

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W SKŁADZIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ PKO BANKU POLSKIEGO S.A.

WDROŻONA POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Polityka różnorodności członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku 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 Rady Nadzorczej i członków Rady Nadzorczej Banku.

Wprowadzone w Banku przepisy określają kierunki doboru, wyznaczania i planowania sukcesji, w tym zaplecza kadrowego oraz oceny odpowiedniości członków Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku. Osoby te są oceniane pod względem kompetencji, wiedzy i umiejętności, doświadczenia adekwatnego do stanowiska, a także reputacji, rozumianej jako wystarczająco nieposzlakowana opinia, uczciwość i etyka działania. Na podstawie wprowadzonych przepisów Walne Zgromadzenie podejmuje decyzje w zakresie doboru i oceny odpowiedniości kandydatów i członków Rady Nadzorczej Banku, Rada Nadzorcza Banku podejmuje decyzje w zakresie doboru i oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, natomiast członkowie Zarządu Banku podejmują decyzje w zakresie doboru i oceny odpowiedniości MRT (Material Risk Takers). Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność stosowanej polityki, a w stosownych przypadkach, dokonuje zmian z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

W 2021 roku dostosowano treści wyżej wymienionych polityk do zmian wynikających z wydanych nowych Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW (2021) w zakresie dotyczącym dodania dodatkowych kryteriów wspierających różnorodność w składzie Zarządu Banku i Rady Nadzorczej tj. wiek i płeć, a także wskazania oczekiwanego, minimalnego progu udziału w składzie tych organów mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.

ZAŁOŻENIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

- Polityki oceny odpowiedniości kandydatów i członków Zarządu Banku oraz kandydatów i członków Rady Nadzorczej Banku zawierają zobowiązanie Banku/Walnego Zgromadzenia do uwzględniania zasad zróżnicowania przy wyborze kandydatów na członków wyżej wymienionych organów.
- Zasada zróżnicowania doboru członków Rady Nadzorczej Banku i Zarządu Banku opiera się o obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Dodatkowymi kryteriami wspierającymi różnorodność składu organów jest wiek oraz płeć.
- Polityki zawierają zobowiązanie do monitoringu skuteczności ich stosowania, w tym także w aspekcie celów różnorodności.
- Polityka oceny odpowiedniości zawiera zobowiązanie dla podmiotów zależnych Banku do wprowadzenia regulacji dotyczących zasad odpowiedniości – regulacje są sukcesywnie wdrażane w podmiotach Grupy Kapitałowej Banku.

STRUKTURA SKŁADU ORGANÓW ZARZĄDCZEGO I NADZORCZEGO ORAZ MRT (MATERIAL RISK TAKERS)

Różnorodność według płci, wieku i doświadczenia - statystyka według stanu na 31 grudnia 2021 roku [GRI 405-1]

Płeć	Kobiety	Mężczyźni
Rada Nadzorcza	1	10
Zarząd	1	7
*MRT (Material Risk Takers)	16	55

Wiek	30-41 lat	41-51 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
Rada Nadzorcza	2	4	1	4
Zarząd		4	3	1
MRT (Material Risk Takers)	9	42	19	1

Staż w Banku	do 5 lat	5-10 lat	10-15 lat	15-20 lat	powyżej 20 lat
Rada Nadzorcza	9	2	-	-	-
Zarząd	5	3	-	-	-
MRT (Material Risk Takers)	6	-	3	12	50

*zmiana prezentacji: kluczowi menedżerowie zostali zastąpieni MRT

Staż w Banku: dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest to staż na stanowisku w Zarządzie i Radzie Nadzorczej.

CELE DOTYCZĄCE ZRÓŻNICOWANIA SKŁADU ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

- Stosowanie zasady różnorodności ma zapewnić odpowiedni dobór członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku w sposób, który umożliwia dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji, wiedzy i umiejętności adekwatnych do stanowiska oraz gwarantuje wydawanie przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej (indywidualnie i jako organ) najwyższej jakości niezależnych opinii i decyzji w całym zakresie działalności Banku.
- Walne Zgromadzenie oraz Rada Nadzorcza Banku, uwzględniając wynik oceny odpowiedniości, przy doborze członków organów dąży do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci odpowiednio w składzie Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, a co najmniej osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.
- Cele dotyczące zróżnicowania składu Rady Nadzorczej i Zarządu Banku w zakresie płci i wieku są uwzględniane przy doborze członków organów, tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedniość tych organów.