniości w spółkach Grupy Kapitałowej Banku”;
- „Polityki dotyczącej oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej Banku”.

Polityka różnorodności stanowi o tym, że:

- dobór członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku opiera się o obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego, które zostały szczegółowo określone w politykach oceny odpowiedniości¹; dodatkowymi kryteriami wspierającymi różnorodność składu organów są płeć oraz wiek;
- dobór członków organów dokonywany jest z uwzględnieniem zasady równości szans (w tym poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji);
- Rada Nadzorcza/Walne Zgromadzenie Banku zobowiązane są do uwzględniania zasady zróżnicowania przy wyborze kandydatów na członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku;
- zasada zróżnicowania ma zapewnić odpowiedni dobór członków organów w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji, wiedzy i umiejętności, adekwatnych do stanowiska, gwarantujących wydawanie przez członków organów - indywidualnie i łącznie jako organ - niezależnych opinii i decyzji w związku z wykonywanymi obowiązkami. Zróżnicowanie składu organów ma zapewnić możliwość uwzględnienia różnych perspektyw, doświadczeń i wiedzy w procesach decyzyjnych i bieżącego sprawowania funkcji w celu zapewnienia kompleksowego podejścia do wyzwań zarządczych i nadzorczych;
- Rada Nadzorcza /Walne Zgromadzenie Banku, dokonując zmian w składzie organów, w tym wybierając członków organów na nową kadencję, dokonują każdorazowo analizy możliwości uwzględnienia celów różnorodności w aspekcie płci.

Polityki oceny odpowiedniości zawierają również zobowiązanie do monitoringu skuteczności ich stosowania, w tym także w aspekcie realizacji celów różnorodności.

W polityce różnorodności członków organów wyznaczyliśmy cel dotyczący osiągnięcia różnorodności płci we władzach Banku, jak również termin i sposób jego realizacji.

Cel minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć w każdym z organów Banku wyznaczyliśmy na poziomie:

- najbardziej zbliżonym do 33% w danym organie lub
- łącznie dla obu organów na poziomie i w sposób wymagany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa (zgodnie z obowiązującym brzmieniem art. 90gc ust. 2 Ustawy łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej powinna być nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki, a osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej powinny zajmować stanowiska w każdym z organów spółki).

Zgodnie z postanowieniami polityk dotyczących oceny odpowiedniości członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku docelowe osiągnięcie co najmniej minimalnego poziomu różnorodności płci w składzie każdego z organów lub łącznie w obu organach powinno nastąpić przy kolejnej zmianie składu organów, a najpóźniej poczynszy od powołania Zarządu lub Rady na nową wspólną kadencję rozpoczynającą się po 31 grudnia 2025 r., tj. najpóźniej do 30 czerwca 2028 r.

Realizacja celów różnorodności płci we władzach Banku następuje poprzez:

- realizację zasady równości szans w doborze członków organów Banku oraz
- kształtowanie w Banku kultury różnorodności; budowanie świadomości znaczenia różnorodności, w tym różnorodności płci wśród pracowników, członków organów oraz akcjonariuszy oraz podejmowanie działań tworzących różnorodne środowisko pracy uznajemy za postawę w drodze do osiągnięcia różnorodności płci w organizacji.

¹ Kryteria oceny odpowiedniości wynikają z powszechnych przepisów prawa i wydanych w tym zakresie wytycznych europejskich i krajowych organów nadzoru, w tym m.in. z ustawy - Prawo bankowe, Wytycznych EBA/ESMA dotyczących oceny odpowiedniości członków organów oraz Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Bank przyjął również „Politykę różnorodności, równego traktowania i wzajemnego szacunku w Banku i Grupie Kapitałowej”. Polityka jest wyrazem deklaracji i zobowiązania, że równe traktowanie oraz różnorodność jako wartość, ale też jako praktyka, są i będą obecne w kulturze organizacyjnej, podejmowanych inicjatywach oraz przyjmowanych przepisach wewnętrznych, politykach i procesach Banku.

3. Realizacja działań strategicznych i regulacyjnych w praktyce

- 1) Zasadę równości szans w doborze członków organów Zarządu Banku i dążenie do osiągnięcia ustalonego celu różnorodności płci realizowaliśmy poprzez:
 - monitoring poziomu różnorodności płci w organach Banku i informacje nt. wariantów pozwalających na osiągnięcie wyznaczonego celu różnorodności płci przedstawiane cyklicznie Radzie Nadzorczej Banku;
 - prowadzenie postępowań kwalifikacyjnych na członka Zarządu Banku w formie otwartych konkursów; informacje nt. konkursów publikowane były na stronie internetowej Banku i stronie internetowej Ministerstwa Aktywów Państwowych;
 - wsparcie konkursów przez niezależny podmiot zewnętrzny specjalizujący się w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych kadry zarządczej (executive search); zadaniem podmiotu zewnętrznego było przede wszystkim wsparcie procesu rekrutacji w zakresie wstępnej oceny kompetencji oraz wyszukiwanie i aktywizowanie kandydatów przy uwzględnieniu celu różnorodności płci²;
 - stosowanie w postępowaniach kwalifikacyjnych na stanowisko członka Zarządu Banku obiektywnych wymogów i kryteriów oceny, które zostały określone w politykach oceny odpowiedniości organów; powyższe kryteria obejmują m. in.: kompetencje, umiejętności, doświadczenie i rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz uwzględniają również kryterium różnorodności płci;
 - uwzględnianie różnorodności płci wśród kandydatów na członków organów Banku w ramach kolejnych etapów rekrutacji, tam gdzie było to możliwe ze względu na płeć i kompetencje zgłoszonych kandydatów (nadrzędność wymogu odpowiedniości kompetencyjnej kandydatów);
- 2) Zasadę równości szans w doborze członków Rady Nadzorczej Banku i dążenie do osiągnięcia ustalonego celu różnorodności płci realizowaliśmy poprzez:
 - monitoring poziomu różnorodności płci w organach Banku i informacje nt. wariantów pozwalających na osiągnięcie wyznaczonego celu różnorodności płci przedstawiane akcjonariuszom w ramach materiałów na Walne Zgromadzenie Banku w sytuacji planowanych zmian w składzie Rady Nadzorczej Banku; informacje te miały pomóc akcjonariuszom we wskazywaniu kandydatów do Rady Nadzorczej Banku spełniających kryteria odpowiedniości, jak również zapewniających osiągnięcie odpowiedniego poziomu różnorodności płci we władzach Banku;
 - stosowanie w trakcie wyłaniania kandydatów do Rady Nadzorczej Banku obiektywnych wymogów i kryteriów oceny określonych w politykach oceny odpowiedniości organów; powyższe kryteria obejmują m. in.: kompetencje, umiejętności, doświadczenie i rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz uwzględniają również kryterium różnorodności płci;
- 3) Kształtowanie w organizacji kultury różnorodności realizujemy poprzez:
 - organizację szeregu inicjatyw sprzyjających tworzeniu inkluzywnego miejsca pracy, w tym przede wszystkim promujących kulturę szacunku, różnorodności i równości, wśród których można wyróżnić:
 - warsztaty dotyczących m.in. neuroróżnorodności, współpracy międzypokoleniowej, nieuświadomionych uprzedzeń, przeciwdziałania dyskryminacji oraz empatycznej komunikacji;
 - wydarzenia edukacyjne poświęcone tematyce przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym (przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, stereotypom) oraz tworzenia przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy;

² Wyszukiwanie i aktywizacja kandydatów miała istotne znaczenie szczególnie w sytuacji, gdy otwarty konkurs na stanowisko Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za obszar rynku detalicznego nie doprowadził do wyłonienia kandydata i konieczne było uruchomienie procedur typu executive search.

- działania dotyczące rodziców powracających do pracy po dłuższej nieobecności obejmujących szereg działań ułatwiających ponowną adaptację;
 - promowanie łączenia ról rodzicielskich z rolami zawodowymi, zarówno w przypadku kobiet (matek), jak i mężczyzn (ojców) promowanie partnerstwa w rodzicielstwie. Szczegóły inicjatyw opisywane są corocznie w sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej PKO Banku Polskiego w części poświęconej *informacjom dotyczącym kwestii społecznych*.
- uruchomienie oddolnej pracowniczej inicjatywy dedykowanej wsparciu rozwoju zawodowego kobiet, tj. Bank Kobiet, której celem jest promowanie równości szans w Banku; w ramach inicjatywy:
 - przeprowadziliśmy wewnętrzne badanie wśród pracowników Banku poświęcone równości szans w Banku oraz wzięliśmy udział w badaniu zewnętrznym poświęconym ocenie stopnia dojrzałości pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością i budowania włączających (inkluzywnych) organizacji;
 - odbyły się warsztaty poświęcone wzmacnianiu kompetencji technicznych, analitycznych i liderkich (edukacja i inspiracje);
 - uruchomiony został Program Mentoringowy dla Liderki, który koncentruje się na rozwoju kompetencji przywódczych, skutecznym zarządzaniu zmianą oraz budowaniu postaw opartych na odwadze i elastyczności działania;
 - jesteśmy partnerem Programu GPW Future Bridge, którego głównym elementem jest Międzyuczelniany program edukacyjny dla liderki, przygotowującym kobiety do objęcia ról w radach nadzorczych i zarządach spółek oraz wyposażenie ich w praktyczne umiejętności w obszarach: nadzoru korporacyjnego, finansów, zarządzania strategicznego, ESG i regulacji rynku kapitałowego;
 - dbamy o rozwijanie kompetencji liderkich kobiet, świadome kształtowanie ścieżki rozwoju i kariery oraz tworzenie sieci biznesowych dla osiągania sukcesów w biznesie i w życiu zawodowym poprzez umożliwienie udziału w dedykowanych do tego zewnętrznych programach rozwoju/akademiach liderkich;
- monitoring wskaźników różnorodności płci na wyższych stanowiskach kierowniczych (obejmujący także sposób realizacji celów różnorodności płci w postępowaniach rekrutacyjnych, awansach i działaniach rozwojowych) i planowanie odpowiednich działań korygujących lub weryfikujących stosowanie obiektywnych kryteriów oceny i realizujących cele różnorodności płci.

III. Przyczyny nieosiągnięcia równowagi płci w organach Banku oraz opis środków, które Bank podjął oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć cel, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 Ustawy

Według stanu na 30 czerwca 2026 r. równowaga płci w organach Banku kształtuje się na poziomie 25%, przy zapewnieniu przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym organie. Oznacza to, że Bank: (i) nie osiągnął celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy; (ii) osiągnął cel, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 2 Ustawy.

1. Przyczyny nieosiągnięcia równowagi płci w organach Banku:

Wśród przyczyn nieosiągnięcia wskaźnika równowagi płci w organach Banku, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy, wyróżnić można poniższe aspekty.

1) Nadrzędność wymogu odpowiedniości kompetencyjnej w zakresie kształtowania składów organów Banku

Bank podlega pod szczególne wymogi dotyczące zasad kształtowania składów jego organów określone przede wszystkim w ustawie – Prawo bankowe, wytycznych europejskiego i krajowego organu nadzoru, statucie Banku, a także ustawie o zasadach zarządzania mieniem państwowym (w zakresie dotyczącym wymogów kwalifikacyjnych dla kandydatów na członków rady nadzorczej Banku zgłaszanych przez akcjonariusza uprawnionego do wykonywania praw z akcji należących do Skarbu Państwa).

W związku z powyższym kształtowanie składów organów Banku dokonywane jest w sposób umożliwiający wybór osób:

- reprezentujących wysokie kompetencje, umiejętności i doświadczenie adekwatne do powierzanego stanowiska;
- gwarantujący wydawanie przez członków Zarządu lub Rady Nadzorczej - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i decyzji w związku z wykonywanymi obowiązkami;
- dających rękojmię należytego wykonywania obowiązków poprzez odznaczanie się uczciwością, etycznością i niezależnością osądu oraz zdolnością poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków;

zapewniając tym samym ostrożne i stabilne prowadzenie spraw Banku.

Kryterium różnorodności płci pozostaje zatem kryterium istotnym, lecz mającym charakter dodatkowy w doborze członków organów Banku.

2) Niski odsetek kobiet uczestniczących w postępowaniach kwalifikacyjnych na członków Zarządu Banku

Udział kobiet w postępowaniach kwalifikacyjnych na członków Zarządu Banku bieżącej kadencji prowadzonych od lutego 2024 r. kształtował się na stosunkowo niskim poziomie, tj.: około 10%. W niektórych obszarach działania Banku, do udziału w konkursach nie zgłosiły się żadne kandydatki. Mając na uwadze powyższe, obiektywne kryteria oceny odpowiedniości ostatecznie wpłynęły na wyłonienie składu Zarządu Banku w sposób uniemożliwiający realizację wyższego wskaźnika różnorodności płci w tym organie.

3) Niewielka liczba kandydatów do Rady Nadzorczej Banku

Kandydaci do Rady Nadzorczej Banku zgłaszani są przez akcjonariuszy. W bieżącej kadencji Rady Nadzorczej Banku, osiągnięto poziom różnorodności płci w tym organie na poziomie przekraczającym 33%, niemniej jednak, łącznie w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku poziom różnorodności płci pozostawał poniżej tego poziomu.

Niewielka liczba kandydatów zgłaszanych do Rady Nadzorczej Banku (nieprzekraczająca liczby wakatów w tym organie) nie pozwalała na wybór kandydatów, gdzie jednym z decydujących czynników byłoby kryterium zrównoważonej reprezentacji płci. Większa liczba kandydatur mogłaby prowadzić do osiągnięcia jeszcze większego niż obecny poziom różnorodności płci w Radzie Nadzorczej, a tym samym wpłynąć również na osiągnięcie wyższego stopnia równowagi płci w ujęciu łącznym dla obu organów.

4) Potrzeba zapewnienia stabilności zarządzania Banku

Mając na uwadze potrzebę zapewnienia stabilności zarządzania Bankiem, zmiany w składzie organów Banku w trakcie trwania kadencji dokonywane są tylko w sytuacji, gdy jest to konieczne. Potrzeba zapewnienia różnorodności płci w organach Banku jest kryterium istotnym niemniej jednak nie może negatywnie wpływać na utrzymanie ciągłości działania oraz bezpieczeństwo funkcjonowania Banku. Mając na uwadze powyższe, brak spełnienia obowiązków w zakresie równowagi płci w organach nie stanowi samoistnej podstawy do dokonania zmian w składach organów Banku.

2. Opis środków, które Bank podjął oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć cel, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 Ustawy

1) Zamierzamy kontynuować działania dotyczące:

- informowania organów odpowiedzialnych za wybór członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku o regulacjach i wymogach w zakresie różnorodności płci w organach Banku, aktualnych wskaźnikach oraz o przyjętych w Banku celach różnorodności płci, terminach i sposobach ich osiągnięcia; powyższe będzie miało szczególne znaczenie w związku z upływem bieżących kadencji Zarządu i Rady Nadzorczej Banku z końcem 2027 r.;
- realizacji zasady równości szans w doborze członków organów Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku zgodnie z politykami oceny odpowiedniości oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz z uwzględnieniem nowych obowiązków wprowadzonych w rozdziale 4aa Ustawy („Równowaga płci w organach spółki”), w tym priorytet wyboru osób należących do niedoreprezentowanej płci w przypadku porównywalnych kompetencji;

- kształtowania w Banku kultury różnorodności poprzez budowanie świadomości znaczenia różnorodności, w tym różnorodności płci wśród pracowników, członków organów oraz akcjonariuszy oraz podejmowanie działań tworzących różnorodne środowisko pracy;
- podejmowania w ramach inicjatywy Bank Kobiet kolejnych programów rozwojowych mających na celu rozwój kompetencji przywódczych kobiet istotnych z punktu widzenia pełnienia ról zawodowych w organach zarządczych i nadzorczych; działania te mają umożliwić budowę zaplecza kompetencyjnego wzmacniającego udział kobiet w procesach rekrutacyjnych na stanowiska zarządcze i nadzorcze;
- monitoringu wskaźników różnorodności płci (w tym rekrutacja, awanse, działania rozwojowe) i podejmowania odpowiednich działań korygujących lub weryfikujących stosowanie obiektywnych kryteriów oceny i realizujących cele różnorodności płci.

2) Zamierzamy podjąć nowe działania dotyczące:

- wdrożenia programu sukcesji wyższej kadry zarządzającej mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia różnorodności płci na tych stanowiskach; program ten umożliwi tworzenie zaplecza kadrowego dla pracowników z poziomu B-1³;
- działania rozwojowe dla pracowników na stanowiskach B-1 zarządzających wyodrębnionymi pionami, mające na celu rozwój ich kompetencji przywódczych, wspierające udział tych osób w postępowaniach kwalifikacyjnych do organu zarządzającego; ze względu na potrzebę ciągłego rozwoju organizacji, w tym otwartości na nowe perspektywy i pomysły rozwoju, Bank nie tworzy zamkniętych programów sukcesyjnych dla członków Zarządu, lecz skupia się na rozwoju szerokiego zaplecza kompetencyjnego ww. pracowników.

IV. Podsumowanie i wnioski

Według stanu na 30 czerwca 2026 r. równowaga płci w organach Banku kształtowała się na poziomie 25%, przy zapewnieniu przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym organie. Oznacza to, że Bank nie osiągnął zakładanego celu równowagi płci, o którym mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy, tj. łączna liczba stanowisk w organach Banku zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej (5 stanowisk) była mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach Banku (7 stanowisk).

W związku z nieosiągnięciem ww. wskaźnika Bank podejmie opisane w pkt III.2 działania w celu zapewnienia równowagi płci w organach.

Zakładamy, że:

- wzrost świadomości znaczenia różnorodności, w tym różnorodności płci w organizacji i wśród akcjonariuszy;
 - promowanie przez Bank działań wspierających rozwój zawodowy kobiet;
 - rozwój rynku pracy, w tym coraz większe doświadczenie praktyczne kobiet w podejmowaniu kierowniczych i zarządczych ról zawodowych;
- istotnie przyczyni się do zwiększenia udziału kobiet przygotowanych do pełnienia funkcji w zarządach i nadzorczych wśród kandydatów na członków organów Banku, a tym samym osiągnięcia poziomu różnorodności płci w organach Banku na oczekiwanym poziomie.

³ Stanowiska podlegające bezpośredniemu nadzorowi członków Zarządu Banku.