

**POLITYKA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
SANTANDER BANK POLSKA S.A.**

Spis treści

1. WSTĘP	2
2. DEFINICJE	3
3. ZASADY OGÓLNE	3
4. PROCES OCENY ODPOWIEDNIOŚCI	5
5. INDYWIDUALNA OCENA POSZCZEGÓLNYCH CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	9
6. PROCES ZBIOROWEJ OCENY RADY NADZORCZEJ	13
7. RÓŻNORODNOŚĆ W SKŁADZIE RADY NADZORCZEJ	15
8. DZIAŁANIA PO ZAKOŃCZENIU PROCESU OCENY	16
9. ZAŁĄCZNIK A – UMIEJĘTNOŚCI	18
10. ZAŁĄCZNIK B - POŚWIĘCANIE WYSTARCZAJĄCEJ ILOŚCI CZASU ..	21
Ogólne kryteria	21
Ograniczenie maksymalnej liczby funkcji dyrektorskich	22
11. ZAŁĄCZNIK C – WYMAGANIA DOTYCZĄCE DOKUMENTACJI W PRZYPADKU POWOŁANIA NA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ PO RAZ PIERWSZY	23
12. ZAŁĄCZNIK D – KRYTERIA RĘKOJMII NALEŻYTEGO WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW - NIEPOSZŁAKOWANA OPINIA, UCZCIWOŚĆ, POSTAWA ETYCZNA I RZETELNOŚĆ ORAZ ZDOLNOŚĆ DO PROWADZENIA SPRAW BANKU W SPOSÓB OSTROŻNY I STABILNY	27
13. ZAŁĄCZNIK E - KRYTERIA NIEZALEŻNOŚCI CZŁONKA	30

1. WSTĘP

Bank, dążąc do zapewnienia właściwego doboru Członków Rady Nadzorczej wprowadza w życie niniejszą *Politykę oceny odpowiedności Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.*, bazując na wspólnych wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2021/06 oraz wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie ładu wewnętrznego nr EBA/GL/2021/05 przy uwzględnieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności ustawy Prawo bankowe i kodeksu spółek handlowych, Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach oraz Metodyki oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Bank dąży do tego, aby Członkowie Rady Nadzorczej oraz kandydaci na tę funkcję odznaczali się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, adekwatnym do zadań na danym stanowisku, wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym oraz nieposzlakowaną opinią, zarówno w środowisku zawodowym jak i prywatnym.

Członkowie Rady Nadzorczej powinni posiadać, pozyskiwać i pogłębiać wiedzę oraz umiejętności do pełnienia powierzonych im funkcji i wykonywania swoich obowiązków. Bank zapewnia im możliwość podnoszenia kwalifikacji, m. in. w formie dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb szkoleń bądź innych inicjatyw rozwojowych. Szkolenia nie powinny ograniczać się do obszarów działalności, za które odpowiada Członek Rady Nadzorczej. Szkolenia powinny także służyć zrozumieniu ładu wewnętrznego Banku, w tym jego organizacji, modelu biznesowego i profilu ryzyka oraz roli konkretnej osoby w tych obszarach – w szczególności w odniesieniu do nowopowołanych osób. Bank przeznacza na szkolenia wystarczający czas, budżet i inne zasoby.

Bank, propagując politykę różnorodności oraz unikania jakiejkolwiek dyskryminacji, w celu uzyskania szerokiego zakresu właściwości i kompetencji Członków Rady Nadzorczej oraz pozyskania różnych punktów widzenia i doświadczenia pozwalającego na wydawanie niezależnych opinii i podejmowania decyzji z uwzględnieniem szerokiego katalogu adekwatnych kryteriów decyzyjnych, dokłada wszelkich starań, aby kandydaci na Członków Rady Nadzorczej charakteryzowali się szerokim spektrum cech i kompetencji oraz odznaczali się niezależnością sądów i opinii.

Bank dąży, aby skład Rady Nadzorczej zapewniał należyty i adekwatny nadzór m. in. nad ryzykiem związanym z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu.

Polityka stanowi dokument referencyjny dla spółek z Grupy Banku, które są zobowiązane do przeprowadzania oceny odpowiedności osób objętych Polityką. Spółki opracowują własne dokumenty, wprowadzając ewentualne niezbędne zmiany w konsultacji z Bankiem. Polityka w podmiotach zależnych Banku powinna uwzględniać rodzaj działalności prowadzonej przez te podmioty.

W sprawach wprost nie uregulowanych w niniejszej Polityce przy dokonywaniu oceny odpowiedniości osób nią objętych, zastosowanie mają regulacje zawarte w Wytycznych lub Metodyce.

2. DEFINICJE

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

Erste Group – Erste Group Bank AG,

Komitet – Komitet Nominacji Rady Nadzorczej,

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

Polityka – niniejsza Polityka oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.,

Wytyczne – wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2021/06,

Metodyka – Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego,

Profil Kompetencyjny – szczegółowy zbiór kryteriów oceny stanowiący punkt odniesienia w procesie oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej oraz kandydatów na Członków Rady Nadzorczej (Indywidualny Profil Kompetencyjny) oraz Rady Nadzorczej, jako całości (Zbiorowy Profil Kompetencyjny),

Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Banku,

Formularze Oceny Indywidualnej – określone przez Metodykę wzorcowe formularze oceny indywidualnej członka organu podmiotu nadzorowanego, wraz z załącznikami – formularzami pomocniczymi lub członka Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności.

Formularz Oceny Zbiorowej – określony przez Metodykę formularz oceny zbiorowej oceny odpowiedniości organu lub Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności.

Odniesienia do ryzyka zawarte w Polityce obejmują także kwestie związane z praniem pieniędzy oraz finansowaniem terroryzmu, ryzyka środowiskowe, społeczne, a także czynniki związane z ładem korporacyjnym.

3. ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Politykę stosuje się do Członków Rady Nadzorczej oraz kandydatów na Członków Rady Nadzorczej.
2. Ocena odpowiedniości w przypadku kandydatów na Członków Rady Nadzorczej:
 - a) zgłoszonych przez akcjonariusza (bez wcześniejszego udziału Komitetu) – następuje po formalnym zgłoszeniu do Banku wniosku akcjonariusza zgodnie z obowiązującymi przepisami,

- b) wyłonionych w wyniku przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego – po wyłonieniu przez Komitet od jednego do trzech kandydatów do pełnienia określonej funkcji, Komitet dokonuje ich oceny i przekazuje rekomendację wyboru jednej z ocenianych osób: (i) Radzie Nadzorczej, (ii) walnemu zgromadzeniu oraz (iii) właściwej jednostce Erste Group.
- 3. Ocena odpowiedniości dokonywana przez Komitet jest przeprowadzana niezależnie od procesu po stronie Erste Group, a wszelkie decyzje są podejmowane przez odpowiednio umocowane jednostki i organy Banku.
- 4. Niniejsza Polityka określa w odniesieniu do osób nią objętych:
 - a) podstawowe wymagania w zakresie poziomu wiedzy, umiejętności, doświadczenia, rękojmi należytego wykonywania obowiązków (tj. reputacji, uczciwości, postawy etycznej, rzetelności oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny),
 - b) procedurę dokonywania oceny odpowiedniości,
 - c) sposób dokumentowania faktu dokonania oceny i jej wyniku.
- 5. Ustalając skład Rady Nadzorczej, w tym liczbę Członków Rady Nadzorczej oraz liczbę niezależnych Członków Rady Nadzorczej, Bank uwzględnia w szczególności:
 - a) wielkość i złożoność struktury organizacyjnej,
 - b) specyfikę działalności Banku (formę prawną, zakres i obszar działalności, źródła finansowania),
 - c) plany biznesowe Banku,
 - d) pozycję i znaczenie banku w systemie bankowym,
 - e) skład akcjonariatu,
 - f) konieczność zapewnienia odpowiedniej wiedzy Członków Rady Nadzorczej na temat Banku, jego biznesu, struktury oraz rynków, na jakich prowadzi działalność.
- 6. W procesie oceny spełniania warunku odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej uwzględnia się wszystkie okoliczności istotne dla oceny i znane w chwili jej przeprowadzenia, niezależnie od miejsca i czasu ich zaistnienia. Ocenie podlega w szczególności przyszły lub potencjalny wpływ tych okoliczności na ocenę spełnienia warunku odpowiedniości danego Członka Rady Nadzorczej.
- 7. Ocena wiedzy, umiejętności i doświadczenia Członków Rady Nadzorczej lub kandydatów na nich uwzględnia charakter, skalę i stopień złożoności działalności Banku, jak również obowiązki związane z daną funkcją, a ponadto bierze się pod uwagę zarówno kompetencje teoretyczne, nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom, jak i kompetencje praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach pracy.
- 8. Członkowie Rady Nadzorczej powinni posiadać aktualną wiedzę odpowiadającą ich zakresowi obowiązków oraz adekwatną wiedzę na temat pozostałych obszarów, za które odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza. Członkowie Rady Nadzorczej powinni zbiorowo rozumieć charakter działalności Banku i związane z nią ryzyko, jak też dysponować odpowiednią wiedzą specjalistyczną oraz doświadczeniem w zakresie każdego istotnego obszaru działalności, którą Bank zamierza prowadzić, aby umożliwić skuteczne zarządzanie i nadzór.
- 9. Kryteria obejmują także ocenę dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków obejmującą reputację, uczciwość, postawę etyczną i rzetelność osoby ocenianej oraz jej zdolność do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny. Ocena ta

dokonywana jest niezależnie od charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku.

10. Rada Nadzorcza oraz Komitet monitorują skuteczność stosowania Polityki w Banku oraz będą dokonywać regularnego jej przeglądu. Rada Nadzorcza, w razie konieczności, przedstawi Walnemu Zgromadzeniu rekomendacje w zakresie zmian Polityki z uwzględnieniem zaleceń Komitetu oraz jednostki ds. audytu wewnętrznego.

4. PROCES OCENY ODPOWIEDNIOŚCI

§ 2

1. Ocena wiedzy, kompetencji i doświadczenia osób podlegających niniejszej Polityce dokonywana jest na etapie doboru oraz w toku wykonywania przez nich obowiązków.
2. Ocena jest realizowana w następujących formach:
 - a) indywidualnej oceny oraz ponownej oceny poszczególnych Członków Rady Nadzorczej,
 - b) zbiorowej oceny oraz ponownej oceny Rady Nadzorczej, jako ciała kolegialnego.
3. Komitet na bieżąco monitoruje i zapewnia, aby poszczególni Członkowie Rady Nadzorczej oraz Rada Nadzorcza, jako całość, byli przez cały czas odpowiednimi osobami oraz posiadali odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez Bank, w tym głównych ryzyk, a także aby byli w stanie skutecznie organizować swoje zadania oraz rozumieć i konstruktywnie kwestionować decyzje Zarządu i efektywnie go nadzorować. W tym celu Komitet dokonuje oceny lub ponownej oceny ich odpowiedzialności, również w sytuacji, gdy zachodzą istotne okoliczności skutkujące potrzebą ponownej oceny w celu weryfikacji spełnienia warunku odpowiedzialności przez Członka Rady Nadzorczej (w takiej sytuacji ocena może ograniczać się do zbadania czy w obliczu danej okoliczności osoba nadal spełnia warunek odpowiedzialności). W sytuacji, gdy w wyniku dokonanej oceny zostanie uznane, że Członek Rady Nadzorczej nie spełnia warunku odpowiedzialności w stosunku do powierzonych funkcji, stosuje się § 10 ust. 3-7.
4. Indywidualna ocena i ponowna ocena Członków Rady Nadzorczej oraz zbiorowa ocena i ponowna zbiorowa ocena Rady Nadzorczej jest dokonywana przez Walne Zgromadzenie i przyjmowana w formie uchwały, na podstawie rekomendacji przedstawionej przez Komitet.
5. Komitet, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje kompleksowej oceny struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Rady Nadzorczej i, w razie potrzeby, formułuje rekomendacje w tym zakresie.
6. Rekomendacja, o której mowa w ust. 5, prowadzona jest w oparciu o dokumenty i oświadczenia, potwierdzające wiedzę, kompetencje i doświadczenie oraz reputację osób ocenianych, a także w oparciu o rozmowy indywidualne z osobami ocenianymi.
7. Komitet, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje kompleksowej oceny wiedzy, kompetencji i doświadczenia Rady Nadzorczej, jako całości oraz poszczególnych Członków Rady Nadzorczej oraz informuje Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie o wynikach tej oceny.

8. Dokonując indywidualnej oceny poszczególnych Członków Rady Nadzorczej, Komitet dokona w tym samym terminie oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, jak również adekwatność ogólnego składu komitetów Rady Nadzorczej (w tym Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności), w szczególności w zakresie charakteru wiedzy, umiejętności i doświadczenia wnoszonego przez ocenianego Członka Rady Nadzorczej do Rady Nadzorczej, jako całości, a mających wpływ na odpowiedność Rady Nadzorczej.
9. Dokonując oceny poszczególnych Członków Rady Nadzorczej oraz oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, Komitet dokona w tym samym terminie oceny odpowiedności Członków Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności oraz składu Komitetu Audytu i Zapewnienia Zgodności pod względem spełniania kryteriów wskazanych w Ustawie o biegłych rewidentach, z uwzględnieniem zasad dotyczących członków komitetu audytu wyrażonych w obowiązujących Bank kodeksach dobrych praktyk, , w oparciu o Formularze Oceny Indywidualnej oraz Formularze Oceny Zbiorowej. Wyniki tej oceny są uwzględniane w zbiorowej ocenie Rady Nadzorczej.
10. Dokonując oceny, Komitet uwzględni różnorodność w składzie Rady Nadzorczej, o której mowa w Rozdziale 7.
11. Komitet, w procesie oceny Rady Nadzorczej bierze pod uwagę, że poszczególni jej członkowie powinni koncentrować się na podstawowej działalności Banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w Banku. Członkowie rady nadzorczej powinni informować Bank o swojej dodatkowej działalności zawodowej (np. funkcjach pełnionych w innych podmiotach).
12. Komitet, dokonując oceny, określa w formie pisemnej minimalny poziom zaangażowania czasowego niezbędny do należytego wykonywania funkcji w Radzie Nadzorczej, informuje o nim ocenianą osobę i ocenia czy ta będzie w stanie poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swojej funkcji. Zasoby czasu do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji w Radzie Nadzorczej powinny być proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją.
13. Komitet, dokonując oceny odpowiedności Członka Rady Nadzorczej lub kandydata na niego uwzględnia wszelkie kryteria istotne dla funkcjonowania tego organu, w tym potencjalne konflikty interesów oraz zdolność ocenianej osoby do niezależnego osądu, tj. wykonywania swoich obowiązków w sposób samodzielny i niezależny – bez niepożądanych wpływów ze strony innych osób.
14. Co do zasady, ocena indywidualnej odpowiedności Członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej, jako całości, dokonywana jest przed wyznaczeniem danej osoby na Członka Rady Nadzorczej.
15. Pierwsza ocena odpowiedności Członka Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako całości, może zostać dokonana, także po wyznaczeniu Członka Rady Nadzorczej, w uzasadnionych przypadkach, gdy dokonanie oceny odpowiedności przed wyznaczeniem Członka Rady Nadzorczej zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie Rady Nadzorczej w sytuacji, gdy potrzeba zmiany w składzie Rady Nadzorczej pojawiła się nagle i niespodziewanie, w szczególności w przypadku usunięcia Członka Rady Nadzorczej, ponieważ nie jest już osobą odpowiednią. Ocena ta powinna zostać dokonana możliwie najszybciej, nie później jednak, niż w terminie czterech tygodni od dnia wyznaczenia.

16. Dokonując oceny wiedzy, umiejętności i doświadczenia Członka Rady Nadzorczej lub kandydata na niego, Komitet uwzględnia zarówno kompetencje teoretyczne, nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom, jak i kompetencje praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach pracy, w szczególności brana pod uwagę jest wiedza i umiejętności nabyte oraz wykazywane w związku z pracą zawodową, w tym m. in. kompetencje teoretyczne i praktyczne związane z:
- a) rynkami finansowymi,
 - b) ramami i szczególnymi wymogami regulacyjnymi dla działalności finansowej,
 - c) planowaniem strategicznym, w tym zrozumieniem zagadnień związanych ze strategią biznesową lub biznesplanem banku i ich realizacją,
 - d) zarządzaniem ryzykiem (identyfikacją, pomiarem lub szacowaniem, kontrolą i monitorowaniem oraz raportowaniem o ryzyku) w odniesieniu do głównych rodzajów ryzyk w działalności Banku,
 - e) oceną skuteczności rozwiązań dotyczących organizacji, ładu wewnętrznego w tym systemu zarządzania, kontroli i nadzoru Banku,
 - f) oceną informacji finansowych dotyczących Banku, identyfikacją na podstawie tych informacji podstawowych problemów związanych z funkcjonowaniem Banku oraz odpowiednich mechanizmów i środków zaradczych.
17. W odniesieniu do oceny kompetencji teoretycznych osoby ocenianej, szczególną uwagę Komitet zwraca na poziom i profil wykształcenia oraz na to, czy ma ono związek z bankowością, finansami lub innymi odpowiednimi obszarami, w szczególności związanymi z kompetencjami wymaganymi na stanowisku, którego dotyczy ocena. Wykształcenie w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa administracji, regulacji finansowych lub metod ilościowych co do zasady jest uznawane za mające związek z bankowością i finansami.
18. Komitet, dokonując oceny przeprowadza pogłębioną analizę doświadczenia zawodowego osoby ocenianej, mając na względzie m. in.: zależność pomiędzy budowaniem kompetencji a charakterem i skalą złożoności działalności instytucji, w których osoba oceniana była wcześniej zatrudniona lub pełniła funkcje.
19. W procesie oceny, brane jest pod uwagę, że Członek Rady Nadzorczej powinien mieć wiedzę, umiejętności i doświadczenie wystarczające do rzetelnej oceny i kontroli decyzji zarządczych. Kompetencje te mogą być uzyskane w szczególności w związku ze sprawowaniem funkcji akademickich, administracyjnych lub podobnych, lub poprzez doświadczenie w zarządzaniu podmiotami działającymi na rynku finansowym, a także w nadzorze lub kontroli nad tymi podmiotami. Członkowie Rady Nadzorczej lub kandydaci na nich powinni być w stanie wykazać, że posiadają wiedzę specjalistyczną niezbędną do wystarczającego zrozumienia działalności banku oraz związanego z tą działalnością ryzyka.
20. Dokonując oceny, Komitet bierze pod uwagę ryzyka, w tym ryzyko utraty reputacji, grożące w sytuacji, w której zidentyfikowane zostały słabości mające wpływ na odpowiedniość poszczególnych Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej, jako całości.
21. Dokonując oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej jako całości, Komitet ocenia, czy Rada Nadzorcza jako całość spełnia warunek odpowiedniości, tak aby była zdolna rozumieć działalność Banku i ryzyka z tą działalnością związane. Bierze także pod uwagę wyniki odpowiedniości poszczególnych Członków Rady Nadzorczej.

Zidentyfikowane słabości Rady Nadzorczej, jako całości nie muszą oznaczać braku odpowiedniości danego Członka Rady Nadzorczej.

22. Komitet dokumentuje oraz opisuje wyniki przeprowadzonej oceny okoliczności i kryteria wzięte pod uwagę w procesie oceny oraz okoliczności i kryteria pominięte w tym procesie, jak również uzasadnienie wyniku oceny w świetle tych okoliczności (m. in. poprzez archiwizowanie Formularzy Oceny Indywidualnej oraz Formularzy Oceny Zbiorowej). Dodatkowo w ramach procesu zostają zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiednością indywidualną i zbiorową Członków Rady Nadzorczej oraz środki podjęte w celu wyeliminowania zidentyfikowanych braków.
23. Za zapewnienie właściwego doboru i oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej odpowiedzialne jest Walne Zgromadzenie jako organ właściwy do podjęcia decyzji o obsadzie określonych funkcji lub stanowisk.
24. Bank przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego wynik oceny odpowiedniości nowych Członków Rady Nadzorczej, w tym ocenę składu Rady Nadzorczej, jako całości. Na żądanie Komisji Nadzoru Finansowego przekazywana jest także dokumentacja wymieniona w **Załączniku C** do niniejszej Polityki a także inne dokumenty, w tym Formularze Oceny Indywidualnej lub Formularze Oceny Zbiorowej.
25. Dokonując ponownej oceny poszczególnych Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako całości, Komitet bierze pod uwagę w szczególności:
 - a) skuteczność procedur dotyczących pracy Rady Nadzorczej, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania, uwzględniając wkład jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek;
 - b) skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, w tym czy Rada Nadzorcza działa w najlepszym interesie Banku;
 - c) zdolność Rady Nadzorczej do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;
 - d) adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu oraz zaangażowanie Członków Rady Nadzorczej podczas posiedzeń;
 - e) wszelkie zmiany w składzie Rady Nadzorczej oraz słabości dotyczące odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej, uwzględniając model biznesowy Banku oraz strategię w zakresie ryzyka oraz ich zmiany;
 - f) cele dotyczące wyników działań określone dla Banku i Rady Nadzorczej;
 - g) niezależność oraz niezależność osądu Członków Rady Nadzorczej, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez Członków Rady Nadzorczej polityki dotyczącej konfliktu interesów;
 - h) różnorodność w składzie Rady Nadzorczej, o której mowa w Rozdziale 7;
 - i) wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na odpowiedność indywidualną Członków Rady Nadzorczej lub Rady Nadzorczej jako całości, w tym zmiany modelu biznesowego Banku, strategii i organizacji.
26. Po zapoznaniu się przez Walne Zgromadzenie z wynikami oceny oraz rekomendacjami, o których mowa w ust. 5 podjęta zostanie decyzja o przyjęciu lub nieprzyjęciu rekomendacji i udokumentowane zostaną jej powody.
27. Bank informuje Komisję Nadzoru Finansowego o przypadku dokonania ponownej oceny Członka Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako całości, w przypadku ponownej oceny indywidualnej i zbiorowej, dokonanej w związku z nastąpieniem

- istotnych zmian. Bank nie rzadziej niż raz w roku informuje Komisję Nadzoru Finansowego o dokonaniu ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej.
28. Jeśli w wyniku dokonanej oceny, dany Członek Rady Nadzorczej nie zostanie uznany za odpowiedniego, Bank niezwłocznie poinformuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego oraz o środkach proponowanych lub podjętych w celu naprawy sytuacji.
29. W procesie oceny oraz ponownej oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako całości Komitet może korzystać z listy umiejętności oraz kompetencji stanowiącej **Załącznik A** do niniejszej Polityki. Dodatkowo, Komitet uwzględnia kryteria oceny opisane w Metodocy.
30. Komitet każdorazowo przekazuje Radzie Nadzorczej i Walnemu Zgromadzeniu wyniki oceny dokonanej na podstawie niniejszej Polityki, stanowiące rekomendacje dla Walnego Zgromadzenia.
31. W procesie oceny odpowiedniości na podstawie niniejszej Polityki, Komitet może współpracować z innymi komitetami lub jednostkami organizacyjnymi Banku.
32. Departament Ładu Korporacyjnego obsługuje proces oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej i oceny zbiorowej Rady Nadzorczej oraz prowadzi archiwum dokumentacji związanej z tym procesem.
33. Co do zasady, w procesie oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej nie uczestniczą podmioty trzecie. Komitet, w przypadku zidentyfikowania potrzeby skorzystania w tym procesie ze wsparcia podmiotu trzeciego, zawiadamia o tym Przewodniczącą Rady Nadzorczej. Przewodniczący Rady Nadzorczej przedkłada taki wniosek Radzie Nadzorczej, która podejmuje decyzję o skorzystaniu ze wsparcia eksperta zewnętrznego i ustala zakres świadczonych usług, zgodnie z zasadami wskazanymi w Regulaminie Rady Nadzorczej.

5. INDYWIDUALNA OCENA POSZCZEGÓLNYCH CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 3

1. Kryteria oceny w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej ustala Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendacje Komitetu.
2. Kryteria oceny odnoszą się do zadań i odpowiedzialności na danym stanowisku i obejmują w szczególności wiedzę, umiejętności i doświadczenie osoby ocenianej, aby wykonywać swoje obowiązki, niezależność osądu, ilość czasu, jaką osoba oceniana poświęca na pełnienie swojej roli, z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań Banku – jego profilu, zakresu i skali działalności, z uwzględnieniem kryteriów niezależności wymienionych w **Załączniku E** oraz wynikających z obowiązujących przepisów prawa. Kryteria obejmują także ocenę dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków obejmującą reputację, uczciwość, postawę etyczną i rzetelność osoby ocenianej oraz jej zdolność do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.
3. Komitet, dokonując oceny, uwzględni, czy osoba oceniana potrafi poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków, w tym na zrozumienie działalności Banku, głównych ryzyk, skutków prowadzonej działalności oraz strategii

dotyczącej ryzyka, w szczególności w przypadku pełnienia przez nią dodatkowych funkcji zawodowych lub politycznych.

4. Członkowie Rady Nadzorczej powinni być w stanie wykonywać swoje obowiązki również w okresie wzmożonej intensywności nakładu pracy i zaangażowania czasowego, np. w okresie restrukturyzacji, fuzji, przejęć czy sytuacji kryzysowych.

5. Ocena wymogów reputacyjnych odbywa się poprzez przeanalizowanie poziomu ich spełnienia oraz stwierdzenie czy osoba oceniana spełnia te wymogi. Szczegółową listę wymogów reputacyjnych zawiera Indywidualny Profil Kompetencyjny osoby ocenianej.

6. Zmiana Indywidualnego Profilu Kompetencyjnego danej osoby następuje w sytuacji istotnej zmiany zakresu odpowiedzialności.

7. Wzór Indywidualnego Profilu Kompetencyjnego Członków Rady Nadzorczej stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszej Polityki.

8. Ocena i ponowna ocena Członków Rady Nadzorczej przeprowadzana jest w następujących przypadkach:

- a) planowania (zamiaru) powołania kandydata na Członka Rady Nadzorczej,
- b) nastąpienia istotnych zmian w składzie Rady Nadzorczej, przy czym ocena ograniczona będzie do nowo wyznaczonych Członków Rady Nadzorczej,
- c) istotnej zmiany zakresu obowiązków lub wymogów dotyczących stanowiska, lub Profilu Kompetencyjnego, przy czym ocena ograniczona będzie do Członków, których stanowisko się zmieniło oraz do zmienionych lub dodatkowych wymogów dotyczących stanowiska,
- d) zgłoszenia przez osoby oceniane lub pozyskania przez Komitet istotnych nowych faktów mogących mieć wpływ na wynik ich oceny, za wyjątkiem informacji dotyczących realizacji zaleceń w ramach Indywidualnego Planu Rozwoju, o którym mowa w § 10, z zastrzeżeniem ust. 9 poniżej,
- e) braku realizacji zaleceń w ramach Indywidualnego Planu Rozwoju, potwierdzonych odpowiednim raportem przygotowanym przez osobę opracowującą Indywidualny Plan Rozwoju.

9. Dodatkowo ponowna ocena odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej w sytuacji opisanej w ust. 8 zostanie dokonana w przypadku:

- a) zaistnienia obaw, co do odpowiedniości indywidualnej Członka Rady Nadzorczej lub zbiorowej Rady Nadzorczej,
- b) istotnego zdarzenia mającego wpływ na reputację Członka Rady Nadzorczej lub Banku, w szczególności, gdy Członkowie Rady Nadzorczej nie przestrzegają obowiązującej polityki dotyczącej konfliktu interesów,
- c) kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez Radę Nadzorczą,
- d) uzasadnionych podejrzeń dotyczących prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo zaobserwowania zwiększonego ryzyka z tym związanego, w szczególności gdy dostępne informacje sugerują, że: (i) w Banku nie funkcjonują odpowiednie kontrole, nadzór, monitoring lub mitygantki ryzyka związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu; (ii) Bank był użyty do celów prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, (iii) stwierdzono złamanie przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy lub przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu, (iv) zwiększenia ryzyka związanego

- z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu w wyniku istotnej zmiany działalności Banku lub jego modelu biznesowego,
- e) wystąpienia innych okoliczności wskazanych w pkt 4.1 oraz 4.1.2 Metodyki, lub mających znaczący wpływ na odpowiedniość Członka Rady Nadzorczej.
10. Komitet dokona ponownej oceny w zakresie poświęcania przez Członka Rady Nadzorczej wystarczającej ilości czasu, jeśli obejmuje on dodatkową funkcję dyrektorską lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działalności, w tym polityczne.
11. W przypadku ponownej oceny odpowiedniości Komitet dokona analizy dotyczącej:
- 1) zakresu obowiązków i struktury raportowania w ramach Banku, w tym w ramach Grupy (o ile dotyczy), celem weryfikacji czy określone istotne fakty bądź ustalenia należy przypisać do jednego bądź kilku członków Rady Nadzorczej. W tym kontekście, przypisany zakres obowiązków należy zweryfikować w oparciu o dostępną właściwą dokumentację, w tym między innymi, o regulaminy i kodeksy, strukturę organizacyjną lub inne dokumenty przypisujące obszary odpowiedzialności, wewnętrzne polityki, dostępne oceny odpowiedniości oraz dodatkowe informacje przedstawiane w tym zakresie, dokumenty dot. nominacji, opisy stanowisk, protokoły z posiedzeń Rady Nadzorczej; oraz
 - 2) wiarygodność i rzetelność informacji na podstawie której przeprowadzana jest ponowna ocena odpowiedniości, waga zarzutów lub rzeczywistych uchybień popełnionych przez jednego lub kilku członków Rady Nadzorczej. Bank jest zobowiązany, między innymi, do oceny wiarygodności i rzetelności uzyskanej informacji (np. źródeł informacji, prawdopodobieństwa danego zdarzenia, konfliktów interesów w odniesieniu do źródeł informacji). Należy pamiętać o tym, że brak wyroków skazujących nie stanowi podstawy do oddalenia zarzutów o popełnienie określonych uchybień.
12. Członkowie Rady Nadzorczej niezwłocznie informują Komitet, za pośrednictwem Departamentu Ładu Korporacyjnego, o wystąpieniu wszelkich faktów i okoliczności mogących mieć wpływ na ocenę odpowiedniości.

§ 4

1. Podstawą oceny odpowiedniości mogą być informacje umieszczone w Formularzach Oceny Indywidualnej określonych w Metodyce, oraz w oparciu o oświadczenia wynikające z przepisów prawa, w tym z art. 22aa ust. 11 Prawa bankowego. Informacje zawarte w Formularzach Oceny Indywidualnej powinny być potwierdzone odpowiednimi dokumentami, bądź w przypadku ich braku, oświadczeniem osoby ocenianej odnośnie posiadanych kwalifikacji.
2. W ramach dokonywania oceny odpowiedniości danego Członka Rady Nadzorczej, Komitet:
 - a) zbierze informacje o osobie ocenianej za pomocą różnych kanałów i instrumentów, w szczególności dyplomów i certyfikatów oraz rozmów,
 - b) zbierze informacje o reputacji, postawie etycznej i uczciwości oraz niezależności osądu osoby ocenianej, w tym związane z uzasadnionymi

- wątpliwościami dotyczącymi prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo że ryzyko w tym zakresie ulegnie zwiększeniu,
- c) zbierze informacje dotyczące niezależności osądu ocenianej osoby,
 - d) zażąda od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, jeśli zajdzie taka konieczność,
 - e) zażąda od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów,
 - f) podejmie środki naprawcze, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną Członków Rady Nadzorczej.
3. W przypadku pojawienia się kwestii budzących obawy, co do odpowiedniości Członka Rady Nadzorczej, Komitet dokona oceny jej wpływu na odpowiedniość Członka Rady Nadzorczej. W szczególności w sytuacji, gdy wystąpią uzasadnione wątpliwości dotyczące nieposzlakowanej opinii osoby ocenianej, w tym związanych z praniem pieniędzy lub finansowania terroryzmu. Komitet może zwrócić się do Członka Rady Nadzorczej o wyjaśnienie powstałych wątpliwości. Osoba oceniana może dokonać tego poprzez przedstawienie stosownych dowodów i oświadczeń.
4. Komitet przyjmuje, że osoba oceniana daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków, cieszy się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jest rzetelna i zdolna do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny, jeśli nie istnieją żadne obiektywne, uzasadnione i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej, w szczególności biorąc pod uwagę mające znaczenie dostępne informacje dotyczące czynników lub sytuacji określonych w **Załączniku D**. Osoba oceniana nie powinna zostać uznana za dającą rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli jej postępowanie w życiu osobistym lub zawodowym daje podstawy do istotnych wątpliwości co do jej zdolności do należytego wykonywania obowiązków, w tym zapewnienia ostrożnego i stabilnego prowadzenia spraw Banku. Przy ocenie rękojmi należytego wykonywania obowiązków, nieposzlakowanej opinii, uczciwości, postawy etycznej i rzetelności oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny, Komitet bierze również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów na reputację Członka Rady Nadzorczej.
5. Komitet bierze pod uwagę, czy osoba oceniana posiada niezależność osądu będącą wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach Rady Nadzorczej wymaganym od każdego członka. Każdy z Członków Rady Nadzorczej powinien aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz być w stanie wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki. Przy ocenie zdolności Członka Rady Nadzorczej lub kandydata na niego do niezależnego osądu uwzględniane są następujące okoliczności:
- a) obecny i przeszły sposób wykonywania obowiązków w ramach pracy lub pełnienia funkcji w Banku,
 - b) wszelkie sytuacje, które mogłyby doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów, które mogłyby wpłynąć na sposób wykonywania obowiązków w sposób niezależny i obiektywny, a w szczególności:

- stanowiska zajmowane w przeszłości i obecnie w banku lub w innych podmiotach,
- osobiste, zawodowe, ekonomiczne lub inne podobne relacje z Członkami Zarządu Banku, jego podmiotu dominującego lub jednostek zależnych,
- osobiste, zawodowe, ekonomiczne lub inne podobne relacje odpowiednio z akcjonariuszami lub udziałowcami kontrolującymi bank lub jego podmiot dominujący.

§ 5

1. Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez Członka Rady Nadzorczej Komitet uwzględni w szczególności kryteria wskazane w **Załączniku B**.
2. Bank będzie ewidencjonował w formie pisemnej zadania, obowiązki i możliwości objęcia różnych funkcji w ramach Rady Nadzorczej oraz oczekiwaną ilość poświęconego czasu wymaganą dla każdego stanowiska, przy uwzględnieniu konieczności poświęcenia odpowiedniej ilości czasu na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie.
3. Bank będzie ewidencjonował wszelkie zewnętrzne funkcje zawodowe i polityczne pełnione przez Członków Rady Nadzorczej oraz dokonywał ich aktualizacji w przypadku uzyskania informacji o zmianie funkcji.
4. Członek Rady Nadzorczej każdorazowo zostanie poinformowany o oczekiwanej ilości czasu, którą jest zobowiązany poświęcić na swoje obowiązki oraz – w razie zaistnienia takiej potrzeby – zobowiązany będzie do potwierdzenia, że może przeznaczyć wymaganą ilość czasu na wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku.
5. Komitet będzie na bieżąco monitorował ilość czasu poświęcanego przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej na wykonywanie swoich obowiązków wynikających z zajmowanej funkcji, w szczególności uwzględni skutki długotrwałych nieobecności poszczególnych Członków Rady Nadzorczej przy ocenie poświęcania wystarczającej ilości czasu przez pozostałych Członków Rady Nadzorczej.
6. W przypadku uzyskania informacji o zmianach w funkcjach, o których mowa w ust. 3, które mogą obniżyć zdolność Członka Rady Nadzorczej do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swojej funkcji, Komitet ponownie oceni zdolność Członka Rady Nadzorczej do poświęcania wymaganej ilości czasu na jego stanowisku.

6. PROCES ZBIOROWEJ OCENY RADY NADZORCZEJ

§ 6

Ocena Rady Nadzorczej jako całości ma na celu zbadanie, czy Rada Nadzorcza jako całość posiada przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk.

§ 7

1. Kryteria oceny Rady Nadzorczej jako całości ustala Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendacje Komitetu, w szczególności obejmujące wiedzę teoretyczną, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz konieczność odzwierciedlenia adekwatnego zakresu doświadczenia.
2. Podczas przeprowadzania oceny Rady Nadzorczej jako całości, na podstawie podejmowanych decyzji oceniane jest czy Rada Nadzorcza wykazała się odpowiednią znajomością ryzyk związanych z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu, w tym ich wpływu na działalność Banku, odpowiedniego zarządzania oraz wprowadzania środków zaradczych w razie zaistnienia takiej potrzeby. Brana jest także pod uwagę znajomość zagadnień związanych z kwestiami środowiskowymi, społecznymi, ładem korporacyjnym oraz ryzykiem,
3. Szczegółowe kryteria dla Rady Nadzorczej określone są w Zbiorowym Profilu Kompetencyjnym, którego wzór stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki. Zbiorowa ocena Rady Nadzorczej może zostać dokonana także w oparciu o Formularz Oceny Zbiorowej. Zmiana Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego następuje wskutek istotnej zmiany skali lub profilu działalności Banku, w tym wskutek przejścia instytucji finansowej.
4. Ocena odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, będzie zawierała porównanie faktycznego składu Rady Nadzorczej oraz faktycznego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia Rady Nadzorczej, jako całości z odpowiednością zbiorową wymaganą przepisami prawa, w szczególności art. 91 ust. 7 dyrektywy 2013/36/UE.
5. Komitet dokona ponownej oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, w szczególności w przypadku:
 - a) nastąpienia istotnej zmiany w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka, bądź struktury na poziomie Banku lub Grupy Banku,
 - b) kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez Radę Nadzorczą,
 - c) uzasadnionych podejrzeń dotyczących prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo zaobserwowania zwiększonego ryzyka z tym związanego, w szczególności gdy dostępne informacje sugerują, że: (i) w Banku nie funkcjonują odpowiednie kontrole, nadzór, monitoring lub mitygantę ryzyka związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu; (ii) Bank był użyty do celów prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, (iii) stwierdzono złamanie przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy lub przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu, (iv) zwiększenia ryzyka związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu w wyniku istotnej zmiany działalności Banku lub jego modelu biznesowego,
 - d) wystąpienia innych okoliczności mających znaczący wpływ na odpowiedność zbiorową Rady Nadzorczej.
6. W przypadku dokonywania ponownej oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, Komitet skoncentruje się na istotnych zmianach w zakresie działalności gospodarczej Banku, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w Radzie

Nadzorczej, a także ich skutkach na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Rady Nadzorczej jako całości.

§ 8

1. Ocena i ponowna ocena Rady Nadzorczej jako całości przeprowadzana jest każdorazowo w następujących przypadkach:
 - a) powołania nowego Członka Rady Nadzorczej,
 - b) nastąpienia istotnych zmian w składzie Rady Nadzorczej,
 - c) zmiany Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego Rady Nadzorczej, o którym mowa w § 7 ust. 3,
 - d) w innych sytuacjach wskazanych w pkt 4.1.3 Metodyki,
2. Ocena Rady Nadzorczej jako całości odbywa się w odniesieniu do Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego.
3. O nieposzlakowanej opinii Rady Nadzorczej jako całości decyduje pozytywna Ocena indywidualna każdego Członka Rady Nadzorczej w tym zakresie.
4. Ocena Rady Nadzorczej jako całości polega na porównaniu indywidualnych kompetencji Członków Rady Nadzorczej do Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego Rady Nadzorczej.
5. Komitet poinformuje Radę Nadzorczą o wynikach oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej jako całości.
6. Za zebranie dokumentów będących podstawą oceny odpowiedzialny jest Komitet.

7. RÓŻNORODNOŚĆ W SKŁADZIE RADY NADZORCZEJ

§ 9

1. Powołując Członków Rady Nadzorczej Bank dokłada należytej staranności, aby zapewnić równowagę w jej składzie z uwzględnieniem różnorodności, w szczególności w zakresie wykształcenia, specjalistycznej wiedzy i doświadczenia zawodowego, płci, wieku, pochodzenia geograficznego oraz doświadczenia międzynarodowego.
2. Bank zapewnia, że wybór Członków Rady Nadzorczej odbywa się w sposób zapewniający brak jakiejkolwiek dyskryminacji, w szczególności dotyczącej: płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia, uwarunkowań genetycznych, religii lub przekonań, przynależności do mniejszości narodowej, posiadanego majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej.
3. Bank, zapewniając różnorodność oraz przeciwdziałając wykluczeniu (przestrzega zasady inkluzywności), zapewnia rozpatrywanie problemów z różnych perspektyw i uzyskiwanie różnych opinii w procesach decyzyjnych.
4. Bank przestrzega zasady równych szans dla każdej płci, m. in. poprzez zapewnienie odpowiednio zróżnicowanych kandydatów na Członków Rady Nadzorczej.
5. Powołując Członków Rady Nadzorczej, Bank zapewnia udział osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w składzie Rady Nadzorczej od 2026 r. na poziomie wynikającym z przepisów prawa, w tym przepisów przyjętych na podstawie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków oraz na poziomie nie niższym niż 30%.

6. Komitet dołoży starań, aby w Planie Sukcesji, sporządzonym zgodnie z „Polityką mianowania i sukcesji Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” była zapewniona odpowiednia liczba osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci pozwalająca na zapewnienie spełnienia wymogów wskazanych w ust. 5.
7. Różnorodność w zakresie wykształcenia, wiedzy specjalistycznej i doświadczenia zawodowego będzie oceniana z uwzględnieniem bieżących i strategicznych celów Banku oraz aktualnie realizowanych i planowanych priorytetowych projektów.
8. Bank dołoży starań, aby skład Rady Nadzorczej charakteryzowała zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji.
9. W zakresie zapewnienia różnorodności w składzie Rady Nadzorczej z perspektywy pochodzenia geograficznego, Komitet Nominacji uwzględniać będzie prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Erste Group oraz cele biznesowe w zakresie działalności prowadzonej transgranicznie.

8. DZIAŁANIA PO ZAKOŃCZENIU PROCESU OCENY

§10

1. Objęcie funkcji przez Członka Rady Nadzorczej powinno nastąpić po dokonaniu pozytywnej oceny kandydata.
2. W przypadku pozytywnej oceny Rady Nadzorczej jako całości, Walne Zgromadzenie uznaje, że skład osobowy Rady Nadzorczej jest odpowiedni i wystarczający do realizacji aktualnych zadań.
3. Jeśli w wyniku oceny lub ponownej oceny, dana osoba nie zostanie uznana za odpowiednią, osoba ta nie zostanie wyznaczona na Członka Rady Nadzorczej, zaś w przypadku wcześniejszego wyznaczenia – zostanie odwołana, a na jej miejsce zostanie powołana osoba odpowiednia.
4. Jeśli po dokonaniu oceny lub ponownej oceny, zostały zidentyfikowane łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia Członków Rady Nadzorczej, niewpływające negatywnie na ostrożne i stabilne zarządzanie bankiem, możliwe do uzupełnienia w krótkim czasie, Komitet podejmie stosowne środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w odpowiednim terminie. Nie dotyczy to kryteriów reputacji, uczciwości i etyczności.
5. W sytuacji wskazanej w ust. 3 możliwe jest powołanie Członka Rady Nadzorczej pod warunkiem zawieszającym uzupełnienia tej wiedzy w wyznaczonym terminie, nie dłuższym niż 3 miesiące.
6. W sytuacji stwierdzenia braków kompetencyjnych u osób ocenianych opracowywany jest Indywidualny Plan Rozwoju, który zagwarantuje uzupełnienie brakujących kompetencji. Indywidualny Plan Rozwoju opracowywany jest przez Przewodniczącego Komitetu przy wsparciu jednostek Banku odpowiedzialnych za rozwój najwyższej kadry kierowniczej.
7. Raport z realizacji Indywidualnego Planu Rozwoju jest przedstawiany Komitetowi po zakończeniu terminu realizacji zaleceń z Indywidualnego Planu Rozwoju.
8. Jeśli zgodnie z dokonaną oceną lub ponowną oceną, Rada Nadzorcza nie zostanie uznana za odpowiednią jako całość, Komitet wskaże sposób uzupełnienia braków

kompetencyjnych. W przypadku podjęcia środków naprawczych, uwzględniona zostanie określona sytuacja i braki danego Członka Rady Nadzorczej lub Rady Nadzorczej jako całości. Odpowiednie środki naprawcze mogą obejmować również w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy Członkami Rady Nadzorczej; wymianę niektórych Członków Rady Nadzorczej; rekrutację dodatkowych Członków Rady Nadzorczej; podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów; organizację szkolenia dla pojedynczych Członków Rady Nadzorczej lub organizację szkolenia dla Rady Nadzorczej jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową Rady Nadzorczej.

9. W każdym przypadku Komisja Nadzoru Finansowego zostanie niezwłocznie poinformowana o zidentyfikowanych istotnych brakach dotyczących którychkolwiek Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako całości. Informacja taka powinna zawierać informacje o podjętych lub planowanych środkach mających na celu uzupełnienie tych braków oraz o terminie ich zastosowania.
 10. Członkowie Rady Nadzorczej lub kandydaci do pełnienia tej funkcji są zobowiązani do informowania Komitetu o wszelkich zmianach informacji przekazanych w ramach procesu oceny. Komitet potwierdza aktualność posiadanych danych przed dokonaniem oceny.
-

9. ZAŁĄCZNIK A – UMIEJĘTNOŚCI

Poniższa lista określa czynniki (doświadczenie oraz kompetencje), które mogą być uwzględniane (w całości lub częściowo) przy ocenie odpowiedniości odzwierciedlając wszystkie nadrzędne zachowania korporacyjne, w szczególności: aktywnie współpracuję i mówię wprost.

Doświadczenie:

- **Ogólne doświadczenie w zarządzaniu:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w spółce.
- **Doświadczenie w branży finansowej:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w instytucji finansowej działającej na rynku regulowanym.
- **Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem (obejmuje także: pranie pieniędzy oraz finansowanie terroryzmu, ryzyka środowiskowe, społeczne, a także czynniki związane z ładem korporacyjnym):** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach związanych z zarządzaniem ryzykiem.
- **Doświadczenie w obszarze rachunkowości/finansów:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w obszarze rachunkowości lub finansów, w tym doświadczenie w zakresie relacji z udziałowcami i inwestorami.
- **Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem regulacyjnym/reputacyjnym:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach związanych z zarządzaniem ryzykiem regulacyjnym/reputacyjnym.
- **Doświadczenie w zakresie ładu korporacyjnego:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach w obszarze zarządzania ładem korporacyjnym.
- **Doświadczenie w obszarze technologii cyfrowych:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w obszarze IT lub zarządzania strategią IT.
- **Doświadczenie w obszarze zarządzania strategią:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w obszarze zarządzania strategią.
- **Inne doświadczenie biznesowe:** doświadczenie biznesowe zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych (wykonawczych lub nie-wykonawczych) poza sektorem usług finansowych.
- **Doświadczenie na stanowiskach rządowych/akademickich lub w obszarze badań i rozwoju:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w ramach jednostki rządowej lub organu nadzoru lub doświadczenie zdobyte na wyższym stanowisku akademickim i/lub doświadczenie w obszarze prowadzenia badań lub uczestnictwa w procesach legislacyjnych.
- **Doświadczenie międzynarodowe:** doświadczenie międzynarodowe zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych.

Ponadto, w przypadku niektórych najważniejszych funkcji istotne może być doświadczenie w takich obszarach jak zarządzanie zasobami ludzkimi, marketing czy komunikacja lub zapewnienie zgodności

Umiejętności:

- **Autentyczność:** jego/jej słowa i działania są spójne oraz zachowuje się zgodnie z głoszonymi przez siebie wartościami i przekonaniami. Otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i odczucia, zachęca do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, będąc jednocześnie świadomym istniejących ryzyk

i problemów.

- **Język:** potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i jasny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w kraju, w którym Bank prowadzi działalność
- **Stanowczość:** podejmuje decyzje terminowo na podstawie pełnych informacji, działając szybko lub zgodnie z określonym sposobem działania, na przykład wyrażając swoje poglądy i nie przekładając momentu podjęcia decyzji.
- **Komunikacja:** potrafi przekazać wiadomość w sposób zrozumiały i akceptowalny oraz w odpowiedniej formie. Koncentruje się na przekazywaniu i uzyskiwaniu jasnych i przejrzystych informacji oraz zachęca do aktywnego przekazywania informacji zwrotnej.
- **Osąd:** potrafi dokonywać oceny informacji i różnych sposobów działania oraz dochodzi do logicznych wniosków. Sprawdza, rozpoznaje i rozumie istotne elementy i kwestie. Ma rozległą wizję pozwalającą mu/jej wychodzić poza swój zakres obowiązków, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości działalności.
- **Dbłość o klienta i jakość:** koncentruje się na zapewnianiu jakości oraz, jeśli to możliwe, znajdowaniu sposobów jej poprawy. W szczególności oznacza to odmowę udzielenia zgody na opracowanie i wprowadzenie do obrotu produktów i usług oraz na nakłady kapitałowe w okolicznościach, w których nie jest w stanie odpowiednio zmierzyć ryzyka w związku z brakiem zrozumienia zasad lub podstawowych założeń. Identyfikuje i bada życzenia i potrzeby klientów, dba o to, aby klienci nie ponosili niepotrzebnego ryzyka oraz zapewnia przekazanie poprawnych, kompletnych i wyważonych informacji klientom.
- **Zdolności przywódcze:** wskazuje grupie kierunek i zapewnia przywództwo, rozbudowuje i podtrzymuje pracę zespołową, motywuje podwładnych i zapewnia, aby członek zespołu posiadał kompetencje zawodowe w osiągnięciu określonego celu. Jest otwarty/-a na krytykę i umożliwia prowadzenie krytycznej debaty.
- **Lojalność:** identyfikuje się z Bankiem i wykazuje poczucie zaangażowania. Pokazuje, że potrafi poświęcić wystarczająco dużo czasu na pracę i potrafi odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, broni interesów przedsiębiorstwa oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Identyfikuje i przewiduje potencjalne konflikty interesów osobistych i zawodowych.
- **Świadomość zewnętrzną:** monitoruje rozwój, układ sił i postawy w ramach Banku. Jest dobrze poformowany/-a w zakresie rozwoju finansowego, ekonomicznego, społecznego i innego na poziomie krajowym i międzynarodowym, co może mieć wpływ na Bank, jak również na interesy zainteresowanych stron, oraz potrafi skutecznie wykorzystać te informacje.
- **Negocjacje:** identyfikuje i ujawnia wspólne interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.
- **Siła przekonywania:** potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych/-ą.
- **Praca zespołowa:** jest świadom/-a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego wyniku; potrafi funkcjonować jako część grupy.
- **Umiejętności strategiczne:** potrafi rozwijać realistyczne wizje dotyczące przyszłego rozwoju, co przekłada się na długoterminowe cele, na przykład stosując analizę scenariuszową. W ten sposób we właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażony jest Bank, oraz podejmuje właściwe kroki, aby je kontrolować.
- **Odporność na stres:** jest odporny/-a na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.
- **Poczucie odpowiedzialności:** rozumie wewnętrzne i zewnętrzne interesy, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi uczyć się i zdaje sobie sprawę z tego, że jego/jej działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.
- **Przewodniczenie posiedzeniom:** potrafi przewodniczyć posiedzeniom w sposób skuteczny i sprawny, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego uczestnika do brania w nich udziału na równych warunkach; jest świadomy/-a zadań i obowiązków innych osób.

- **Pro-aktywność i umiejętność dostosowywania się do sytuacji:** umiejętność zrozumienia kompleksowych procesów transformacji.
- **Pasja i entuzjazm:** proaktywna postawa, entuzjazm, optymizm.

10. ZAŁĄCZNIK B - POŚWIĘCANIE WYSTARCZAJĄCEJ ILOŚCI CZASU

Ogólne kryteria

Przy ocenie czy dany Członek Rady Nadzorczej spełnia wymogi w zakresie poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków, należy wziąć pod uwagę następujące kryteria:

- liczba funkcji dyrektorskich w spółkach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego Członka Rady Nadzorczej w tym samym czasie, uwzględniając ewentualne synergie w przypadku pełnienia tych funkcji w tej samej grupie, w tym działanie w imieniu osoby prawnej lub w charakterze zastępcy członka organu zarządzającego;
- wielkość, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym Członek Rady Nadzorczej pełni funkcję dyrektorską;
- miejsce zamieszkania Członka Rady Nadzorczej oraz czas podróży wymagany w przypadku danego stanowiska;
- liczba zaplanowanych posiedzeń Rady Nadzorczej;
- funkcje dyrektorskie w organizacjach, które nie dążą do osiągania celów głównie komercyjnych, pełnione przez Członka Rady Nadzorczej w tym samym czasie;
- wszelkie wymagane posiedzenia zwoływane w szczególności z udziałem członków właściwych organów lub innych wewnętrznych lub zewnętrznych interesariuszy poza planowanymi formalnymi posiedzeniami Rady Nadzorczej;
- charakter określonego stanowiska oraz obowiązki Członka Rady Nadzorczej, uwzględniając szczególne funkcje CEO, prezesa lub przewodniczącego bądź członka komitetu;
- inna zewnętrzna działalność zawodowa lub polityczna oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim;
- wymagane wprowadzenie w obowiązki i szkolenie;
 - inne istotne obowiązki Członka Rady Nadzorczej, które zdaniem Komitetu należy uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez Członka Rady Nadzorczej;
- dostępna analiza porównawcza dotycząca poświęcania czasu, która ma zastosowanie w danym przypadku, w tym analiza porównawcza przekazana przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Ograniczenie maksymalnej liczby funkcji dyrektorskich

Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą pełnić w tym samym czasie większej liczby funkcji niż określono poniżej:

- a) funkcja wykonawcza pełniona w tym samym czasie z dwoma funkcjami o charakterze nie-wykonawczym;
- b) pełnione w tym samym czasie cztery funkcje dyrektora nie-wykonawczego.

Funkcja dyrektora wykonawczego rozumiana jest jako funkcja wymagająca wykonywania obowiązków zarządczych, bez względu na stosunek prawny, z którego wynikają takie obowiązki.

Na potrzeby poprzedniego paragrafu, poniższe warianty traktowane będą jako jedna funkcja dyrektorska:

- a) funkcje dyrektora wykonawczego lub nie-wykonawczego pełnione w ramach tej samej grupy;
- b) funkcje dyrektora wykonawczego lub nie-wykonawczego pełnione w spółkach prawa handlowego, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji.

Przy obliczaniu maksymalnej liczby funkcji dyrektorskich nie są uwzględniane funkcje dyrektorskie pełnione w organizacjach non-profit lub instytucjach, które nie dążą do osiągnięcia celów głównie komercyjnych.

**11. ZAŁĄCZNIK C – WYMAGANIA DOTYCZĄCE DOKUMENTACJI
W PRZYPADKU POWOŁANIA NA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ PO RAZ
PIERWSZY**

1. Dane osobowe oraz dane o Banku i sprawowanej funkcji.

1.1 Dane osobowe, w tym imię i nazwisko, nazwisko rodowe, jeśli inne, płeć, miejsce i data urodzenia, adres zamieszkania lub pobytu i dane do kontaktu, narodowość oraz osobisty numer ewidencyjny lub kopia dowodu osobistego bądź jego odpowiednika; dokumenty dotyczące zmiany imienia, nazwiska lub obywatelstwa.

1.2 Szczegóły dotyczące stanowiska, w związku z którym dokonywana jest ocena. Powinny one również zawierać:

- a. pisemną nominację, umowę, ofertę zatrudnienia lub projekty takich dokumentów, jeśli dotyczy;
- b. stosowny protokół organu powołującego lub raport/dokument dotyczący oceny odpowiedności;
- c. planowaną datę rozpoczęcia i okres sprawowania funkcji;
- d. opis kluczowych zadań i obowiązków osoby;
- e. jeśli osoba zastępuje inną osobę, imię i nazwisko tej osoby.

1.3 Wykaz osób udzielających referencji, w tym informacje o umowie, najlepiej pracodawców z sektora bankowego lub finansowego, w tym imię i nazwisko, instytucja, stanowisko, numer telefonu, adres e-mail, charakter powiązania zawodowego oraz czy istnieje lub istniało niezawodowe powiązanie z tą osobą.

2. Ocena odpowiedności dokonywana przez Bank.

2.1 Należy przekazać następujące dane:

- a. dane o wyniku oceny odpowiedności osoby dokonanej przez Bank, takie jak stosowny protokół lub raport/dokument dotyczący oceny odpowiedności;
- b. czy instytucja jest znacząca, zgodnie z definicją podaną w Wytycznych;
- c. osobę kontaktową z Banku.

3. Wiedza, umiejętności i doświadczenie.

3.1 Życiorys zawierający informacje o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym (w tym doświadczeniu zawodowym, kwalifikacjach akademickich i innych stosownych szkoleniach), w tym nazwę i charakter wszystkich organizacji, dla których osoba pracowała, oraz charakter wykonywanych funkcji i okresu ich wykonywania, ze szczególnym naciskiem na działania w zakresie przedmiotowego stanowiska (doświadczenie w bankowości i/lub zarządzaniu);

3.2 Informacje, które zostaną przekazane, będą zawierały oświadczenie Banku potwierdzające, czy osoba została oceniona jako posiadająca wymagane doświadczenie określone w Wytycznych, a jeśli nie, informacje o wprowadzonym planie szkoleniowym, w tym treść, jednostkę szkoleniową oraz termin zakończenia realizacji planu szkoleniowego.

4. Reputacja, uczciwość i postawa etyczna.

4.1 W przypadku złożenia przez osobę ocenianą oświadczenia osoby ocenianej o toczących się lub zakończonych postępowaniach lub pozyskania tych informacji z innych źródeł: odpisy z rejestru karnego i stosowne informacje dotyczące dochodzeń i postępowań w sprawach karnych, stosownych spraw cywilnych i administracyjnych oraz postępowań dyscyplinarnych, w tym zakazu pełnienia funkcji dyrektora spółki, upadłości, niewypłacalności i podobnych postępowań, w szczególności za pomocą zaświadczeń urzędowych lub wiarygodnych źródeł informacji dotyczących braku skazania i prowadzenia dochodzeń i postępowań w sprawach karnych (np. dochodzenie prowadzone przez osoby trzecie, zeznanie złożone przez prawnika lub notariusza w UE).

4.2 Oświadczenie potwierdzające, czy prowadzone jest postępowanie w sprawie karnej lub czy osoba bądź organizacja przez nią kierowana uczestniczyła jako dłużnik w postępowaniu upadłościowym lub porównywalnym;

4.3 Informacje dotyczące:

a. dochodzeń lub postępowań wykonawczych prowadzonych przez organy nadzoru lub nałożonych przez nie sankcji, którym osoba w sposób pośredni lub bezpośredni podlegała;

b. odmowy rejestracji, udzielenia zezwolenia, nadania członkostwa lub udzielenia licencji na prowadzenie działalności gospodarczej lub zawodowej; cofnięcia, unieważnienia lub zakończenia okresu rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; bądź wydalenia przez organ regulacyjny lub rządowy czy też organ zawodowy lub stowarzyszenie zawodowe;

c. zwolnienia z pracy lub zakończenia podobnego albo żądania rezygnacji z pracy na takim stanowisku, wyłączając redukcję etatów;

d. czy ocena reputacji osoby fizycznej jako nabywcy lub osoby, która kieruje działalnością instytucji, została już dokonana przez inny właściwy organ (w tym określenie tego organu, daty dokonania oceny oraz dowodu potwierdzającego wynik oceny), jak również zgody osoby fizycznej, jeśli jest wymagana, na wyszukanie takich informacji w celu przetwarzania i używania udzielonych informacji do oceny kompetencji;

e. czy przeprowadzona została już ocena osoby przez organ z innego sektora, niefinansowego (w tym określenie tego organu oraz dowodu potwierdzającego wynik takiej oceny).

5. Interesy finansowe i niefinansowe.

5.1 Ujawnione zostaną wszystkie interesy finansowe i niefinansowe mogące przyczynić się do potencjalnego konfliktu interesów, w szczególności:

a. opis wszelkich finansowych i niefinansowych interesów lub powiązań pomiędzy osobą, a jej bliskimi krewnymi rozumianymi, jako współmałżonek, konkubent, dziecko, rodzic, teść lub teściowa lub inna osoba pozostająca w faktycznym wspólnym pożyciu lub spółką, z którą osoba jest powiązana kapitałowo lub osobowo oraz Bankiem, przedsiębiorstwem dominującym lub zależnym bądź osobą posiadającą znaczny pakiet akcji w takiej instytucji, w tym członkami tych instytucji lub osobami pełniącymi najważniejsze funkcje;

b. czy osoba prowadzi działalność gospodarczą lub czy posiada powiązania handlowe (lub posiadała w ciągu ostatnich 2 lat) z którąkolwiek z wyżej

wymienionych instytucji lub osób, bądź uczestniczy w postępowaniu prawnym prowadzonym przeciwko takim instytucjom lub osobom;

c. czy osoba i jej bliscy krewni posiadają jakiegokolwiek sprzeczne interesy z Bankiem, jego przedsiębiorstwem dominującym lub przedsiębiorstwami zależnymi;

d. czy osobie złożono propozycję w imieniu któregośkolwiek znacznego akcjonariusza;

e. jakiegokolwiek zobowiązania finansowe wobec Banku, jego przedsiębiorstwa dominującego lub przedsiębiorstw zależnych (nie licząc hipoteki negocjowanej na warunkach rynkowych);

f. jakiegokolwiek stanowiska pozostające pod wpływem politycznym (krajowym lub lokalnym) zajmowane przez ostatnie 2 lata.

5.2 Jeśli zidentyfikowany został istotny konflikt interesów, Bank przekaże oświadczenie odnośnie do tego, jak konflikt został w sposób zadowalający zminimalizowany lub zlikwidowany, w tym odniesienie do stosownych części stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej konfliktu interesów lub określone ustalenia w zakresie zarządzania konfliktem lub jego minimalizacji.

6. Poświęcanie czasu.

6.1 Przekazane zostaną wszystkie stosowne i konieczne dane wskazujące na to, że osoba posiada wystarczająco dużo czasu, aby poświęcić go na wykonywanie swojej funkcji, w tym:

a. informacje o minimalnej ilości czasu, jaki zostanie poświęcony na wykonywanie przez osobę funkcji w ramach Banku (wymiar roczny i miesięczny); minimalny wymiar czasu pracy Członka Rady Nadzorczej wynosi średnio 20 godzin na miesiąc;

b. wykaz funkcji, głównie komercyjnych, które osoba pełni, w tym czy zastosowanie mają zasady uprzywilejowanego sposobu liczenia określone w art. 91 ust. 4 dyrektywy CRD IV;

c. w przypadku gdy stosowane są zasady uprzywilejowanego sposobu liczenia, wyjaśnienie istniejących pomiędzy spółkami synergii;

d. wykaz funkcji, w związku z którymi wykonywane są czynności głównie niekomercyjne lub które zostały utworzone jedynie dla celów zarządzania interesami ekonomicznymi osoby;

e. wielkość spółek lub organizacji, w których funkcje te są zajmowane, w tym na przykład wartość wszystkich aktywów, czy spółka jest objęta wykazem oraz liczbę pracowników;

f. wykaz dodatkowych obowiązków związanych z tymi funkcjami (takich jak przewodniczącego komitetu);

g. szacowany okres czasu wyrażony w dniach w ciągu roku poświęcany na pełnienie każdej funkcji;

h. liczba posiedzeń w ciągu roku związanych z pełnieniem każdej funkcji.

7. Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ujęciu zbiorowym.

7.1 Bank przekaże wykaz nazwisk Członków Rady Nadzorczej oraz krótką informację o ich rolach i funkcjach.

7.2 Bank przekaże oświadczenie dotyczące ogólnej oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, w tym oświadczenie odnośnie do tego, gdzie sytuowana jest osoba w ogólnej ocenie odpowiedności zbiorowej Rady Nadzorczej. Powinno ono uwzględniać określenie wszelkich rozbieżności i słabości oraz środki podjęte w celu ich likwidacji.

8. W ramach składanego wniosku przekazane zostaną wszelkie inne stosowne informacje oraz oświadczenia

12. ZAŁĄCZNIK D – KRYTERIA RĘKOJMII NALEŻYTEGO WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW - NIEPOSZLAKOWANA OPINIA, UCZCIWOŚĆ, POSTAWA ETYCZNA I RZETELNOŚĆ ORAZ ZDOLNOŚĆ DO PROWADZENIA SPRAW BANKU W SPOSÓB OSTROŻNY I STABILNY

1. Przy ocenie rękojmi należytego wykonywania obowiązków, tj. nieposzlakowanej opinii, uczciwości, postawy etycznej, rzetelności oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny uwzględniane będą rejestry publicznoprawne, w szczególności rejestry karne, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów oraz pozostałe okoliczności dotyczące danej sprawy. Stosowne rejestry należy brać pod uwagę z uwzględnieniem okresów przedawnienia obowiązujących zgodnie z prawem krajowym.
2. Bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności stosowanej w postępowaniach w sprawach karnych oraz innych podstawowych praw przy ocenie rękojmi należytego wykonywania obowiązków, przy ocenie reputacji, uczciwości i postawy etycznej oraz możliwości prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny przez Członka Rady Nadzorczej, Komitet uwzględnia wszelkie dostępne informacje dotyczące:
 - a) naruszeń przepisów prawa karnego, prawa wykroczeń lub prawa administracyjnego, dokonanych przez osobę ocenianą lub jej zarzucanych, biorąc pod uwagę: rodzaj okoliczności oraz wagę naruszenia, etap postępowania w sprawie naruszenia, wymierzoną karę oraz skutki ewentualnych działań resocjalizacyjnych, okres, jaki upłynął od naruszenia, postępowanie osoby ocenianej od chwili naruszenia, jak również znaczenie naruszenia dla funkcji, którą ma pełnić lub pełni osoba oceniana, w szczególności:
 - wyroki skazujące lub toczące się postępowania w sprawach karnych, w tym m. in.:
 - przestępstwa określone w przepisach prawnych regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy, finansowania terroryzmu lub innych wskazanych w Dyrektywie (EU) 2015/849, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy;
 - oszustwa lub przestępstwa finansowe;
 - przestępstwa podatkowe popełnione bezpośrednio lub pośrednio, w tym poprzez nielegalne systemy arbitrażu w zakresie dywidend;
 - innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych dotyczących działalności gospodarczej, upadłości, niewypłacalnością lub ochrony konsumentów;
 - inne istotne czynności podejmowane obecnie lub w przeszłości przez organy administracyjne w związku z niezgodnością z danymi

przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń;

- inne dowody albo poważne oskarżenia oparte na istotnych i wiarygodnych informacjach.

- b) obecne lub przeszłe środki podejmowane wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa lub nałożeniu sankcji administracyjnych w związku z nieprzestrzeganiem przepisów dotyczących działalności finansowej, w tym obrotu instrumentami finansowymi, działalności bankowej, ubezpieczeniowej czy w zakresie usług płatniczych,
- c) obecne lub przeszłe postępowania wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa ze strony jakichkolwiek innych organów administracji lub organizacji zawodowych, w związku z naruszeniami odpowiednich przepisów,
- d) prowadzone dochodzenia, jeśli wynikają z zastosowanych procedur sądowych lub administracyjnych, lub inne analogiczne dochodzenia prowadzone na podstawie przepisów prawa, a także sytuacje dotyczące przeszłej i obecnej działalności gospodarczej i kondycji finansowej Członka Rady Nadzorczej lub kandydata na niego ze względu na ich potencjalny wpływ na reputację, postawę etyczną i uczciwość:
 - fakt niewywiązywania się z płatności skutkujący wpisaniem do stosownego rejestru lub wszelkich negatywnych wpisów na tego rodzaju liście prowadzonej przez uznane biuro informacji kredytowej,
 - sytuacja ekonomiczno-finansowa, w tym wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność Członka Rady Nadzorczej (lub kandydata na niego) lub będących pod jego kierownictwem, lub takich, w których posiadał lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych i likwidacyjnych oraz tego, czy i w jaki sposób przyczynił się on do sytuacji, skutkującej takimi postępowaniami,
 - ogłoszenie upadłości konsumenckiej,
 - postępowania w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczące zaangażowania, znaczne inwestycje, udzielone ekspozycje lub zaciągnięte kredyty, lub pożyczki w stopniu, w jakim mogą mieć znaczący negatywny wpływ na kondycję finansową Członka Rady Nadzorczej lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez niego, lub w których posiada on znaczny udział.

Brane są także pod uwagę inne raporty i informacje pochodzące z wiarygodnych źródeł (m. in. w ramach procedur whistleblowing).

3. Członek Rady Nadzorczej powinien posiadać wysokie standardy postawy etycznej i uczciwości, w tym w relacjach biznesowych. Przy ocenie reputacji, uczciwości i postawy etycznej należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące czynniki:

- a) dowody wskazujące na to, że osoba oceniana nie postępowała w sposób przejrzysty (transparentny) i otwarty, lub nie wykazywała woli współpracy w kontaktach z właściwymi organami nadzorczymi lub regulacyjnymi,

- b) przypadki odmowy udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub podobnych aktów administracyjnych dotyczących rejestracji, zgód, zezwoleń, członkostwa, koncesji lub licencji związanych z prowadzeniem działalności handlowej, gospodarczej lub wykonywaniem zawodu,
- c) powodów rozwiązania stosunku pracy lub innego stosunku prawnego o analogicznym charakterze, w tym przyczyny odwołania lub rezygnacji ze stanowiska lub funkcji związanych z zaufaniem publicznym,
- d) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu spółki,
- e) odwołanie lub wnioskowanie o odwołanie z funkcji kierowniczej przez właściwy organ administracji,
- f) prawidłowość i rzetelność w wykonywaniu powierzonych obowiązków, w tym braku zaniechań w tym zakresie,
- g) inne dowody i okoliczności wskazujące, że osoba działa w sposób niezgodny z najwyższymi standardami postępowania.

13. ZAŁĄCZNIK E - KRYTERIA NIEZALEŻNOŚCI CZŁONKA

W dalszej części dokumentu opisano sytuacje, w których zakłada się, że członek Rady Nadzorczej nie jest niezależnym członkiem. Uwaga: sam fakt spełnienia jednego lub więcej z poniższych kryteriów, nie dyskwalifikuje automatycznie niezależności członka:

- (a) członek posiada lub posiadał mandat jako członek organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą w ramach instytucji objętej zakresem konsolidacji ostrożnościowej, chyba że nie zajmował takiego stanowiska przez ostatnie 5 lat;
- (b) członek jest akcjonariuszem posiadającym pakiet kontrolny w Banku lub reprezentuje interesy akcjonariusza posiadającego pakiet kontrolny;
- (c) członek posiada istotne powiązania finansowe lub biznesowe z Bankiem;
- (d) członek jest pracownikiem akcjonariusza posiadającego pakiet kontrolny Banku lub jest związany z nim w inny sposób;
- (e) członek jest zatrudniony przez podmiot objęty zakresem konsolidacji, z wyjątkiem sytuacji, w której spełnione są obydwie z następujących warunków:
 - I. członek nie jest na najwyższym szczeblu w hierarchii Banku, który odpowiada bezpośrednio przed organem zarządzającym;
 - II. członek został wybrany do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej w kontekście systemu reprezentacji pracowników, a prawo krajowe przewiduje zapewnienie mu odpowiedniej ochrony przed niesłusznym zwolnieniem lub innymi formami niesprawiedliwego traktowania.
- (f) członek był uprzednio zatrudniony na najwyższym szczeblu w hierarchii Banku lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej, będąc bezpośrednio odpowiedzialny tylko przed Zarządem oraz pomiędzy zakończeniem okresu takiego zatrudnienia a pełnieniem obowiązków w ramach Rady Nadzorczej nie upłynęły 3 lata;
- (g) członek w okresie 3 lat był zleceniodawcą istotnego doradcy, zewnętrznego audytora lub istotnego konsultanta instytucji lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub pracownikiem istotnie powiązanym w inny sposób ze świadczoną usługą;
- (h) członek jest lub w ciągu ostatniego roku był znaczącym dostawcą lub znaczącym klientem instytucji lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub posiadał inne znaczące powiązania handlowe, lub jest pracownikiem wysokiego szczebla znaczącego dostawcy, klienta lub podmiotu komercyjnego posiadającego znaczące powiązania handlowe lub jest z nim w inny sposób powiązany bezpośrednio lub pośrednio;
- (i) poza wynagrodzeniem z tytułu zajmowanego stanowiska i zatrudnienia zgodnie z podpunktem (c) członek otrzymuje znaczne honoraria i inne świadczenia od instytucji lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej;
- (j) członek działał w charakterze członka organu zarządzającego w ramach podmiotu przez 12 kolejnych lat lub dłużej;
- (k) członek jest bliskim członkiem rodziny Członka Zarządu Banku lub w innym podmiocie objętym zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub osobą znajdującą się w sytuacji, o której mowa w podpunktach (a) do (h).

Indywidualny Profil kompetencyjny Członka Rady Nadzorczej

Stanowisko: Członek Rady Nadzorczej		Imię i nazwisko osoby ocenianej:	
Główne obszary odpowiedzialności			
	Sprawowanie nadzoru nad działalnością Banku		
Lp.	Kryteria	Wagi¹	
1.	Wykształcenie:	%	
		 ²	
2.	Kompetencje odnoszące się do głównych obszarów odpowiedzialności:	%	
3.	Doświadczenie w pracy w obszarze merytorycznym, w tym doświadczenie w zarządzaniu ludźmi.	Okres	%
4.	Kompetencje osobiste:	%	
5.	Reputacja, uczciwość i etyczność		
6.	Niezależność		
7.	Niezależność osądu		
8.	Poświęcanie wystarczającej ilości czasu		

Data oceny.....

W imieniu Komitetu Nominacji
Przewodniczący

.....

¹ Udział /waga danego kryterium w profilu (%)

² Poziom spełnienia kryterium przez osobę ocenianą (0 – 100%)

Zbiorowy Profil Kompetencyjny Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.

Kompetencje Rady Nadzorczej rozpatrywane są jako suma kompetencji reprezentowanych przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza funkcjonuje jako ciało kolegialne i przy jej ocenie należy upewnić się, czy Rada Nadzorcza *in corpore* posiada odpowiednie kompetencje do efektywnego sprawowania nadzoru wszystkimi obszarami Banku, podejmowania decyzji i prowadzenia konstruktywnych debat.

Ocena Rady Nadzorczej prowadzona jest w oparciu o kryteria opisane w poniższej tabeli:

Lp.	Obszary kompetencyjne oraz inne kwestie podlegające ocenie	Zakres /kryteria	Ocena ³
1.	Wiedza, umiejętności i doświadczenie w zakresie		Spełnia / nie spełnia
2.	Reputacja, uczciwość, etyczność		Spełnia / nie spełnia:
3.	Niezależność		Spełnia /

³ W przypadku oceny „nie spełnia”, należy wskazać różnice pomiędzy wymaganą a faktyczną odpowiednością zbiorową

			nie spełnia:
4.	Niezależność osądu		Spełnia / nie spełnia:
5.	Różnorodność		Spełnia / nie spełnia:
6.	Zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu		Spełnia / nie spełnia:

Data oceny:

Za Komitet Nominacji
Przewodniczący