Projekty uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 18 grudnia 2026 r.

Projekt uchwały do pkt 2 porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 grudnia 2026 r.

UCHWAŁA Nr 1/2026

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna

z dnia 18 grudnia 2026 r.

w sprawie wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie postanawia powołać na Przewodniczącego Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia […]

Projekt uchwały do pkt 4 porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 grudnia 2026 r.

UCHWAŁA Nr 2/2026

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna

z dnia 18 grudnia 2026 r.

w sprawie przyjęcia porządku obrad

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie postanawia przyjąć porządek obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

Projekty uchwał do pkt 5 ppkt 1) porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 grudnia 2026 r.

UCHWAŁA Nr 3/2026

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna

z dnia 18 grudnia 2026 r.

w sprawie powołania członka Rady Nadzorczej Banku na wspólną, obecnie trwającą kadencję Rady Nadzorczej Banku

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, działając na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (dalej: Prawo Bankowe), w związku z treścią art. 22aa Prawa Bankowego oraz treścią „Polityki oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.", a także biorąc pod uwagę wstępną ocenę kwalifikacji oraz rekomendację Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku ocenia, że […] spełnia wymogi określone w art. 22aa Prawa Bankowego, a także ocenia, że po powołaniu […] w skład Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza traktowana jako całość posiadała będzie kolegialnie kwalifikacje do prawidłowego wykonywania swoich funkcji, w związku z czym, działając na podstawie § 9 ust. 2 pkt 7) w związku z § 14 ust. 1 Statutu Banku, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie z dniem […] 2026 r. powołuje […] na członka Rady Nadzorczej Banku na wspólną, obecnie trwającą kadencję Rady Nadzorczej.

§ 2

[*do uwzględnienia w przypadku, gdy kandydat spełnia co najmniej jeden z wymogów stawianych członkom Komitetu ds. Audytu określonych w art. 129 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym]*

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, biorąc pod uwagę wstępną ocenę kwalifikacji oraz rekomendację Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku ocenia, że […] spełnia niżej określone wymogi stawiane członkom Komitetu ds. Audytu określone w art. 129 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (dalej: Ustawa) tj.:

1. posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, o którym mowa w art. 129 ust. 1 Ustawy, *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*
2. spełnia wymóg niezależności, o którym mowa w art. 129 ust. 3 Ustawy, *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*
3. posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży w której działa Bank Handlowy w Warszawie S.A., o których mowa w art. 129 ust. 5 Ustawy. *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*

UCHWAŁA Nr 4/2026

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna

z dnia 18 grudnia 2026 r.

w sprawie powołania członka Rady Nadzorczej Banku na wspólną, obecnie trwającą kadencję Rady Nadzorczej Banku

§ 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, działając na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (dalej: Prawo Bankowe), w związku z treścią art. 22aa Prawa Bankowego oraz treścią „Polityki oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.", a także biorąc pod uwagę wstępną ocenę kwalifikacji oraz rekomendację Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku ocenia, że […] spełnia wymogi określone w art. 22aa Prawa Bankowego, a także ocenia, że po powołaniu […] w skład Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza traktowana jako całość posiadała będzie kolegialnie kwalifikacje do prawidłowego wykonywania swoich funkcji, w związku z czym, działając na podstawie § 9 ust. 2 pkt 7) w związku z § 14 ust. 1 Statutu Banku, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie z dniem […] 2026 r. powołuje […] na członka Rady Nadzorczej Banku na wspólną, obecnie trwającą kadencję Rady Nadzorczej.

§ 2

[*do uwzględnienia w przypadku, gdy kandydat spełnia co najmniej jeden z wymogów stawianych członkom Komitetu ds. Audytu określonych w art. 129 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym]*

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, biorąc pod uwagę wstępną ocenę kwalifikacji oraz rekomendację Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku ocenia, że […] spełnia niżej określone wymogi stawiane członkom Komitetu ds. Audytu określone w art. 129 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (dalej: Ustawa) tj.:

1. posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, o którym mowa w art. 129 ust. 1 Ustawy, *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*
2. spełnia wymóg niezależności, o którym mowa w art. 129 ust. 3 Ustawy, *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*
3. posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży w której działa Bank Handlowy w Warszawie S.A., o których mowa w art. 129 ust. 5 Ustawy. *[do uwzględnienia wyłącznie w przypadku, gdy kandydat spełnia wskazaną przesłankę]*

Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 2) porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 grudnia 2026 r.

UCHWAŁA Nr 5/2026

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna

z dnia 18 grudnia 2026 r.

w sprawie przyjęcia „Polityki równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

§ 1

Na podstawie art. 90gd ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Banku przyjmuje „Politykę równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A.” zgodnie z treścią określoną w załączniku do niniejszej Uchwały.

§ 2

„Polityka równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A.” wchodzi w życie z dniem podjęcia niniejszej Uchwały.

Załącznik do Uchwały Nr 5/2026
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie S.A.
z dnia 18 grudnia 2026 r.

POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH BANKU HANDLOWEGO W WARSZAWIE S.A.

I. Zakres Polityki

1. Niniejsza Polityka równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A. stanowi politykę, o której mowa w Rozdziale 4aa Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Polityka określa w szczególności zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Banku mające na celu zapewnienie równowagi płci w Organach Banku, zasady wskazywania kandydatów do Organów Banku, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn, strategię zarządzania zasobami ludzkimi.
3. W przypadku zapewnienia przez Bank właściwej reprezentacji płci w Organach Banku zgodnie z ust. 8, Bank stosuje Politykę w zakresie wynikającym z Ustawy, o której mowa w ust.1.

II. Definicje

4. W niniejszej Polityce równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A. obowiązują następujące definicje:
   1) **Bank** - Bank Handlowy w Warszawie Spółka Akcyjna;

2) **Organy Banku** - Zarząd oraz Rada Nadzorcza Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
3) **Polityka** - niniejsza Polityka równowagi płci w organach Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
4) **Ustawa** - Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

III. Tryb przyjęcia i udostępnienia Polityki

5. Niniejsza Polityka podlega przyjęciu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonywane są zmiany do Polityki.
6. Bank udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę oraz informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz sankcjach, o których mowa w art. 96e Ustawy.

IV. Zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organach Banku mające na celu zapewnienie równowagi płci

7. Bank jest zobowiązany do zapewnienia równowagi płci w Organach Banku. Za niedostatecznie reprezentowaną płeć w Organach Banku należy rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w Organach Banku.
8. Obowiązek, o którym mowa w ust. 7 powyżej uznaje się za spełniony, jeżeli:
   1) łączna liczba stanowisk w Organach Banku zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w Organach Banku oraz
   2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z Organów Banku.
9. W procesie rekrutacji:
   1) na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w Organie Banku stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci w Organach Banku,
   2) kandydatów na stanowiska w Organach Banku wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich,
   3) w przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko w Organach Banku dokonuje się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej

przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego,

4) na żądanie kandydata na stanowisko w Organie Banku, Bank informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

10. Stosowane przez Bank kryteria doboru osoby na określone stanowisko w Organie Banku obejmują w szczególności:
    1) elementy niezbędne do dokonania oceny indywidualnej w odniesieniu do każdego z Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza w stosunku do kandydatów na członków Zarządu Banku oraz odpowiednio Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w stosunku do kandydatów na członków Rady Nadzorczej Banku dokonują odpowiednio oceny indywidualnej w odniesieniu do każdego z Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Indywidualna ocena kwalifikacji kandydatów na Członków Organu Banku obejmuje w szczególności ustalenie, czy:
        a) osoba oceniana posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do funkcji, którą ma pełnić w Banku oraz związanych z tą funkcją obowiązków oraz
        b) czy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z funkcją, którą ma pełnić w Banku. Rękojmia należytego wykonywania obowiązków, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny,
    2) elementy niezbędne do dokonania oceny kolegialnej dotyczącej Zarządu i Rady Nadzorczej jako organu Banku. Rada Nadzorcza w stosunku do Zarządu Banku oraz odpowiednio Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w stosunku do Rady Nadzorczej Banku dokonują odpowiednio oceny kolegialnej dotyczącej Zarządu i Rady Nadzorczej jako organu Banku.
11. Przy ocenie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, o której mowa w ust. 10 pkt 1 lit. a) uwzględnia się informacje dotyczące wykształcenia, zawodu, umiejętności i doświadczenia zawodowego, w tym dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, ukończonych szkoleń zawodowych, miejsca i stanowiska pracy oraz funkcji pełnionych w organach podmiotów sektora finansowego. Brane jest pod uwagę doświadczenie teoretyczne, jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest odpowiedniość poziomu i profilu wykształcenia do powierzanych funkcji i wykonywanych zadań oraz to, czy ma ono związek z bankowością i usługami finansowymi lub innymi stosownymi obszarami. Należy ocenić doświadczenie praktyczne i zawodowe uzyskane na wcześniejszych stanowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem: stażu pracy, charakteru zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziomu w hierarchii, charakteru i stopnia złożoności organizacji, w której zajmowane było stanowisko, w tym jej struktury

organizacyjnej, zakresu kompetencji i uprawnień w procesie decyzyjnym oraz obowiązków danej osoby, liczby podwładnych czy wiedzy specjalistycznej nabytej na danym stanowisku na temat działalności bankowej oraz zrozumienia ryzyka w tejże. Ponadto, przy ocenie doświadczenia szczególną uwagę należy zwrócić na doświadczenie teoretyczne i praktyczne zdobyte w szczególności w następujących obszarach działania Banku: wymogi prawne i ramy regulacyjne, planowanie strategiczne, zrozumienie strategii biznesowej, zarządzanie ryzykiem, księgowość i audyt, ocena skuteczności przyjętych rozwiązań dotyczących organizacji banku, ładu wewnętrznego w tym ustanowienie skutecznego systemu zarządzania, nadzoru i mechanizmów kontrolnych oraz interpretacja informacji finansowych, identyfikacja najważniejszych zagadnień w oparciu o te informacje oraz wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontrolnych i środków. Bierze się pod uwagę również rolę i obowiązki przypisane do stanowiska, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności.

12. Przy ocenie kolegialnej dotyczącej Zarządu i Rady Nadzorczej jako organu Banku, o której mowa w ust. 10 pkt 2), uwzględnia się niezbędną wiedzę, umiejętności i doświadczenia Organów Banku jako całości, koniecznych odpowiednio do zarządzania Bankiem lub sprawowania nadzoru nad nim, w celu zapewnienia, że Organy Banku posiadają odpowiednio szeroki zakres wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby rozumieć działalność Banku, w tym główne rodzaje ryzyka w jego działalności. Ponadto, przy doborze uwzględniana jest różnorodność w składzie Organów Banku. Strategia różnorodności Banku zakłada promowanie doboru i planowania sukcesji na stanowiskach członków Organów Banku z uwzględnieniem zasady różnorodności, tj. z zapewnieniem w tych procesach równych szans kobietom i mężczyznom, bez względu na ich wiek, posiadającym zróżnicowaną indywidualną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które jednocześnie są adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych obowiązków i które się wzajemnie dopełniają w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolektywnego zarządzania Bankiem jak i pełnienia funkcji nadzorczych.

V. Zasady wskazywania kandydatów do Zarządu Banku

13. Kandydat do Zarządu Banku wyłaniany jest w drodze procesu rekrutacyjnego, z uwzględnieniem planu sukcesji. Sporządzenie planu sukcesji dla danego stanowiska nie wyklucza możliwości wyboru i zatrudnienia na tym stanowisku osoby niewskazanej w planie sukcesji.
14. Kandydatów do Zarządu Banku zgłasza Komitetowi Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku Prezes Zarządu lub członek Rady Nadzorczej. W przypadku zgłoszenia kandydata do Zarządu Banku przez członka Rady Nadzorczej Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku powinien uzyskać opinię Prezesa Zarządu o zgłoszonym kandydacie oraz co do wysokości jego wynagrodzenia, co stanowi element procesu oceny.

15. Rekomendowanie kandydatów do Zarządu Banku wyłonionych spośród wystarczająco szerokiej grupy potencjalnych kandydatów, z uwzględnieniem niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia Zarządu jako całości, koniecznych do zarządzania Bankiem, oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu Banku należy do zadań Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku.
16. Rada Nadzorcza z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń powołuje i odwołuje członków Zarządu Banku oraz ustala warunki umów regulujących stosunek pracy lub inny stosunek prawny, łączący ich z Bankiem.

VI. Zasady wskazywania kandydatów do Rady Nadzorczej Banku

17. Członkowie Rady Nadzorczej Banku wybierani są spośród listy kandydatów przedstawianych przez akcjonariuszy reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu. Akcjonariusze zgłaszają swych kandydatów na piśmie na ręce Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia lub ustnie do protokołu, przy czym zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku kandydaturę zgłasza się z krótkim uzasadnieniem.
18. Zgłoszeni kandydaci wpisani zostają na listę po złożeniu, do protokołu, oświadczenia ustnie lub na piśmie, że zgadzają się na kandydowanie na członka Rady Nadzorczej Banku.
19. Zgłaszając kandydatów na członków Rady Nadzorczej akcjonariusze przedkładają dokumenty niezbędne do dokonania oceny spełniania przez kandydatów wymogów wynikających z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
20. Z zastrzeżeniem ust. 17, Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej uczestniczą w procesie wyboru kandydatów na członków Rady Nadzorczej wskazując kandydatów na członków Rady Nadzorczej również w przypadku wystąpienia wakatu w celu jak najszybszego uzupełnienia składu Rady Nadzorczej.
21. Wstępnej oceny indywidualnej kandydata na członka Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej dotyczącej Rady Nadzorczej jako organu Banku dokonuje Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku oraz kolejno odpowiada za przygotowanie rekomendacji co do wyboru kandydata.

VII. Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn

22. Bank umożliwia pracownikom rozwój kariery zawodowej, organizuje i prowadzi działalność szkoleniową dla pracowników we wszystkich obszarach działalności oraz dąży do zapewniania równych szans pracownikom w dostępie do inicjatyw rozwojowych i szkoleń.
23. Szczegółowe zasady dotyczące udziału pracowników Banku we wszystkich formach rozwoju, w tym szkoleniach organizowanych z inicjatywy pracownika lub pracodawcy, zasady

udzielania przez Bank zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników i pokrywania kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji określa się w procedurach wewnętrznych Banku regulujących zasady podnoszenia kwalifikacji, przeglądu talentów, planowania sukcesji.

24. Bank w szczególności dąży do zrównoważonej reprezentacji płci przy doborze kandydatów na stanowiska kierownicze i zapewnia równy dostęp do inicjatyw rozwojowych i szkoleń, w tym w zakresie zarządzania.
25. Bank zapewnia członkom Organów Banku możliwość podnoszenia kwalifikacji i aktualizacji wiedzy w szczególności w formie szkoleń ogólnych oraz szkoleń dostosowanych do indywidualnych potrzeb członków Rady Nadzorczej lub Zarządu. Głównym celem przeprowadzanych szkoleń jest uzupełnianie/aktualizacja wiedzy i kompetencji niezbędnych do sprawowania funkcji, w tym funkcji członków w komitetach Rady Nadzorczej oraz ograniczenie ryzyka wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie Rady Nadzorczej lub Zarządu.

VIII. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi

26. Bank dąży do zatrudnienia najwyżej wykwalifikowanej kadry we wszystkich obszarach swej działalności.
27. Bank zmierza do zapewnienia kadrze właściwych warunków pracy i rozwoju zawodowego. W zamian, Bank oczekuje zaangażowania, inicjatywy i najwyższej jakości w realizacji nałożonych zadań. Realizując powyższą strategię Bank umożliwia pracownikom rozwój kariery zawodowej, organizuje i prowadzi działalność szkoleniową dla pracowników we wszystkich obszarach działalności Banku, prowadzi systematyczny przegląd osiągnięć zawodowych pracowników w celu oceny uzyskanych wyników oraz ustalenia przyszłych zadań, a także wskazania kierunków dalszego doskonalenia zawodowego pracowników, zapewnia pracownikom godziwe wynagrodzenie za świadczoną pracę w ścisłym powiązaniu z osiąganymi wynikami.
28. Bank docenia ponadto pozytywny wpływ różnorodności jako elementu zarządzania zasobami ludzkimi, na budowanie jego kultury i wartości. Bank stale podejmuje działania w odniesieniu do wszystkich pracowników, poprzez wdrażanie odpowiednich procedur i praktyk kadrowych zapewniających i promujących środowisko pracy zgodne z zasadą równego traktowania i wolne od jakiejkolwiek dyskryminacji, w którym każdy pracownik ma zapewnione równe szanse i może wykorzystać w pełni swoje możliwości. Strategia ma prowadzić do stałego rozwoju Banku oraz podniesienia jego efektywności i konkurencyjności.
29. Powoływanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów do Rady Nadzorczej jest kluczowe dla skutecznego nadzoru i strategicznego rozwoju organizacji. Proces ten opiera się na zasadzie doboru kandydatów posiadających unikalne kompetencje i doświadczenie, które wzbogacają

kompetencje Rady Nadzorczej jako całości w obszarach kluczowych takich jak finanse, technologia, zarządzanie ryzykiem czy znajomość specyfiki branży. Należy dążyć do stworzenia zdywersyfikowanego składu, który zapewni szerokie spektrum spojrzeń, a także będzie wspierać długoterminową wartość dla akcjonariuszy. Każdy wybór powinien być poprzedzony dogłębną analizą potrzeb Rady Nadzorczej oraz profilu kandydata, gwarantując jego niezależność osądu i zaangażowanie w misję Banku.

IX. Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Banku

30. Zarząd Banku sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Banku oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Banku.
31. Sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności Banku, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości i zawiera elementy wymagane przez Ustawę.
32. Bank udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.
33. W terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy - Bank przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równości.