Polityka równowagi płci w BNP Paribas Bank Polska S.A.

Spis treści

§ 1. CEL I ZAKRES POLITYKI, DEFINICJE 3
§ 2. ZASADY DOBORU OSÓB NA STANOWISKA W ORGANACH SPÓŁKI 3
§ 3. ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATA NA STANOWISKO W ORGANACH SPÓŁKI 4
§ 4. PROGRAMY ROZWOJU KARIERY 4
§ 5. STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI 4
§ 6. SPRAWOZDAWCZOŚĆ W ZAKRESIE ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI 5
§ 7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE 5

§ 1. CEL I ZAKRES POLITYKI, DEFINICJE

1. Z uwagi na:
   a) Uchwalenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz. U. UE. L. z 2022 r. Nr 315, str. 44) (dalej zwana „Dyrektywą"),
   b) wejście w życie Ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2026 r. poz. 1034), implementującej postanowienia wyżej wskazanej dyrektywy;
   c) fakt, iż BNP Paribas Bank Polska S.A. jest spółką objętą obowiązkiem wdrożenia postanowień Ustawy,

   uchwala się Politykę równowagi płci w BNP Paribas Bank Polska S.A.
2. Ilekroć niniejsza Polityka posługuje się poniższymi pojęciami lub wyrażeniami, należy przez to rozumieć:
   1) **Bank** – BNP Paribas Bank Polska S.A. z siedzibą w Warszawie;
   2) **Organy spółki** – Zarząd Banku oraz Radę Nadzorczą Banku;
   3) **Płeć niedostatecznie reprezentowana** - płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach spółki;
   4) **Polityka** – niniejsza Polityka równowagi płci w BNP Paribas Bank Polska S.A. Ustawy;
   5) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
   6) **Sprawozdanie** – sprawozdanie Zarządu dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zgodnie z art. 90gi. 1 Ustawy.
   7) **Ustawa** – ustawa dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm.);
   8) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy Banku;
   9) **Zarząd** – zarząd Banku.
3. Celem Polityki jest zapewnienie równowagi płci w Organach spółki poprzez realizację wymagań Ustawy w zakresie udziału w składzie tych organów Płci niedostatecznie reprezentowanej, wskazanie wytycznych w zakresie wyboru kandydatów do tych Organów spółki zgodnie z celami Ustawy, a także przedstawienie ogólnych założeń strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz wsparcia rozwoju kariery pracowników Banku w oparciu o zasadę równości.
4. Polityka reguluje ponadto obowiązki sprawozdawcze w zakresie zapewnienia równowagi płci w Organach spółki.
5. Polityka stanowi element ładu korporacyjnego Banku i jest stosowana wraz innymi regulacjami wewnętrznymi Banku, powołanymi w dalszej treści dokumentu.

§ 2. ZASADY DOBORU OSÓB NA STANOWISKA W ORGANACH SPÓŁKI

1. W procesie naboru osób na stanowiska w Organach spółki Bank realizuje zasadę różnorodności, biorąc pod uwagę kryterium płci, w celu zagwarantowania równego dostępu kobiet i mężczyzn do pełnienia funkcji w tych Organach oraz procentowego zwiększenia w nich ilości przedstawicieli Płci niedostatecznie reprezentowanej.
2. Bank realizuje wyżej wskazane zasady poprzez zapewnienie, iż łączna liczba stanowisk w Organach spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach spółki oraz iż osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów spółki
3. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie spółki stosuje się obiektywne, w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów, wymogi ustawowe i statutowe, indywidualną ocenę odpowiedniości oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria określa się przed rozpoczęciem procesu doboru.
4. W zakresie szczegółowych zasad i kryteriów doboru osób na stanowiska w Organach spółki zastosowanie znajdują następujące regulacje wewnętrzne Banku:
   a) Polityka Oceny odpowiedniości członków Zarządu i pracowników pełniących kluczowe funkcje w BNP Paribas Bank Polska S.A.,
   b) Polityka Oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.,
   c) Polityka powoływania i odwoływania członków Zarządu BNP Paribas Bank Polska S.A.,
   d) Polityka powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.

§ 3. ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATA NA STANOWISKO W ORGANACH SPÓŁKI

1. Członków Organów spółki wybiera się w drodze procesu rekrutacyjnego szczegółowo opisanego w regulacjach wewnętrznych Banku, w tym wskazanych w § 2 ust. 4 powyżej, spośród osób, które zgłosiły swoją kandydaturę (Zarząd) bądź spośród kandydatów zgłoszonych przez akcjonariuszy (Rada Nadzorcza) uwzględniając konieczność zachowania równowagi płci.
2. Wybór kandydatów na członków Organów spółki każdorazowo poprzedzony jest oceną porównawczą kwalifikacji i oceną odpowiedniości każdego z nich. Rekomendacja przedstawianego kandydata na członka Organu spółki, poza wymaganiami określonymi w powołanych wcześniej przepisach wewnętrznych, powinna określać wpływ na równowagę płci w danym Organie spółki oraz uzasadnienie.
3. O wyborze kandydata powinny w pierwszej kolejności decydować jego kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organie spółki dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi kwalifikacje równorzędne, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że, w wyjątkowych przypadkach, za wyborem kandydata należącego do płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego, uwzględniających szczególną sytuację kandydata.
4. Na żądanie kandydata na stanowisko w Organie spółki, Bank informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci niedostatecznie reprezentowanej, o powodach tego odstąpienia oraz kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.
5. Kandydat, wobec którego Bank w procesie doboru na określone stanowisko w Organie spółki naruszyła wymogi, o których mowa w ust. 2 i 3 powyżej, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773) na dzień zakończenia tego procesu, lub prawo do odszkodowania.
6. Zasady opisane w ust. 3 - 5 powyżej nie mają zastosowania w sytuacji, gdy Bank spełnia wymogi Ustawy w zakresie minimalnego procentowego udziału przedstawicieli Płci niedostatecznie reprezentowanej w Organach spółki.

§ 4. PROGRAMY ROZWOJU KARIERY

1. Bank gwarantuje równy dostęp do programów rozwoju kariery swoim pracownikom bez względu na płeć, zapewniając równe traktowanie i zakazując dyskryminacji w relacjach pracowniczych w ramach realizacji planów rozwoju kariery oraz uczestniczenia w procesach rozwojowych, w tym szkoleniach i coachingu, a także oferując wsparcie w zakresie rozwoju edukacyjnego pracowników.
2. Zasady prowadzenia i funkcjonowania programów rozwoju kariery pracowników Banku określa szczegółowo regulacja Zasady szkoleń i rozwoju pracowników BNP Paribas Bank Polska S.A., która opisuje cel i tryb planowania oraz realizacji działań rozwojowych podnoszących kompetencje pracowników, a także tworzenia Indywidualnych Planów Rozwoju w BNP Paribas Bank Polska S.A.

§ 5. STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

1. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi wdrożona w Banku zakłada równy, niedyskryminacyjny oraz przejrzysty dostęp kobiet i mężczyzn do rekrutacji, rozwoju, awansu, wynagrodzenia i sukcesji.
2. Strategię zarządzania zasobami ludzkimi określa szczegółowo:
   a) Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi w BNP Paribas Bank Polska S.A. - poprzez zapewnienie sprawiedliwości i przejrzystości zasad zarządzania zasobami ludzkimi w Banku oraz wdrożenie w pełni obiektywnych, w tym opartych na najlepszych praktykach rynkowych oraz przejrzystych dla pracowników narzędzi oraz procesów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi; a także
   b) Polityka zarządzania różnorodnością w BNP Paribas Bank Polska S.A. - poprzez zapewnienie równości zawodowej kobiet i mężczyzn bez względu na płeć; wielokulturowość, różnorodność pochodzenia; niepełnosprawność; wiek i międzypokoleniowość, orientację seksualną i tożsamość płciową.

3. W ramach strategii zarządzania zasobami ludzkimi Bank organizuje dla wszystkich pracowników szkolenia z zakresu różnorodności, równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz whistleblowingu. Bank wprowadził również procedury antymobbingową i antydyskryminacyjną, umożliwiając pracownikom i osobom trzecim anonimowe zgłaszanie zdarzeń niepożądanych, niezgodnych z Politykami Banku lub przepisami prawa - poprzez niezależne kanały komunikacji.
4. Jednostki organizacyjne Banku na bieżąco monitorują realizację Polityk Banku w zakresie różnorodności, równowagi płci i zapobiegania dyskryminacji.

§ 6. SPRAWOZDAWCZOŚĆ W ZAKRESIE ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH SPÓŁKI

1. Zarząd corocznie sporządza Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie to może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, zawiera:
   a) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w Organach spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;
   b) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w Organach spółki w liczbie nie mniejszej niż wskazana w § 2 ust. 2 Polityki.
   c) w przypadku nieosiągnięcia przez Bank celu, o którym mowa w pkt. 2 ust. 4 Polityki - wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Bank podjął oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.
3. Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1 może być powierzone Radzie Nadzorczej.
4. Niezwłocznie po sporządzeniu Sprawozdania, Bank udostępnia je na swojej stronie internetowej.
5. Bank przekazuje Sprawozdanie, za rok poprzedni w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości - w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.
6. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 przekazuje się Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równości.

§ 7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Organy Banku wdrażają szczegółowe rozwiązania organizacyjne mające na celu realizację postanowień Polityki.
2. Bank udostępnia Politykę na swojej stronie internetowej, wraz z informacją o przepisach dot. równowagi płci i sankcjach za ich naruszenie.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.