

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W SKŁADZIE ZARZĄDU SANTANDER BANK POLSKA S.A.

Spis treści

1. WSTĘP	1
2. ZASADY OGÓLNE.....	2
3. OCENA REALIZACJI CELÓW POLITYKI.....	3

1. WSTĘP

Bank, promując zróżnicowanie Członków Zarządu oraz dążąc do zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu, w celu uzyskania szerokiego zakresu właściwości i kompetencji Członków Zarządu oraz pozyskania różnych punktów widzenia i doświadczenia pozwalającego na wydawanie niezależnych opinii i podejmowania decyzji z uwzględnieniem szerokiego katalogu adekwatnych kryteriów decyzyjnych, wprowadza w życie niniejszą Politykę różnorodności w składzie Zarządu Santander Bank Polska S.A. (dalej „Polityka”). Polityka bazuje na wspólnych wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2017/12 (dalej „Wytyczne”) przy uwzględnieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym ustawy Prawo bankowe oraz kodeksu spółek handlowych.

1. Bank, propagując politykę różnorodności, dokłada wszelkich starań, aby Członkowie Zarządu charakteryzowali się szerokim spektrum cech i kompetencji, wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, adekwatnym do wykonywanych zadań doświadczeniem zawodowym,

umiejętnościami oraz nieposzlakowaną opinią, zarówno w środowisku zawodowym jak i prywatnym, a także, aby odznaczać się niezależnością sądów i opinii.

2. Bank dokłada należytej staranności, aby zapewnić równowagę płci w składzie Zarządu oraz brak jakiegokolwiek dyskryminacji wśród kandydatów na Członków Zarządu, zwłaszcza pod względem płci, wykształcenia, doświadczenia i wieku.

2. ZASADY OGÓLNE

§ 1

Politykę stosuje się zarówno do Członków Zarządu, jak i kandydatów do pełnienia tych funkcji.

§ 2

1. Rada Nadzorcza, powołując Członków Zarządu Banku, dokłada należytej staranności, aby zapewnić równowagę w jego składzie z uwzględnieniem różnorodności, w szczególności w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego, płci, wieku oraz pochodzenia geograficznego.
2. Rada Nadzorcza, powołując Członków Zarządu, dążyć będzie do osiągnięcia poziomu co najmniej 30% kobiet w składzie Zarządu w roku 2025.
3. Powołując Członków Zarządu na daną kadencję, Rada Nadzorcza dąży do wszelkich starań, aby stopniowo zwiększać liczbę kobiet w składzie Zarządu w celu osiągnięcia poziomu opisanego w ust. 2.
4. Komitet Nominacji Rady Nadzorczej Banku („Komitet Nominacji”) dąży do starań, aby:
 - 4.1. w Planie Sukcesji, sporządzonym zgodnie z postanowieniami „Polityki mianowania i sukcesji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A.”, była zapewniona odpowiednia liczba kobiet pozwalająca na osiągnięcie wartości docelowej opisanej w ust. 2;
 - 4.2. kobiety, których nazwiska znajdują się na zaakceptowanej przez Radę Nadzorczą liście potencjalnych kandydatów na stanowiska w Zarządzie Banku, stanowiącej Plan

Sukcesji, osiągnęły odpowiedni poziom gotowości do objęcia funkcji w Zarządzie w zakładanym horyzoncie czasowym.

5. Różnorodność w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego będzie oceniana z uwzględnieniem wymogów odnoszących się do poszczególnych funkcji w Zarządzie, a także bieżących i strategicznych celów Banku oraz aktualnie realizowanych i planowanych priorytetowych projektów.
6. Rada Nadzorcza dążyć będzie, aby skład Zarządu charakteryzowała zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji.
7. W zakresie zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu z perspektywy pochodzenia geograficznego Komitet Nominacji uwzględnić będzie prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Grupy Santander oraz cele biznesowe w zakresie działalności prowadzonej transgranicznie.

3. OCENA REALIZACJI CELÓW POLITYKI

§ 1

Komitet Nominacji, co najmniej raz w roku dokonuje oceny zbiorowej Zarządu, uwzględniając spełnianie zakładanych celów i wartości docelowych wynikających z niniejszej Polityki. W przypadku stwierdzenia niewystarczającego postępu w zakresie spełnienia celów lub wartości docelowej, Komitet wskaże powody oraz zarekomenduje podjęcie stosownych środków umożliwiających osiągnięcie celów i wartości docelowych zróżnicowania.

§ 2

1. Komitet Nominacji dokonywać będzie przeglądu stosowania niniejszej Polityki co najmniej raz w roku oraz przekazywać wyniki tego przeglądu Radzie Nadzorczej.
2. Komitet Nominacji, dokonując okresowej oceny kompetencji Członków Zarządu, przeprowadzanej co najmniej raz w roku zgodnie z „Polityką doboru i oceny kwalifikacji Członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Santander Bank Polska S.A.”, uwzględni zapisy niniejszej Polityki.