



# **Polityka różnorodności w odniesieniu do członków Zarządu**

Banku Ochrony Środowiska S.A.

## Rozdział 1 Postanowienia ogólne

### § 1

Dla potrzeb niniejszej „Polityki różnorodności w odniesieniu do członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.”, zwanej dalej Polityką, wprowadza się następujące definicje:

- 1) Bank – Bank Ochrony Środowiska S.A., BOŚ S.A.;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A., BOŚ S.A.;
- 3) Zarząd – Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 4) Różnorodność – cechy członków Zarządu Banku, w tym: wiek, płeć, wykształcenie, umiejętności, wiedza oraz doświadczenie zawodowe, zapewniające różnorodność poglądów Członków Zarządu Banku pozwalającą na skuteczną realizację pełnionej funkcji i powierzonych obowiązków.

### § 2

1. Celem Polityki jest :
  - a) promowanie wyboru członków Zarządu Banku przy uwzględnieniu zasady różnorodności;
  - b) wspieranie realizacji celów strategicznych Banku poprzez realizację zasady różnorodności członków Zarządu;
  - c) zapewnienie wyboru do składu Zarządu Banku osób posiadających szeroki zestaw cech i kompetencji, takich jak: zróżnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedza, płeć i wiek.

2. Bank stosuje w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne oraz kryteria służące realizacji zasady różnorodności uwzględniając korzyści stąd płynące.
3. Polityka została opracowana zgodnie z art. 9ce ustawy Prawo bankowe, Uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” oraz Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych i Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje, zwane dalej Wytycznymi.

### § 3

Polityka w odniesieniu do wyboru członków Zarządu Banku jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień:

1. Polityki oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.
2. Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku Ochrony Środowiska S.A. w sprawie powoływania i odwoływania członków Zarządu.

## Rozdział 2

### Zasady Polityki

#### § 4

1. Realizacja przez Bank zasady różnorodności zapewnia:
  - a) wybór osób wchodzących w skład Zarządu Banku przy uwzględnieniu zasady niedyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, orientację psychoseksualną, status rodzinny, styl życia, miejsce zamieszkania;
  - b) szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych w przypadku osób pełniących funkcję członka Zarządu, poprzez zapewnienie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych członków Zarządu Banku jako organu działającego kolegialnie;
  - c) prawidłową ocenę kwalifikacji Zarządu Banku;
  - d) prawidłową ocenę indywidualnych kwalifikacji członków Zarządu Banku;
  - e) wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów wynikających z pełnionych funkcji i realizacji powierzonych zadań i obowiązków;
  - f) utrzymanie niezależności osądu członków Zarządu Banku.
2. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie wyboru członków Zarządu Banku, Rada Nadzorcza będzie miała na uwadze zapewnienie wszechstronności w składzie Zarządu, poprzez wybór do jego składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika w obszarze różnorodności płci na poziomie nie niższym niż 30%, z zastrzeżeniem ust. 5.
3. Z uwagi na prowadzenie działalności przez Bank wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Bank nie uwzględnia okoliczności miejsca pochodzenia członków Zarządu Banku, o której mowa w art. 105 Wytucznych.
4. Polityka różnorodności w odniesieniu do niedostatecznie reprezentowanej w Banku płci zakłada dążenie do zapewnienia uczestnictwa reprezentantów obu płci w procesach wyboru członków Zarządu Banku, z uwzględnieniem przepisów o równym traktowaniu.
5. Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Zarządu, w tym w obszarze różnorodności płciowej, nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym zarządzaniu Bankiem.

## **Rozdział 3**

### **Realizacja Polityki**

#### **§ 5**

1. Polityka podlega dokonywanemu przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji corocznemu przeglądowi, w ramach którego dokonywana jest analiza w kontekście różnorodności w składzie Zarządu, w tym realizacji celów o których mowa w § 4 ust. 1 i 2.
2. Wyniki przeglądu wraz z rekomendacją adekwatnych działań w obszarze różnorodności w składzie Zarządu przedstawiane są Radzie Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza, w corocznym sprawozdaniu z działalności, przedstawia informacje dotyczące składu Zarządu w kontekście jego różnorodności, w tym realizacji celów o których mowa w § 4 ust. 1 i 2.

## **Rozdział 4**

### **Kompetencje**

#### **§ 6**

1. Rada Nadzorcza:
  - a) uchwała Politykę różnorodności w odniesieniu do członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. i zmiany do Polityki;
  - b) powołuje członków Zarządu Banku na zasadach określonych w Statucie Banku, z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki, w szczególności § 3.
2. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji:
  - a) opracowuje projekt Polityki różnorodności w odniesieniu do członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. oraz projekty zmian tej Polityki;
  - b) przekazuje rekomendacje Radzie Nadzorczej w zakresie powołania członków Zarządu Banku z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki, w szczególności § 3;
  - c) dokonuje corocznego przeglądu Polityki, zgodnie z § 5 ust. 1.

## Rozdział 5 Postanowienia końcowe

### § 7

1. Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.
2. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Banku.
3. Polityka jest dostępna na stronie internetowej Banku.