

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

Spis treści

1.	WSTĘP	2
2.	DEFINICJE	2
3.	ZASADY OGÓLNE	3
4.	PROCES OCENY ODPOWIEDNIOŚCI	3
5.	INDYWIDUALNA OCENA POSZCZEGÓLNYCH CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	6
6.	PROCES ZBIOROWEJ OCENY RADY NADZORCZEJ	9
7.	RÓŻNORODNOŚĆ W SKŁADZIE RADY NADZORCZEJ	10
8.	DZIAŁANIA PO ZAKOŃCZENIU PROCESU OCENY	11
9.	ZAŁĄCZNIK A – UMIEJĘTNOŚCI	12
10.	ZAŁĄCZNIK B - POŚWIĘCANIE WYSTARCZAJĄCEJ ILOŚCI CZASU	15
11.	ZAŁĄCZNIK C – WYMAGANIA DOTYCZĄCE DOKUMENTACJI W PRZYPADKU POWOŁANIA NA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ PO RAZ PIERWSZY	17
12.	ZAŁĄCZNIK D – KRYTERIA NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII, UCZCIWOŚCI I ETYCZNOŚCI	21
13.	ZAŁĄCZNIK E - KRYTERIA NIEZALEŻNOŚCI CZŁONKA	23

1. WSTĘP

Bank, dążąc do zapewnienia właściwego doboru Członków Rady Nadzorczej wprowadza w życie niniejszą *Politykę oceny odpowiedniości 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/2017/12 oraz wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego nr EBA/GL/2017/11 przy uwzględnieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności ustawy Prawo bankowe i kodeksu spółek handlowych.

Bank dąży do tego, aby Członkowie Rady Nadzorczej oraz kandydaci na tę funkcję odznaczyli 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.

Bank, propagując politykę różnorodności, 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 odznaczyli się niezależnością sądów i opinii.

Niniejsza Polityka ma zastosowanie w całej Grupie Banku, a wszystkie spółki należące do Grupy Banku odpowiedzialne są za wdrożenie niniejszej Polityki, 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.

2. DEFINICJE

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

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/2017 /12,

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),

Kwestionariusz Osobowy - szczegółowy zbiór informacji dotyczących wykształcenia osoby ocenianej, przebiegu kariery zawodowej, zakresów odpowiedzialności na danym stanowisku, pełnienie określonych funkcji, rozpiętości zarządzania i zarządzania ludźmi,

Walne Zgromadzenie - Walne Zgromadzenie Santander Bank Polska S.A.

3. ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Politykę stosuje się do Członków Rady Nadzorczej oraz kandydatów na Członków Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka określa w odniesieniu do osób nią objętych:
 - a) podstawowe wymagania w zakresie poziomu wiedzy, umiejętności, doświadczenia, reputacji, uczciwości i postawy etycznej,
 - b) procedurę dokonywania oceny odpowiedniości,
 - c) sposób dokumentowania faktu dokonania oceny i jej wyniku.
3. Rada Nadzorcza oraz Komitet będą monitorować 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 odpowiedniości.

4. Indywidualna ocena i ponowna ocena Członków Rady Nadzorczej oraz zbiorowa ocena i ponowna zbiorowa ocena Rady Nadzorczej dokonywana jest przez Komitet. Informacje o wynikach tych ocen wraz z ewentualnymi rekomendacjami przedstawiane są przez Radę Nadzorczą najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu.
5. Ocena, o której mowa w ust. 2, 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.
6. 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.
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 o wynikach tej oceny.
8. Dokonując indywidualnej oceny poszczególnych Członków Rady Nadzorczej, Komitet dokona w tym samym terminie oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, 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, Komitet uwzględni różnorodność w składzie Rady Nadzorczej, o której mowa w Rozdziale 7.
10. Co do zasady, ocena indywidualnej odpowiedności Członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej, jako całości, dokonywana będzie przed wyznaczeniem danej osoby na Członka Rady Nadzorczej.
11. 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 jednego miesiąca od dnia wyznaczenia.
12. Dokonując oceny, Komitet weźmie pod uwagę ryzyka, w tym ryzyko utraty reputacji, grożące w sytuacji, w której zidentyfikowane zostały słabości mające wpływ na odpowiedność poszczególnych Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej, jako całości.
13. Dokonując oceny odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości, Komitet weźmie pod uwagę wyniki odpowiedności poszczególnych Członków Rady Nadzorczej i odwrotnie. Zidentyfikowane słabości Rady Nadzorczej, jako całości nie muszą oznaczać braku odpowiedności danego Członka Rady Nadzorczej.
14. Komitet będzie dokumentował wyniki przeprowadzonej oceny odpowiedności, w szczególności zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiednością indywidualną i zbiorową Członków Rady Nadzorczej oraz środki podjęte w celu wyeliminowania zidentyfikowanych braków.
15. Rada Nadzorcza prześle Komisji Nadzoru Finansowego wynik oceny odpowiedności nowych Członków Rady Nadzorczej, w tym ocenę składu Rady

- Nadzorczej, jako całości wraz z dokumentacją wymienioną w **Załączniku C** do niniejszej Polityki.
16. 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 odpowiedniość indywidualną Członków Rady Nadzorczej lub Rady Nadzorczej jako całości, w tym zmiany modelu biznesowego Banku, strategii i organizacji.
17. Po zapoznaniu się przez Radę Nadzorczą z wynikami oceny oraz rekomendacjami, o których mowa w ust. 6 podjęta zostanie decyzja o przyjęciu lub nieprzyjęciu rekomendacji i udokumentowane zostaną jej powody.
18. Rada Nadzorcza poinformuje 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 poinformuje Komisję Nadzoru Finansowego o dokonaniu ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej.
19. Jeśli w wyniku dokonanej oceny, dany Członek Rady Nadzorczej nie zostanie uznany za odpowiedniego, Rada Nadzorcza niezwłocznie poinformuje Komisję Nadzoru Finansowego o tym oraz o środkach proponowanych lub podjętych w celu naprawy sytuacji.
20. 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.

21. Komitet każdorazowo przekazuje Radzie Nadzorczej wyniki oceny dokonanej na podstawie niniejszej Polityki.
22. W procesie oceny odpowiedniości na podstawie niniejszej Polityki, Komitet może współpracować z innymi komitetami lub jednostkami organizacyjnymi Banku.

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, reputację, uczciwość i etyczność oraz posiadanie wystarczająco nieposzlakowanej opinii 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.
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 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 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. 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 wpływu 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) wystąpienia innych okoliczności mających znaczący wpływ na odpowiedność 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.

§ 4

1. Podstawą oceny odpowiedniości mogą być informacje umieszczone w Kwestionariuszu Osobowym, którego wzór stanowi **Załącznik nr 3** do niniejszej Polityki. Informacje zawarte w Kwestionariuszu Osobowym 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, etyczności i uczciwości oraz niezależności osądu osoby ocenianej,
 - c) zażąda od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, jeśli zajdzie taka konieczność,
 - d) zażąda od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów,
 - e) podejmie środki naprawcze, aby zapewnić odpowiedność indywidualną Członków Rady Nadzorczej.
3. W przypadku pojawienia się kwestii budzących obawy, co do odpowiedniości Członka Rady Nadzorczej, Komitet dokona oceny jej wpływu na odpowiedność Członka Rady Nadzorczej. W szczególności w sytuacji, gdy wystąpią uzasadnione wątpliwości dotyczące nieposzlakowanej opinii osoby ocenianej, 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 cieszy się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne 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**. Przy ocenie nieposzlakowanej opinii, uczciwości i etyczności, wzięty zostanie również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów na reputację Członka Rady Nadzorczej.
 5. Komitet weźmie 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.
 6. Dokumentacja będąca podstawą oceny indywidualnej Członków Rady Nadzorczej jest przechowywana w Biurze Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 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.
2. Szczegółowe kryteria dla Rady Nadzorczej określone są w Zbiorowym Profilu Kompetencyjnym, którego wzór stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki. Zmiana Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego następuje wskutek istotnej zmiany skali lub profilu działalności Banku, w tym wskutek przejścia instytucji finansowej.
3. Ocena odpowiedniości Rady Nadzorczej jako całości, będzie zawierała porównanie faktycznego składu Rady Nadzorczej oraz faktycznego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia Rady Nadzorczej, jako całości z odpowiedniością zbiorową wymaganą przepisami prawa, w szczególności art. 91 ust. 7 dyrektywy 2013/36/UE.
4. Komitet dokona ponownej oceny odpowiedniości 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) wystąpienia innych okoliczności mających znaczący wpływ na odpowiedniość zbiorową Rady Nadzorczej.
5. W przypadku dokonywania ponownej oceny odpowiedniości 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. 2.
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. Dokumentacja będąca podstawą oceny zbiorowej Rady Nadzorczej jest przechowywana w Biurze Zarządu i Rady Nadzorczej.

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 i doświadczenia zawodowego, płci, wieku oraz pochodzenia geograficznego.
2. Powołując Członków Rady Nadzorczej, Bank dążyć będzie do osiągnięcia poziomu co najmniej 30% kobiet w składzie Rady Nadzorczej w roku 2025, z tym zastrzeżeniem, że poziom ten zostanie uznany za osiągnięty również w przypadku, gdy udział procentowy kobiet w ogólnej (łącznie liczbie) Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu Banku będzie wynosił 30% w powyższym terminie.
3. Powołując Członków Rady Nadzorczej na daną kadencję, Bank dołoży wszelkich starań, aby stopniowo zwiększać liczbę kobiet w składzie Rady Nadzorczej w celu osiągnięcia poziomu opisanego w ust. 2.. 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 kobiet pozwalająca na osiągnięcie wartości docelowej opisanej w ust. 2.
4. Różnorodność w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego będzie oceniana z uwzględnieniem bieżących i strategicznych celów Banku oraz aktualnie realizowanych i planowanych priorytetowych projektów.
5. Bank dołoży starań, aby skład Rady Nadzorczej charakteryzowała zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji.
6. W zakresie zapewnienia różnorodności w składzie Rady Nadzorczej z perspektywy pochodzenia geograficznego, Komitet Nominacji uwzględnić będzie prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Grupy Santander 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. Jeżeli nie jest to możliwe, oceny należy dokonać w jak najkrótszym czasie, nie później jednak niż w terminie 1 miesiąca od daty powołania.
2. W przypadku pozytywnej oceny Rady Nadzorczej jako całości, Rada Nadzorcza 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, Komitet podejmie stosowne środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w odpowiednim terminie. Nie dotyczy to kryteriów reputacji, uczciwości i etyczności.
5. 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.
6. Raport z realizacji Indywidualnego Planu Rozwoju jest przedstawiany Komitetowi po zakończeniu terminu realizacji zaleceń z Indywidualnego Planu Rozwoju.
7. 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.
8. 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 terminie ich zastosowania.

9. ZAŁĄCZNIK A – UMIEJĘTNOŚCI

Poniższa lista określa czynniki (doświadczenie oraz kompetencje), które mogą być uwzględniane (w całości lub częściowo) przy ocenie odpowiedzialności 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:** 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 i/lub w obszarze badań i rozwoju:** doświadczenie zdobyte na wyższych stanowiskach kierowniczych w ramach jednostki rządowej i/lub organu nadzoru lub doświadczenie zdobyte na wyższym stanowisku akademickim i/lub doświadczenie w obszarze prowadzenia badań i/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 przekonaniem. 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 przedsiębiorstwem 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 przedsiębiorstwa. Jest dobrze poformowany/-a w zakresie rozwoju finansowego, ekonomicznego, społecznego i innego na poziomie krajowym i międzynarodowym, co może mieć wpływ na przedsiębiorstwo, 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 narażone jest przedsiębiorstwo, 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 osiągnięcia 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 i dane do kontaktu, narodowość oraz osobisty numer ewidencyjny lub kopia dowodu osobistego bądź jego odpowiednika.

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 etyczność.

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);
- 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 odpowiedniości Rady Nadzorczej jako całości, w tym oświadczenie odnośnie do tego, gdzie sytuowana jest osoba w ogólnej ocenie odpowiedniości 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.

12. ZAŁĄCZNIK D – KRYTERIA NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII, UCZCIWOŚCI I ETYCZNOŚCI

1. Przy ocenie nieposzlakowanej opinii, uczciwości i etyczności 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 reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę przynajmniej następujące czynniki:
 - a. wyroki skazujące lub toczące się postępowania w sprawach karnych, w szczególności:
 - 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, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy;
 - oszustwa lub przestępstw finansowych;
 - przestępstwa podatkowe;
 - innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych dotyczących działalności gospodarczej, upadłości, niewypłacalnością lub ochrony konsumentów;
 - b. 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.
3. Przy ocenie nieposzlakowanej opinii, uczciwości i etyczności uwzględniane będą 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 ze względu na ich potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość:
 - a. fakt niewywiązywania się z płatności skutkujący wpisaniem do stosownego rejestru;
 - b. wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność Członka Rady Nadzorczej lub będących pod jego kierownictwem, lub takich, w których posiadał lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób

przyczynił się on do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania;

c. ogłoszenie upadłości konsumenckiej;

d. procesy w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczne inwestycje lub udzielone ekspozycje lub kredyty w stopniu, w jakim mają znaczący wpływ na kondycję finansową Członka Rady Nadzorczej lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez niego lub w których posiada on znaczny udział.

4. Członek Rady Nadzorczej powinien posiadać wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące czynniki:

a. dowody wskazujące na to, że osoba oceniana nie postępowwała w sposób przejrzysty i otwarty, lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;

b. odmowę udzielenia, uchylene, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;

c. przyczyny rozwiązania stosunku pracy lub innego stosunku prawnego o analogicznym charakterze;

d. wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu spółki;

e. inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi 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 Bankiem lub jest związany z nim w inny sposób;
- (e) członek jest zatrudniony przez podmiot objęty zakresem konsolidacji, z wyjątkiem sytuacji, w której spełnione są obydwa 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 powiązany 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 punktem (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 punktach (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%)

Załącznik nr 2 – Wzór Zbiorowego Profilu Kompetencyjnego Rady Nadzorczej

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 ¹
1.	Wiedza, umiejętności i doświadczenie w zakresie		Spełnia / nie spełnia
2.	Reputacja, uczciwość, etyczność		Spełnia / nie spełnia:
3.	Niezależność		Spełnia / 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

¹W przypadku oceny „nie spełnia”, należy wskazać różnice pomiędzy wymaganą a faktyczną odpowiedniością zbiorową

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY

Celem, niniejszego kwestionariusza jest zebranie informacji dotyczących przebiegu kariery zawodowej i wykształcenia osób podlegających Polityce oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.

Skorzystanie z niniejszego formularza i jego prawidłowe wypełnienie ma na celu weryfikację wykształcenia i przebiegu kariery zawodowej niezbędnych do pełnienia określonej funkcji i w ten sposób, dokonanie oceny odpowiedniości osób podlegających Polityce.

Przedmiotowy kwestionariusz służy w szczególności realizacji wspólnych wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego nr EBA/GL/2017/12.

Dostęp osób trzecich do informacji ujętych w wypełnionym kwestionariuszu będzie ograniczony do podmiotów zaangażowanych w proces oceny Członków Rady Nadzorczej.

Niniejszy Kwestionariusz składa się z następujących części:

- I. Dane personalne.
- II. Wykształcenie i przebyte szkolenia.
- III. Przebieg kariery zawodowej.

Część I. Dane personalne

Dane personalne:

Imię:

Nazwisko:

Obywatelstwo:

Adres:

Część II. Wykształcenie i ukończone szkolenia

W tej części prosimy o podanie, danych odnoszących się do uzyskanego wykształcenia średniego oraz wyższego, z uwzględnieniem uzyskanych stopni i tytułów naukowych, jak również danych dotyczących wykształcenia podyplomowego wszystkich lub wybranych kursów, szkoleń, etc. Prosimy o podanie danych w odrębnej tabeli dla każdego przypadku uzyskania określonego poziomu wykształcenia, odbycia kursu, szkolenia, etc.

Tabela 1w

Okres:	Od: <i>miesiąc/rok</i>	Do: <i>miesiąc/rok</i>
Nazwa szkoły średniej/uczelni wyższej/ukończonych studiów podyplomowych/organizatora kursu, szkolenia specjalistycznego, etc: <i>Uwaga: w przypadku uczelni wyższej prosimy o podanie wydziału oraz kierunku studiów</i>		
Uzyskane wykształcenie/stopień/tytuł naukowy/uprawnienia <i>Uwaga: w przypadku gdy uzyskanie stopnia/tytułu naukowego/uprawnień wymagało opracowania określonego zagadnienia w formie opracowania, badania, projektu lub innego podobnego, prosimy o podanie tematu</i>		
Wykaz załączników: <i>Wykaz załączników do wniosku/zawiadomienia, potwierdzających uzyskanie wykształcenia lub odbycie kursów, szkoleń, etc.</i>		

Część III. Przebieg kariery zawodowej

W tej części prosimy o podanie informacji o przebiegu kariery zawodowej, odrębnie dla każdego przypadku zatrudnienia, z uwzględnieniem wyspecyfikowanych w poniższym wzorze tabeli danych i według tego wzoru.

Tabela 1z.

Okres:	Od:	Do:
	<i>miesiąc/rok</i>	<i>miesiąc/rok</i>
Nazwa pracodawcy/zleceniodawcy/wykonywanej działalności gospodarczej lub zawodowej:		
Zajmowane stanowisko:		
Opis zakresu obowiązków:		
Zarządzanie ludźmi. <i>Proszę opisać jakimi zespołami osoba zarządzała i podać ich wielkość.</i>		
Przyczyny rozwiązania umowy o pracę/umowy zlecenia lub innej o podobnym charakterze/zaprzestania wykonywania działalności:		
Wykaz załączników: <i>Wykaz załączników do wniosku/zawiadomienia, potwierdzających przebieg kariery zawodowej w danym podmiocie.</i>		

.....
data i podpis osoby ocenianej, poświadczający prawdziwość przedstawionych w kwestionariuszu informacji.

Oświadczenie

Wyrażam zgodę na przetwarzanie umieszczonych w kwestionariuszu i danych osobowych w celu dokonania oceny odpowiedniości na zajmowanym przeze mnie stanowisku. .

.....
data i podpis osoby ocenianej

Objaśnienia

- 1. Prosimy o wypełnienie formularza w formie elektronicznej.*
- 2. Do edycji, przez wypełniającego formularz, w tabelach przeznaczone są pola robocze wypełnione białym kolorem. Pola robocze wypełnione kolorem szarym nie są przeznaczone do edycji.*
- 3. Podpis, na końcu kwestionariusza, powinien być złożony własnoręcznie.*
- 4. W niezbędnych przypadkach (jeżeli obszar pól roboczych w dokumencie nie pozwala na zawarcie całości treści, które powinny być tam umieszczone) należy rozszerzyć obszar poszczególnych pól roboczych w dokumencie, w ten sposób aby zamieścić tam pełnię składanych informacji lub wyjaśnień.*
- 5. Każdy przypadek zatrudnienia i wykształcenia (ukończenia kursu, szkolenia etc.) prosimy opisać w odrębnej tabeli, której wzór zawiera odpowiednia część formularza. W tym celu należy skopiować dany wzór tabeli w pożądanej liczbie. Prosimy pamiętać o odpowiednim numerowaniu tabeli.*