

Polityka odpowiedzialności Zarządu i Rady Nadzorczej KRUK S.A.

1. Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki Odpowiedniości Zarządu i Rady Nadzorczej KRUK S.A. (dalej nazywanej „Polityką”) jest zapewnienie spójnego systemu doboru oraz oceny odpowiedzialności osób wchodzących w skład Zarządu KRUK S.A. (dalej: Zarząd) oraz Rady Nadzorczej KRUK S.A. (dalej: Rada Nadzorcza), z uwzględnieniem zasad proporcjonalności, różnorodności i równowagi płci oraz zapewnienie najwyższych standardów w zakresie wykonywania obowiązków i wywiązywania się z nich w sposób efektywny przez członków tych organów.
2. Kandydat oraz członek Zarządu i Rady Nadzorczej w swoich działaniach powinien kierować się wartościami przyjętymi przez Grupę KRUK, w szczególności: szacunkiem, odpowiedzialnością, nakierowaniem na współpracę, rozwój i prostotę. Odpowiedni kandydat na członka Zarządu lub Rady Nadzorczej kieruje się uczciwością oraz etyczną postawą i posiada nieposzlakowaną opinię i reputację w związku ze sprawowanymi funkcjami.
3. Odpowiedniość oznacza ponadto posiadanie wiedzy, umiejętności i kompetencji adekwatnych do zakresu powierzonych funkcji i obowiązków, w szczególności w odniesieniu do zakresu działalności Spółki i związanego z tym ryzyka. Odpowiedniość oznacza również możliwość poświęcenia właściwej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.
4. Przy wskazywaniu kandydatów na członków organów Spółki oraz przy wyborze osób wchodzących w skład Zarządu i Rady Nadzorczej należy uwzględnić czynniki wspierające różnorodność oraz równowagę płci w wymienionych organach, zgodnie z niniejszą Polityką oraz przepisami powszechnie obowiązującymi.
5. Ocena odpowiedzialności członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest przeprowadzana w oparciu o wymogi wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk rynkowych, w tym w szczególności wymogów i zaleceń, o których mowa w:
 - a. ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 r. ze zm. (dalej „Ustawa o biegłych”);
 - b. Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. ze zm. (dalej „Ustawa o ofercie”);
 - c. Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW z 2021 r. (dalej „DPSN”);
 - d. Załączniku nr II do Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 15.02.2005 r. dot. roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady;
 - e. Dobrych praktykach Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego dla jednostek zainteresowania publicznego dotyczących zasad powołania, składu i funkcjonowania komitetu audytu (dalej „DPdJZP UKNF”).

2. Dobór członków i członkiń Rady Nadzorczej

1. Rada Nadzorcza składa się z 5 (pięciu) albo 7 (siedmiu) członków. Rada Nadzorcza jest powoływana i odwoływana przez Walne Zgromadzenie, z zastrzeżeniem szczególnych uprawnień Piotra Krupy wskazanych w Statucie Spółki.
2. Przy wskazywaniu kandydatów i wyborze członków Rady Nadzorczej należy kierować się zasadami wskazanymi w rozdziale 4, z uwzględnieniem spełniania przez kandydatów wymogów odpowiedzialności wskazanych w rozdziale 1 pkt 2, 3 i 5.

3. Walne Zgromadzenie, w ramach swoich kompetencji, podejmując decyzję o wyborze Członka Rady Nadzorczej spośród zgłoszonych kandydatów kieruje się w szczególności spełnieniem przez nich, jak i przez cały skład Rady Nadzorczej, kryteriów odpowiedności, tj.:
 - a) adekwatnego rodzaju i poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz znajomości języka polskiego i języka angielskiego;
 - b) rękopisami należytego wykonywania powierzonych obowiązków;
 - c) możliwości poświęcenia odpowiedniej ilości czasu;
 - d) łączenia stanowisk i funkcji;
 - e) kryteriami niezależności członków,
 - f) reprezentacji płci.
4. Przy doborze członków Rady Nadzorczej uwzględnia się obowiązek posiadania przez Spółkę odpowiedniej liczby członków niezależnych w składzie tego organu, spełniających kryteria niezależności dla członka komitetu audytu Rady Nadzorczej określone w Ustawie o biegłych oraz kryteria niezależności wskazane w DPSN oraz DPdJZP UKNF.
5. W razie stwierdzenia przez Walne Zgromadzenie, w wyniku przeprowadzonej oceny odpowiedności, nieistotnych braków, w szczególności w takich obszarach jak wiedza lub kompetencje, możliwe jest ich uzupełnienie przez osobę lub organ w wyznaczonym terminie.

3. Dobór członków i członkiń Zarządu

1. Zarząd składa się z od 3 (trzech) do 8 (ośmiu) Członków, w tym Prezesa Zarządu oraz w razie potrzeby Wiceprezesa lub Wiceprezesów Zarządu, powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem zapisów zawartych w Statucie Spółki.
2. Przy wskazywaniu kandydatów i wyborze członków Zarządu należy kierować się zasadami wskazanymi w rozdziale 4, z uwzględnieniem spełniania przez kandydatów wymogów odpowiedności wskazanych w w rozdziale 1 pkt 2, 3 i 5.
3. Rada Nadzorcza, w ramach swoich kompetencji, podejmując decyzję o wyborze Członka Zarządu spośród zgłoszonych kandydatów kieruje się w szczególności spełnianiem przez nich, jak i przez cały skład Zarządu, kryteriów odpowiedności, tj.:
 - a) adekwatnego rodzaju i poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz znajomości języka polskiego i języka angielskiego;
 - b) rękopisami należytego wykonywania powierzonych obowiązków;
 - c) gotowości poświęcenia odpowiedniej ilości czasu;
 - d) łączenia stanowisk i funkcji;
 - e) reprezentacji płci.

4. Zasady wspierające zapewnienie odpowiedności

1. Uwzględnienie zasad: różnicowania, różnorodności i równowagi płci w organach Spółki wspiera model biznesowy, proaktywne podejście i podejmowanie wyważonych decyzji oraz wysokie standardy zawodowe w organach Spółki. Powyższe zasady są uwzględniane przy doborze składu organów Spółki tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie organów.
2. Zasada różnicowania składu Rady Nadzorczej i Zarządu ma zapewnić odpowiedni dobór członków tych organów, w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji, wiedzy i umiejętności, adekwatnych do potrzeb i profilu działalności Spółki, gwarantujących wydawanie niezależnych i wyważonych opinii i decyzji.
3. Zasada różnorodności uwzględnia obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego, płci i wieku, odzwierciedlających różnorodność społeczną w Spółce.

4. Zasada równowagi płci oznacza, że organy odpowiedzialne za powołanie członków odpowiednio - Rady Nadzorczej i Zarządu, dążą do zapewnienia zajmowania przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci właściwej liczby stanowisk w tych organach, zgodnie z przepisami prawa i standardami rynkowymi.

5. Kryteria dokonywania oceny odpowiedniości:

Przy ocenie odpowiedniości uwzględnia się w szczególności aspekty takie jak:

- nieposzlakowaną opinię w związku ze sprawowanymi funkcjami,
- reputację, uczciwość i etyczną postawę,
- niekaralność,
- wiedzę odpowiednią do zakresu powierzanej funkcji i obowiązków,
- kompetencje i umiejętności odpowiednie do skutecznego i prawidłowego sprawowania powierzanej funkcji, jej roli i wynikających z niej obowiązków,
- posiadanie wiedzy i umiejętności, o których mowa w art. 129 ust.1 i 5 Ustawy o Biegłych,
- zdobyte doświadczenie teoretyczne i praktyczne, w tym w branży, w jakiej działa Spółka,
- konflikt interesów i niezależność w odniesieniu do braku powiązań, które ograniczyłyby zdolność do podejmowania decyzji w sposób niezależny,
- aktywność zawodową gwarantującą poświęcenie odpowiedniej ilości czasu do należytego pełnienia powierzanej funkcji,
- znajomość rynku i branży oraz związanych z nimi istotnych ryzyk, wynikających z prowadzonej działalności,
- różnorodność, w tym pod kątem płci, a także wieku i doświadczenia.

6. Zasady i tryb dokonywania oceny odpowiedniości Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Oceny odpowiedniości członków i kandydatów na członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie, a członków i kandydatów na członków Zarządu – Rada Nadzorcza.
2. Oceny odpowiedniości kandydata oraz członka organu Spółki dokonuje się na podstawie złożonych oświadczeń lub dokumentów, gdy są wymagane w procesie oceny, a których wzór udostępniony jest przez Spółkę na jej stronie internetowej.
3. Spółka udostępnia odpowiednim organom informacje i dokumenty dla potrzeb oceny odpowiedniości kandydatów na członków/członków organów. W szczególności Spółka przedstawia podsumowanie spełniania kryteriów odpowiedniości celem dokonania oceny odpowiedniości przez właściwe organy.
4. Braki łatwe do usunięcia, w szczególności w takich obszarach jak wiedza lub kompetencje, mogą zostać usunięte przez osobę lub organ w późniejszym terminie.
5. Braki niemożliwe do usunięcia mogą skutkować niepowołaniem kandydata na członka organu lub podjęciem działań zmierzających do odwołania członka organu z pełnionej funkcji.
6. Zarząd Spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

7. Postanowienia końcowe

1. Przypadki naruszeń postanowień tej Polityki mogą być zgłaszane kanałem whistleblowing za pomocą formularza dostępnego w systemie pod adresem: <https://whistlekruksa.vco.ey.com/>, który zapewnia anonimowość dla zgłaszającego i poufność dla przekazanych informacji.
2. Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz na rok, uwzględniając zmiany stanu prawnego, zmiany organizacyjne oraz aktualność opisywanego procesu. O wynikach tego przeglądu każdorazowo Zarząd informuje Radę Nadzorczą.

3. Za treść Polityki, a także jej zmiany (w przypadku zgłoszenia rekomendacji lub wymogów prawnych) odpowiada Rada Nadzorcza.
4. Zarząd odpowiada za wdrożenie, dokonywanie przeglądu, monitorowanie skuteczności Polityki, w szczególności zakładanych celów Polityki, w tym dotyczących zasady różnorodności i równowagi płci.