



Polityka

w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.

Wersja:	3.3
Właściciel:	Departament Ładu Korporacyjnego
Organ wydający:	Rada nadzorcza
Data wydania:	12.12.2025 r.
Obowiązuje od:	12.12.2025 r.

Warszawa, 12 grudnia 2025 r.

Historia zmian

Wersja	Obowiązuje od	Zakres zmian
3.1.	14.12.2023 r.	<p>Wprowadzone zmiany mają na celu dostosowanie Polityki do zaktualizowanej treści Metodyki oceny odpowiedniości członków organów banków, jednostek zarządzających systemami ochrony zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych oraz oczekiwań Komisji Nadzoru Finansowego (szkolenie CEDUR), a także uwzględnienie dynamiki otoczenia zewnętrznego:</p> <ul style="list-style-type: none">• dodanie trybu oceny odpowiedniości komisji RN realizujących zadania właściwe dla komitetu ds. nominacji, komitetu ds. wynagrodzeń oraz komitetu ds. ryzyka.• uwzględnienie dodatkowych wymogów dla członka/członkini zarządu nadzorującego/ej zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku• doszczegółowienie wymogów w zakresie wywiązywania się z obowiązków• rewizja i przeformułowanie wymogów w zakresie poświęcania czasu,• uwzględnienie udziału jednostek funkcjonalnie odpowiedzialnych w banku za obszary podlegające ocenie• dostosowanie technicznych aspektów procesu oceny do aktualnych wymagań.
3.2	12.12.2024 r.	<p>Doprecyzowanie zapisów w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none">• polityki szkoleniowej dotyczącej członków/członkin organów banku• zakładanej daty osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w składzie organów banku.
3.3	12.12.2025 r.	<p>Dostosowanie do wymagań wynikających z projektowanych przepisów transponujących dyrektywę UE w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych (Women on Boards) do polskiego porządku prawnego:</p> <ul style="list-style-type: none">• doprecyzowanie kryteriów doboru kandydatów/kandydatek na stanowiska w organach banku o kryteria zapewniające klarowność procesu i brak dyskryminacji.• uzupełnienie Polityki Różnorodności w zakresie:<ul style="list-style-type: none">○ celu ilościowego dotyczącego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach banku oraz mechanizmów wspierających jego osiągnięcie○ corocznej weryfikacji i raportowania dotyczącego spełnienia celu ilościowego

		<p>Pozostałe zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uszczegółowienie zapisu dotyczącego procesu wewnętrznej sukcesji na stanowiska w zarządzie banku • uzupełnienie o zapisy regulujące tryb postępowania w sytuacji nagłej lub niespodziewanej nieobecności członka/członkini zarządu banku • uogólnienia zapisów o powoływaniu do składu organów dotyczących zakresu funkcji w organach, dla których konieczne jest uzyskanie zgody KNF na powołanie • ujednoczenie zasad powoływania i odwoływania członków rady nadzorczej oraz zarządu w celu zapewnienia spójności • doprecyzowanie procesu oceny odpowiedniości kandydatów/kandydatek, ich powoływania i ewentualnego odwołania (zmiany w Załączniku).
--	--	--

Spis treści

1. Dlaczego wdrażamy politykę.....	4
1.1. Podstawa prawna.....	4
1.2. Zasady aktualizacji oraz przeglądu polityki	4
2. Słownik pojęć i skrótów	4
3. Cel i zakres polityki.....	5
4. Ogólne zasady doboru członków organów banku	6
5. Polityka różnorodności.....	7
6. Powoływanie i odwoływania członków rady nadzorczej oraz zasady sukcesji.....	8
7. Powoływanie i odwoływanie członków zarządu oraz zasady sukcesji.....	10
8. Zasady i tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości.....	12
8.1. Zasady przeprowadzenia pierwotnej, wtórnej oraz zbiorowej oceny odpowiedniości.....	12
8.2. Kryteria dokonywania indywidualnej i zbiorowej oceny odpowiedniości.....	15
8.3. Proces i narzędzia stosowane do oceny odpowiedniości	16
8.4. Obowiązki dokumentacyjne i informacyjne.....	16
9. Wprowadzenie w obowiązki	17
10. Szkolenia i działania rozwojowe (aktualizacja wiedzy)	18
10.1. Polityka szkoleniowa	18
10.2. Działania poświęcone członkom rady nadzorczej.....	18
10.3. Działania poświęcone członkom zarządu.....	18
11. Postanowienia końcowe.....	19

Załączniki:

Załącznik: Szczegółowe kryteria oceny odpowiedniości członków organów banku oraz przebieg procesu oceny odpowiedniości

1. Dlaczego wdramy politykę

1.1. Podstawa prawna

Politykę opracowano na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) wytycznych EBA z dnia 22 listopada 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego zgodnego z dyrektywą (UE) 2019/2034
- 3) ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
- 4) projektowanych przepisów transponujących dyrektywę 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 („dyrektywa WoB”) do polskiego porządku prawnego,
- 5) wytycznych EBA z dnia 8 stycznia 2025 r. w sprawie zarządzania ryzykami środowiskowymi, społecznymi z zakresu ładu korporacyjnego (ESG),
- 6) wspólnych wytycznych ESMA i EBA z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje,
- 7) wytycznych EBA z dnia 14 czerwca 2022 r. w sprawie strategii i procedur zarządzania zgodnością z przepisami oraz roli i obowiązków pracownika ds. zgodności z przepisami AML/CFT,
- 8) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 14 grudnia 2022 r. w sprawie operacyjnej odporności cyfrowej sektora finansowego,
- 9) rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 10) metodyki oceny odpowiedności członków organów banków, jednostek zarządzających systemami ochrony zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych.

1.2. Zasady aktualizacji oraz przeglądu polityki

Polityka oraz jej stosowanie podlegają okresowemu przeglądowi dokonywanemu przez Departament Ładu Korporacyjnego, zatwierdzanemu przez komisję rady nadzorczej, która realizuje zadania właściwe dla komitetu nominacji, określone w ustawie Prawo bankowe oraz innych regulacjach. Dokument podlega również okresowemu przeglądowi dokonywanemu przez Departament Audytu Wewnętrznego zgodnie z cyklem planowych audytów.

2. Słownik pojęć i skrótów

Używane definicje i skróty oznaczają odpowiednio:

- 1) **bank** – mBank S.A. z siedzibą w Warszawie,
- 2) **członek/członkini organu banku** – członek/członkini rady nadzorczej, członek/członkini zarządu banku, członek/członkini komisji ds. audytu,
- 3) **członek/członkini rady nadzorczej** – członek/członkini rady nadzorczej mBanku S.A.,

- 4) **członek/członkini zarządu** – członek/członkini zarządu mBanku S.A.,
- 5) **DHR** – Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji,
- 6) **DLK** – Departament Ładu Korporacyjnego,
- 7) **formularz oceny** - formularz oceny członków/członkiń i kandydatów/kandydatek na członków/członkinie organów banków opracowany przez Komisję Nadzoru Finansowego, stanowiący załącznik do metodyki oceny odpowiedniości członków organów banków, jednostek zarządzających systemami ochrony zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych
- 8) **grupa kapitałowa** – grupa kapitałowa mBanku S.A.,
- 9) **kandydat/kandydatka** – osoba powoływana po raz pierwszy,
- 10) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- 11) **komisja** – komisja rady nadzorczej, która realizuje zadania właściwe dla komitetu nominacji, określone w ustawie prawo bankowe oraz innych regulacjach,
- 12) **KRK** – Krajowy Rejestr Karny,
- 13) **metodyka** - metodyka oceny odpowiedniości członków/członkiń organów banków, jednostek zarządzających systemami ochrony zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych,
- 14) **organy banku** – rada nadzorcza (w tym specjalistyczne komisje rady), zarząd banku,
- 15) **organ powołujący** – organ kompetentny do dokonywania oceny, powoływania i odwoływania kandydatów/kandydatek na członka/członkinie organu banku i członków/członkiń organu banku. W przypadku członków/członkiń zarządu banku jest to rada nadzorcza, w przypadku członków/członkiń rady nadzorczej – walne zgromadzenie akcjonariuszy, w przypadku członków/członkiń komisji ds. audytu – rada nadzorcza,
- 16) **polityka** – niniejsza polityka w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.,
- 17) **UKNF** – Urząd Komisji Nadzoru Finansowego,
- 18) **WZA** – walne zgromadzenie akcjonariuszy mBanku S.A.,
- 19) **zarząd, zarząd banku** – zarząd mBanku S.A.

3. Cel i zakres polityki

1. Celem polityki jest zagwarantowanie, aby skład organów banku był odpowiedni do skali, złożoności i profilu ryzyka banku oraz przyczyniał się do jego prawidłowego i bezpiecznego funkcjonowania. Polityka ma również zapewnić, że członkowie/członkinie organów banku będą osobami odpowiednimi, a także, że organ jako całość będzie stale posiadał odpowiedni łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia oraz spełniał łącznie inne kryteria określone w polityce, biorąc pod uwagę również zasady dotyczące zróżnicowania.
2. Polityka określa w szczególności:
 - 1) zasady doboru, powoływania i odwoływania członków/członkiń rady nadzorczej i zarządu banku, w tym zasady sukcesji,
 - 2) zasady dotyczące zróżnicowania,

- 3) kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej (pierwotnej i wtórnej) i zbiorowej,
 - 4) zasady i tryb przeprowadzenia indywidualnej (pierwotnej i wtórnej) oraz zbiorowej oceny odpowiedniości,
 - 5) zasady wprowadzenia w obowiązki, szkolenia i działania rozwojowe oraz aktualizację wiedzy członków/członkiń organów banku,
 - 6) jednostki odpowiedzialne za poszczególne działania.
3. Przez odpowiedniość należy rozumieć zgodność posiadanych przez członków/członkinie organów banku kwalifikacji z wymaganiami opisanymi w polityce.
 4. Za zapewnienie właściwego doboru, oceny odpowiedniości, powoływania i odwoływania członków/członkiń organów banku odpowiedzialny jest organ powołujący.
 5. Bank jako podmiot dominujący w grupie kapitałowej w ramach zapewnienia właściwego ładu wewnętrznego w całej grupie kapitałowej, jak również w ramach sprawowanego nadzoru właścicielskiego nad podmiotami zależnymi rekomenduje podmiotom zależnym, wdrożenie polityki z uwzględnieniem zasady proporcjonalności (tj. odpowiednio do charakteru i skali działalności, struktury, jak również wielkości i profilu ryzyka).

4. Ogólne zasady doboru członków organów banku

1. Proces kompletowania składu organów banku prowadzony jest w taki sposób, aby organy banku mogły sprawować swoje funkcje w sposób profesjonalny i prawidłowy.
2. Członkowie/członkinie rady nadzorczej i zarządu powinni dysponować wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym, które są niezbędne do właściwego realizowania zadań przez ten organ.
3. Członkowie/członkinie rady nadzorczej i zarządu powinni dawać rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych im zadań i obowiązków, co odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości, rzetelności, etycznego postępowania i niezależności osądu zapewniającej skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonywania decyzji związanych z zarządzaniem bankiem oraz zdolności do wykonywania powierzonych zadań i obowiązków w sposób ostrożny i stabilny.
4. Przy doborze kandydatów/kandydatek należy kierować się kryterium wszechstronności i różnorodności, w tym z uwagi na płeć, wiek lub doświadczenie zawodowe, z uwzględnieniem polityki różnorodności, z zachowaniem zasady równości szans.
5. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów i kandydatek, wiek, oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru są określane przed rozpoczęciem procesu.

6. Co najmniej połowa członków organu banku, w tym przewodnicząca/przewodniczący rady nadzorczej i prezes/prezeska zarządu, musi posiadać obywatelstwo polskie, musi stale zamieszkiwać w Polsce, posługiwać się językiem polskim oraz posiadać doświadczenie na rynku polskim, które można wykorzystać odpowiednio przy sprawowaniu nadzoru nad działalnością banku lub zarządzaniu bankiem.
7. W trakcie procesu rekrutacji do składu organu banku należy zgłaszać kandydatów/kandydatki, którzy z uwagi na swoją uczciwość, etykę, gotowość do pracy, niezależność i cechy charakteru są w stanie należycie wypełniać obowiązki członka/członkini organu banku komercyjnego prowadzącego działalność w kraju i zagranicą oraz dbać o wizerunek banku w sferze publicznej.
8. Przed zgłoszeniem kandydatury danej osoby do organu banku konieczne jest dokonanie oceny jej biznesowych i osobistych powiązań z bankiem i jego konkurencją.
9. Powołanie kandydata/kandydatki w skład organu banku następuje po uzyskaniu pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości, z zastrzeżeniem przepisów dotyczących powoływania na określone funkcje za zgodą KNF.
10. Ponowne powołanie w skład organu banku jest możliwe jedynie z uwzględnieniem wyniku oceny dotyczącej działalności danego członka/członkini.
11. Proces powoływania i odwoływania członków/członkiń organów banku operacyjnie wspiera DLK.

5. Polityka różnorodności

1. Polityka jest realizowana w banku z uwzględnieniem zasady zróżnicowania składu w organach banku.
2. Zasada zróżnicowania ma zapewnić odpowiedni dobór członków/członkiń organów banku w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego zestawu cech i kompetencji, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia, wiedzy i umiejętności, adekwatnych do stanowiska, gwarantujących wydawanie przez członków/członkinie organów banku - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w całym zakresie działalności banku.
3. Zasada zróżnicowania doboru członków/członkiń organów banku opiera się na obiektywnych kryteriach merytorycznych w zakresie wykształcenia, umiejętności, doświadczenia zawodowego, a także na kryteriach zapewniających różnorodność składu organów banku w zakresie płci oraz wieku.
4. Odpowiednio WZA oraz rada nadzorcza, dokonując doboru składu rady nadzorczej i zarządu, dążą do równowagi płci zapewniając osiągnięcie udziału płci niedostatecznie reprezentowanej na poziomie co najmniej 33% łącznej liczby stanowisk w organach banku, a osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów banku.
5. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru pomiędzy osobami posiadającymi równorzędne

kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi lub kandydatce należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że za wyborem osoby płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności, określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.

6. Procedura, w której pierwszeństwo wyboru przyznaje się kandydatowi lub kandydatce należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, nie ma zastosowania, gdy w organach banku osiągnięto cele ilościowe dotyczące dostatecznej reprezentacji płci, opisane w niniejszej polityce.
7. Rada nadzorcza w ramach corocznej oceny odpowiedniości organów weryfikuje zgodność ich składów z kryteriami zawartymi w polityce i zakładanymi celami.
8. Rada nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach banku oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. W sytuacji, gdy przepisy implementujące dyrektywę 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 do polskiego porządku prawnego przyznają tę kompetencję zarządowi, sprawozdanie, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, będzie sporządzane przez zarząd jako część sprawozdania z działalności banku i będzie podlegało ocenie i zatwierdzeniu przez radę nadzorczą. Powyższe będzie miało miejsce do czasu powierzenia radzie nadzorczej sporządzania ww. sprawozdań.
9. W przypadku, gdy cele lub wartości docelowe dotyczące zróżnicowania nie są spełnione, bank ujawnia powody, dla których nie są one spełnione oraz środki, które zostaną podjęte aby zapewnić spełnienie celów i wartości docelowych dotyczących zróżnicowania zgodnie z obowiązującymi regulacjami.

6. Powoływanie i odwoływanie członków rady nadzorczej oraz zasady sukcesji

1. Liczba członków i członkiń rady nadzorczej jest ustalana przez WZA i nie może być mniejsza niż 5.
2. Tryb powoływania i odwoływania członków/członkiń rady nadzorczej, długość oraz zasady obliczania kadencji, określa statut banku. Członkowie/członkinie rady nadzorczej są wybierani i odwoływani z uwzględnieniem wymogów określonych w regulacjach prawnych, w tym w zakresie roli KNF oraz w niniejszej polityce.
3. Powołanie członka/członkini rady nadzorczej ma miejsce w następujących sytuacjach:
 - 1) wygaśnięcie mandatu dotychczasowego członka/członkini rady nadzorczej,
 - 2) zwiększenie liczby członków/członkiń rady nadzorczej, w szczególności w przypadku, gdy z oceny odpowiedniości zbiorowej rady wynika potrzeba rozszerzenia składu rady.
4. Kandydaci/kandydatki na członków/członkinie rady nadzorczej mogą być zgłaszani przez akcjonariuszy, dotychczasowych członków/członkinie rady nadzorczej i komisję. Kandydaci/kandydatki na członków/członkinie rady

nadzorczej nowej kadencji mogą być zgłaszani przez akcjonariuszy także w trakcie obrad WZA, wybierającego skład rady nadzorczej nowej kadencji.

5. W przypadku wystąpienia potrzeby uzupełnienia składu rady nadzorczej komisja przeprowadza proces rekrutacji, w tym w szczególności:
 - 1) określa zakres obowiązków dla kandydata lub kandydatki do rady nadzorczej banku, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji w radzie nadzorczej,
 - 2) ocenia odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności, kompetencji osobistych, i doświadczenia w ramach rady nadzorczej, rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz zgodność liczby pełnionych funkcji z przepisami prawa,uwzględniając zasady zróżnicowania składu organów banku.
6. W procesie rekrutacji komisja może korzystać ze wsparcia firmy zewnętrznej oraz wsparcia DHR i DLK.
7. W skład rady nadzorczej powinni wchodzić przynajmniej dwaj członkowie/członkinie wolni od jakichkolwiek powiązań z bankiem, jego akcjonariuszami lub pracownikami, rozumianych jako powiązania, które mogłyby istotnie wpłynąć na zdolność takiego członka/członkini do podejmowania bezstronnych decyzji (członkowie/członkinie niezależni).
8. Kryteria niezależności członków/członkiń rady nadzorczej wynikają z wymogów prawno-regulacyjnych i przyjętych przez bank Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.
9. Kadencja członka/członkini rady nadzorczej powinna co do zasady zakończyć się wraz z końcem WZA następującego po ukończeniu przez członka/członkinię rady nadzorczej 72 roku życia.
10. W celu ograniczenia ryzyka wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie rady nadzorczej, nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania i zastępowania członków/członkiń rady nadzorczej, najpóźniej 6 miesięcy przed upływem kadencji rady nadzorczej, komisja analizuje, czy konkretny członek/członkini powinni zostać ponownie wybrani.
11. W przypadku składania przez członków/członkinie rady nadzorczej rezygnacji z pełnionych funkcji, dobrą praktyką jest ich składanie na datę przyszłą, odpowiednio odległą, by umożliwić komisji oraz organowi powołującemu wypełnienie swoich obowiązków. Rezygnacja członka/członkini rady nadzorczej musi być złożona w formie pisemnej i skierowana do prezesa/prezeski zarządu oraz przewodniczącej/przewodniczącego rady nadzorczej.
12. W przypadku wystąpienia wakatów na stanowisku członka/członkini rady nadzorczej, w szczególności w sytuacji nagłej lub niespodziewanej, rada nadzorcza niezwłocznie dokonuje samooceny swojej odpowiedniości zbiorowej, w tym oceny wpływu powstania tego wakatów na dalsze funkcjonowanie rady nadzorczej i jej komisji oraz w razie konieczności, podejmuje działania mające na celu uzupełnienie składu rady nadzorczej.

7. Powoływanie i odwoływanie członków zarządu oraz zasady sukcesji

1. Zarząd składa się z co najmniej 3 członków/członkiń. Długość oraz zasady obliczania kadencji zarządu określa statut banku.
2. Rada nadzorcza powołuje i odwołuje prezesa/prezeskę zarządu, wiceprezesów/wiceprezeski, z uwzględnieniem wymogów określonych w regulacjach prawnych, w tym w zakresie roli KNF oraz w niniejszej polityce.
3. Powołanie członka/członkini zarządu ma miejsce w następujących sytuacjach:
 - 1) wygaśnięcie mandatu dotychczasowego członka/członkini zarządu,
 - 2) zwiększenie liczby stanowisk w zarządzie w szczególności w przypadku, gdy z oceny odpowiedniości zbiorowej zarządu wynika potrzeba rozszerzenia składu zarządu.
4. Kandydaci/kandydatki na stanowiska w zarządzie są rekomendowani przez komisję.
5. Komisja realizuje proces sukcesji członków/członkiń zarządu na wypadek wystąpienia wakatów na stanowisku członka/członkini zarządu zgodnie z opisanym poniżej trybem.
6. Komisja w ramach procesu sukcesji identyfikuje i ma wpływ na dobór kandydatów/kandydatek na wolne stanowiska w zarządzie. Proces sukcesji wewnętrznej jest wspierany operacyjnie przez DHR, między innymi poprzez przekazywanie co najmniej raz w roku listy osób z wysokim potencjałem na poszczególne stanowiska w zarządzie banku (zgodnie z obowiązującą „Polityką identyfikacji kluczowych funkcji w mBanku S.A., planowania sukcesji oraz powoływania i odwoływania pracowników pełniących te funkcje i oceny ich odpowiedniości”).
7. W procesie sukcesji preferowane są osoby, które utożsamiają się z kulturą, wartościami banku i zachowują się zgodnie z nimi.
8. W przypadku wystąpienia potrzeby uzupełnienia składu zarządu, komisja ustala harmonogram i przeprowadza proces rekrutacji, w tym w szczególności:
 - 1) określa zakres obowiązków dla kandydata lub kandydatki do zarządu banku, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji w zarządzie,
 - 2) ocenia odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności, kompetencji osobistych i doświadczenia w ramach zarządu, rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz zgodność liczby pełnionych funkcji z przepisami prawa, uwzględniając zasady zróżnicowania składu organów banku.
9. W procesie rekrutacji komisja może korzystać ze wsparcia firmy zewnętrznej oraz wsparcia DHR i DLK.
10. W celu ograniczenia ryzyka wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie zarządu, najpóźniej 6 miesięcy przed upływem kadencji członków

zarządu komisja analizuje, czy konkretny członek/członkini powinien zostać ponownie wybrany.

11. W przypadku składania przez członków/członkinie zarządu rezygnacji z pełnionych funkcji, dobrą praktyką jest ich składanie na datę przyszłą, odpowiednio odległą, by umożliwić komisji oraz organowi powołującemu wypełnienie swoich obowiązków. Rezygnacja członka/członkini zarządu musi być złożona w formie pisemnej i skierowana do prezesa/prezeski zarządu oraz przewodniczącej/przewodniczącego rady nadzorczej.
12. W przypadku wystąpienia wakatów na stanowisku członka/członkini zarządu w sytuacji nagłej lub niespodziewanej, rada niezwłocznie dokonuje oceny odpowiedniości zbiorowej zarządu, w tym oceny wpływu powstania tego wakatów na dalsze funkcjonowanie zarządu oraz, w razie konieczności, podejmuje działania, mające na celu uzupełnienie składu zarządu.
13. W sytuacji nagłej lub niespodziewanej nieobecności członka/członkini zarządu rada nadzorcza jest niezwłocznie informowana. Do trzech miesięcy zastosowanie znajduje tryb zastępstw zgodnie z postanowieniami regulaminu zarządu jak w przypadku planowanej nieobecności, chyba że rada nadzorcza postanowi inaczej. W sytuacji nagłej lub niespodziewanej nieobecności członka/członkini zarządu przekraczającej okres trzech miesięcy, zarząd występuje do rady nadzorczej o wyrażenie zgody na tryb zastępstw.
14. W sytuacji nagłej lub niespodziewanej nieobecności członka/członkini zarządu rada nadzorcza może odwołać lub z powodów, które uzna za ważne, tymczasowo zawiesić członka/członkinię zarządu. Przed podjęciem uchwały, po zapoznaniu się z materiałami dotyczącymi sprawy, Komisja, kierując się interesem banku, wydaje rekomendację dla rady nadzorczej w zakresie okresu zawieszenia wraz z uzasadnieniem spełnienia przesłanki ważnego powodu.
15. W innej sytuacji niż nagła lub niespodziewana nieobecność, Rada nadzorcza po uzyskaniu rekomendacji Komisji może również odwołać lub zawiesić członka/członkinię zarządu w czynnościach na okres jaki uzna za właściwy, biorąc pod uwagę obowiązujące regulacje, jak również wszystkie okoliczności danej sprawy.
16. W przypadku zawieszenia członka/członkini zarządu Komisja rekomenduje radzie nadzorczej dalszy tryb działania, który może obejmować:
 - 1) delegowanie członka/członkini rady nadzorczej do czasowego wykonywania czynności zawieszonych członka/członkini zarządu na okres nie dłuższy niż trzy miesiące lub
 - 2) wezwanie zarządu do zaproponowania nowego podziału kompetencji między członkami/członkiniami zarządu na okres zawieszenia lub
 - 3) powołanie dodatkowego członka/członkini do zarządu.
17. W przypadku zawieszenia członka zarządu, rada nadzorcza może także podjąć uchwałę o:
 - 1) wcześniejszym zakończeniu okresu zawieszenia,
 - 2) odwołaniu członka zarządu lub
 - 3) przedłużeniu okresu zawieszenia jeżeli uzna, że istnieją ku temu ważne powody.

18. W sytuacjach opisanych w pkt 14-16 oraz pkt 17 ppkt 2) i 3) powyżej Komisja przeprowadza proces oceny odpowiedniości indywidualnej członków zarządu, których obowiązki miałyby ulec zmianie, jak również proces oceny odpowiedniości zbiorowej zarządu. Ocena ma na celu weryfikację gwarancji zachowania ciągłości zarządzania i skuteczności funkcjonowania zarządu. W sytuacji negatywnej oceny odpowiedniości rada nadzorcza może zastosować środki opisane w pkt 16 lub pkt 17 ppkt 2).

8. Zasady i tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości

8.1. Zasady przeprowadzenia pierwotnej, wtórnej oraz zbiorowej oceny odpowiedniości

1. **Pierwotna ocena odpowiedniości indywidualnej** kandydata/kandydatki na członka/członkinię organu banku jest przeprowadzana każdorazowo:
 - 4) przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w organie banku,
 - 5) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego przez KNF lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organu),
 - 6) przed czasowym oddelegowaniem członka/członkini rady nadzorczej do zarządu,
 - 7) przed powołaniem członka/członkini rady nadzorczej w skład komisji ds. audytu (w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla komisji ds. audytu), a także komisji ds. wynagrodzeń i nominacji oraz komisji ryzyka.
2. **Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej** członka/członkini organu banku jest przeprowadzana każdorazowo:
 - 1) okresowo – co najmniej raz w roku (ocena okresowa powinna obejmować również spełnianie przez odpowiednią liczbę członków/członkiń komisji ds. audytu kryteriów specyficznych dla tej komisji, a także spełnianie przez członków/członkiń komisji ds. wynagrodzeń i nominacji oraz komisji ds. ryzyka kryteriów dla tych komisji),
 - 2) w ramach kontroli/przejrzenia zasad ładu korporacyjnego,
 - 3) przed powołaniem na kolejną kadencję,
 - 4) w razie zmiany zakresu obowiązków lub wymogów dotyczących stanowiska,
 - 5) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi/członkini organu banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
 - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
 - 7) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych obowiązków lub objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
 - 8) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej zarządu – pod kątem rękopmi członków/członkiń rady nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w zarządzie,

- 9) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków/członkiń zarządu lub rady nadzorczej,
- 10) przed planowanym odwołaniem członka/członkini organu banku,
- 11) gdy istnieją uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo istnieje zwiększone ryzyko jego popełnienia w odniesieniu do banku. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy dostępne informacje wskazują, że bank:
 - a/ nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontrolnych w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub z zakresie stosowania sankcji międzynarodowych (np. zidentyfikowanego w trakcie działań organów nadzorczych),
 - b/ naruszył swoje obowiązki w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu lub w zakresie stosowania sankcji międzynarodowych w jurysdykcjach, w których prowadzi działalność, które skutkowały nałożeniem sankcji nadzorczych,
 - c/ zmienił swoją działalność lub model biznesowy, istotnie zwiększając narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu lub w zakresie stosowania sankcji międzynarodowych.

3. **Zbiorowa ocena odpowiedzialności** organu banku jest przeprowadzana każdorazowo:

- 1) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu banku, w szczególności będących rezultatem powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków/członkiń organu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny odpowiedzialności),
- 2) przed powołaniem składu organu banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił),
- 3) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organu),
- 4) w razie zmiany podziału obowiązków w ramach organu banku (w tym w zakresie udziału w komitetach),
- 5) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury, na poziomie banku lub na poziomie grupy kapitałowej, w tym w sytuacjach, w których zezwala się na podjęcie dodatkowej działalności,
- 6) w ramach kontroli/przejrzenia zasad ładu korporacyjnego,
- 7) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedzialności organu banku,
- 8) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków/członkiń organu banku,
- 9) przy powołaniu i każdej zmianie składu komisji ds. audytu (pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków/członkiń kryteriów oceny komisji ds. audytu), a także komisji ds. wynagrodzeń i nominacji oraz komisji ds. ryzyka,

- 10) w przypadku odstąpienia od powołania kandydata/kandydatki na stanowisko w organie banku (z uwzględnieniem braku możliwości niezwłocznego powołania kandydata/kandydatki w skład organu banku)
- 11) gdy istnieją uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo istnieje zwiększone ryzyko jego popełnienia w odniesieniu do banku. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy dostępne informacje wskazują, że bank:
- a/ nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontrolnych w celu monitorowania i ograniczenia ryzyka w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub w zakresie stosowania sankcji międzynarodowych (np. zidentyfikowanego w trakcie działań organów nadzorczych),
 - b/ naruszył swoje obowiązki w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu lub w zakresie stosowania sankcji międzynarodowych w jurysdykcjach w których prowadzi działalność, które skutkowały nałożeniem sankcji nadzorczych,
 - c/ zmienił swoją działalność lub model biznesowy istotnie zwiększając narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu lub w zakresie stosowania sankcji międzynarodowych.
4. W przypadku, gdy istnieją wątpliwości co do odpowiedniości członka/członkini organu banku, bank przeprowadza ocenę, w jaki sposób te wątpliwości wpływają na odpowiedniość osoby podlegającej ocenie, biorąc pod uwagę również istnienie uzasadnionych podstaw do podejrzeń, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo, że ryzyko jego popełnienia może wzrosnąć.
5. W wyniku identyfikacji zdarzeń determinujących przeprowadzenie oceny odpowiedniości, bank dokonuje oceny wiarygodności i rzetelności wszelkich faktów i informacji (np. źródło, wiarygodność, ewentualny konflikt interesów źródła, z którego pochodzą informacje), które doprowadziły do oceny, oraz powagi wszelkich domniemyanych lub faktycznych nadużyć popełnionych przez jednego lub więcej członków/członkiń organu banku.
6. Jeżeli więcej niż jedna spośród przesłanek inicjujących proces oceny odpowiedniości występuje jednocześnie, tj. odległość przesłanek w czasie nie przekracza trzech miesięcy, bank może przeprowadzić ocenę jednokrotnie.
7. Z zastrzeżeniem przepisów dotyczących powoływania lub powierzania funkcji członka/członkini organu za zgodą KNF, organ powołujący dokonuje oceny odpowiedniości zanim stanowisko zostanie objęte. W przypadku, gdy kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed powołaniem członka/członkini organu zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie organu, ocena (indywidualna i zbiorowa) może zostać przeprowadzona po powołaniu do składu organu, bez zbędnej zwłoki i z zachowaniem terminów przewidzianych w obowiązujących regulacjach.

8.2. Kryteria dokonywania indywidualnej i zbiorowej oceny odpowiedniości

1. **Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości** obejmują:
 - 1) wiedzę, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kompetencje,
 - 2) rękojmię należytego wykonywania powierzonych obowiązków, tj. niekaralność, reputację, uczciwość i rzetelność, etyczne postępowanie, sytuację finansową oraz niezależność osądu, w tym konflikt interesów,
 - 3) poświęcanie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku,
 - 4) łączenie stanowisk i funkcji.
2. **W ocenie zbiorowej odpowiedniości** uwzględnia się, czy organ banku jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz szerokim zakresem wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby rozumieć działalność banku i główne ryzyka, a także kompetencjami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie bankiem i jego kontrolowanie, w tym w następującym zakresie:
 - 1) działalności banku i głównych rodzajów ryzyka z nią związanych,
 - 2) każdej istotnej działalności banku,
 - 3) znaczących obszarów działalności sektora bankowego, rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli ryzyka oraz zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem czynników ryzyka środowiskowego, społecznego i związanego z ładem korporacyjnym,
 - 4) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości,
 - 5) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego,
 - 6) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa,
 - 7) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych,
 - 8) środowiska prawnego i regulacyjnego,
 - 9) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi,
 - 10) strategicznego planowania,
 - 11) zarządzania grupami krajowymi (międzynarodowymi) oraz ryzykiem związanym ze strukturami grupy kapitałowej,
 - 12) ryzyka prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, związanego z działalnością banku i jego modelem biznesowym, w tym wiedzą na temat krajowych ram prawnych i regulacyjnych dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.
3. **W ocenie zbiorowej** uwzględnia się, czy organ banku w swoich decyzjach wykazał się wystarczającą wiedzą na temat ryzyka prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu oraz jego wpływu na działalność banku, a także odpowiednio zarządzał tym ryzykiem, w tym w razie potrzeby podjął działania naprawcze.
4. W przypadku zarządu uwzględnia się, czy działał on w najlepszym interesie banku, w tym w odniesieniu do przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.
5. W ocenie zbiorowej członków zarządu uwzględnia się uzasadnione podejrzenia wskazujące na popełnienie lub usiłowanie popełnienia przestępstwa prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, innego przestępstwa finansowego

lub istotnego zwiększenia ich popełnienia. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy ustalenia audytów wewnętrznych, zewnętrznych lub działania właściwych organów nadzorczych wskazywały na nieadekwatność systemu kontroli wewnętrznej w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

8.3. Proces i narzędzia stosowane do oceny odpowiedniości

1. Rada nadzorcza ustala minimalne wymagania dla członków/członkiń rady nadzorczej pełniących poszczególne funkcje w radzie nadzorczej i jej komisjach oraz członków/członkiń zarządu i zarządu jako całości, biorąc pod uwagę wymogi prawno-regulacyjne oraz postanowienia polityki.
2. Komisja co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu minimalnych wymagań dla członków/członkiń organów oraz organów jako całości i przedkłada radzie nadzorczej rekomendacje w tym zakresie.
3. Ocena przeprowadzana jest przy użyciu formularza oceny.
4. W procesie biorą udział jednostki funkcjonalnie odpowiedzialne w banku za obszary podlegające ocenie. Za organizację procesu oceny odpowiada DLK.
5. Szczegółowe kryteria oceny odpowiedniości członków/członkiń organów banku oraz proces oceny odpowiedniości określono w załączniku do polityki.

8.4. Obowiązki dokumentacyjne i informacyjne

1. Każdorazowo po przeprowadzonej ocenie pierwotnej i powołaniu kandydata/kandydatki na stanowisko w organie banku, ocenie wtórnej członka/członkini organu banku oraz ocenie zbiorowej odpowiedniości organu banku DLK dokumentuje ocenę odpowiedniości.
2. Dokumentacja oceny odpowiedniości obejmuje:
 - 1) wypełnione formularze ocen wraz z dokumentami potwierdzającymi informacje zawarte w tych formularzach,
 - 2) decyzję komisji zawierającą rekomendację oceny odpowiedniości kandydata/kandydatki, członka/członkini organu banku lub organu banku oraz działania, które powinny zostać podjęte w związku z tą oceną,
 - 3) uchwałę organu powołującego, zawierającą ocenę odpowiedniości kandydata/kandydatki, członka/członkini organu banku lub organu banku oraz podjęte w związku z tą oceną działania,
 - 4) pisemne uzasadnienie lub adnotację do protokołu głosowania członka/członkini organu powołującego niezgodnie z rekomendacją komisji, chyba, że głosowanie odbywa się w trybie tajnym,
 - 5) dokumentację zastosowania działań naprawczych w przypadku ich zastosowania.
3. DLK zapewnia dostępność dokumentacji oceny odpowiedniości w każdym czasie.

4. Po przeprowadzeniu procesu oceny odpowiedniości, bank przekazuje KNF informację o wyniku oceny, w trybie opisanym w załączniku do polityki.
5. Bank zapewnia akcjonariuszom dostęp do informacji w zakresie spełniania kryteriów oceny odpowiedniości przez członków/członkinie rady nadzorczej i rady nadzorczej jako całości, przed ich mianowaniem.
6. DLK prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków/członkinie organów banku. Ewidencja ta jest aktualizowana na podstawie:
 - 1) każdej oceny indywidualnej pierwotnej lub wtórnej,
 - 2) niezwłocznego powiadomienia przez członka/członkinię organu banku o zamiarze objęcia nowej funkcji,
 - 3) otrzymania przez DLK w inny sposób informacji o tych zmianach.
7. W razie zaistnienia zmian dotyczących stanowiska, które mogą obniżyć zdolność członka/członkini organu banku do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swojej funkcji, inicjowany jest proces oceny odpowiedniości w zakresie spełnienia kryterium poświęcania czasu.

9. Wprowadzenie w obowiązki

1. Wprowadzanie w obowiązki członków i członkin organów banku ma na celu zapewnienie odpowiedniości członka/członkini organu i ułatwienie zrozumienia ładu wewnętrznego banku, w tym jego organizacji i struktury organizacyjnej, przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych obowiązujących bank, modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad nadzoru nad działalnością banku, jak również jego/jej roli w organizacji, pozwalając na efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków.
2. Wszyscy nowo powołani członkowie/członkinie organów banku otrzymują kluczowe informacje związane z zajmowanym stanowiskiem, w tym m.in. dotyczące organizacji banku i jego struktury, rady nadzorczej i jej komisji oraz zarządu banku najpóźniej w terminie 1 miesiąca od daty powołania, a wprowadzenie ich w obowiązki jest realizowane najpóźniej w terminie 6 miesięcy od daty rozpoczęcia pełnienia funkcji.
3. Materiały wprowadzające obejmują m.in. następujące dokumenty w ich aktualnym brzmieniu:
 - 1) statut banku,
 - 2) regulamin zarządu,
 - 3) regulamin rady nadzorczej,
 - 4) regulaminy wszystkich komisji rady nadzorczej,
 - 5) niniejszą politykę wraz załącznikami.
4. Departament Compliance informuje każdego nowego członka/członkinię organu o wymogach z zakresu compliance niezwłocznie po objęciu przez niego/nią stanowiska.

10. Szkolenia i działania rozwojowe (aktualizacja wiedzy)

10.1. Polityka szkoleniowa

1. Bank zapewnia możliwość aktualizowania i pogłębiania wiedzy i umiejętności koniecznych do efektywnego wypełniania obowiązków przez członków/członkinie rady nadzorczej i zarządu banku.
2. Polityka szkoleń uwzględnia w szczególności konieczność zrozumienia wpływu czynników ryzyka środowiskowego, społecznego i związanego z ładem korporacyjnym, a także ryzyka wynikającego ze stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

10.2. Działania poświęcone członkom rady nadzorczej

1. Aby zapewnić nieustanny rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji członkom/członkiniom rady nadzorczej, w ramach posiedzeń rady nadzorczej przedstawia się informacje dotyczące istotnych dla rady zagadnień m.in. związanych ze zmianą wymogów regulacyjnych, nowych dla banku obszarów działań i ich skutków dla działalności banku, celów strategicznych i ryzyka właściwego dla działalności banku.
2. Bank zapewnia członkom/członkiniom rady nadzorczej kwartalne briefingi dotyczące bieżących zagadnień prawnych, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnych spraw sądowych.
3. W przypadkach niezbędnych do zapewnienia prawidłowego wykonywania powierzonych zadań lub zamknięcia stwierdzonych luk kompetencyjnych w zakresie odpowiedzialności indywidualnej lub zbiorowej, podejmowane są decyzje o szkoleniach i działaniach rozwojowych, umożliwiających nabycie oczekiwanych kompetencji przez członków/członkinie rady nadzorczej. Każdy członek/członkini rady nadzorczej zgłasza indywidualne potrzeby szkoleniowe przewodniczącej/przewodniczącemu rady nadzorczej.
4. Za organizację poszczególnych działań rozwojowych członków/członkiń rady odpowiada DHR w porozumieniu z przewodniczącą/przewodniczącym rady nadzorczej.

10.3. Działania poświęcone członkom zarządu

1. Bank przeprowadza specjalistyczne działania rozwojowe dla członków/członkiń zarządu banku obejmujące m.in.:
 - 1) kwartalny briefing makroekonomiczny – przeprowadzany przez głównego ekonomistę,
 - 2) wspólne poszerzanie wiedzy w ramach regularnych posiedzeń zarządu lub posiedzeń komitetów, w których uczestniczą członkowie/członkinie zarządu,
 - 3) obowiązkowe szkolenia z obszaru compliance, obejmujące w szczególności ochronę danych osobowych, przeciwdziałanie nadużyciom i korupcji, przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz zarządzanie konfliktami interesów, zakaz manipulacji na rynku (Rozporządzenie MAR),

- przeciwdziałanie przestępstwom podatkowym oraz przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- 4) regularne briefingi dotyczące bieżących zagadnień prawnych, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnych spraw sądowych.
 2. Członkowie/członkinie zarządu mają również możliwość uczestniczenia w działaniach rozwojowych zgodnie z badaniem potrzeb oraz indywidualną diagnozą menedżerską.
 3. Każdy członek/członkini zarządu może również zgłosić indywidualne potrzeby szkoleniowe.
 4. W przypadkach niezbędnych do zapewnienia prawidłowego wykonywania powierzanych zadań lub stwierdzonych luk kompetencyjnych w zakresie odpowiedzialności indywidualnej lub zbiorowej, podejmowane są decyzje o szkoleniach i działaniach rozwojowych, umożliwiających nabycie oczekiwanych kompetencji przez członków/członkinie zarządu.
 5. Za badanie potrzeb oraz organizację poszczególnych działań rozwojowych członków/członkiń zarządu odpowiada DHR.

11. Postanowienia końcowe

1. Polityka jest przyjmowana przez radę nadzorczą na podstawie rekomendacji komisji. Polityka jest zatwierdzana w drodze uchwały WZA.
2. Zmiany w polityce wymagają zachowania takiego samego trybu jak jej wdrożenie, z zastrzeżeniem, że WZA może upoważnić radę nadzorczą do dokonywania zmian w treści polityki w okresie pomiędzy zakończeniem obrad WZA a dniem odbycia kolejnego WZA.
3. W sprawach nieuregulowanych w polityce zastosowanie mają właściwe powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne banku, w szczególności Statut banku, regulamin WZA, regulamin rady nadzorczej oraz regulamin zarządu.
