

RAPORT DOTYCZĄCY ZAKRESU STOSOWANIA „DOBRYCH PRAKTYK SPÓŁEK NOTOWANYCH NA GPW 2016”

Raport bieżący EBI nr 1/2016 z dnia 11 stycznia 2016 r.

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Idea Bank Spółka Akcyjna przekazuje raport dotyczący niestosowania zasad szczegółowych zawartych w zbiorze "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016".

Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

1) Zasada I.Z.1.15.

„Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa:

- informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów; opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza na swojej stronie internetowej wyjaśnienie takiej decyzji.”

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Bank stosuje politykę różnorodności w odniesieniu do władz Banku i jego kluczowych menedżerów, jednakże nie ma on charakteru sformalizowanego. Polityka różnorodności w kontekście kluczowych menadżerów realizowana jest poprzez różnicowanie kadry pod względem wieku, płci, rodzaju wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego, a także poprzez przestrzeganie obowiązujących wartości oraz dobrych praktyk w codziennym funkcjonowaniu Banku. Głównym celem stosowania polityki różnorodności jest tworzenie realnej wartości dodanej, która przyczynia się do sukcesu organizacji i wpływa na poprawę wyników osiągniętych przez spółkę. W ocenie Banku zarządzanie różnorodnością maksymalizuje szanse związane z zatrudnianiem najzdolniejszych jednostek z różnych środowisk oraz kreowaniem kultury, w której panuje atmosfera otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także minimalizuje ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników. Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona i w którym może ona w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu organizacji.

Bank znajduje się obecnie w procesie analizy stosowanych elementów polityki różnorodności na tle trendów rynkowych panujących w sektorze usług finansowych, w którym prowadzi działalność i w związku z tym planuje opracować w formalnym dokumencie zasady tej polityki obejmujące w szczególności takie elementy jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek i doświadczenie zawodowe, tak aby było możliwe umieszczenie odpowiedniego opisu na stronie internetowej i w efekcie spełnienie ww. zasady.

Zarząd i Rada Nadzorcza

2) Zasada II.Z.7.

„W zakresie zadań i funkcjonowania komitetów działających w radzie nadzorczej zastosowanie mają postanowienia Załącznika I do Zalecenia Komisji Europejskiej, o którym mowa w zasadzie II.Z.4. W przypadku gdy funkcję komitetu audytu pełni rada nadzorcza, powyższe zasady stosuje się odpowiednio.”

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Bank nie stosuje powyższej zasady w zakresie, w jakim Załącznik I do Zalecenia Komisji Europejskiej 2005/162/WE z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczący roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) wymaga, aby przynajmniej większość członków komisji ds. nominacji i komisji ds. wynagrodzeń spełniała kryteria niezależności. W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, w skład którego nie wchodzi Członkowie Rady Nadzorczej spełniający kryteria niezależności. Kompetencja w zakresie powoływania Członków Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji przysługuje Radzie Nadzorczej, zatem decyzja w sprawie ewentualnej zmiany składu Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji w celu spełnienia wymogów określonych w Załączniku I do Zalecenia Komisji Europejskiej należeć będzie do Rady Nadzorczej. Zarząd Banku, w miarę możliwości, przedłoży pod obrady Rady Nadzorczej przy najbliższym posiedzeniu wnioski w przedmiotowej sprawie.

3) Zasada II.Z.8.

„Przewodniczącą komitetu audytu spełnia kryteria niezależności wskazane w zasadzie II.Z.4.”

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Komitet Audytu Banku składa się trzech członków powołanych spośród Członków Rady Nadzorczej. Dwóch Członków Komitetu spełnia kryteria niezależnego Członka Rady Nadzorczej, zgodnie z postanowieniami Regulaminu Rady Nadzorczej Banku. Obecnie kryteriów tych nie spełnia Członek Rady Nadzorczej pełniący funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu. Powołując Członków Komitetu, Rada Nadzorcza powierza jednemu z nich funkcję Przewodniczącego Komitetu, zatem decyzja w sprawie ewentualnego powierzenia przedmiotowej funkcji Członkowi Komitetu spełniającemu kryteria niezależności należeć będzie do Rady Nadzorczej. Zarząd Banku, w miarę możliwości, przedłoży pod obrady Rady Nadzorczej przy najbliższym posiedzeniu wnioski w przedmiotowej sprawie.

Podstawa prawna: § 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.