



Załącznik do  
Uchwały Rady Nadzorczej 239/22 z dnia 9 grudnia 2022 r.

# Polityka

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

<b>Wersja:</b>	3.0
<b>Właściciel:</b>	Department Zarządzania Organizacją
<b>Organ wydający:</b>	Rada Nadzorcza
<b>Data wydania:</b>	9 grudnia 2022 r.
<b>Obowiązuje od:</b>	9 grudnia 2022 r.

Warszawa, grudzień 2022

## Spis treści

<b>1.</b>	<b>Dlaczego wdrażamy politykę</b> .....	<b>3</b>
1.1.	Podstawa prawna .....	3
1.2.	Zasady aktualizacji oraz przeglądu polityki .....	3
<b>2.</b>	<b>Słownik pojęć i skrótów</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Cel i zakres polityki</b> .....	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Ogólne zasady doboru członków organów banku</b> .....	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Powoływanie i odwoływania członków rady nadzorczej oraz zasady sukcesji</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Powoływanie i odwoływanie członków zarządu oraz zasady sukcesji</b> .....	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>Zasady i tryb przeprowadzania oceny odpowiedzialności</b> .....	<b>8</b>
7.1.	Zasady przeprowadzenia pierwotnej, wtórnej oraz zbiorowej oceny odpowiedzialności	8
7.2.	Kryteria dokonywania indywidualnej i zbiorowej oceny odpowiedzialności .....	11
7.3.	Proces i narzędzia stosowane do oceny odpowiedzialności .....	12
7.4.	Obowiązki dokumentacyjne i informacyjne.....	12
<b>8.</b>	<b>Wprowadzenie w obowiązki</b> .....	<b>13</b>
<b>9.</b>	<b>Szkolenia i działania rozwojowe (aktualizacja wiedzy)</b> .....	<b>14</b>
9.1.	Działania poświęcone członkom rady nadzorczej .....	14
9.2.	Działania poświęcone członkom zarządu.....	14
<b>10.</b>	<b>Polityka różnorodności</b> .....	<b>15</b>
<b>11.</b>	<b>Postanowienia końcowe</b> .....	<b>15</b>

### Załączniki:

**Załącznik nr 1:** Szczegółowe kryteria oceny odpowiedzialności członków organów banku oraz przebieg procesu oceny odpowiedzialności

**Załącznik nr 2:** Wzór oceny pierwotnej odpowiedzialności kandydata na stanowisko członka w organie banku

**Załącznik nr 3:** Wzór oceny wtórnej odpowiedzialności członka organu banku

**Załącznik nr 4:** Wzór oceny zbiorowej organu banku

# 1. Dlaczego wdrażamy politykę

## 1.1. Podstawa prawna

Politykę opracowano na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
- 3) wspólnych wytycznych ESMA i EBA z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje,
- 4) wytycznych EBA z dnia 14 czerwca 2022 r. w sprawie w sprawie strategii i procedur zarządzania zgodnością z przepisami oraz roli i obowiązków pracownika ds. zgodności z przepisami AML/CFT,
- 5) rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 6) metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z uwzględnieniem aktualizacji z 1 lutego 2021 r.

## 1.2. Zasady aktualizacji oraz przeglądu polityki

Polityka oraz jej stosowanie podlegają okresowemu przeglądowi dokonywanemu przez Departament Zarządzania Organizacją, 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 organu banku** – członek rady nadzorczej, członek zarządu banku, członek komisji ds. audytu,
- 3) **członek rady nadzorczej** – członek rady nadzorczej mBanku S.A.,
- 4) **członek zarządu** – członek zarządu mBanku S.A.,
- 5) **DHR** – Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji,
- 6) **DZO** – Departament Zarządzania Organizacją,
- 7) **grupa kapitałowa** – grupa kapitałowa mBanku S.A.,
- 8) **kandydatka/kandydat** – osoba powoływana po raz pierwszy,
- 9) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- 10) **komisja** – komisja rady nadzorczej, która realizuje zadania właściwe dla komitetu nominacji, określone w ustawie prawo bankowe oraz innych regulacjach,
- 11) **KRK** – Krajowy Rejestr Karny,
- 12) **metodyka** - metodyka oceny odpowiedniości członków organu podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego,

- 13) **organy banku** – rada nadzorcza, zarząd banku, komisja ds. audytu,
- 14) **organ powołujący** – organ kompetentny do dokonywania oceny, powoływania i odwoływania kandydatów na członka organu banku i członków organu banku. W przypadku członków zarządu banku jest to rada nadzorcza, w przypadku członków rady nadzorczej – walne zgromadzenie akcjonariuszy, w przypadku członków komisji ds. audytu – rada nadzorcza,
- 15) **polityka** – niniejsza polityka w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organu banku w mBanku S.A.,
- 16) **proces rekrutacji** – zakres działań, w wyniku którego następuje weryfikacja i ocena poziomu odpowiedniości kandydata na stanowisko członka organu banku,
- 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 organów 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 rady nadzorczej i zarządu banku, w tym zasady sukcesji,
  - 2) kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej (pierwotnej i wtórnej) i zbiorowej,
  - 3) zasady i tryb przeprowadzenia indywidualnej (pierwotnej i wtórnej) oraz zbiorowej oceny odpowiedniości,
  - 4) zasady wprowadzenia w obowiązki, szkolenia i działania rozwojowe oraz aktualizację wiedzy członków organów banku,
  - 5) zasady dotyczące zróżnicowania,
  - 6) jednostki odpowiedzialne za poszczególne działania.
3. Przez odpowiedność należy rozumieć zgodność posiadanych przez członków organów banku kwalifikacji z wymaganiami opisanymi w polityce.
4. Za zapewnienie właściwego doboru, oceny odpowiedniości, powoływania i odwoływania członków 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, objętym nadzorem KNF wdrożenie polityki. W pozostałych spółkach zależnych bank rekomenduje 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 rady nadzorczej i zarządu powinni dysponować wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym, które są niezbędne do właściwego realizowania zadań przez ten organ.
3. Członkowie rady nadzorczej i zarządu powinni dawać rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych im zadań i obowiązków, co odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości, rzetelności 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 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. Co najmniej połowa członków organu banku, w tym przewodniczący/ąca rady nadzorczej i prezes 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.
6. Przy dokonywaniu oceny odpowiedniości uwzględniane są wszystkie dostępne informacje dotyczące zmiany imienia, nazwiska lub obywatelstwa oraz sytuacji materialnej i stanu majątku kandydata oraz członka organu banku.
7. W trakcie procesu rekrutacji do składu organu banku należy zgłaszać kandydatów, którzy z uwagi na swoją uczciwość, etykę, gotowość do pracy, niezależność i cechy charakteru są w stanie należycie wypełniać obowiązki członka 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. W ramach procesu oceny odpowiedniości, bank identyfikuje i uwzględnia potencjalne konflikty interesów oraz podejmuje działania w celu ich uniknięcia lub ograniczenia.
10. Ponowne powołanie w skład organu banku jest możliwe jedynie z uwzględnieniem wyniku oceny dotyczącej działalności danego członka.
11. Proces powoływania i odwoływania członków organów operacyjnie wspiera DZO.

## 5. Powoływanie i odwoływania członków rady nadzorczej oraz zasady sukcesji

1. Tryb powoływania i odwoływania członków rady nadzorczej, długość oraz zasady obliczania kadencji, określa statut banku. Członkowie rady nadzorczej wybierani są z uwzględnieniem wymogów określonych w polityce i regulacjach prawnych.
2. Powołanie członka rady nadzorczej ma miejsce w następujących sytuacjach:
  - 1) wygaśnięcie mandatu dotychczasowego członka rady nadzorczej,
  - 2) zwiększenie liczby członków rady nadzorczej w granicach określonych statutem banku, w szczególności w przypadku, gdy z oceny odpowiedniości zbiorowej rady wynika potrzeba rozszerzenia składu rady.
3. Liczba członków rady nadzorczej jest ustalana przez WZA i nie może być mniejsza niż 5.
4. Kandydaci na członków rady nadzorczej mogą być zgłaszani przez akcjonariuszy, dotychczasowych członków rady nadzorczej i komisję. Kandydaci na członków rady nadzorczej nowej kadencji mogą być zgłaszani przez akcjonariuszy także w trakcie obrad WZA, wybierającego skład rady nadzorczej nowej kadencji.
5. W skład rady nadzorczej powinni wchodzić przynajmniej dwaj członkowie wolni od jakichkolwiek powiązań z bankiem, jego akcjonariuszami lub pracownikami, rozumianych jako powiązania, które mogłyby istotnie wpłynąć na zdolność takiego członka do podejmowania bezstronnych decyzji (członkowie niezależni).
6. Kryteria niezależności członków rady nadzorczej wynikają z wymogów prawno-regulacyjnych i przyjętych przez bank Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.
7. Kadencja członka rady nadzorczej powinna co do zasady zakończyć się wraz z końcem WZA następującego po ukończeniu przez członka rady nadzorczej 72 roku życia.
8. W celu ograniczenia ryzyka wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie rady nadzorczej, nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania i zastępowania członków rady nadzorczej, najpóźniej 6 miesięcy przed upływem kadencji członków rady nadzorczej, komisja analizuje, czy konkretny członek powinien zostać ponownie wybrany
9. W przypadku składania przez członków 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 rady nadzorczej musi być złożona w formie pisemnej i skierowana do prezesa zarządu oraz przewodniczącego/cej rady nadzorczej.

10. W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka rady nadzorczej, w szczególności w sytuacji nagłej i niespodziewanej, rada nadzorcza niezwłocznie dokonuje samooceny swojej odpowiedniości zbiorowej, w tym oceny wpływu powstania tego wakatu na dalsze funkcjonowanie rady nadzorczej i jej komisji oraz w razie konieczności, podejmuje działania mające na celu uzupełnienie składu rady nadzorczej.

## 6. Powoływanie i odwoływanie członków zarządu oraz zasady sukcesji

1. Zarząd składa się z co najmniej 3 członków. Długość oraz zasady obliczania kadencji zarządu określa statut banku.
2. Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje prezesa zarządu, wiceprezesów oraz pozostałych członków zarządu, z uwzględnieniem przepisów prawa oraz biorąc pod uwagę wymogi określone w polityce. Powołanie prezesa zarządu i członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem istotnym wymaga zgody KNF.
3. Zgodnie z ustawą Kodeks spółek handlowych, prawo odwołania lub zawieszenia w czynnościach członka zarządu przysługuje również WZA.
4. Kandydaci na członków zarządu są rekomendowani przez komisję.
5. W banku funkcjonuje proces sukcesji członków zarządu, czyli zasady postępowania w przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka zarządu.
6. Komisja w ramach procesu sukcesji identyfikuje i ma wpływ na dobór kandydatów na wolne stanowiska w zarządzie oraz, we współpracy z DHR, podejmuje następujące działania:
  - 1) określa zakres obowiązków dla kandydata 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 i doświadczenia w ramach zarządu,uwzględniając zasady zróżnicowania składu zarządu.
7. Proces sukcesji jest wspierany operacyjnie przez DHR.
8. W procesie sukcesji preferowane są osoby, które utożsamiają się z kulturą, wartościami banku i zachowują się zgodnie z nimi.
9. 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 powinien zostać ponownie wybrany.
10. W przypadku składania przez członków 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 zarządu musi być złożona w formie pisemnej i skierowana do prezesa zarządu oraz przewodniczącego/cej rady nadzorczej.

11. W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka zarządu, w szczególności w sytuacji nagłej i niespodziewanej, rada niezwłocznie dokonuje oceny odpowiedności zbiorowej zarządu, w tym oceny wpływu powstania tego wakatu na dalsze funkcjonowanie zarządu oraz, w razie konieczności, podejmuje działania, mające na celu uzupełnienie składu zarządu.

## 7. Zasady i tryb przeprowadzania oceny odpowiedzialności

### 7.1. Zasady przeprowadzenia pierwotnej, wtórnej oraz zbiorowej oceny odpowiedzialności

1. **Pierwotna ocena odpowiedzialności indywidualnej** kandydata na członka organu banku jest przeprowadzana każdorazowo:
  - 1) przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w organie banku,
  - 2) 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),
  - 3) przed czasowym oddelegowaniem członka rady nadzorczej do zarządu,
  - 4) przed powołaniem członka rady nadzorczej w skład komisji ds. audytu (w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla komisji ds. audytu).
2. **Wtórna ocena odpowiedzialności indywidualnej** członka organu banku jest przeprowadzana każdorazowo:
  - 1) okresowo – co najmniej raz w roku (ocena okresowa powinna obejmować również spełnianie przez odpowiednią liczbę członków komisji ds. audytu kryteriów specyficznych dla tej komisji),
  - 2) w ramach kontroli/przeglądu zasad ładu korporacyjnego,
  - 3) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję),
  - 4) przed powołaniem na kolejną kadencję,
  - 5) w razie zmiany zakresu obowiązków lub wymogów dotyczących stanowiska,
  - 6) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
  - 7) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
  - 8) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych obowiązków lub objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
  - 9) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków zarządu – pod kątem



rękojmi członków rady nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w zarządzie,

- 10) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków zarządu lub rady nadzorczej,
- 11) przed planowanym odwołaniem członka organu banku,
- 12) 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:
  - i. 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),
  - ii. 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,
  - iii. 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 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/przeglądu 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 organu banku,

- 9) przy powołaniu i każdej zmianie składu komisji ds. audytu (pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów oceny komisji ds. audytu),
  - 10) w przypadku odstąpienia od powołania kandydata na stanowisko w organie banku (z uwzględnieniem braku możliwości niezwłocznego powołania kandydata 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:
    - i. 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),
    - ii. 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;
    - iii. 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 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 powagę wszelkich domniemyanych lub faktycznych nadużyć popełnionych przez jednego lub więcej członków 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 zarządu za zgodą KNF, organ powołujący dokonuje oceny odpowiedniości zanim stanowisko zostanie objęte. W przypadku, gdy kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed powołaniem członka organu zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie organu, ocena (indywidualna i zbiorowa) może zostać przeprowadzona po powołaniu w skład organu, lecz nie później, niż przed upływem czterech tygodni od dnia objęcia funkcji w organie banku.

## 7.2. 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. karalność, reputację, uczciwość i rzetelność, 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 sektora bankowego, rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli, ryzyka, w tymi czynników ryzyka środowiskowego, związanego z zarządzaniem i społecznego,
  - 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.

### 7.3. Proces i narzędzia stosowane do oceny odpowiedniości

1. WZA przyjmuje minimalne wymagania dla rady nadzorczej, które proponuje rada nadzorcza, biorąc pod uwagę wymogi prawno-regulacyjne oraz postanowienia polityki.
2. Rada nadzorcza ustala minimalne wymagania dla członków rady nadzorczej pełniących poszczególne funkcje w radzie nadzorczej i jej komisjach oraz członków zarządu i zarządu jako całości, biorąc pod uwagę wymogi prawno-regulacyjne oraz postanowienia polityki.
3. Komisja co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu minimalnych wymagań dla członków organów oraz organów jako całości i przedkłada radzie nadzorczej rekomendacje w tym zakresie.
4. Ocena przeprowadzana jest przy użyciu narzędzi stanowiących formularze oceny indywidualnej pierwotnej, indywidualnej wtórnej oraz zbiorowej.
5. Za organizację procesu oceny oraz stosowane narzędzia, uwzględniające wymogi polityki, odpowiada DZO.
6. Szczegółowe kryteria oceny odpowiedniości członków organów banku oraz proces oceny odpowiedniości określono w załączniku nr 1 do polityki.
7. Wzory poszczególnych ocen stanowią załączniki nr 2, 3 i 4 do polityki.

### 7.4. Obowiązki dokumentacyjne i informacyjne

1. Każdorazowo po przeprowadzonej ocenie pierwotnej i powołaniu kandydata na stanowisko w organie banku, ocenie wtórnej członka organu banku oraz ocenie zbiorowej odpowiedniości organu banku DZO 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, członka organu banku lub organu banku oraz działania, które powinny zostać podjęte w związku z tą oceną,
  - 3) uchwałę organu powołującego, zawierającą ocenę odpowiedniości kandydata, członka organu banku lub organu banku oraz podjęte w związku z tą oceną działania,
  - 4) pisemne uzasadnienie lub adnotację do protokołu głosowania członka organu powołującego niezgodnie z rekomendacją komisji, chyba, że głosowanie odbywa się w trybie tajnym,
  - 5) dokumentację zastosowania działań naprawczych w przypadku ich zastosowania.

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

## 8. Wprowadzenie w obowiązki

1. Wprowadzanie w obowiązki członków organów banku ma na celu zapewnienie odpowiedniości członka organu i ułatwienie mu 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 roli w organizacji, pozwalając na efektywne wykonywanie powierzonych mu obowiązków.
2. Wszyscy nowo powołani członkowie 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) politykę wraz załącznikami.
4. Departament Compliance informuje każdego nowego członka organu o wymogach z zakresu compliance niezwłocznie po objęciu przez niego stanowiska.

## 9. Szkolenia i działania rozwojowe (aktualizacja wiedzy)

### 9.1. Działania poświęcone członkom rady nadzorczej

1. Aby zapewnić nieustanny rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji członkom rady nadzorczej, w ramach posiedzeń rady nadzorczej przedstawia się jej członkom 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. 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 rady nadzorczej. Każdy członek rady nadzorczej może również zgłosić indywidualne potrzeby szkoleniowe przewodniczącemu/cej rady nadzorczej.
3. Za organizację poszczególnych działań rozwojowych członków rady odpowiada DHR w porozumieniu z przewodniczącym/ącą rady nadzorczej.

### 9.2. Działania poświęcone członkom zarządu

1. Bank przeprowadza specjalistyczne działania rozwojowe dla członków 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 zarządu,
  - 3) obowiązkowe szkolenia online z obszaru compliance,
  - 4) briefingi, nie rzadziej niż raz w roku, przeprowadzane przez Departament Prawny, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnych spraw sądowych.
4. Członkowie zarządu mają również możliwość uczestniczenia w działaniach rozwojowych zgodnie z badaniem potrzeb oraz indywidualną diagnozą menedżerską.
5. Każdy członek zarządu może również zgłosić indywidualne potrzeby szkoleniowe.
6. 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 zarządu.
7. Za badanie potrzeb oraz organizację poszczególnych działań rozwojowych członków zarządu odpowiada DHR.

## 10. Polityka różnorodności

1. Polityka jest realizowana w banku z uwzględnieniem zasady zróżnicowania składu w organach banku.
2. Zasada zróżnicowania ma zapewnić odpowiedni dobór członków 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 organów banku - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w całym zakresie działalności banku.
3. Zasada zróżnicowania doboru członków organów banku opiera się o obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Dodatkowymi kryteriami wspierającymi różnorodność składu organów banku jest płeć oraz wiek.
4. Cele dotyczące zróżnicowania składu organów banku są uwzględniane przy doborze tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedniość organów banku.
5. WZA oraz rada nadzorcza, uwzględniając wynik oceny odpowiedniości, dokonując doboru składu rady nadzorczej i zarządu będą dążyć do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w składzie rady nadzorczej i zarządu, a co najmniej osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 33% zarówno w zarządzie jak i w radzie nadzorczej do 2026 roku lub na poziomie wymaganym przez prawo.
6. Bank ponadto w ramach corocznej oceny odpowiedniości organów banku dokumentuje zgodność z zakładanymi celami i wartościami docelowymi. W przypadku, gdy cele lub wartości docelowe dotyczące zróżnicowania nie są spełnione, bank dokumentuje powody, dla których nie są one spełnione, środki, które zostaną podjęte oraz terminy podjęcia takich środków, aby zapewnić spełnienie celów i wartości docelowych dotyczących zróżnicowania.

## 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.

\*\*\*



**Załącznik nr 1** do Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.

## **Szczegółowe kryteria oceny odpowiedniości członków organów banku oraz przebieg procesu oceny odpowiedniości**

### Spis treści

<b>1.</b>	<b>Szczegółowe kryteria dokonywania oceny odpowiedniości.....</b>	<b>1</b>
1.1.	Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości.....	1
1.2.	Wiedza, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kompetencje.....	2
1.3.	Rękojmia należytego wykonywania powierzonych obowiązków.....	4
1.4.	Poświęcanie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku.....	7
1.5.	Łączenie stanowisk i funkcji.....	8
1.6.	Dodatkowe kryteria oceny członków rady nadzorczej, w tym członków komisji ds. Audytu.....	8
1.7.	Kryteria dokonywania oceny odpowiedniości zbiorowej.....	9
<b>2.</b>	<b>Przebieg procesu oceny odpowiedniości.....</b>	<b>9</b>
2.1.	Ocena indywidualna pierwotna kandydata i powołanie na członka organu banku.....	9
2.2.	Ocena wtórna oraz w odpowiednich przypadkach powołanie na nową kadencję lub ewentualne odwołanie członka organu banku.....	14
2.3.	Ocena zbiorowa odpowiedniości organu banku.....	18
<b>3.</b>	<b>Działania podejmowane w razie niespełnienia kryteriów odpowiedniości..</b>	<b>21</b>
<b>4.</b>	<b>Wymogi w zakresie poświęcania czasu dla (kandydatów na) członków rady nadzorczej</b>	<b>21</b>

## 1. Szczegółowe kryteria dokonywania oceny odpowiedniości

### 1.1. Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości

- Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości obejmują
  - wiedzę, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kompetencje,
  - rękojmię należytego wykonywania powierzonych obowiązków, tj. karalność, reputację, uczciwość i rzetelność, sytuację finansową oraz niezależność osądu w tym konflikt interesów,
  - poświęcanie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku,
  - łączenie stanowisk i funkcji.
- Dla każdego kryterium oceny bank zidentyfikował katalog możliwych do wykorzystania metod oceny odpowiedniości. Ocena kryteriów jest przeprowadzana na podstawie analizy z wykorzystaniem wybranych metod, w tym m.in.:
  - analizy danych z życiorysu,
  - weryfikacji informacji zawartych w formularzach oceny indywidualnej pierwotnej, indywidualnej wtórnej i zbiorowej,

- 3) weryfikacji dokumentów udostępnionych przez (kandydata na) członka organu banku, w tym m. in.: dyplomów ukończenia studiów wyższych, dyplomów ukończenia studiów III stopnia, dyplomów ukończenia studiów podyplomowych i zaświadczeń o niekaralności,
- 4) analizy dokumentacji dostępnej w banku, w tym m.in. protokołów z posiedzeń organu banku,
- 5) wywiadu zawodowego i behawioralnego.

## 1.2. Wiedza, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kompetencje

1. W zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego ocenie podlegają:
  - 1) wykształcenie w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, i regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych, które można ogólnie uznać za powiązane z usługami bankowymi i finansowymi, odpowiednie do profilu działalności banku i zakresu odpowiedzialności na stanowisku (adekwatne do powierzonych funkcji i wykonywanych w ramach tych funkcji zadań),
  - 2) szkolenia, tytuły i uprawnienia zawodowe lub stopnie zawodowe,
  - 3) wiedza i umiejętności nabyte w trakcie kariery zawodowej,
  - 4) doświadczenie zawodowe odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków, nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk, w tym:
    - a) doświadczenie teoretyczne i praktyczne:
      - i. na stanowiskach związanych z sektorem finansowym (z bankowością i rynkami finansowym) w obszarach takich jak: znajomość rynku, wymogi prawne i ramy regulacyjne, planowanie strategiczne oraz rozumienie strategii działalności i planu biznesowego instytucji i ich realizacja, zarządzanie ryzykiem (w tym identyfikacja, ocena, monitorowanie, kontrolowanie i minimalizowanie głównych rodzajów ryzyka instytucji) uwzględniając ryzyko i czynniki ryzyka środowiskowe, związane z zarządzaniem i społeczne, księgowość i audyt, ocena skuteczności rozwiązań przyjętych w instytucji i zasad zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i mechanizmy kontrolne oraz interpretacja informacji finansowych instytucji kredytowych, identyfikacja kluczowych kwestii opartych na tych informacjach oraz odpowiednich kontrolach i środkach,
      - ii. w krajowych i międzynarodowych niekomercyjnych infrastrukturalnych instytucjach finansowych oraz instytucjach tzw. sieci bezpieczeństwa finansowego.
    - b) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach z uwzględnieniem charakteru stanowiska, stażu pracy i wymiaru czasu, faktycznie wykonywanych obowiązków oraz rozmiaru i specyfiki instytucji, w szczególności stażu pracy na stanowisku kierowniczym wraz z oceną charakteru zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziomu w hierarchii, charakteru i stopnia złożoności instytucji, w której zajmowane było stanowisko kierownicze, w tym jej struktury organizacyjnej, zakresu kompetencji i uprawnień w procesie decyzyjnym i odpowiedzialności w związku z zajmowanym stanowiskiem, a także pełnionych obowiązków, wiedzy technicznej uzyskanej na stanowisku oraz liczby bezpośrednio i pośrednio podległych pracowników,

- c) otrzymane wyróżnienia, nagrody, pochwały (w tym potwierdzające profesjonalne zachowanie się kandydata lub członka organu banku), jak również nagany, upomnienia związane z wykonywanymi czynnościami,
  - d) w odniesieniu do rady nadzorczej – doświadczenie zdobyte na odpowiednich stanowiskach akademickich lub administracyjnych bądź poprzez zarządzanie, nadzór lub kontrolę nad instytucjami finansowymi lub innymi podmiotami,
- 5) umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji i dostosowane do zakresu obowiązków wynikające z posiadanego wykształcenia i doświadczenia (umiejętności twarde) oraz umiejętności behawioralne (miękkie), niezbędne do zarządzania bankiem, takie jak autentyczność, język, stanowczość, komunikacja, osąd, dbałość o klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzna, negocjacje, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności, przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem,
  - 6) ciągła dbałość o rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji oraz aktualizowanie i pogłębianie wiedzy i umiejętności koniecznych do wypełniania obowiązków,
  - 7) w przypadku oceny wtórnej – zrozumienie zasad zarządzania bankiem, zrozumienie roli i zakresu odpowiedzialności członka organu banku oraz struktury grupy kapitałowej,
  - 8) wpływ kompetencji kandydata lub członka organu banku na odpowiedniość zbiorową organu banku,
  - 9) znajomość języka polskiego umożliwiającą wykonywanie obowiązków w sposób efektywny i niezależny
  - 10) w przypadku członka zarządu banku odpowiedzialnego za przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu:
    - a) wiedza, umiejętności i odpowiednie doświadczenie konieczne do identyfikacji ryzyka związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu, na które narażony jest bank, oceny tego ryzyka i zarządzania nim, jak również do wdrażania strategii, środków kontroli i procedur związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
    - b) dobre rozumienie modelu biznesowego banku oraz sektora bankowego, a także rozumienie w jakim stopniu model biznesowy naraża bank na ryzyko prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.
2. Wiedza, umiejętności i doświadczenie zawodowe oceniane są łącznie pod kątem odpowiedniości do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków.
  3. Bank wdrożył rozwiązania organizacyjne gwarantujące możliwość zapoznania się członkom organów banku z kluczowymi informacjami mogącymi mieć istotny wpływ na ostrożne i stabilne zarządzanie bankiem, pomimo braku znajomości języka polskiego, w tym m. in.: zapewnienie dostępności materiałów na posiedzenia organu banku w dwóch wersjach językowych (polskim i angielskim), zapewnienie dostępności tłumacza symultanicznego w razie potrzeb.
  4. Prezes zarządu banku oraz członek zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku powinni posiadać znajomość języka polskiego umożliwiającą efektywne i niezależne wykonywanie obowiązków. W przypadku zamiaru powołania kandydata na te stanowiska bez znajomości języka polskiego, bank składa wniosek do KNF o odstąpienie od wymogu posiadania znajomości języka polskiego.

### 1.3. Rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków

1. W zakresie rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków obejmującej zdolność do prowadzenia spraw banku w sposób ostrożny i stabilny (w tym, czy organ banku działał w najlepszym interesie banku, w tym w odniesieniu do zwalczania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu) ocenie polegają:
  - 1) karalność,
  - 2) reputacja rozumiana jako nieposzlakowana opinia, cechy osobiste, standardy etyczne, w tym dotychczasowe postępowanie, inne stosowane sankcje i środki,
  - 3) sytuacja finansowa wpływająca na podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka,
  - 4) niezależność osądu, w tym cechy behawioralne i konflikt interesów.

#### **Karalność**

2. W zakresie karalności bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności stosowanej w postępowaniach w sprawach karnych oraz innych podstawowych praw, w ocenie uwzględnia się:
  - 1) wyroki skazujące oraz postępowania karne i karnoskarbowe będące w toku z uwzględnieniem kwalifikacji prawnej przestępstwa, w szczególności dotyczące:
    - a) przestępstw określonych 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 i finansowania terroryzmu lub przepisów dotyczących przestępstw w zakresie prania pieniędzy określonych w Dyrektywie (UE) 2015/849, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy,
    - b) przestępstw w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych,
    - c) przestępstw podatkowych niezależnie od tego, czy są popełniane bezpośrednio, czy pośrednio, w tym poprzez niezgodne z prawem lub zakazane systemy arbitrażu dywidendowego,
    - d) innego rodzaju przestępstw określonych w przepisach prawnych związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów,
  - 2) inne istotne spostrzeżenia lub środki (lub sankcje administracyjne i postępowania) podejmowane obecnie lub w przeszłości przez organ regulacyjny, administracyjny lub zawodowy w związku z niezgodnością z danymi przepisami w szczególności regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, działalności finansowej w tym obrotu instrumentami finansowymi papierów wartościowych lub ubezpieczeń lub usług płatniczych,
  - 3) prowadzone dochodzenia, jeśli wynikają z zastosowanych procedur sądowych lub administracyjnych lub inne analogiczne dochodzenia prowadzone na podstawie przepisów prawa, bez uszczerbku dla podstawowych praw jednostki oraz inne niekorzystne zgłoszenia zawierające istotne, wiarygodne i rzetelne informacje (np. w ramach procedur informowania o nieprawidłowościach obowiązujących w banku).

#### **Reputacja**

3. Przy ocenie reputacji, uczciwości, etyczności, rzetelności oraz zdolności do prowadzenia spraw instytucji nadzorowanej w sposób ostrożny i stabilny uwzględnia się:
- 1) wpis w dostępnych rejestrach karnych i administracyjnych, bez uszczerbku dla podstawowych praw jednostki i z uwzględnieniem okresów przedawnień obowiązujących zgodnie z prawem krajowym, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rolę pełnioną przez kandydata na członka organu banku lub członka organu banku w naruszeniu, nałożoną karę, aktualny etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze, a także okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjne lub nadzorujące, czas, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie kandydata na członka organu banku lub członka organu banku od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez tę osobę,
  - 2) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami, w tym organami nadzoru,
  - 3) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej,
  - 4) przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku, w szczególności zwolnienia dyscyplinarne,
  - 5) odwołania lub wnioskowania o odwołanie z funkcji kierowniczej przez właściwy organ administracji. Inne dowody lub poważne zarzuty oparte na istotnych, wiarygodnych i rzetelnych informacjach przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania (w tym np. prawomocne nałożenie kary pieniężnej na kandydata lub członka organu banku przez KNF, o ile informacja jest publicznie dostępna lub przekazana przez kandydata lub członka organu banku),
  - 6) przypadki wydania zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach, przypadki braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru, przypadki postępowań upadłościowych, naprawczych i likwidacyjnych, udzielone lub nieudzielone absolutoria, stosowane środki nadzorcze lub inne sankcje administracyjne (w tym czas jaki upłynął od dnia zastosowania tych środków i udział w procesie decyzyjnym kandydata na członka organu banku lub członka organu banku skutkującym wystąpieniem nieprawidłowości, niedopełnienia obowiązków skutkujące zastosowaniem tych środków i działania kandydata na członka organu banku lub członka organu banku po zastosowaniu tych środków, takie jak implementacja zaleceń i wywiązywanie się obowiązków po zdarzeniu),
  - 7) wywiązywanie się z powierzonych obowiązków, w tym w szczególności:
    - a) w przypadku członków zarządu – prowadzenia spraw banku z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie zarządu i regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków zarządu, w tym regulaminu zarządu banku,
    - b) w przypadku członków rady nadzorczej – kształtowania i monitorowania składu zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności i zapewnienia sprawnej sukcesji i ciągłości działania zarządu, a

- także obowiązków wynikających z regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków rady nadzorczej, w tym regulaminu rady nadzorczej banku,
- c) w przypadku komisji ds. audytu – obowiązków wynikających z regulaminu komisji ds. audytu,
- 8) wpływ łącznych skutków drobnych incydentów,
- 9) uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, lub inne przestępstwa finansowe, lub istnieje większe ryzyko ich popełnienia, w tym w następstwie takich niekorzystnych ustaleń dokonanych przez wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów lub właściwe organy w odniesieniu do adekwatności systemów i środków kontroli instytucji w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.
4. W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków uwzględnia się przydzielone obowiązki (na podstawie dostępnej w banku dokumentacji w postaci struktury organizacyjnej, regulaminu organizacyjnego i stosownych polityk wewnętrznych) i strukturę raportowania w banku i grupie kapitałowej, w celu ustalenia, czy dany istotny fakt lub ustalenie należy przypisać jednemu lub większej liczbie odpowiedzialnych członków organu banku.

### **Sytuacja finansowa**

5. W zakresie sytuacji finansowej w ocenie uwzględnia się obecną i przeszłą sytuację finansową kandydata lub członka organu banku, w tym:
- 1) czy kandydat na członka organu banku lub członek organu banku jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna),
  - 2) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność kandydata na członka organu banku lub członka organu banku lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
  - 3) czy kandydat na członka organu banku lub członek organu banku ogłosił upadłość konsumencką,
  - 4) informacje o postępowaniach cywilnych, administracyjnych lub karnych,
  - 5) informacje o znaczących zaangażowaniach, inwestycjach lub zaciągniętych kredytach oraz pożyczkach, o ile okoliczności te mogą mieć znaczący negatywny wpływ na sytuację finansową osoby podlegającej ocenie,
6. Sytuacja finansowa oceniana jest pod kątem wstąpienia konfliktu interesów i wpływu na niezależność osądu, jak również kompetencje i reputację kandydata lub członka organu banku.

### **Niezależność osądu**

7. W zakresie niezależności osądu ocenia się cechy i umiejętności behawioralne przejawiające się w zachowaniu kandydata na członka organu banku lub członka organu banku oraz potencjalne lub występujące konflikty interesów, zdefiniowane w stosowanej w banku „Polityce zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.” i ich znaczenie, w ocenie uwzględnia się:

- 1) odwagę, przekonanie, asertywność i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków organów banku,
- 2) zdolności zadawania właściwych pytań członkom organów banku,
- 3) zdolności do przeciwstawienia się „grupowemu myśleniu”,
- 4) sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:
  - a) interes ekonomiczny (np. akcje, inne prawa własności czy członkostwa, udziały i inne interesy ekonomiczne w zakresie klientów komercyjnych, praw własności intelektualnej, kredytów udzielonych przez bank podmiotom, w których udziały/akcje posiadają lub w inny sposób kontrolują członkowie organu banku),
  - b) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne), ekonomiczne lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji banku lub jego podmiotu dominującego – Commerzbank AG,
  - c) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne), ekonomiczne lub zawodowe powiązania z pracownikami banku, członkami organów banku, Commerzbank AG lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej,
  - d) powiązania osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne), ekonomiczne lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług banku),
  - e) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z bankiem,
  - f) wpływ polityczny lub powiązania polityczne,
  - g) stanowiska zajmowane w przeszłości i obecnie w banku lub w grupie kapitałowej.

#### 1.4. Poświęcanie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku

1. W zakresie poświęcania odpowiedniej ilości czasu w ocenie uwzględnia się oczekiwaną ilość czasu, niezbędną do pełnienia funkcji i wykonywania obowiązków członka organu banku w sposób rzetelny, w tym zrozumienia działalności prowadzonej przez bank, ryzyk z nią związanych, strategii zarządzania ryzykiem i innych aspektów prowadzonej działalności, z uwzględnieniem skali i zakresu działalności banku i liczby członków organu, oraz:
  - 1) liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, w ramach grupy kapitałowej i poza grupą kapitałową, niezależnie od tego czy podmioty prowadzą działalność na rynku finansowym czy inną działalność (uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia kilku funkcji w grupie kapitałowej),
  - 2) wielkość podmiotu oraz poziom skomplikowania jego działalności, w którym kandydat lub członek organu banku sprawuje funkcję,
  - 3) położenie geograficzne podmiotu, w którym osoba sprawuje wykonywane funkcje (w tym wymagany czas podróży oraz stosowane przez podmiot rozwiązania umożliwiające wykonywanie części obowiązków zdalnie),
  - 4) liczbę planowanych posiedzeń danego organu oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych posiedzeń zwoływanych w szczególności z właściwymi organami lub innymi wewnętrznymi lub zewnętrznymi akcjonariuszami w podmiocie,
  - 5) liczbę funkcji w organizacjach, których głównym celem nie jest cel komercyjny,



- 6) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań (w tym funkcje szczególne, np. prezes, członek komitetu, a także konieczność uczestnictwa przez kandydata lub członka organu banku w posiedzeniach organu banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada),
  - 7) inną działalność zawodową, społeczną i polityczną,
  - 8) czas potrzebny na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia umożliwiające prawidłowe pełnienie funkcji,
  - 9) inne istotne obowiązki kandydata na członka organu banku lub członka organu banku, które bank uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu banku,
  - 10) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu,
  - 11) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej),
  - 12) w przypadku oceny wtórnej – frekwencję członka organu banku na posiedzeniach organu banku oraz częstotliwość tych posiedzeń,
  - 13) skutki długiej nieobecności innego członka organu banku.
2. Członkowie rady nadzorczej powinni być w stanie poświęcić niezbędną ilość czasu, potrzebną na wykonywanie powierzonych im obowiązków.

## 1.5. Łączenie stanowisk i funkcji

1. W zakresie łączenia stanowisk i funkcji (liczby zajmowanych równoległe stanowisk) w ocenie uwzględnia się limit liczby funkcji członka zarządu i członka rady nadzorczej.
2. Łączenie stanowisk oceniane jest pod kątem wstąpienia konfliktu interesów, w tym wewnętrznych konfliktów interesów i spełnienia kryterium poświęcania czasu.
3. Bank zapewnia, że wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności pomiędzy członków zarządu jest dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz nie prowadzi do nakładania się obowiązków członków zarządu lub powstawania wewnętrznych konfliktów interesów.

## 1.6. Dodatkowe kryteria oceny członków rady nadzorczej, w tym członków komisji ds. Audytu

1. Przy wyborze kandydatów na członków rady nadzorczej bierze się pod uwagę konieczność powołania spośród nich członków statutowych komisji rady nadzorczej. Z tego powodu ocena pierwotna kandydatów na członków, ocena wtórna członków rady nadzorczej oraz ocena zbiorowa rady nadzorczej uwzględnia kompetencje wymagane do realizacji zadań poszczególnych komisji rady nadzorczej, zgodnie z minimalnymi wymaganiami określonymi przez radę nadzorczą.
2. W skład rady nadzorczej powinna wchodzić dostateczna liczba niezależnych członków, tj. zgodna z aktualnymi wymogami regulacyjnymi i wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności z ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
3. W ocenie członków komisji ds. audytu uwzględnia się:
  - 1) wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych,
  - 2) wiedzę i umiejętności z zakresie bankowości,

- 3) niezależność członków komisji ds. audytu, zgodnie z kryteriami niezależności wskazanymi w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

## 1.7. Kryteria dokonywania oceny odpowiedniości zbiorowej

1. 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 ryzyk z nią związanych,
  - 2) każdej istotnej działalności banku,
  - 3) znaczących obszarów sektora bankowego, rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli, ryzyk i czynników ryzyka środowiskowego, związanego z zarządzaniem i społecznego
  - 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 ryzykami związanymi ze strukturami grupy kapitałowej.

## 2. Przebieg procesu oceny odpowiedniości

### 2.1. Ocena indywidualna pierwotna kandydata i powołanie na członka organu banku

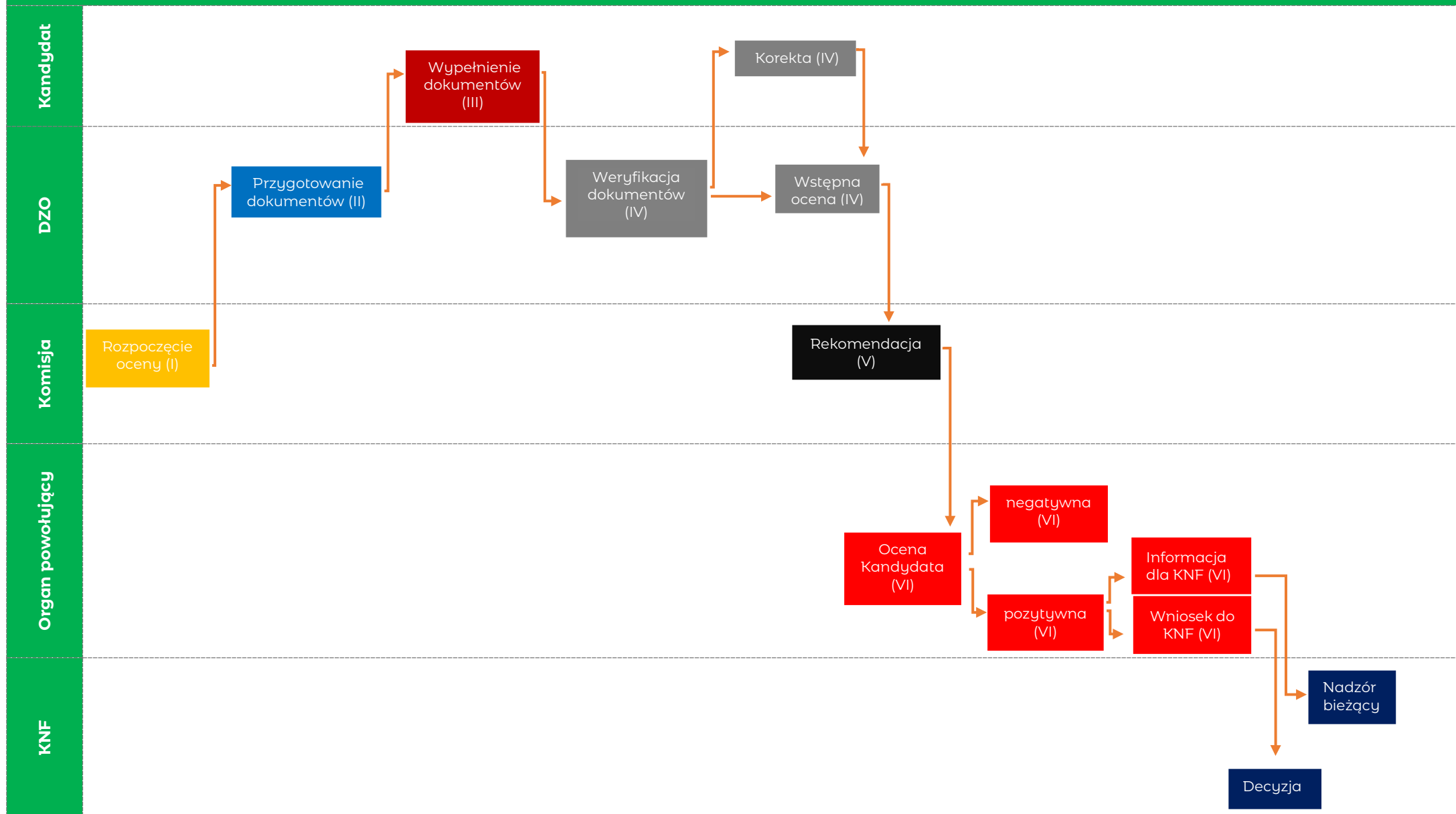
Etap	Opis działań	Odpowiedzialne organy i jednostki organizacyjne
I. Rozpoczęcie oceny	Po przeprowadzeniu w razie potrzeby postępowania rekrutacyjnego, komisja rozpoczyna proces oceny kandydata i zwraca się do DZO o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie, inicjując tym samym etap przygotowania dokumentów.	Komisja
II. Przygotowanie dokumentów	DZO przekazuje kandydatowi wykaz informacji i oświadczeń, które musi przedstawić kandydat, przy wykorzystaniu formularza oceny indywidualnej pierwotnej.	DZO
III. Wypełnienie dokumentów	1. Kandydat przygotowuje informacje i oświadczenia poprzez wypełnienie formularza oceny indywidualnej pierwotnej i załącza wskazane w nich dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w formularzu informacji.	Kandydat
	2. Kandydat przekazuje wypełniony formularz (w edytowalnej formie elektronicznej oraz w podpisanej formie nieedytowalnej) wraz z załącznikami (w formie elektronicznej) do DZO.	Kandydat

<b>IV. Weryfikacja dokumentów i wstępna ocena</b>	1. DZO weryfikuje kompletność i prawidłowość wypełnienia formularza oraz kompletność dokumentów i ich zgodność z formularzem. W przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości DZO przekazuje kandydatowi dokumenty do korekty lub uzupełnienia (ze wskazaniem, w jakim zakresie dokumenty powinny zostać skorygowane lub uzupełnione) w uzgodnionym z kandydatem terminie.		DZO	
	2. Kandydat przekazuje do DZO skorygowane lub uzupełnione dokumenty.		Kandydat	
	3. DZO dokonuje wstępnej oceny kandydata przy użyciu formularza oceny pierwotnej indywidualnej.  W celu zwiększania obiektywności oceny odpowiedniości DZO może zlecić wykonanie prac związanych z przeprowadzeniem weryfikacji dokumentów i wstępnej oceny podmiotowi zewnętrznemu. Zakres weryfikacji jest każdorazowo uzgadniany między DZO a podmiotem zewnętrznym.		DZO	
	4. Po dokonaniu wstępnej oceny kandydata, DZO archiwizuje oraz przekazuje dokumentację oceny komisji.		DZO	
<b>V.Rekomendacja</b>	1. Komisja przygotowuje rekomendację dla organu powołującego w sprawie oceny i powołania albo niepowołania kandydata na stanowisko w organie banku		Komisja	
	1) Ocena pozytywna	2) Ocena negatywna, ale zastrzeżenia mogą być usunięte w wyniku działań naprawczych		3) Ocena negatywna
	Komisja rekomenduje powołanie kandydata na stanowisko w organie banku lub powołanie kandydata na stanowisko pod warunkiem uzyskania wymaganej zgody KNF (w przypadku prezesa zarządu bądź członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku).	Komisja może rekomendować zastosowanie działań naprawczych i wstrzymanie się z powołaniem kandydata na stanowisko do czasu ich wdrożenia.		Komisja rekomenduje odstąpienie od powołania kandydata na stanowisko w organie banku.
<b>VI. Ocena kandydata i decyzja w sprawie jego powołania</b>	1. W przypadku powołania kandydata na stanowisko członka zarządu, co najmniej na dwa tygodnie przed posiedzeniem rady nadzorczej, sekretarz rady nadzorczej wysyła do członków rady nadzorczej agendę posiedzenia, w której zawarty jest punkt dotyczący powołania nowego		Sekretarz nadzorczej	

	członka zarządu, załączając materiały informacyjne dotyczące kandydata.			
	2. Organ powołujący dokonuje oceny kandydata:		Organ powołujący	
	1) Ocena pozytywna	2) Ocena negatywna, ale zastrzeżenia mogą być usunięte w wyniku działań naprawczych		3) Ocena negatywna
	Organ powołujący podejmuje uchwałę w sprawie powołania kandydata na stanowisko w organie banku.	Organ powołujący wskazuje rodzaj działań naprawczych i czas ich realizacji w zależności od kryterium oceny, o czym informuje kandydata oraz DZO. Po zastosowaniu działań naprawczych przeprowadza się ponowną ocenę pierwotną kandydata.	a)postępowanie rekrutacyjne kandydata zostaje zakończone bez jego powołania na stanowisko, b) organ powołujący analizuje środki niezbędne w celu zapewnienia ciągłości działania organu banku i podejmuje odpowiednie czynności w kierunku ich wdrożenia, w tym inicjuje proces rekrutacji nowego kandydata na stanowisko.	Organ powołujący
	3. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją komisji, członek organu powołującego musi przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania, chyba, że głosowanie odbywa się w trybie tajnym.		Członek organu powołującego	
	4. Po zakończeniu procesu oceny bank, przekazuje KNF informację o zmianie w składzie zarządu banku lub rady nadzorczej banku oraz o spełnieniu przez członków tych organu wymogów określonych w art. 22 aa ustawy prawo bankowe.		1) w przypadku powołania członka rady nadzorczej - bank (zgodnie z zasadami reprezentacji), 2) w przypadku powołania członka zarządu – rada nadzorcza	
	5. Dokumenty przekazywane KNF obejmują: 1) informację o członku organu banku, którego dotyczy zmiana (wraz z datą powołania w skład organu banku i długości kadencji), 2) informację o przyczynach zmiany w składzie organu banku, 3) informację o wyniku indywidualnej oceny odpowiedniości (w tym przedstawia oświadczenie o spełnieniu wymogów określonych w art. 22aa ustawy prawo bankowe), 4) uchwałę powołującą członka zarządu lub członka rady nadzorczej.			
	6. Na żądanie KNF, bank przekazuje wypełniony i podpisany formularz oceny pierwotnej indywidualnej wraz z ewentualnymi dokumentami potwierdzającymi zawarte w nim informacje.			

	<p>7. Powołanie prezesa zarządu lub członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem istotnym w banku:</p> <p>1) rada nadzorcza informuje KNF o umieszczeniu w porządku obrad rady punktu dotyczącego</p> <p>a) odwołania prezesa zarządu,</p> <p>b) odwołania członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi zarządu, wraz z uzasadnieniem proponowanej decyzji.</p> <p>2) rada nadzorcza podejmuje uchwałę o powołaniu kandydata na stanowisko w zarządzie banku (pod warunkiem uzyskania zgody KNF)</p> <p>3) rada nadzorcza składa wniosek do KNF o wyrażenie zgody na powołanie kandydata na stanowisko zarządzie banku (załączając do wniosku informacje oraz dokumentację oceny odpowiedniości wraz z podpisanym formularzem oceny pierwotnej indywidualnej oraz dokumentami potwierdzającymi informacje zawarte w tym formularzu.</p>		Rada nadzorcza
	Pozytywna decyzja KNF:	Negatywna decyzja KNF:	Rada nadzorcza
	zakończenie procesu.	rada nadzorcza podejmuje działania wskazane dla sytuacji, w której rada nadzorcza podjęła decyzję o odstąpieniu od powołania kandydata na stanowisko w organie banku.	
	8. Organ powołujący niezwłocznie informuje kandydata na członka organu banku o podjętej decyzji.		Organ powołujący

## Schemat oceny indywidualnej pierwotnej kandydata na członka organu



## 2.2. Ocena wtórna oraz w odpowiednich przypadkach powołanie na nową kadencję lub ewentualne odwołanie członka organu banku

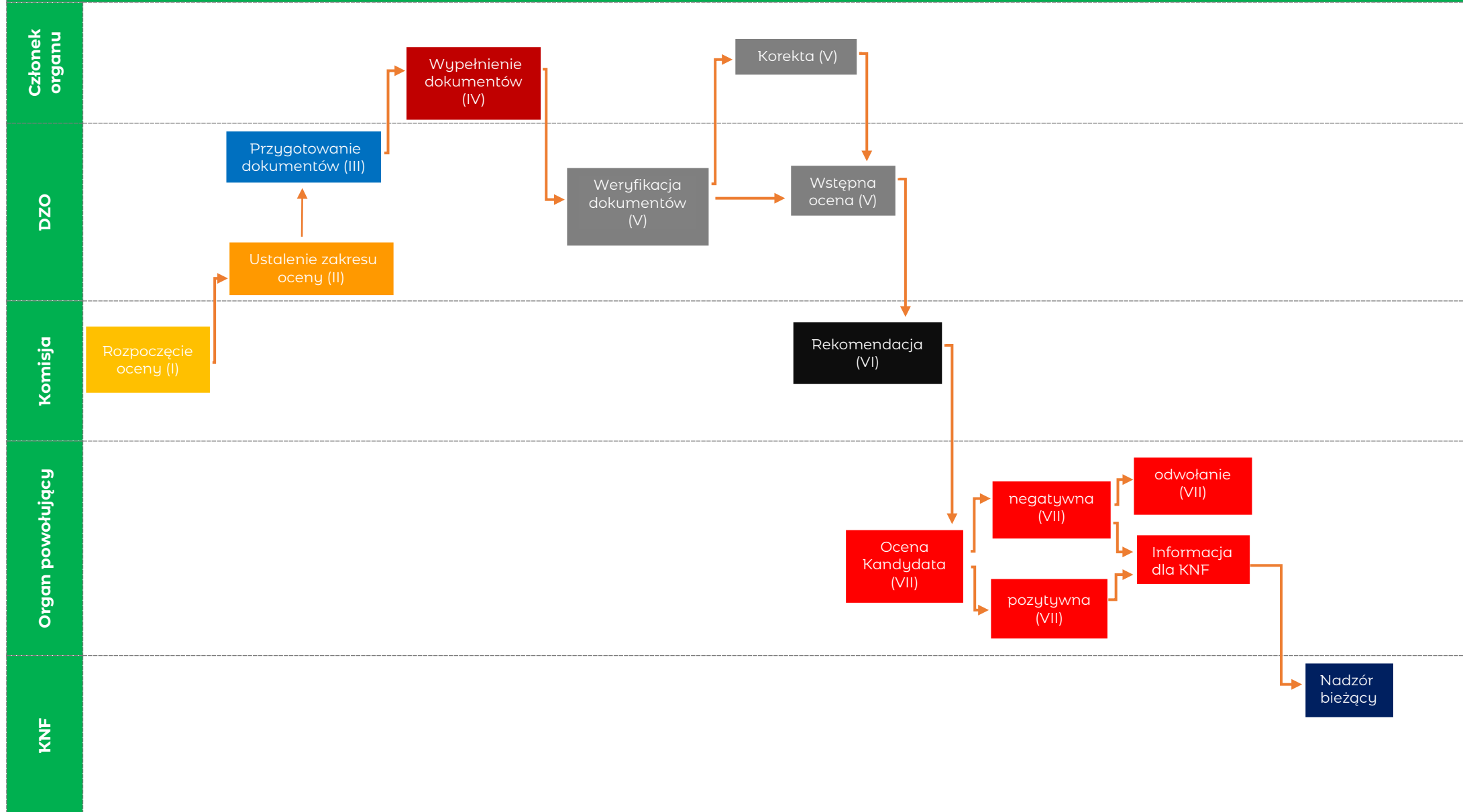
Etap	Opis działań	Odpowiedzialne organy i jednostki
I. Rozpoczęcie oceny	W przypadku wystąpienia zdarzeń wskazanych jako przesłanki przeprowadzenia oceny wtórnej, komisja rozpoczyna proces oceny wtórnej i zwraca się do DZO o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.	Komisja
II. Ustalenie zakresu oceny	1. DZO ustala w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona ocena wtórna, uwzględniając: 1) przesłankę przeprowadzenia oceny wtórnej, 2) dokumentację wcześniejszej oceny odpowiedniości członka organu banku.	DZO
	Bank otrzymał informację o przedstawieniu członkowi organu banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych lub gdy wyszły na jaw nowe okoliczności mogące wpływać na ocenę odpowiedniości członka organu banku, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów ocena ogranicza się do wyjaśnienia tych okoliczności i analizy spełnienia wybranych kryteriów oceny odpowiedniości.	
III. Przygotowanie dokumentów	DZO, uwzględniając zakres oceny wtórnej, przekazuje członkowi organu banku wykaz informacji i oświadczeń, które musi przedstawić członek organu banku, przy wykorzystaniu formularza oceny indywidualnej wtórnej (o ile ocena wtórna przeprowadzana jest w pełnym zakresie).	DZO
IV. Wypełnienie dokumentów	1. Członek organu banku przygotowuje informacje i oświadczenia poprzez wypełnienie formularza oceny indywidualnej wtórnej i załącza wskazane w nim dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w formularzu informacji.	Członek organu banku
	2. Członek organu banku przekazuje wypełniony formularz (w edytowalnej formie elektronicznej oraz w podpisanej	



	formie nieedytowalnej) wraz z załącznikami (w formie elektronicznej) do DZO.			
<b>V. Weryfikacja dokumentów i wstępna ocena</b>	1. DZO weryfikuje kompletność i prawidłowość wypełnienia formularza oraz kompletność dokumentów i ich zgodność z formularzem. W przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości DZO przekazuje członkowi organu banku dokumenty do korekty lub uzupełnienia (ze wskazaniem, w jakim zakresie dokumenty powinny zostać skorygowane lub uzupełnione) w uzgodnionym z członkiem organu banku terminie.			DZO
	2. Członek organu banku przekazuje do DZO skorygowane lub uzupełnione dokumenty.			Członek organu banku
	3. W celu zwiększenia obiektywności oceny odpowiedniości DZO może zlecić wykonanie prac związanych z przeprowadzeniem weryfikacji dokumentów i wstępnej oceny podmiotowi zewnętrznemu. Zakres weryfikacji jest każdorazowo uzgadniany między DZO a podmiotem zewnętrznym.			DZO
	4. Po dokonaniu wstępnej oceny członka organu banku, DZO archiwizuje oraz przekazuje dokumentację oceny komisji.			DZO
<b>VI.Rekomendacja</b>	1. Komisja przygotowuje rekomendację dla organu powołującego w sprawie oceny członka organu banku:			Komisja
	1) ocena pozytywna	2) ocena negatywna, ale zastrzeżenia mogą być usunięte w wyniku działań naprawczych	3) ocena negatywna	
	Komisja rekomenduje, zależnie od przesłanki przeprowadzenia oceny wtórnej, pozytywną ocenę członka organu banku i pozostawienie członka organu banku na stanowisku lub powołanie członka organu banku na kolejną kadencję w organie banku.	Komisja może rekomendować pozostawienie członka organu banku na stanowisku w organie banku pod warunkiem realizacji działań naprawczych w wyznaczonym terminie.	Komisja rekomenduje niezwłoczne odwołanie członka organu banku ze stanowiska.	
<b>VII. Ocena członka organu banku i decyzja w sprawie jego pozostawienia na stanowisku, powołania na kolejną kadencję albo odwołania</b>	1. Organ powołujący dokonuje oceny członka organu banku:			Organ powołujący
	1) ocena pozytywna i decyzja o pozostawieniu na stanowisku w organie banku lub powołanie	2) ocena negatywna, ale zastrzeżenia mogą być usunięte w wyniku działań naprawczych.	3) ocena negatywna i odwołanie ze stanowiska w organie banku.	

	na kolejną kadencję w organie banku.			
	Pozostanie na stanowisku lub powołanie na kolejną kadencję.	Organ powołujący zatwierdza sposób i harmonogram realizacji działań naprawczych. Po realizacji działań naprawczych przeprowadzana jest ponowna ocena wtórna członka organu banku.	Organ powołujący analizuje środki niezbędne w celu zapewnienia ciągłości działania organu banku i podejmuje odpowiednie czynności w kierunku ich wdrożenia, w tym inicjuje proces rekrutacji nowego kandydata na stanowisko.	
	2. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją komisji, członek organu powołującego musi przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania, chyba, że głosowanie odbywa się w trybie tajnym.			Członek organu powołującego
	3. Bank przekazuje KNF informacje o wyniku oceny wtórnej członka organu banku.			1) w przypadku oceny członka rady nadzorczej - bank (zgodnie z zasadami reprezentacji), 2) w przypadku oceny członka zarządu – rada nadzorcza.
	4. Na żądanie KNF, bank przekazuje wypełniony i podpisany formularz oceny indywidualnej wtórnej wraz z ewentualnymi dokumentami potwierdzającymi zawarte w nim informacje.			
	5. Organ powołujący niezwłocznie informuje członka organu banku o podjętej decyzji.			Organ powołujący

## Schemat oceny indywidualnej wtórnej członka organu

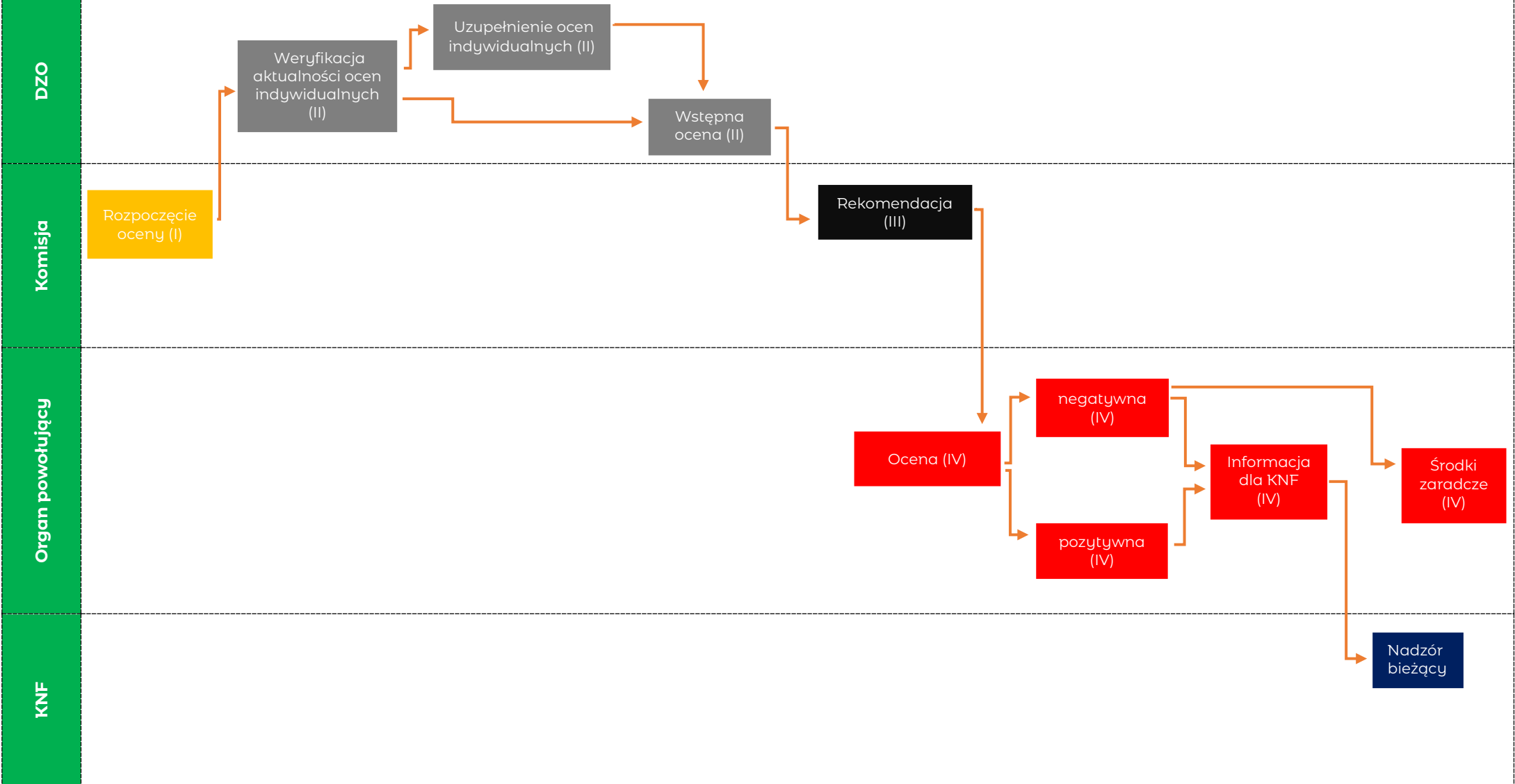


### 2.3. Ocena zbiorowa odpowiedniości organu banku

Etap	Opis działań	Odpowiedzialne organy i jednostki organizacyjne	
<b>I. Rozpoczęcie oceny</b>	W przypadku wystąpienia zdarzeń wskazanych jako przesłanki przeprowadzenia oceny zbiorowej, komisja rozpoczyna proces oceny i zwraca się do DZO o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.	Komisja	
<b>II. Weryfikacja aktualności ocen indywidualnych i wstępna ocena</b>	1. DZO weryfikuje aktualność ocen indywidualnych członków organu banku i kandydatów na członków organu banku w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia oceny zbiorowej odpowiedniości:	DZO	
	1) oceny indywidualne są nieaktualne lub niekompletne.		2) oceny indywidualne są aktualne i kompletne lub zostały odpowiednio uzupełnione.
	DZO inicjuje ocenę indywidualną członków i kandydatów na członków organu banku, których oceny indywidualne są nieaktualne lub niekompletne, a następnie dokonuje wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu banku, przy użyciu formularza oceny zbiorowej.		DZO dokonuje wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu banku, przy użyciu formularza oceny zbiorowej.
	2. W celu zwiększenia obiektywności oceny odpowiedniości DZO może zlecić wykonanie prac związanych z przeprowadzeniem weryfikacji dokumentów i wstępnej oceny podmiotowi zewnętrznemu. Zakres weryfikacji jest każdorazowo uzgadniany między DZO a podmiotem zewnętrznym.		
	3. Po dokonaniu wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu banku, DZO archiwizuje oraz przekazuje dokumentację oceny komisji.		
<b>III.Rekomendacja</b>	1. Komisja przygotowuje rekomendację dla organu powołującego w sprawie oceny zbiorowej organu banku:	Komisja	
	1) ocena pozytywna		2) ocena negatywna
	Komisja rekomenduje pozytywną ocenę zbiorowej odpowiedniości organu banku i pozostawienie organu banku w aktualnym składzie. Komisja może również rekomendować podjęcie środków zaradczych, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych		Komisja rekomenduje środki zaradcze, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości.

	zastrzeżeń lub nieprawidłowości.		
<b>IV. Ocena organu</b>	1. Organ powołujący dokonuje oceny zbiorowej odpowiedniości organu:		Organ powołujący
	1) ocena pozytywna	2) ocena negatywna	
	Organ funkcjonuje w niezmienionym składzie. Wynik oceny może również zawierać rekomendacje dotyczące środków zaradczych, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości.	Organ powołujący zatwierdza sposób i harmonogram zastosowania działań naprawczych. Po zastosowaniu działań naprawczych przeprowadzana jest ponowna ocena zbiorowa organu banku	
		W razie negatywnej oceny zbiorowej odpowiedniości zarządu banku, komisja dodatkowo inicjuje proces oceny indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości rady nadzorczej w kontekście wywiązywania się z obowiązków dotyczących zapewnienia odpowiedniego składu zarządu banku.	Komisja
	2. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją komisji, członek organu powołującego musi przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania, chyba, że głosowanie odbywa się w trybie tajnym.		Członek organu powołującego
	3. Bank przekazuje KNF informacje o wyniku oceny zbiorowej organu banku, a w przypadku oceny negatywnej – dodatkowo informacje dotyczące rekomendowanych działań naprawczych, jeśli mają zastosowanie.		1) w przypadku oceny członka rady nadzorczej - bank (zgodnie z zasadami reprezentacji), 2) w przypadku oceny członka zarządu – rada nadzorcza.
4. Na żądanie KNF, bank przekazuje wypełniony i podpisany formularz oceny wraz z ewentualnymi dokumentami potwierdzającymi zawarte w nim informacje.			
5. Organ powołujący niezwłocznie informuje organ banku o podjętej decyzji.		Organ powołujący	

**Schemat oceny zbiorowej organu**



### 3. Działania podejmowane w razie niespełnienia kryteriów odpowiedniości

1. Działania naprawcze, które mogą być zastosowane w przypadku oceny negatywnej lub w celu usunięcia zastrzeżeń wobec kandydata na członka organu banku lub członka organu banku, obejmują w zależności od kryterium:

- 1) **wykształcenia, doświadczenia i umiejętności** – uzupełnienie braków kandydata na członka organu banku lub członka organu banku w tym zakresie, np. w drodze zapewnienia dodatkowych szkoleń lub kursów (np. szkolenia wewnętrzne prowadzone przez wysoko wykwalifikowanych pracowników lub przez ekspertów zewnętrznych),
- 2) **konfliktu interesów** – eliminacja zidentyfikowanych konfliktów interesów lub wprowadzenie rozwiązań zapewniających zarządzanie konfliktem interesów,
- 3) **poświęcania czasu** – wprowadzenie rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania kandydata na członka organu banku lub członka organu banku (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji) lub zmniejszenia wymogów i wdrożenie rozwiązań zmniejszających zakres niezbędnego zaangażowania (np. ograniczenie przewidzianego zakresu kompetencji i powierzenia części kompetencji innemu członkowi organu banku).
- 4) **łączenia funkcji** – ograniczenie liczby pełnionych stanowisk (np. rezygnacja z innych pełnionych równoległe funkcji).

2. W przypadku negatywnej oceny według kryterium rękojmi i niekaralności nie ma możliwości zastosowania działań naprawczych.

3. Działania naprawcze, które mogą być zastosowane w przypadku negatywnej oceny zbiorowej odpowiedniości lub w celu usunięcia zastrzeżeń wobec organu banku obejmują w szczególności:

- 1) dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu banku,
- 2) wymianę członków organu banku,
- 3) rekrutację dodatkowych członków organu banku,
- 4) podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów,
- 5) organizację szkolenia dla pojedynczych członków organu banku,
- 6) organizację szkolenia dla organu banku jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu banku.

### 4. Wymogi w zakresie poświęcania czasu dla (kandydatów na) członków rady nadzorczej

Pełnienie funkcji członka rady nadzorczej zasadniczo wymaga nakładów czasowych określonych w poniższych punktach.

1. W zakresie uczestniczenia w posiedzeniach rady nadzorczej
  - 1) Na posiedzenia, w tym przyjazd na nie i podróż powrotną, przewiduje się jeden dzień. W ciągu roku odbywa się co do zasady 5 posiedzeń. Czas na przygotowanie do każdego posiedzenia i działania następcze wynosi około 3 dni. Łącznie daje to 20 dni w ciągu roku w odniesieniu do każdego członka rady nadzorczej.



- 2) W przypadku członków rady nadzorczej pełniących drugą i kolejną kadencję czas na przygotowanie do posiedzeń można zredukować o maksymalnie 20% ze względu na wcześniej zdobytą wiedzę.
  - 3) Wymogi czasowe dot. komisji rady nadzorczej nie będą dodawane do wymogów czasowych dotyczących rady nadzorczej w przypadku, gdy zagadnienia omawiane przez radę nadzorczą pokrywają się z zagadnieniami omawianymi uprzednio przez komisję rady nadzorczej oraz posiedzenia rady nadzorczej i komisji rady nadzorczej odbywają się w niewielkim odstępie czasu. W takim przypadku dla oceny nakładu czasowego koniecznego do przygotowania się do posiedzenia rady nadzorczej punktem wyjścia jest czas niezbędny na przygotowanie do posiedzenia komisji rady nadzorczej. Do tego czasu należy doliczyć czas przygotowania pozostałych zagadnień omawianych przez radę nadzorczą niewchodzących w agendę posiedzenia komisji rady nadzorczej.
2. W zakresie pełnienia funkcji przewodniczącego/ącej rady nadzorczej:  
W przypadku przewodniczącego/ącej rady nadzorczej należy dodatkowo doliczyć 35 dni na przygotowanie do posiedzeń i działania następcze, regularne spotkania z zarządem, spotkania z organami nadzoru itp.
3. W zakresie pełnienia funkcji w komisjach rady nadzorczej:
- 1) Na posiedzenia komisji, w tym przyjazd na nie i podróż powrotną, przewiduje się jeden dzień. W przypadku, gdy komisje i rada nadzorcza odbywają się w niewielkim odstępie czasowym, na wszystkie posiedzenia komisji i rady nadzorczej przewiduje się łącznie jeden dzień.
  - 2) Udział w posiedzeniach komisji rady nadzorczej wymaga dodatkowych nakładów czasowych na przygotowanie do posiedzeń i działania następcze:
    - komisja ds. audytu: 3 dni na posiedzenie, przewodniczący/ąca: 6 dni na posiedzenie
    - komisja ds. ryzyka: 3 dni na posiedzenie, przewodniczący/ąca: 6 dni na posiedzenie
    - pozostałe komisje: 2 dni na posiedzenie, przewodniczący/ąca 3 dni na posiedzenie
2. Ponadto należy doliczyć bufor czasowy (2 dni w roku) na niespodziewane zdarzenia (np. posiedzenia nadzwyczajne, sytuacje kryzysowe).

**Załącznik nr 2** do Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.

## Wzór oceny pierwotnej odpowiedniości kandydata na stanowisko członka w organie banku

I. Informacje o kandydacie							
Information about the candidate							
Imię First name	Nazwisko Last name	Płeć Sex	Miejsce urodzenia Place of birth	Data urodzenia Date of birth	Obywatelstwo Citizenship	PESEL PESEL number	
Adres zameldowania (stałego lub czasowego) w dniu składania wniosku i w okresie ostatnich 5 lat Address of registration (permanent or temporary) on the date of application and over the last 5 years							
Adres zamieszkania w dniu składania wniosku i w okresie ostatnich 5 lat Address of residence on the date of application and over the last 5 years							
Posiadam pełną zdolność do czynności prawnych. I have full legal capacity.							
Wyrażam zgodę na objęcie stanowiska wskazanego w części III niniejszego formularza. I agree to take up the position indicated in Part III of this form.							
<p>Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w niniejszym formularzu i załączonych do niego dokumentach do celów przeprowadzenia oceny mojej odpowiedniości do pełnienia funkcji członka organu podmiotu nadzorowanego przez organ nadzoru nad rynkiem finansowym. Administratorem danych jest mBank S.A.. Dane zawarte w niniejszym formularzu mogą zostać przekazane organowi nadzoru nad rynkiem finansowym w związku z realizacją ustawowych obowiązków w zakresie oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych.</p> <p>Jednocześnie oświadczam, że zostałem poinformowany, że wyrażona przeze mnie zgoda może być odwołana w dowolnym momencie, a jej wycofanie nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem.</p> <p>I agree to the processing of my personal data contained in this form and the documents attached to it for the purpose of assessing my suitability to perform the function of a member of the body of an entity supervised by the supervisory authority of the financial market. The data controller shall be mBank S.A.. The data contained in this form may be communicated to the financial market supervisor in connection with the performance of statutory obligations to assess the suitability of the members of the body of a supervised entity.</p> <p>At the same time, I declare that I have been informed that the consent I have given may be revoked at any time and its withdrawal does not affect the lawfulness of processing based on consent before its withdrawal.</p>							

Imię i nazwisko kandydata na Członka Organu mBanku S.A. wypełniającego kwestionariusz:

Name of the candidate for Body Member of mBank S.A.:

.....

Data wypełnienia kwestionariusza:

Date of completing the questionnaire:

.....

Podpis osoby wypełniającej kwestionariusz (na wydruku):

Signature of the person completing this questionnaire (paper version):

.....

II. Dodatkowe elementy podlegające ocenie w ramach przeprowadzonej procedury						
Additional elements evaluated as a part of the assessment						
III. Informacje o docelowym stanowisku						
Information about the target position						
	Nazwa/firma podmiotu Name/company of the entity	Stanowisko Position	Nazwa stanowiska Position name	Liczba pracowników Number of employees		
				Bezpośrednio podległych Directly subordinate	Pośrednio podległych Indirectly subordinate	łącznie w podmiocie In total in the entity
	mBank S.A.					
	Zakres odpowiedzialności Responsibilities					
	Podległe jednostki organizacyjne Subordinate organizational units					
IV. Podsumowanie oceny						
Summary of assessment						
	Opis Description	Spełnienie Fulfillment	Nazwa załącznika Name of an annex	Czy załącznik został umieszczony? Has the annex been placed?	Uwagi Comments	
1	Kompetencje – wiedza i doświadczenie Competence – knowledge and experience		Wykształcenie Education			
			Życiorys zawodowy kandydata Candidate's curriculum vitae			
2	Kompetencje – umiejętności Competences – skills		Kompetencje Competences			
3	Kompetencje – język polski Competence – Polish language		Kompetencje Competences			
4	Rękojmia – karalność Warranty – criminal record		Niekaralność Criminal record			
5	Rękojmia – reputacja Warranty – reputation		Rękojmia Warranty			

6	Rękojnia – niezależność osądu – konflikt interesów i sytuacja finansowa Warranty – independence of judgment – conflict of interest and financial situation		Sytuacja finansowa i konflikt interesów Financial situation and conflict of interest		
7	Rękojnia – niezależność osądu – cechy behawioralne Warranty – independence of judgment – behavioral features		Niezależność osądu Independence of judgement		
8	Łączenie stanowisk Combining functions		Łączenie funkcji Combining functions		
9	Poświęcanie czasu Time commitment		Poświęcanie czasu Sufficient time commitment		
<b>V.</b>	<b>Rekomendowane działania</b>				
	<b>Recommended actions</b>				
1	W wyniku przeprowadzonej oceny, w zakresie powołania kandydata na stanowisko – rekomenduje się As a result of the assessment as regards the appointment of a candidate for the position, it is recommended				
2	W zakresie zidentyfikowanych odstępstw od wymogów lub innych słabych stron kandydata – rekomenduje się podjęcie następujących działań naprawczych As regards the identified deviations from the requirements or other weaknesses of the candidate, the following corrective action is recommended				
	Zakres Area		Czy w danym zakresie rekomendowane są działania naprawcze? Are corrective actions recommended in the given area?	Proponowane działania Recommended actions	
	a	wykształcenie i umiejętności kandydata – skierowanie kandydata na dodatkowe kursy/szkolenia candidate's education and skills – referring the candidate to additional courses/training			

	b	poświęcanie czasu – wdrożenie rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania kandydata time commitment – implementing solutions to increase candidate's engagement		
	c	poświęcanie czasu – wdrożenie rozwiązań zmniejszających zakres niezbędnego zaangażowania time commitment – implementing solutions to reduce the extent of the necessary commitment		
	d	liczba zajmowanych stanowisk – rezygnacja kandydata z pełnionych równoległe funkcji number of positions held – resignation of a candidate from parallel functions		
	e	konflikt interesów – eliminacja zidentyfikowanych konfliktów interesów lub wprowadzenie rozwiązań zapewniających zarządzanie konfliktem interesów conflict of interest – elimination of identified conflicts of interest or implementation of solutions ensuring conflicts of interest management		
	f	inne other		

Data i podpis osoby przeprowadzającej ocenę:

Date and signature of the person performing the assessment:

.....

**Załącznik nr 3** do Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.

## Wzór oceny wtórnej odpowiedniości członka organu banku

I. Identyfikacja osoby ocenianej							
Identification of the person being assessed							
	Imię First name	Nazwisko Last name	Płeć Sex	Miejsce urodzenia Place of birth	Data urodzenia Date of birth	Obywatelstwo Citizenship	PESEL PESEL number
	Adres zameldowania (stałego lub czasowego) Address of registration (permanent or temporary)						
	Adres zamieszkania Address of residence						
	Dane kontaktowe (telefon / e-mail) Contact details (telephone / e-mail)						
II. Załączniki do formularza oceny wtórnej							
Annexes to the reassessment form							
	Wykształcenie Education						
	Kompetencje Competences						
	Niekaralność Criminal record						
	Rękojmia Warranty						
	Sytuacja finansowa i konflikt interesów Financial situation and conflict of interest						
	Niezależność osądu Independence of judgement						
	Łączenie funkcji Combining functions						
	Poświęcanie czasu Sufficient time commitment						
Posiadam pełną zdolność do czynności prawnych. I have full legal capacity.							
Oświadczam, że dane zawarte w pozostałych, niezłączonych do niniejszego formularza załącznikach nie uległy zmianie od czasu ostatniej oceny odpowiedniości z dnia: 00-01-1900 a zawarte tam oświadczenia zachowują aktualność. I state that the data contained in the other Annexes not attached to this form have not changed since the previous suitability assessment of 00-01-1900 and the statements contained therein remain valid.							

<p>Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w niniejszym formularzu i załączonych do niego dokumentach do celów przeprowadzenia oceny mojej odpowiedności do pełnienia funkcji członka organu podmiotu nadzorowanego przez organ nadzoru nad rynkiem finansowym. Administratorem danych jest mBank S.A.. Dane zawarte w niniejszym formularzu mogą zostać przekazane organowi nadzoru nad rynkiem finansowym w związku z realizacją ustawowych obowiązków w zakresie oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych.</p> <p>Jednocześnie oświadczam, że zostałem poinformowany, że wyrażona przeze mnie zgoda może być odwołana w dowolnym momencie, a jej wycofanie nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem.</p> <p>I agree to the processing of my personal data contained in this form and the documents attached to it for the purpose of assessing my suitability to perform the the function of a member of the body of an entity supervised by the supervisory authority of the financial market. The data controller shall be mBank S.A.. The data contained in this form may be communicated to the financial market supervisor in connection with the performance of statutory obligations to assess the suitability of the members of the body of a supervised entity.</p> <p>At the same time, I declare that I have been informed that the consent I have given may be revoked at any time and its withdrawal does not affect the lawfulness of processing based on consent before its withdrawal.</p>	
--	--

Imię i nazwisko Członka Organu mBanku S.A. wypełniającego kwestionariusz:

Name of the Body Member of mBank S.A.:

.....

Data wypełnienia kwestionariusza:

Date of completing the questionnaire:

.....

Podpis osoby wypełniającej kwestionariusz (na wydruku):

Signature of the person completing this questionnaire (paper version):

.....



<b>III.</b>	<b>Dodatkowe elementy podlegające ocenie w ramach przeprowadzonej procedury</b>					
	<b>Additional elements evaluated as a part of the assessment</b>					
<b>IV.</b>	<b>Informacje o obecnym stanowisku</b>					
	<b>Information about the position held</b>					
	Nazwa/firma podmiotu Name/company of the entity:	Stanowisko Position	Nazwa stanowiska Position name	Liczba pracowników Number of employees		
				Bezpośrednio podległych Directly subordinate	Pośrednio podległych Indirectly subordinate	Łącznie w podmiocie In total in the entity
	mBank S.A.					
	Zakres odpowiedzialności Responsibilities					
	Podległe jednostki organizacyjne Subordinate organizational units					
<b>V.</b>	<b>Powód przeprowadzenia wtórnej oceny odpowiedzialności</b>					
	<b>Reason for conducting a suitability reassessment</b>					
	Ocena okresowa przeprowadzana co najmniej raz na rok/dwa lata Periodic assessment performed at least once a year/two years					
	Kontrola/przegląd zasad ładu korporacyjnego Audit/review of corporate governance principles					
	Ocena przed końcem kadencji /ocena przed powołaniem na kolejną kadencję Assessment before the end of the term of office / assessment before appointment for the next term of office					
	Zmiana zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska Amendment of scope of competences or position requirements					
	Otrzymanie informacji o przedstawieniu osobie ocenianej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych Receiving information about presenting charges to the person being assessed in criminal proceedings or in proceedings concerning a fiscal offence or causing significant property losses					
	Wyjście na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów New circumstances which may influence the assessment, in particular with regard to the identified cases of potential conflict of interest, are revealed					
	Powierzenie danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów) Entrusting the person concerned with additional competencies/positions (assessment of time commitment and conflict of interest)					
	Występowanie regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków zarządu (pod kątem rękojmi członków rady nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia wcześniej wspomnianych osób w zarządzie) Existence of regular or grossly negative secondary individual or collective assessment of the members of the executive board (in terms of warranty of supervisory board members in the context of appointment/leaving the aforementioned persons on the board)					
	Zidentyfikowanie istotnych naruszeń obowiązków członków zarządu/rady nadzorczej Identification of significant breaches of duties of the members of the Executive Board / Supervisory Board					
	Planowane odwołanie członka organu podmiotu nadzorowanego Planned dismissal of a member of the body of the supervised entity					

VI. Ostatnia ocena odpowiedności					
Last suitability assessment					
	Data przeprowadzenia poprzedniej oceny odpowiedności: Date of previous suitability assessment:				
	Rodzaj poprzedniej oceny odpowiedności: Type of previous suitability assessment:				
	Powód przeprowadzenia poprzedniej wtórnej oceny odpowiedności Reason for conducting the previous suitability reassessment				
	Do formularza została załączona kserokopia poprzedniego formularza oceny odpowiedności wraz z załącznikami. A photocopy of the previous suitability assessment form along with annexes has been attached to the form.				
VII. Podsumowanie oceny					
Summary of assessment					
	Opis Description	Spełnienie Fulfillment	Nazwa załącznika Name of an annex	Czy załącznik został umieszczony? Has the annex been placed?	Uwagi Comments
1	Kompetencje – wiedza i doświadczenie Competence – knowledge and experience		Wykształcenie Education		
2	Kompetencje – umiejętności Competences – skills		Kompetencje Competences		
3	Kompetencje – język polski Competence – Polish language		Kompetencje Competences		
4	Rękojmia – karalność Warranty – criminal record		Niekaralność Criminal record		
5	Rękojmia – reputacja Warranty – reputation		Rękojmia Warranty		
6	Rękojmia – niezależność osądu – konflikt interesów i sytuacja finansowa Warranty – independence of judgment – conflict of interest and financial situation		Sytuacja finansowa i konflikt interesów Financial situation and conflict of interest		
7	Rękojmia – niezależność osądu – cechy behawioralne Warranty –		Niezależność osądu Independence of judgement		

	independence of judgment – behavioral features				
8	Łączenie stanowisk Combining functions		łączenie funkcji Combining functions		
9	Poświęcanie czasu Time commitment		Poświęcanie czasu Sufficient time commitment		
<b>VIII.</b>	<b>Rekomendowane działania</b>				
	<b>Recommended actions</b>				
1	W wyniku przeprowadzonej oceny, w zakresie dotychczasowego stanowiska osoby ocenianej – rekomenduje się As a result of the assessment as regards the current position of the person being assessed – it is recommended				
2	W zakresie zidentyfikowanych aspektów wymagających poprawy – rekomenduje się podjęcie następujących działań naprawczych As regards the identified aspects that need improvement, the following corrective action is recommended				
	Zakres Area		Czy w danym zakresie rekomendowane są działania naprawcze? Are corrective actions recommended in the given area?	Proponowane działania Recommended actions	
	a	wykształcenie i umiejętności członka organu – skierowanie członka organu na dodatkowe kursy/szkolenia education and skills of the member of the body – referring the member of the body to additional courses/training			
	b	poświęcanie czasu – wdrożenie rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania członka organu time commitment – implementing solutions to increase engagement of the member of the body			
	c	poświęcanie czasu – wdrożenie rozwiązań zmniejszających zakres niezbędnego zaangażowania			

		time commitment – implementing solutions to reduce the extent of the necessary commitment		
	d	liczba zajmowanych stanowisk – rezygnacja członka organu z pełnionych równoległe funkcji number of positions held – resignation of the member of the body from parallel functions		
	e	konflikt interesów – eliminacja zidentyfikowanych konfliktów interesów lub wprowadzenie rozwiązań zapewniających zarządzanie konfliktem interesów conflict of interest – elimination of identified conflicts of interest or implementation of solutions ensuring conflicts of interest management		
	f	inne other		
<p>Zgodnie z najlepszą wiedzą będącą w posiadaniu podmiotu dokonującego oceny dane zawarte w pozostałych, niezałączonych do niniejszego formularza załącznikach nie uległy zmianie od czasu poprzedniej oceny odpowiedniości z dnia 00-01-1900 r., a zawarte tam oświadczenia zachowują aktualność. To the best of the assessor's knowledge, the data contained in the other Annexes not attached to this form have not changed since the previous suitability assessment of 00-01-1900 and the statements contained therein remain valid.</p>				

Data i podpis osoby przeprowadzającej ocenę

Date and signature of the person performing the assessment

.....

**Załącznik nr 4** do Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A.

## Wzór oceny zbiorowej organu banku

Template for collective suitability assessment

Podmiot Entity	mBank S.A.
Organ Body	
Przesłanki przeprowadzenia oceny Reasons for conducting the assessment	
Data oceny Date of assessment	
Data poprzedniej oceny Date of previous assessment	

	Osoba 1	...	Minimalny poziom u lidera Minimum level required from the leader	realizacja realisation	Minimalny poziom u wicelidera Minimum level required for the vice leader	realizacja realisation	Średni poziom w organie Average level required in the body	realizacja realisation	Minimalny poziom w organie Minimum level required in the body	realizacja realisation	Podsumowanie Aggregate result
Znajomość rynku Market knowledge											
Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych Knowledge of legal requirements and regulatory framework											
Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania) Strategic planning (management skills)											
Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem Knowledge of the management system, including risk management											
Księgowość i audyt finansowy Accounting and financial audit											
Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Supervision, control and internal audit											
Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości) Interpretation of financial information (financial and accounting skills)											
Znajomość języka polskiego Knowledge of Polish language											
Znajomość języka angielskiego Knowledge of English language											

	Osoba 1	...	Minimalny poziom u lidera Minimum level required from the leader	realizacja realisation	Minimalny poziom u wicelidera Minimum level required for the vice leader	realizacja realisation	Średni poziom w organie Average level required in the body	realizacja realisation	Minimalny poziom w organie Minimum level required in the body	realizacja realisation	Podsumowanie Aggregate result
Ryzyko biznesowe i strategiczne Business and strategic risks											
Ryzyko kredytowe Credit risk and regulatory framework											
Ryzyko rynkowe Market risk											
Ryzyko operacyjne Operational risk											
Ryzyko płynności i finansowania Liquidity and funding risks											
Ryzyko kapitałowe Capital risk											
Ryzyko braku zgodności i reputacji Non-compliance and reputational risks											
Ryzyko systemowe i zarażenia Systemic and contagion risks											
Ryzyko środowiskowe, związane z zarządzaniem i społeczne Environmental, social and corporate governance risk											
Ryzyko prania pieniędzy i finansowania terroryzmu Money laundering and financing of terrorism risk											

	Osoba 1	...	Minimalny poziom u lidera Minimum level required from the leader	realizacja realisation	Minimalny poziom u wicelidera Minimum level required for the vice leader	realizacja realisation	Średni poziom w organie Average level required in the body	realizacja realisation	Minimalny poziom w organie Minimum level required in the body	realizacja realisation	Podsumowanie Aggregate result
Bankowość detaliczna Retail banking											
Bankowość korporacyjna i inwestycyjna Corporate and investment banking											
Operacje i informatyka Operations and informatics											



Wzór zbiorowej oceny odpowiedniości - poświęcanie czasu  
Template for collective suitability assessment – time commitment

Liczba posiedzeń w ciągu minionych 24 miesięcy: Number of meetings in the last 24 months:	
Średni poziom frekwencji na posiedzeniach (%): Average level of attendance at meetings (%):	
Ocena: Assessment result:	

Wzór zbiorowej oceny odpowiedniości komisji ds. audytu rady nadzorczej mBank S.A.

Template for collective suitability assessment - Audit Committee of mBank S.A.

	(Przewodniczący) (Chairman)	Członek 1	...	Podsumowanie Aggregated result	
Niezależność Independence				Większość członków, w tym Przewodniczący, powinna być niezależna A majority of members, including the Chairman, should be independent	
Wiedza w zakresie rachunkowości Accounting knowledge					
Umiejętności w zakresie rachunkowości: Accounting skills					
Łącznie wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości Collectively, knowledge and skills in accounting				Co najmniej jeden członek powinien posiadać wiedzę i umiejętności w co najmniej jednej z dziedzin At least one member should have knowledge and skills in at least one of the following areas	
Wiedza w zakresie badania sprawozdań finansowych Knowledge in the field of auditing financial statements					
Umiejętności w zakresie badania sprawozdań finansowych Skills in auditing financial statements					
Łącznie wiedza i umiejętności w zakresie badania sprawozdań finansowych Collectively, knowledge and skills in auditing financial statements					
Wiedza z zakresu branży, w której działa jednostka zainteresowania publicznego Knowledge of the industry in which the public interest entity operates					
Umiejętności z zakresu branży, w której działa jednostka zainteresowania publicznego Skills in the industry in which the public interest entity operates					
Łącznie wiedza i umiejętności z zakresu branży, w której działa jednostka zainteresowania publicznego Collectively, knowledge and skills in the industry in which the public interest entity operates				Co najmniej jeden członek powinien posiadać wiedzę i umiejętności At least one member should have the knowledge and skills in the area	
				Podsumowanie Aggregate result	

Informacje Służbowe podmiotu z Grupy mBank - objęte ochroną | mBank Groups entity Business information – protected

Podmiot z Grupy mBank - Służbowe do użytku wewnętrznego | mBank Group entity - Business for internal use