

Raport nr 3/2026 dotyczący incydentalnego naruszenia Dobrych Praktyk

Na podstawie par. 29 ust. 3a Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. PKO Bank Polski S.A. przekazuje informację dotyczącą incydentalnego naruszenia Dobrych Praktyk 2021

Zasada, która została naruszona:

ZARZĄD I RADA NADZORCZA

2.2. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.

Zasada została naruszona incydentalnie.

Komentarz spółki dotyczący incydentalnego naruszenia powyższej zasady:

W dniu 10 czerwca 2026 r. Rada Nadzorcza Banku, powołała w skład Zarządu Banku na bieżącą, wspólną, trzyletnią kadencję tego organu rozpoczynając się 26 marca 2024 r. dwóch nowych członków. Na skutek tego powołania (z datą przyszłą) osiągnięto docelowy skład tego organu Banku. W skład Zarządu Banku powołanych jest dziewięć osób, w tym jedna kobieta, co stanowi 11,1% składu Zarządu. W wyniku dokonanego wyboru nie osiągnięto docelowego minimalnego wskaźnika udziału kobiet w Zarządzie Banku ani łącznie w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Banku (tj. nie osiągnięto poziomu najbardziej zbliżonego do 33%).

Wybór członków Zarządu Banku został poprzedzony postępowaniem kwalifikacyjnym, w wyniku którego, na podstawie obiektywnych kryteriów oceny, wyłoniono kandydatów, którzy w najpełniejszym stopniu odpowiadali określonemu przez Radę Nadzorczą profilowi kompetencji. Postępowanie kwalifikacyjne prowadzone było ze szczególnym zwróceniem uwagi na różnorodność składu organu, w tym różnorodność w aspekcie płci. Poniżej szczegółowe informacje nt. stosowanych w Banku zasad wyboru członków Zarządu Banku.

Wybór członków Zarządu Banku dokonywany jest z uwzględnieniem zasady odpowiedniości i zróżnicowania składu organów tj. w sposób umożliwiający wybór osób reprezentujących wysokie kompetencje, umiejętności i doświadczenie adekwatne do powierzanego stanowiska oraz gwarantujący wydawanie przez członków Zarządu lub Rady Nadzorczej - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i decyzji w całym zakresie działalności Banku zapewniając ostrożne i stabilne prowadzenie spraw Banku.

Odpowiedniość oznacza również rękojmię należytego wykonywania obowiązków w aspekcie odznaczania się przez członków organu uczciwością, etycznością i niezależnością osądu oraz zdolnością poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków. Przy wyborze członków organów uwzględnia się również dodatkowe kryteria wspierające różnorodność składu organu tj. jest płeć oraz wiek.

Mając na uwadze nadrzędność wymogu odpowiedniości członków organów, cele dotyczące zróżnicowania składu organów w aspekcie płci są uwzględniane przy doborze tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynęły to negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedność organu.

Rada Nadzorcza Banku, uwzględniając wynik oceny odpowiedniości, dokonując doboru członków Zarządu Banku, każdorazowo dąży do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w organach Banku, a co najmniej osiągnięcia minimalnego poziomu różnorodności płci tj. poziomu najbardziej zbliżonego do 33% (dla każdego organu) lub łącznie dla obu organów na poziomie i w sposób wymagany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

Zgodnie z polityką odpowiedniości dotyczącą Zarządu Banku, docelowe osiągnięcie co najmniej minimalnego poziomu różnorodności płci w składzie każdego Zarządu Banku lub łącznie w Radzie Nadzorczej Banku i Zarządzie Banku powinno nastąpić w terminie zgodnym z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a najpóźniej począwszy od powołania Zarządu Banku na nową wspólną kadencję po 31 grudnia 2025 r.

Realizacja minimalnego poziomu różnorodności w aspekcie płci nastąpi poprzez stosowanie zasady równości szans w doborze członków Zarządu Banku, kształtowanie w organizacji kultury różnorodności oraz

analizę możliwości uwzględnienia celów różnorodności w aspekcie płci przy każdej zmianie składu Zarządu Banku.

Od momentu wejścia w życie DPSN 2021 tj. od 1 lipca 2021 roku do dzisiaj trzykrotnie naruszono incydentalnie zasadę 2.2., o czym Bank informował w raporcie nr 3/2024, nr 4/2024 i 5/2024.