

Załącznik

do Uchwały nr 15/2019/WZA

Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy

SGB-Banku S.A. z dnia 24.06.2019 r.



**Polityka różnorodności w odniesieniu do członków Rady
Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników pełniących
kluczowe funkcje w SGB-Banku S.A. w Poznaniu**

Poznań, czerwiec 2019 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne.....	2
Rozdział 2 - Zasady Polityki.....	3
Rozdział 3 - Realizacja Polityki.....	4
Rozdział 4 - Postanowienia końcowe	4

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1

Dla potrzeb niniejszej „Polityki różnorodności w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników pełniących kluczowe funkcje w SGB-Banku S.A. w Poznaniu”, zwanej dalej „Polityką”, wprowadza się następujące definicje:

- 1) Bank – SGB-Bank S.A. z siedzibą w Poznaniu;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) Zarząd – Zarząd Banku;
- 4) Pracownicy – pracownicy Banku pełniący kluczowe funkcje zidentyfikowani przez Bank na potrzeby niniejszej Polityki;
- 5) Różnorodność – cechy członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników, w tym wiek, płeć, wykształcenie, umiejętności, wiedza oraz doświadczenie zawodowe, zapewniające w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu szerokie spektrum poglądów pozwalające na skuteczną realizację pełnionej funkcji i powierzonych obowiązków, a w odniesieniu do pracowników pozwalające na skuteczne i zgodne z oczekiwaniami Banku realizowanie zadań i obowiązków, co przekłada się na jakość świadczonych przez Bank usług i efekty ekonomiczne;
- 6) Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku.

§ 2

1. Celem Polityki jest:
 - 1) promowanie wyboru członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu przy uwzględnieniu zasady Różnorodności;
 - 2) uwzględnianie w procesie rekrutacji pracowników zasady Różnorodności;
 - 3) wspieranie realizacji celów strategicznych Banku poprzez realizację zasady Różnorodności członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz pracowników;
 - 4) zapewnienie wyboru do Rady Nadzorczej i Zarządu oraz w procesie rekrutacji pracowników osób posiadających zróżnicowane umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiedzę, płeć i wiek.
2. Polityka została opracowana zgodnie z art. 9ce ustawy Prawo Bankowe oraz Wytycznymi EBA i ESMA z dnia 21 marca 2018 roku (EBA/GL/2017/12) w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w zw. z art. 91 ust. 10 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami i firmami inwestycyjnymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE.

§ 3

Polityka w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień:

- 1) „Procedury oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej SGB-Banku S.A. w Poznaniu”;
- 2) „Procedury oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu i Zarządu SGB-Banku S.A. w Poznaniu”.

§ 4

Polityka w odniesieniu do pracowników jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień „Procedury oceny odpowiedniości pracowników pełniących kluczowe funkcje w SGB-Banku S.A. w Poznaniu” w zakresie w jakim dotyczy pracowników objętych niniejszą Polityką.

Rozdział 2 - Zasady Polityki

§ 5

1. Realizacja przez Bank zasady Różnorodności zapewnia w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu:
 - 1) odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i Zarządu jako organów działających kolegialnie;
 - 2) utrzymanie reprezentacji płci w Radzie Nadzorczej i Zarządzie na określonym przez Bank poziomie, który jest reprezentatywny dla kraju i uaktualniany z początkiem każdej kolejnej kadencji Rady Nadzorczej i Zarządu;
 - 3) poziom reprezentacji płci jest uaktualniany zgodnie z powszechnie publikowanymi analizami w tym zakresie, w szczególności przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego lub inne odpowiednie organy lub organizacje międzynarodowe;
 - 4) prawidłową ocenę odpowiedniości Rady Nadzorczej oraz Zarządu;
 - 5) prawidłową ocenę indywidualnych odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu;
 - 6) wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesu wynikających z pełnionych funkcji i realizacji powierzonych zadań i obowiązków;
 - 7) utrzymanie niezależności osądu członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu.
2. Bank dokonując wyboru członków Rady Nadzorczej lub członków Zarządu nie będzie stosował zasady Różnorodności wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania ze szkodą dla funkcjonowania Rady Nadzorczej lub Zarządu lub na koszt odpowiedniości członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu.

§ 6

1. Realizacja przez Bank zasady Różnorodności zapewnia w odniesieniu do pracowników:

- 1) odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności, wykształcenia, kompetencji i doświadczeń zawodowych pracowników;
 - 2) utrzymanie reprezentacji płci wśród pracowników na określonym przez Bank poziomie, który jest reprezentatywny dla kraju i uaktualniany w terminie wskazanym w § 5 ust. 1 pkt 2 Polityki;
 - 3) poziom reprezentacji płci jest uaktualniany zgodnie z powszechnie publikowanymi analizami w tym zakresie, w szczególności przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego lub inne odpowiednie organy lub organizacje międzynarodowe;
 - 4) prawidłową ocenę odpowiedniości pracowników objętych „Procedurą oceny odpowiedniości pracowników pełniących najważniejsze funkcje w SGB-Banku S.A. w Poznaniu”;
 - 5) wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesu wynikających z zatrudnienia na określonym stanowisku w Banku i realizacji powierzonych zadań i obowiązków.
2. Bank przeprowadzając proces rekrutacji pracowników nie będzie stosował zasady Różnorodności wyłącznie w celu zwiększenia stopnia różnorodności ze szkodą dla indywidualnych kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego osoby biorącej udział w procesie rekrutacji.

Rozdział 3 - Realizacja Polityki

§ 7

Bank corocznie dokonuje weryfikacji zidentyfikowanych pracowników pełniących kluczowe funkcje w Banku.

§ 8

Informacja z realizacji przez Bank postanowień Polityki jest corocznie przedstawiana Walnemu Zgromadzeniu.

Rozdział 4 - Postanowienia końcowe

§ 9

Politykę stosuje się bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy.

§ 10

W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Banku.

§ 11

Polityka jest dostępna na stronie internetowej Banku.