

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W SKŁADZIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ BANKU

WDROŻONA POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Polityka różnorodności członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku jest istotną częścią funkcjonujących w Banku polityk oceny odpowiedzialności:

- Polityki dotyczącej odpowiedzialności członków Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku oraz oceny odpowiedzialności w spółkach Grupy Kapitałowej Banku,
- Polityki dotyczącej oceny odpowiedzialności 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 odpowiedzialności 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 odpowiedzialności kandydatów i członków Rady Nadzorczej Banku, Rada Nadzorcza Banku podejmuje decyzje w zakresie doboru i oceny odpowiedzialności członków Zarządu Banku, natomiast członkowie Zarządu Banku podejmują decyzje w zakresie doboru i oceny odpowiedzialności 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 wyniku corocznego przeglądu Polityki odpowiedzialności Zarządu, Rada Nadzorcza Banku w grudniu 2023 roku, w zakresie postanowień polityki różnorodności przyjęła zmiany dotyczące:

- dookreślenia terminu i sposobu osiągnięcia celów różnorodności w aspekcie płci w Zarządzie poprzez przyjęcie, że docelowe osiągnięcie co najmniej minimalnego poziomu różnorodności płci (tj. 30%) w składzie każdego Zarządu Banku powinno nastąpić począwszy od powołania Zarządu Banku na nową wspólną kadencję po 31.12.2025 roku, a realizacja tego celu nastąpi poprzez stosowanie zasady równości szans w doborze członków Zarządu oraz kształtowania w organizacji kultury różnorodności.

Analogiczne zmiany w polityce różnorodności dotyczącej członków Rady Nadzorczej Banku planowane są w 2024 roku.

ZAŁOŻENIA POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

- Polityki oceny odpowiedzialności 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.
- Rada Nadzorcza Banku, dokonując zmian w składzie Zarządu Banku, w tym wyboru członków Zarządu na nową kadencję, dokonuje każdorazowo analizy możliwości uwzględnienia celów różnorodności w aspekcie płci.
- Polityki zawierają zobowiązanie do monitoringu skuteczności ich stosowania, w tym także w aspekcie celów różnorodności.
- Polityka oceny odpowiedzialności zawiera zobowiązanie dla podmiotów zależnych Banku do wprowadzenia regulacji dotyczących zasad odpowiedzialności – odpowiednie regulacje obowiązują w podmiotach Grupy Kapitałowej Banku.

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

Tabela - Różnorodność według płci, wieku i doświadczenia - statystyka według stanu na 31 grudnia 2023 roku [GRI 405-1]

Płeć	Kobiety	Mężczyźni
Rada Nadzorcza	1	9
Zarząd	-	8
MRT (Material Risk Takers)	17	58

Wiek	30-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	> 60 lat
Rada Nadzorcza	1	2	3	4
Zarząd	-	5	3	-
MRT (Material Risk Takers)	6	44	24	1

Staż w Banku	do 5 lat	5-10 lat	10-15 lat	15-20 lat	> 20 lat
Rada Nadzorcza	7	3	-	-	-
Zarząd	6	1	1	-	-
MRT (Material Risk Takers)	22	18	12	9	14

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 umożliwi 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 do osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.
- Docelowe osiągnięcie co najmniej minimalnego poziomu różnorodności płci w składzie każdego Zarządu Banku powinno nastąpić począwszy od powołania Zarządu Banku na nową wspólną kadencję po 31.12.2025 roku.
- 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 wpłynię to negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedniość tych organów.