



Polityka równości płci oraz różnorodności w odniesieniu do pracowników Banku, w tym do Członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna

wrzesień 2020

Rozdział I

Przedmiot Polityki i definicje

- § 1. Niniejsza Polityka określa strategię w zakresie zarządzania różnorodnością pracowników Banku, w tym zróżnicowania w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku, jak również definiuje wytyczne mające na celu zapewnienie pracownikom Banku możliwości zarządzania ich karierą, osiągnięcie sukcesu oraz ocenę wykonywanej przez nich pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć.
- § 2. Przez użyte w niniejszej Polityce określenia należy rozumieć:
- 1) **Bank** - Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna,
 - 2) **Kluczowa Funkcja w Banku** – stanowiska Pracowników Banku uznawane za Kluczowe Funkcje w Banku w rozumieniu Polityki Doboru i Oceny Odpowiedniości,
 - 3) **Polityka** – niniejsza Polityka równości płci oraz różnorodności w odniesieniu do pracowników Banku, w tym do Członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna,
 - 4) **Polityka Doboru i Oceny Odpowiedniości** – Polityka doboru kandydatów do funkcji członka Zarządu oraz kluczowej funkcji oraz oceny odpowiedniości proponowanych i powoływanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna,
 - 5) **Pracownik Banku** – osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, w tym członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku,
 - 6) **Procedura Planów Sukcesji** – procedura, uregulowana w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku, której celem jest zdefiniowanie standardów przygotowania i aktualizowania planów sukcesji w Banku, które mają za zadanie zapewnienie ciągłości zatrudnienia osób, w szczególności zajmujących Kluczowe Funkcje w Banku,
 - 7) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku,
 - 8) **Równość Płci** – stan, w którym pracownicy Banku mają równe możliwości zarządzania karierą, osiągnięcia sukcesu oraz oceny pracy na podstawie indywidualnych osiągnięć, bez względu na płeć,
 - 9) **Różnorodność** – różnice pomiędzy osobami wynikające z np. płci, kierunku wykształcenia, wieku, doświadczenia zawodowego, pochodzenia geograficznego i innych cech,
 - 10) **Zarząd** – Zarząd Banku.

Rozdział II

Strategia Różnorodności

- § 3. Bank traktuje Różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów.
- § 4. Realizując strategię Różnorodności Bank wzmacnia innowacyjność i wszechstronność, wynikającą ze zrównoważonych oraz zobiektywizowanych poglądów kształtujących organizację.
- § 5. Celem strategii Różnorodności Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez pracowników Banku, w tym wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, Zarządzie oraz Kluczowych Funkcji w Banku, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z Różnorodności.
- § 6. W zakresie kryteriów merytorycznych strategia Różnorodności Banku zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Zarządu / Rady Nadzorczej.
- § 7. Strategia Różnorodności Banku obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego, wynikają z kierunku wykształcenia, pochodzenia geograficznego, płci oraz wieku.
- § 8. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej w zakresie płci, Bank będzie dążył do osiągnięcia wskaźnika 10% jako docelowej minimalnej wartości udziału przedstawicieli każdej z obu płci w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej. Bank będzie każdorazowo dążył do osiągnięcia tego wskaźnika w najbliższym możliwym terminie, jednak nie wcześniej niż moment upływu kadencji odpowiednio Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- § 9. Bank będzie dążył do osiągnięcia wartości docelowej udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej, o której mowa w § 8, przy użyciu dostępnych narzędzi – określonych m.in. w § 10 oraz § 14 oraz w zakresie dopuszczalnym przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa – bez uszczerbku dla funkcjonowania i odpowiedzialności Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- § 10. Strategia Różnorodności w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej/ członków Zarządu/ osób pełniących Kluczową Funkcję w Banku jest realizowana w następujących procesach:
- 1) **Doboru**, zgodnie z postanowieniami Polityki Doboru i Oceny Odpowiedności,
 - 2) **Oceny odpowiedzialności**, zgodnie z postanowieniami Polityki Doboru i Oceny Odpowiedności,
 - 3) **Sukcesji**, zgodnie z Procedurą Planów Sukcesji.
- § 11. Dobór kandydatów na członków Zarządu oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku prowadzony jest w oparciu o jednolite standardy pozyskiwania i oceny Kandydatów.

§ 12. 1. Ocena odpowiedniości obejmuje wymogi w zakresie kwalifikacji zawodowych, reputacji oraz innych kryteriów – szczegółowo opisanych w Polityce Doboru i Oceny Odpowiedniości.

2. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Rady Nadzorczej/ członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego nadzorowania Bankiem/ zarządzania Bankiem, co jest weryfikowane w ramach kolektywnej oceny odpowiedniości.

§ 13. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez weryfikację predyspozycji kandydatów na sukcesorów w trakcie procesu przygotowywania planów sukcesji z uwzględnieniem następujących kryteriów: kwalifikacji zawodowych (w tym wykształcenia i doświadczenia zawodowego), reputacji, dodatkowych kryteriów i umiejętności związanych z zarządzaniem, wyników oceny okresowej oraz działań szkoleniowo-rozwojowych.

§ 14. Strategia Różnorodności jest realizowana także za pomocą wytycznych w sprawie Równości Płci, opisanych w § 15.

Rozdział III

Wytyczne w sprawie Równości Płci

§ 15. We wszystkich procesach i decyzjach kadrowych realizowanych/podejmowanych w Banku mają zastosowanie poniższe wytyczne w sprawie Równości Płci:

- 1) dążenie do zapewnienia reprezentacji obu płci w zewnętrznych procesach rekrutacyjnych, przez przygotowywanie list rekomendowanych kandydatów, które zawierają co najmniej jednego kandydata każdej płci;
- 2) dążenie do zapewnienia reprezentacji obu płci w procesach rekrutacji wewnętrznych, przez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów na dane stanowisko, które zawierają co najmniej jednego kandydata każdej płci;
- 3) eliminowanie dyskryminujących kryteriów w zakresie płci podczas przygotowywania ofert pracy oraz zakresów obowiązków;
- 4) poinformowanie partnerów zewnętrznych, działających w obszarach rekrutacji i szkoleń (agencje pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy, agencje pracy, publiczne agencje pracy/urzędy pracy, agencje head-hunterskie) o zakresie i treści wdrożonej Polityki oraz zaangażowaniu Banku w realizację jej celów;
- 5) zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego dla pracowników Banku (szkolenia, coaching, mentoring oraz innych działań rozwojowych w trakcie pracy) bez względu na płeć, uwzględniając obowiązki służbowe, efektywność, potencjał zawodowy zgodnie z potrzebami organizacyjnymi, standardami i kryteriami Banku, określonymi odrębnymi przepisami wewnętrznymi;
- 6) zapewnienie pracownikom Banku równego traktowania w zakresie wynagradzania i świadczeń dodatkowych, bez względu na płeć, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie;
- 7) promowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie możliwości stwarzanych przez odpowiednie regulacje w tym zakresie i dostępnych udogodnień takich jak:

- a) oferowanie elastycznych modeli pracy (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, itp.) w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności: przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz regulacjami wewnętrznymi i przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych;
 - b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności (np. po urlopie rodzicielskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich innych długotrwałych nieobecnościach) przez: unikanie dyskryminacji w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z firmą w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności: przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz regulacjami wewnętrznymi Banku;
- 8) uwzględnienie zagadnień dotyczących równości płci w programach szkoleniowych, w tym między innymi dla kadry kierowniczej, programach adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji.

Rozdział IV **Postanowienia końcowe**

- § 16. Na stronie internetowej Banku, w sekcji Ład Korporacyjny, dostępna jest informacja o stosowanej przez Bank Polityce.
- § 17. Postanowienia określone w Polityce nie naruszają bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.
- § 18. W zakresie nieuregulowanym w Polityce, stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz odrębne regulacje wewnętrzne Banku.