



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOWAGI PŁCI W GRUPIE BANKU MILLENNIUM

Spis Treści

Wprowadzenie

Definicje

- I. Polityka różnorodności i równowagi płci – zasady wskazywania kandydatów oraz proces doboru Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Millennium
- II. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi wspierająca różnorodność i równowagę płci w Grupie Banku Millennium
- III. Wdrożenie i monitorowanie realizacji Polityki
- IV. Postanowienia końcowe

Właściciel dokumentu: Departament Kadr

Wersja 4 zatwierdzona uchwałą:

*Zarządu Banku nr 32/2026 z dnia 18 lutego 2026
Rady Nadzorczej nr 20/2026 z dnia 27 lutego 2026*

WPROWADZENIE

Celem niniejszej Polityki różnorodności i równowagi płci w Grupie Banku Millennium S.A. (dalej: "**Polityka różnorodności**", "**Polityka**") jest zapewnienie równowagi płci w Zarządach oraz Radach Nadzorczych spółek Grupy Banku Millennium S.A., zgodnie z dobrymi praktykami ładu korporacyjnego oraz w związku z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, jak również wsparcie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn niezależnie od płci.

Niniejsza Polityka określa zasady wyboru osób do organów spółek ukierunkowane na realizację jej celów, reguły zgłaszania kandydatów do tych organów, działania wspierające rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn oraz ogólne założenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi.

DEFINICJE

Na potrzeby niniejszej Polityki stosuje się poniższe definicje:

- a. **Dyrektywa** - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków,
- b. **Wytoczne** – Wytoczne w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06)
- c. **Bank Millennium** – Bank Millennium S.A.,
- d. **Grupa Banku Millennium** - Bank Millennium S.A. wraz ze spółkami zależnymi,
- e. **Polityki oceny odpowiedniości** - Polityka doboru i oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Millennium S.A. oraz Polityka doboru i oceny odpowiedniości Członków Zarządu Banku Millennium oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Grupie Banku Millennium S.A.
- f. **Organy spółek** - Zarządy oraz Rady Nadzorcze spółek Grupy Banku Millennium,
- g. **Cel regulacyjny** - cel określony w przepisach implementujących Dyrektywę, związany z dążeniem i podejmowanie działań w kierunku zapewnienia w Organach Banku Millennium równowagi płci w taki sposób, aby: 1) łączna liczba stanowisk w organach zajmowanych przez osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej była zgodna z przepisami prawa oraz 2) osoby należące do Płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w każdym z Organów Banku Millennium,
- h. **Płeć niedostatecznie reprezentowana** - płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach spółek Grupy Banku Millennium.

I. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I RÓWNOWAGI PŁCI - ZASADY WSKAZYWANIA KANDYDATÓW ORAZ PROCESU DOBORU CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ BANKU MILLENNIUM

1. Zgłoszenie kandydatów do Organów Banku Millennium odbywa się w sposób zmierzający do realizacji Celu regulacyjnego, przy zachowaniu obowiązujących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych Banku Millennium. Lista potencjalnych kandydatów musi zawierać zrównoważoną grupę kandydatów obu płci, uwzględniając w miarę możliwości inne aspekty różnorodności, takie jak doświadczenie zawodowe, wiedza teoretyczna, pochodzenie geograficzne, pochodzenie kulturowe i wiek.
2. Uprawnieni do wskazywania kandydatów zapewniają obecność przedstawicieli obu płci wśród kandydatów, o ile jest to możliwe z uwagi na charakter postępowania kwalifikacyjnego lub dostępność kandydatów spełniających wymagania formalne i merytoryczne.
3. Celem procesu doboru i oceny odpowiedniości kandydatów do Organów Banku Millennium jest zapewnienie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności, doświadczenia, rękojmi należytego wykonywania funkcji, a także możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu powierzonym obowiązkom członków Organów Banku Millennium, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeby osiągnięcia równowagi płci.
4. Proces doboru i oceny członków Organów Banku Millennium opiera się na obiektywnej ocenie porównawczej kryteriów wynikających z odrębnych wymogów regulacyjnych.
5. Szczegółowe zasady i kryteria obowiązujące w tym zakresie określone są w Politykach oceny odpowiedniości. Właściwe organy dokonują oceny porównawczej kandydatów na członków Organów Banku Millennium w oparciu o Polityki oceny odpowiedniości w odniesieniu do kandydatów zgłoszonych Komitetowi Personalnemu Rady Nadzorczej.
6. W sytuacji, gdy kandydaci do Organów Banku Millennium posiadają porównywalne kwalifikacje i spełniają w równym stopniu wymagania stanowiska, w razie niespełnienia Celu regulacyjnego, pierwszeństwo przysługuje osobie należącej do Płci niedostatecznie reprezentowanej.
7. Odstępstwo od zasady określonej w pkt 6 jest dopuszczalne, gdy wybór innego kandydata uzasadniają zgodne z prawem i niedyskryminujące kryteria.
8. Na wniosek kandydata określonego w pkt 5 Bank Millennium przekazuje na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego informacje dotyczące oceny kandydata określone w przepisach implementujących Dyrektywę. Rada Nadzorcza określi szczegółowy zakres oraz terminy udostępnienia informacji biorąc pod uwagę wymogi wynikające z odrębnych regulacji, w szczególności wymogi Polityk oceny odpowiedniości oraz przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. .

II. STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI WSPIERAJĄCA RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOWAGĘ PŁCI W GRUPIE BANKU MILLENNIUM

1. Grupa Banku Millennium zapewnia równe traktowanie i zakazuje wszelkiej dyskryminacji w relacjach pracowniczych.
2. Grupa Banku Millennium działa z poszanowaniem godności ludzkiej i respektuje prawo do równego traktowania, niezależnie od: wieku, płci, pochodzenia etnicznego i narodowego, religii, statusu rodzinnego, orientacji seksualnej, stanu zdrowia, sytuacji finansowej, przekonań religijnych i ideologicznych, członkostwa w związkach zawodowych lub innych kryteriów niemających związku z wykonywaną pracą.
3. Proces rekrutacyjny prowadzony jest w sposób przejrzysty i niedyskryminujący w oparciu o odpowiednie procedury wewnętrzne. Decyzje o zatrudnieniu opierają się na określonych kryteriach wyboru i dopasowaniu do wymagań stanowiska. Niedyskryminujące kryteria obowiązują również przy podejmowaniu decyzji dotyczących awansu, wynagrodzeń, szkoleń i ocen pracowniczych.
4. Grupa Banku Millennium zapewnia równy dostęp kobiet i mężczyzn do programów rozwojowych, w tym szkoleń, studiów, coachingu czy projektów liderkich na zasadach określonych w odpowiednich regulacjach wewnętrznych.
5. Grupa Banku Millennium rozwija przywództwo oparte na wartościach, budowaniu zaufania, przełamywaniu stereotypów oraz odpowiedzialnym zarządzaniu zespołami. Zachęca pracowników do wyrażania opinii w wewnętrznych kanałach komunikacji oraz uczestnictwa w badaniach satysfakcji.
6. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach z zakresu etyki, różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji. W organizacji funkcjonuje procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna oraz niezależne kanały zgłaszania nadużyć, również anonimowych.
7. Grupa Banku Millennium działa na rzecz promowania różnorodności i wdrażania zasady równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.
8. Monitorowanie kwestii różnorodności i równości jest prowadzone na bieżąco przez Departament Kadr.

III. WDROŻENIE I MONITOROWANIE REALIZACJI POLITYKI

1. Zarząd opracowuje i wdraża szczegółowe rozwiązania organizacyjne mające na celu realizację postanowień niniejszej Polityki. W zakresie w jakim jest to wymagane zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi lub wymogami powszechnie obowiązujących przepisów Zarząd współpracuje przy tym z Radą Nadzorczą Banku Millennium.
2. W sytuacji niespełnienia Celu regulacyjnego Bank Millennium opracowuje i ujawnia plany dotyczące wspierania różnorodności i równowagi płci w Organach.
3. Spółki Grupy Banku Millennium, inne niż Bank Millennium, podlegające wymogom Wytocznych lub odpowiadającym im wymogom regulacyjnym opracowują plany wspierania różnorodności i równowagi płci obejmujące ocenę różnorodności Organów oraz cele wdrażania zasady różnorodności i równowagi płci. W przypadku spółek niebędących instytucjami istotnymi zgodnie z

- odrębnymi regulacjami, cele wdrażania zasady różnorodności i równowagi płci mogą mieć charakter jakościowy.
4. Plany wspierania różnorodności i równowagi płci w Organach Banku Millennium podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
 5. Zarząd Banku Millennium przygotowuje corocznie sprawozdanie przedstawiające udział przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Banku Millennium oraz opis działań podjętych w celu zapewnienia równowagi płci. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
 6. Sprawozdanie obejmuje w szczególności:
 - a. zestawienie liczby osób pełniących w danym roku funkcje w organach spółki, wraz ze wskazaniem ich płci oraz zajmowanych stanowisk,
 - b. informację o działaniach wdrożonych w celu zapewnienia obecności przedstawicieli Płci niedostatecznie reprezentowanej, z uwzględnieniem planu wspierania różnorodności i równowagi płci, jeśli powstał obowiązek jego sporządzenia,
 - c. w przypadku braku realizacji Celu regulacyjnego, wyjaśnienie przyczyn jego niezrealizowania oraz szczegółowy opis środków zastosowanych i planowanych do wdrożenia w celu osiągnięcia wymaganego poziomu równowagi.
 7. Sprawozdanie przygotowane przez Zarząd Banku Millennium jest udostępniane na stronie internetowej oraz przekazywane właściwemu organowi wskazanemu w przepisach implementujących Dyrektywę.
 8. Bank Millennium udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę, informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach określonych w przepisach implementujących Dyrektywę.
 9. Terminy sporządzenia sprawozdania, o którym mowa w pkt 6 określają przepisy ustawy implementującej Dyrektywę.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Na podstawie niniejszej Polityki spółki wchodzące w skład Grupy Banku Millennium, które podlegają Wytocznym lub równoważnym wymogom regulacyjnym, przyjmują niniejszą Politykę w odpowiednim zakresie.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia.