

POLITYKA MIANOWANIA I SUKCESJI CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SANTANDER BANK POLSKA S.A.

Spis treści

1.	WSTĘP	2
2.	DEFINICJE	2
3.	ZASADY OGÓLNE	2
4.	PROCES IDENTYFIKACJI SUKCESORÓW	3
5.	PROCES ROZWOJU KOMPETENCJI SUKCESORÓW	3
6.	ZASADY POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU NAGŁEJ LUB NIEOCZEKIWANEJ NIEOBECNOŚCI CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	4

1. WSTĘP

Bank, dążąc do zagwarantowania efektywnego zarządzania i zabezpieczenia ciągłości realizacji procesów biznesowych, zachowania braku nadreprezentatywności jednej płci, mając na względzie zasady wynikające z wspólnych wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2017/12, zasadę równego traktowania oraz potrzebę zachowania równowagi pod względem wiedzy, umiejętności i doświadczenia Członków Rady Nadzorczej, wprowadza niniejszą Politykę regulującą zasady wyłaniania potencjalnych kandydatów na stanowiska objęte Polityką, warunki rozwoju ich kompetencji oraz zasady identyfikacji i mianowania.

2. DEFINICJE

Bank – Santander Bank Polska S.A. z siedzibą w Warszawie,

Komitet – Komitet Nominacji i Rady Nadzorczej Banku,

Polityka – niniejsza Polityka mianowania i sukcesji Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.,

Sukcesorzy – osoby zidentyfikowane jako kadra rezerwowa dla stanowisk objętych Polityką,

Polityka doboru i oceny odpowiedniości – *Polityka oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.*,

Plan Sukcesji – Lista zaakceptowanych Sukcesorów określająca jednocześnie termin i czynności konieczne do osiągnięcia gotowości Sukcesora do objęcia nowej roli,

Grupa Banku – Bank i jego podmioty zależne w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 9 ustawy Prawo bankowe.

3. ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Politykę stosuje się do Członków Rady Nadzorczej.
2. Celem Polityki jest określenie zasad pozwalających na minimalizowanie ryzyka związanego z długotrwałą absencją lub niespodziewanym zaprzestaniem pełnienia funkcji przez Członków Rady Nadzorczej.
3. Polityka określa:
 - a) sposoby identyfikacji i proces akceptacji kandydatów na Sukcesorów,
 - b) warunki rozwoju kompetencji Sukcesorów,
 - c) okresowe przeglądy procesu identyfikacji Sukcesorów,
 - d) zasady identyfikacji Sukcesorów.
4. Lista Sukcesorów w Banku jest poufna. Dostęp do niej mają Członkowie Rady Nadzorczej, upoważnieni pracownicy właściwej jednostki w Pionie Partnerstwa Biznesowego, inne osoby upoważnione przez Radę Nadzorczą i Komitet oraz Sukcesorzy w zakresie odnoszącym się do nich.

4. PROCES IDENTYFIKACJI SUKCESORÓW

§ 2

1. Proces identyfikacji prowadzony przy zachowaniu zasady równego traktowania ma na celu wyłonienie potencjalnych kandydatów na stanowiska objęte Polityką w oparciu o analizę doświadczenia zawodowego, osiągniętych wyników i potencjału rozwojowego. Polityka sukcesji wspiera osiągnięcie przez Bank celów w zakresie różnorodności wynikających z „*Polityki oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.*”
2. Identyfikacja kandydatów na Sukcesorów przeprowadzana jest cyklicznie, przynajmniej raz do roku, oraz stosownie do okoliczności, gdy występuje potrzeba aktualizacji listy Sukcesorów. W procesie identyfikacji należy w szczególności uwzględnić datę zakończenia kadencji Rady Nadzorczej.
3. W procesie identyfikacji należy uwzględnić, aby Sukcesor posiadał wystarczającą wiedzę fachową do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej. Sukcesor może być wskazany na więcej niż jedno stanowisko objęte niniejszą Polityką.
4. W procesie identyfikacji potencjalnych kandydatów uczestniczy Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz Przewodniczący Komitetu, którzy rekomendują Komitetowi listę Sukcesorów.
5. Kandydaci na Sukcesorów powinni być świadomi kultury, wartości, zachowań i strategii związanych z Bankiem oraz jego organem zarządzającym.
6. Właściwa jednostka w Pionie Partnerstwa Biznesowego we współpracy z innymi jednostkami merytorycznymi jest odpowiedzialna za zbieranie informacji i monitorowanie procesu dotyczącego identyfikacji Sukcesorów.
7. W procesie identyfikacji należy zapewnić dobór Sukcesorów, w liczbie potencjalnych kandydatów do pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej.
8. Proces identyfikacji kończy się przygotowaniem listy potencjalnych kandydatów na Sukcesorów i przyjęciem jej przez Komitet.

§ 3

1. Zaakceptowane listy stanowią Plan Sukcesji.

5. PROCES ROZWOJU KOMPETENCJI SUKCESORÓW

§ 4

1. W przypadku wystąpienia u Sukcesorów potrzeb rozwojowych wynikających z konieczności rozwoju umiejętności i wiedzy lub uzupełnienia kompetencji do poziomu koniecznego do pełnienia funkcji objętych niniejszą Polityką, przez Przewodniczącego Komitetu, przy wsparciu jednostek organizacyjnych Banku odpowiedzialnych za rozwój najwyższej kadry kierowniczej, opracowywany jest plan rozwoju. Plan rozwoju zawierać będzie co najmniej propozycję działań, które doprowadzą do jak najszybszego uzupełnienia wiedzy lub kompetencji wymaganych do pełnienia funkcji, a także termin realizacji działań rozwojowych.
2. Za realizację planu rozwoju, który jest przedstawiony Sukcesorowi przez osobę wyznaczoną przez Komitet, odpowiada sam Sukcesor. Osoba wyznaczona przez Komitet, jeśli zajdzie taka potrzeba, może wesprzeć Sukcesora, w

realizacji planu rozwoju. Progres realizacji omawiany jest na spotkaniach między Sukcesorem, a wyznaczoną przez Komitet osobą zobowiązaną do nadzoru nad realizacją planu rozwoju, lub z Przewodniczącym Komitetu.

3. W sytuacji, gdy Sukcesor nie realizuje przewidzianych dla niego działań rozwojowych, może zostać usunięty z Planu Sukcesji.
4. Realizacja planu rozwoju jest spójna z realizowanymi potrzebami biznesowymi Banku, a ostateczną decyzję w kwestii zaakceptowania potrzeb rozwojowych podejmie Komitet.

6. ZASADY POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU NAGŁEJ LUB NIEOCZEKIWANEJ NIEOBECNOŚCI CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. W przypadku niedostępności Członka Rady Nadzorczej uniemożliwiającej mu wykonywanie czynności w zwykłym trybie, Przewodniczący Komitetu we współpracy z Przewodniczącym Rady Nadzorczej podejmą stosowne działania w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Rady Nadzorczej.
2. Proces mianowania kandydata na stanowisko Członka Rady Nadzorczej odbywa się zgodnie ze Statutem Banku oraz zasadami określonymi w ustawie Prawo bankowe.

§ 5

Postanowienia niniejszej Polityki podlegają corocznemu przeglądowi przez Komitet oraz właściwą jednostkę w Pionie Partnerstwa Biznesowego.