



**POLITYKA DOBORU I OCENY ODPOWIEDNIOŚCI  
CZŁONKÓW ZARZĄDU ALIOR BANK S.A.**

W celu oceny spełnienia przez Członków Zarządu wymogów, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego, wprowadza się niniejszą „Politykę doboru i oceny odpowiedniości Członków Zarządu Alior Bank S.A.” („**Polityka**”).

## **§ 1.**

### **DEFINICJE**

Ilekcrc w niniejszej Polityce (w tym w Załączniku Nr 1 do Polityki) użyte zostały poniższe pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bank</b>                                                    | Alior Bank Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie                                                                                                                                                                                       |
| <b>CRR</b>                                                     | rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012             |
| <b>Dobre Praktyki</b>                                          | Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW (przyjmowane uchwałą Rady Giełdy)                                                                                                                                                              |
| <b>Członek Zarządu</b>                                         | członek Zarządu Banku, w tym Prezes Zarządu Banku, Wiceprezes Zarządu Banku, Wiceprezes Zarządu Banku kierujący pracami Zarządu Banku, jak również członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego pełnienia funkcji w Zarządzie Banku |
| <b>KNF</b>                                                     | Komisja Nadzoru Finansowego                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Komitet ds. Nominacji</b>                                   | Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku                                                                                                                                                                              |
| <b>Komórka Merytoryczna</b>                                    | wskazana przez Komitet ds. Nominacji osoba lub komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za obszar merytoryczny HR                                                                                                                    |
| <b>Metodyka</b>                                                | Metodyka oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych, wydana przez KNF                                             |
| <b>Prawo bankowe</b>                                           | ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe                                                                                                                                                                                      |
| <b>Rada Nadzorcza</b>                                          | Rada Nadzorcza Banku                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Rekomendacja Z</b>                                          | Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydana przez KNF                                                                                                                                                           |
| <b>Rozporządzenie ws. zakresu zadań komitetu ds. nominacji</b> | rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie szczegółowego zakresu zadań komitetu do spraw nominacji w bankach istotnych                                                                                           |

|                                                                  |                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ustawa o obrocie</b>                                          | ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi                                                                                                              |
| <b>Ustawa o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności</b> | ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego |
| <b>Ustawa o zasadach zarządzania mieniem</b>                     | ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym                                                                                                      |
| <b>Walne Zgromadzenie</b>                                        | Walne Zgromadzenie Banku                                                                                                                                                        |
| <b>Wytyczne</b>                                                  | Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje z dnia 2 lipca 2021 r.    |
| <b>Zarząd</b>                                                    | Zarząd Banku                                                                                                                                                                    |
| <b>ZŁK</b>                                                       | Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą KNF z dnia 22 lipca 2014 r.                                                                            |

## **§ 2.**

### **PODSTAWA PRAWNA**

1. Niniejsza Polityka przyjęta została na podstawie:
  - 1) art. 22a ust. 1 i 2 w zw. z art. 22aa Prawa bankowego,
  - 2) art. 9cd ust. 5 Prawa bankowego w z związku z § 1 Rozporządzenia ws. zakresu zadań komitetu ds. nominacji,
  - 3) art. 9ce Prawa bankowego,
  - 4) art. 111 ust. 6-6e Ustawy o obrocie,
  - 5) art. 22 Ustawy o zasadach zarządzania mieniem,
  - 6) Ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności.
2. Niniejsza Polityka przyjęta została z uwzględnieniem Wytycznych, Metodyki oraz Dobrych Praktyk.
3. W przypadku, gdyby jakiegokolwiek postanowienia niniejszej Polityki okazały się niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, przy doborze i ocenie członków Zarządu należy stosować właściwe przepisy prawa.

## **§ 3.**

### **CELE, ZAKRES PODMIOTOWY I PRZEDMIOTOWY**

1. Celem wprowadzenia w Banku niniejszej Polityki jest realizacja obowiązków wynikających z przepisów obowiązującego prawa oraz wspieranie realizacji strategii Banku poprzez zapewnienie, aby funkcje Członków Zarządu były pełnione przez osoby posiadające kompetencje,

umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawały rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.

2. Zasady określone w niniejszej Polityce mają zastosowanie do kandydatów na Członków Zarządu oraz Członków Zarządu.
3. Do stosowania postanowień niniejszej Polityki zobowiązane są wszystkie osoby uczestniczące w procesie doboru i oceny odpowiedności kandydatów na Członków Zarządu oraz Członków Zarządu.
4. Niniejsza Polityka określa zasady doboru i oceny odpowiedności kandydatów na Członków Zarządu oraz Członków Zarządu w rozumieniu art. 22aa Ustawy – Prawo bankowe, Wytycznych oraz Metodyki.

#### **§ 4.**

#### **PROCES DOBORU I OCENY**

1. Proces doboru i oceny odpowiedności Członków Zarządu dokonywany jest w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, postanowienia Statutu Banku oraz Regulaminu Rady Nadzorczej Banku, a także niniejszej Polityki.
2. Członkowie Zarządu są wyłaniani spośród wystarczająco szerokiej grupy kandydatów.
3. Proces doboru i oceny odpowiedności Członków Zarządu uwzględnia charakter, skalę i stopień złożoności działalności Banku. Ustalając skład Zarządu, w tym liczbę Członków Zarządu, Bank uwzględnia w szczególności:
  - a) wielkość i złożoność struktury organizacyjnej Banku, w tym rozpiętość kierowania,
  - b) specyfikę działalności Banku, w tym zakres działalności, specjalizację, formę prawną, źródła finansowania,
  - c) plany biznesowe Banku,
  - d) pozycję i znaczenie Banku w systemie bankowym.
4. Skład Zarządu jest oceniany w taki sposób, aby zapewniał posiadanie przez organ kompetencji związanych ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu.
5. Proces doboru i oceny odpowiedności Członków Zarządu prowadzony jest na podstawie oceny odpowiedności i stanowi postępowanie kwalifikacyjne w rozumieniu Ustawy o zasadach zarządzania mieniem.
6. W sytuacji kiedy Członek Zarządu Banku ubiega się o funkcję w spółce poza Grupą Kapitałową Alior Banku konieczne jest wystąpienie przez niego o zgodę na kandydowanie, którą wydaje Rada Nadzorcza Banku na podstawie otrzymanego wniosku.

7. Proces doboru i oceny odpowiedniości Członków Zarządu prowadzony jest z uwzględnieniem Polityki Różnorodności, o której mowa w § 12 Polityki.

## **§ 5.**

### **PRZEDMIOT OCENY**

Przedmiotem oceny jest:

1. Odpowiedność indywidualna Członka Zarządu do pełnienia funkcji, rozumiana jako stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię, posiadającą samodzielnie odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenie, uczciwość, etyczność i niezależność osądu oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków;
2. Zbiorowa odpowiedność Zarządu jako całego organu.

## **§ 6.**

### **PRZESŁANKI OCENY**

1. W celu zapewnienia odpowiedności indywidualnej Członków Zarządu, Bank dokonuje pierwotnej i wtórnej oceny odpowiedności każdego Członka Zarządu.
2. Bank dokonuje pierwotnej oceny odpowiedności indywidualnej przed:
  - 1) powołaniem kandydata na funkcję w Zarządzie,
  - 2) czasowym delegowaniem Członka Rady Nadzorczej do Zarządu.
3. Bank dokonuje wtórnej oceny odpowiedności indywidualnej w następujących sytuacjach:
  - 1) corocznie,
  - 2) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów),
  - 3) w ramach kontroli/przeglądu ZłK,
  - 4) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję),
  - 5) przed powołaniem na kolejną kadencję,
  - 6) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności przed:

- i. planowanym powierzeniem Członkowi Zarządu funkcji Prezesa Zarządu lub kierowania pracami Zarządu,
  - ii. planowanym powierzeniem Członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności Banku,
  - iii. planowanym powierzeniem Członkowi Zarządu funkcji kierującego pracami komitetu do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego lub komitetu do spraw współpracy pomiędzy obszarem biznesowym a obszarem technologii informacyjnej;
- 7) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu Członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
  - 8) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów lub zidentyfikowania braków w procesie pierwotnej oceny odpowiedniości;
  - 9) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych ról (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);
  - 10) w przypadku nastąpienia zmian dotyczących funkcji, które mogą obniżyć zdolność Członka Zarządu do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem (ocena w zakresie łączenia funkcji, konfliktu interesów oraz poświęcania czasu);
  - 11) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków przez Członka Zarządu;
  - 12) przed planowanym odwołaniem Członka Zarządu;
  - 13) jeśli istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem Członka Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy/finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością Banku, w szczególności w sytuacjach, gdy Bank:
    - i. nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
    - ii. został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą;
    - iii. istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło.

4. Bank dokonuje oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu każdorazowo:
- 1) przed powołaniem składu organu Banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił);
  - 2) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów);
  - 3) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach innych niż wynikających z roli);
  - 4) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu Zarządu Banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia Członka Zarządu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez Członka Zarządu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
  - 5) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
  - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedniości Członków Zarządu;
  - 7) w ramach kontroli/przeglądu ZŁK;
  - 8) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych Członków Zarządu Banku;
  - 9) jeśli istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy/finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością Banku, w szczególności w sytuacjach, gdy Bank:
    - a) nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
    - b) został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą;
    - c) istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/ finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło.
5. Jeżeli jednocześnie występuje więcej niż jedna przesłanka dla dokonania oceny odpowiedniości - ocena odpowiedniości może zostać przeprowadzona jednokrotnie.

## **§ 7.**

### **KRYTERIA OCENY**

1. Do podstawowych kryteriów oceny odpowiedniości należą:
  - 1) poziom wiedzy, w tym wykształcenie, szkolenia, tytuły i uprawnienia/stopnie zawodowe, a w szczególności:
    - a) wymagane wykształcenie wyższe,
    - b) oczekiwane wykształcenie kierunkowe (kierunek związany z sektorem usług finansowych, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych),
  - 2) umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji (zarówno „twarde”, wynikające bezpośrednio z posiadanego wykształcenia i doświadczenia, jak i „miękkie”, niezbędne do zarządzania instytucją),
  - 3) doświadczenie zawodowe, w tym m.in. sprawowanie w przeszłości funkcji kierowniczych lub nadzorczych oraz specjalizacja w obszarach istotnych dla działalności Banku, w tym w szczególności:
    - a) co najmniej 60 miesięcy doświadczenia zawodowego, co do zasady na stanowiskach związanych z sektorem usług finansowych, w szczególności w instytucjach finansowych,
    - b) co najmniej 36 miesięcy doświadczenia na stanowiskach kierowniczych wchodzących w skład organu zarządzającego lub bezpośrednio mu podległych,
  - 4) reputacja, uczciwość i etyczność, niezależność osądu i brak konfliktu interesów,
  - 5) poświęcanie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków Członka Zarządu,
  - 6) znajomość języka polskiego,
  - 7) niekaralność, reputacja i sytuacja finansowa (obecna i przeszła, badana w zakresie podatności na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka),
  - 8) inne kryteria istotne dla działania Zarządu jako organu, w tym działanie w interesie Banku.
2. Ocenie odpowiedniości podlega liczba funkcji, jakie Członek Zarządu może pełnić jednocześnie, zgodnie z art. 22aa ust. 2-6 Prawa bankowego:
  - 1) liczba funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej pełnionych jednocześnie przez Członka Zarządu powinna być uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku;
  - 2) Członek Zarządu może pełnić jednocześnie nie więcej niż jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej albo cztery funkcje członka rady nadzorczej,

z zastrzeżeniem, że powyższe ograniczenie nie stosuje się do funkcji pełnionych przez Członka Zarządu w podmiotach nieprowadzących działalności gospodarczej;

3) za jedną funkcję uznaje się:

- a) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
- b) funkcje członka zarządu pełnione w podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 CRR, lub podmiotach, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 CRR.

3. Przy doborze i ocenie odpowiedniości Członka Zarządu uwzględnia się również spełnienie wymogów określonych w § 25a Statutu Banku, zgodnie z którym Członkiem Zarządu:

1) może być osoba, która spełnia łącznie następujące warunki:

- a) posiada wykształcenie wyższe lub wykształcenie wyższe uzyskane za granicą uznane w Rzeczypospolitej Polskiej, na podstawie odrębnych przepisów,
- b) posiada co najmniej 5-letni okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę lub świadczenia usług na podstawie innej umowy lub wykonywania działalności gospodarczej na własny rachunek,
- c) posiada co najmniej 3-letnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych albo wynikające z prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek,
- d) spełnia inne niż wymienione w lit. a) – c) wymogi określone w przepisach odrębnych, a w szczególności nie narusza ograniczeń lub zakazów zajmowania stanowiska członka organu zarządzającego w spółkach handlowych;

2) nie może być osoba, która spełnia przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- a) pełni funkcję społecznego współpracownika albo jest zatrudniona w biurze poselskim, senatorskim, poselsko-senatorskim lub w biurze posła do Parlamentu Europejskiego na podstawie umowy o pracę lub świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze,
- b) wchodzi w skład organu partii politycznej reprezentującego partię polityczną na zewnątrz oraz uprawnionego do zaciągania zobowiązań,
- c) jest zatrudniona przez partię polityczną na podstawie umowy o pracę lub świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze,
- d) pełni funkcję z wyboru w zakładowej organizacji związkowej lub zakładowej organizacji związkowej spółki z grupy kapitałowej,

- e) jej aktywność społeczna lub zarobkowa rodzi konflikt interesów wobec działalności Banku.
4. Przy ocenie odpowiedniości Członka Zarządu uwzględnia się również spełnienie wymogów, o których mowa w art. 111 ust. 6b Ustawy o obrocie, zgodnie z którym członkami zarządu ani rady nadzorczej banku prowadzącego działalność maklerską nie mogą być osoby uznane prawomocnym orzeczeniem za winne popełnienia przestępstwa skarbowego, przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, przestępstw lub wykroczeń określonych w art. 305, art. 307 lub art. 308 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej lub przestępstwa określonego w ustawach, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, oraz przestępstwa stanowiącego naruszenie równoważnych przepisów obowiązujących w innych państwach członkowskich.
5. Przy ocenie odpowiedniości Członka Zarządu uwzględnia się również następujące okoliczności:
- 1) wyroki skazujące lub toczące się postępowania w sprawach karnych, w szczególności dotyczące:
    - a) przestępstw określonych w przepisach prawa regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy,
    - b) przestępstw w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych,
    - c) przestępstw podatkowych,
    - d) innego rodzaju przestępstw określonych w przepisach prawa związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
  - 2) inne istotne środki podejmowane obecnie lub w przeszłości przez organ regulacyjny lub zawodowy w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń;
  - 3) przypadki uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu (art. 165a lub art. 299 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny) z wykorzystaniem działalności banku, finansowej spółki holdingowej lub finansowej spółki holdingowej o działalności mieszanej, uzasadnionego podejrzenia usiłowania popełnienia tego przestępstwa lub istnienia podwyższonego ryzyka popełnienia tego przestępstwa.
6. Przy ocenie zbiorowej odpowiedniości Zarządu uwzględnia się wymóg znajomości tych dziedzin, za które Członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem i kontrolowanie go.
7. Przy ocenie zbiorowej odpowiedniości Zarządu należy również ocenić, czy Zarząd poprzez swoje decyzje wykazał się wystarczającym zrozumieniem ryzyka prania pieniędzy i finansowania

terroryzmu oraz w jaki sposób wpływa ono na działalność Banku, a także czy odpowiednio zarządzał tym ryzykiem, w tym w stosownych przypadkach środkami naprawczymi.

## § 8.

### PROCES PIERWOTNEJ OCENY ODPOWIEDNIOŚCI INDYWIDUALNEJ KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW ZARZĄDU BANKU

1. Ocenę odpowiedniości kandydatów na Członków Zarządu przeprowadza Komitet ds. Nominacji.
2. Oczekiwany od kandydata na Członka Zarządu poziom kompetencji określa **Załącznik nr 1** do niniejszej Polityki.
3. Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu oceny danego kandydata na Członka Zarządu.
4. Komitet ds. Nominacji lub Komórka Merytoryczna, na prośbę Komitetu ds. Nominacji, przekazuje kandydatowi na Członka Zarządu wzory niezbędnych oświadczeń oraz Formularz oceny odpowiedniości ([Formularze oceny - Komisja Nadzoru Finansowego](#)) - wypełniony przez Bank w częściach przewidzianych dla Banku do uzupełnienia w pierwszej kolejności, tj. przed przekazaniem formularza osobie ocenianej.
5. Kandydat na Członka Zarządu składa niezbędne oświadczenia oraz wypełnia Formularz oceny odpowiedniości w części dla niego przeznaczonej i przekazuje dokumentację Komórcie Merytorycznej.
6. W przypadku oczekiwania na zaświadczenia o niekaralności oraz o niezaleganiu w podatkach – Komórka Merytoryczna pobiera od kandydata na Członka Zarządu oświadczenia w tym zakresie i zobowiązuje go do dostarczenia zaświadczeń niezwłocznie po ich otrzymaniu, nie później jednak niż w terminie wskazanym przez Komórkę Merytoryczną.
7. Komórka Merytoryczna weryfikuje poprawność wypełnienia dokumentów, o których mowa w ust. 5 powyżej, tj. oświadczeń oraz Formularza oceny odpowiedniości, sprawdza czy zawierają one wszystkie niezbędne informacje i czy dołączone zostały do nich wymagane załączniki. W zależności od wyników weryfikacji Komórka Merytoryczna identyfikuje braki / błędy wymagające korekty lub uzupełnienia i zwraca się do kandydata na Członka Zarządu z prośbą o ich uzupełnienie lub korektę we wskazanym terminie.
8. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez kandydata na Członka Zarządu w oświadczeniach oraz Formularzu oceny odpowiedniości, o których mowa w ust. 5 powyżej, w tym weryfikując poszczególne zakresy merytoryczne Formularza oceny odpowiedniości z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Banku, tj. z:
  - a) Departamentem Zgodności: w zakresie sekcji F – „rękojmia”, sekcji G – „sytuacja finansowa i konflikt interesów” (w zakresie kompetencji Departamentu Zgodności);

- b) Departamentem Prawnym: w zakresie sekcji I – „łączenie funkcji”, sekcji J – „poświęcanie czasu” (w zakresie kompetencji Departamentu Prawnego);
  - c) Departamentem Audytu: w zakresie sekcji F – „rękojmia” (w zakresie nieprawidłowości wynikających z badań audytu wewnętrznego);
  - d) innymi jednostkami Banku - w zależności od zakresu merytorycznego wymagającego weryfikacji;
- a następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
9. Komórka Merytoryczna dokumentuje proces oceny, wypełniając w Formularzu oceny odpowiednio sekcje zastrzeżone do wypełnienia przez Bank w ramach ostatecznej oceny. Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
  10. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację dla Rady Nadzorczej odnośnie powołania kandydata na Członka Zarządu. Komitet ds. Nominacji przeprowadza wstępną ocenę pierwotną odpowiedniości indywidualnej na podstawie: danych zawartych w Formularzu oceny odpowiedniości, innych dostarczonych dokumentów, w tym zaświadczeń właściwych organów, innych powszechnie dostępnych informacji oraz informacji dostępnych wewnątrz Banku, rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem.
  11. W przypadku, gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje powołanie kandydata na Członka Zarządu oraz podejmuje uchwałę w przedmiotowej sprawie. W przypadku, gdy wynik oceny jest negatywny, lecz zastrzeżenia wobec kandydata na Członka Zarządu mogą zostać usunięte w wyniku zastosowania środków naprawczych, Komitet ds. Nominacji może rekomendować zastosowanie środków naprawczych i wstrzymanie się z powołaniem kandydata na Członka Zarządu do czasu ich wdrożenia i przeprowadzenia ponownej oceny odpowiedniości. W pozostałych przypadkach Komitet ds. Nominacji rekomenduje odstąpienie od powołania kandydata na Członka Zarządu. Komitet ds. Nominacji dokumentuje ocenę odpowiedniości akceptując lub wprowadzając zmiany do Formularza oceny odpowiedniości. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej w formie uchwały w przedmiotowej sprawie.
  12. Przy przeprowadzaniu pierwotnej oceny odpowiedniości kandydata do Zarządu Banku Komitet ds. Nominacji może korzystać z doradcy zewnętrznego.
  13. Rada Nadzorcza dokonuje oceny kandydata na Członka Zarządu i podejmuje uchwałę w sprawie spełniania przez kandydata na stanowisko w Zarządzie Banku wymogów określonych w art. 22aa ust. 1-6 ustawy Prawo bankowe oraz wyniku oceny kandydata przeprowadzonej przez Radę Nadzorczą Banku, a następnie uchwałę w sprawie powołania kandydata na Członka Zarządu w skład Zarządu. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji - Rada Nadzorcza lub jej członek powinni przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiej decyzji.
  14. W przypadku, gdy dokonanie kompletnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydata na Członka Zarządu przed jego powołaniem do Zarządu zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie

Zarządu, ocena ta może być dokonana po jego powołaniu do Zarządu, jednak nie później niż w terminie miesiąca od daty powołania. Dokonanie oceny odpowiedniości kandydata na Członka Zarządu po jego powołaniu w skład Zarządu jest dopuszczalne w szczególności w przypadku, gdy potrzeba wymiany Członków Zarządu pojawia się nagle i niespodziewanie (np. śmierć Członka Zarządu) lub w przypadku, gdy Członek Zarządu przestaje pełnić swoją funkcję, ponieważ nie jest już osobą odpowiednią.

15. Rada Nadzorcza przekazuje KNF informacje o przeprowadzonej pierwotnej ocenie odpowiedniości, jej wynikach i podjętej decyzji.
16. Bank nie dokonuje powołań na funkcje Prezesa Zarządu oraz Członka Zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku bez zgody KNF. Powołanie następuje po uzyskaniu zgody KNF.

## **§ 9.**

### **WTÓRNA OCENA ODPOWIEDNIOŚCI INDYWIDUALNEJ CZŁONKA ZARZĄDU BANKU**

1. Członek Zarządu Banku zobowiązany jest do bieżącego informowania Komórki Merytorycznej o wszelkich zmianach danych wchodzących w skład merytorycznego zakresu Formularza oceny odpowiedniości, od czasu ostatniej jego oceny (np. występowanie jako strona postępowania sądowego, orzeczenie zakazu prowadzenia działalności gospodarczej, uzyskanie dodatkowego wykształcenia, zmiany w zakresie dodatkowej działalności zawodowej itd.).
2. Komórka Merytoryczna prowadzi ewidencję zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez Członków Zarządu. Ewidencja taka powinna być aktualizowana na bieżąco - każdorazowo w przypadku powiadomienia Komórki Merytorycznej przez Członka Zarządu o zmianach.
3. W przypadkach określonych w § 6 ust. 3, Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej Członka Zarządu i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
4. Komórka Merytoryczna, uwzględniając:
  - a) zdarzenie skutkujące koniecznością przeprowadzenia wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej,
  - b) dokumentację wcześniejszej oceny Członka Zarządu,ustala w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej Członka Zarządu.
5. Coroczna wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej obejmuje pełen zakres kryteriów.
6. W przypadku, gdy konieczność przeprowadzenia oceny odpowiedniości wynika z:

- a) otrzymania informacji o przedstawieniu Członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
  - b) wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
- ocena odpowiedniości może ograniczać się do wyjaśnienia ww. okoliczności.
- 7. Komórka Merytoryczna, uwzględniając zakres oceny odpowiedniości ustalony w ramach wcześniejszego działania, przygotowuje wykaz informacji i oświadczeń, które powinien przedstawić Członek Zarządu oraz wypełnia Formularz oceny odpowiedniości ([Formularze oceny - Komisja Nadzoru Finansowego](#)) w częściach przewidzianych dla Banku do uzupełnienia w pierwszej kolejności, tj. przed przekazaniem formularza Członkowi Zarządu.
  - 8. Członek Zarządu przygotowuje informacje i oświadczenia wskazane w wykazie przekazanym przez Komórkę Merytoryczną. Do Formularza oceny odpowiedniości Członek Zarządu załącza wskazane w nim dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w nim informacji. Członek Zarządu zobowiązany jest przedstawić informacje dotyczące poszczególnych kryteriów oceny odpowiedniości, o ile od czasu poprzedniej oceny uległy one zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji.
  - 9. W przypadku, gdy informacje z poprzedniej oceny odpowiedniości pozostają aktualne - Członek Zarządu składa w tym zakresie oświadczenie.
  - 10. W zakresie oceny rękojmi (w tym niekaralności) oraz poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków, Członek Zarządu jest każdorazowo zobowiązany do przedstawienia pełnych informacji, chyba że takie informacje zostały przedstawione w okresie ostatnich 12 miesięcy – zgodnie z § 9 ust 1. powyżej.
  - 11. Komórka Merytoryczna weryfikuje, czy dokumenty przekazane przez Członka Zarządu zostały wypełnione i czy zawierają wszystkie niezbędne informacje oraz załączniki. W zależności od wyników weryfikacji Komórka Merytoryczna identyfikuje błędy / braki i przekazuje dokumenty do korekty / uzupełnienia w wyznaczonym terminie albo przystępuje do wstępnej oceny na podstawie otrzymanych informacji.
  - 12. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez Członka Zarządu w oświadczeniach oraz Formularzu oceny odpowiedniości, w tym weryfikując poszczególne zakresy merytoryczne Formularza oceny odpowiedniości z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Banku, tj.:
    - a) Departamentem Zgodności: w zakresie sekcji Formularza oceny odpowiedniości F – „rękojmia” oraz G – „sytuacja finansowa i konflikt interesów” (w zakresie kompetencji Departamentu Zgodności);
    - b) Departamentem Prawnym: w zakresie sekcji Formularza oceny odpowiedniości I – „łączenie funkcji oraz J – „poświęcanie czasu” (w zakresie kompetencji Departamentu Prawnego);
    - c) Departamentem Audytu: w zakresie sekcji Formularza oceny odpowiedniości F – „rękojmia” (w zakresie nieprawidłowości wynikających z badań audytu wewnętrznego);

- d) innymi jednostkami Banku - w zależności od zakresu merytorycznego wymagającego weryfikacji;
- a następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
13. Komitet ds. Nominacji przeprowadza wtórną ocenę odpowiedniości na podstawie dostępnych informacji posiadanych na temat Członka Zarządu – istotnych dla przeprowadzenia oceny.
  14. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację dla Rady Nadzorczej odnośnie oceny odpowiedniości Członka Zarządu oraz podejmuje uchwałę w przedmiotowej kwestii. W przypadku, gdy wynik oceny odpowiedniości jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną ocenę odpowiedniości Członka Zarządu. W przypadku, gdy w wyniku oceny odpowiedniości pojawią się zastrzeżenia wobec Członka Zarządu, które mogą zostać usunięte poprzez zastosowanie środków naprawczych, Komitet ds. Nominacji może rekomendować takie rozwiązanie. W przypadku oceny negatywnej, Komitet ds. Nominacji rekomenduje odwołanie Członka Zarządu ze stanowiska.
  15. Po przeprowadzeniu wtórnej oceny odpowiedniości Członka Zarządu Komitet ds. Nominacji przedstawia wyniki oceny odpowiedniości Radzie Nadzorczej oraz podejmuje uchwałę w przedmiotowej sprawie. Rada Nadzorcza, po zapoznaniu się z wynikami oceny odpowiedniości, dokonuje ostatecznej oceny odpowiedniości Członka Zarządu i podejmuje uchwałę. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji - Rada Nadzorcza lub jej członek - powinni przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiej decyzji.
  16. Rada Nadzorcza może podjąć na podstawie oceny odpowiedniości działania, w tym podjąć decyzję o odwołaniu Członka Zarządu.
  17. W przypadku odwołania Członka Zarządu z pełnionej funkcji, powołania lub niepowołania na kolejną kadencję Rada Nadzorcza obowiązkowo i niezwłocznie przekazuje do KNF informacje wynikające z przeprowadzonej oceny odpowiedniości.

## **§ 10.**

### **ZBIOROWA OCENA ODPOWIEDNIOŚCI ZARZĄDU**

1. W przypadkach określonych w § 6 ust. 4, Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna weryfikuje aktualność indywidualnych ocen odpowiedniości Członków Zarządu w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu (tj. w zakresie kompetencji). W przypadku stwierdzenia, że przynajmniej część informacji niezbędnych do przeprowadzenia zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu nie jest dostępna lub stała się nieaktualna, Komórka Merytoryczna przystępuje do uzupełnienia brakujących informacji.

3. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej zbiorowej oceny odpowiedności Zarządu i dokumentuje proces oceny odpowiedności uzupełniając Formularz zbiorowej oceny odpowiedności Zarządu ([Formularze oceny - Komisja Nadzoru Finansowego](#)). Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
4. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację dla Rady Nadzorczej odnośnie zbiorowej oceny odpowiedności Zarządu oraz podejmuje uchwałę w przedmiotowej kwestii. W przypadku, gdy wynik oceny odpowiedności jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną zbiorową ocenę odpowiedności Zarządu. W przypadku, gdy wynik oceny odpowiedności jest negatywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje środki zaradcze obejmujące w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu, uruchomienie postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska Członków Zarządu w celu zastąpienia niektórych jego obecnych Członków lub rozszerzenia jego składu, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów lub organizację szkolenia dla pojedynczych Członków Zarządu albo organu jako całości, aby zapewnić odpowiedność indywidualną i zbiorową organu. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej w formie uchwały w przedmiotowej kwestii.
5. Rada Nadzorcza dokonuje zbiorowej oceny odpowiedności Zarządu w formie uchwały. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji Rada Nadzorcza lub jej członek powinni przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania. Wynik oceny odpowiedności może również zawierać rekomendacje dotyczące środków zaradczych, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości. W przypadku negatywnej oceny odpowiedności - zawarcie tego rodzaju rekomendacji jest obligatoryjne. Rada Nadzorcza dokumentuje przebieg procesu zbiorowej oceny odpowiedności oraz jej wynik.
6. Komórka Merytoryczna po podjęciu przez Radę Nadzorczą uchwały, o której mowa w ust. 5 powyżej, przekazuje Zarządowi Banku niniejszą uchwałę - informację wynikającą z przeprowadzonej zbiorowej oceny odpowiedności.
7. Rada Nadzorcza przekazuje KNF informacje o wyniku zbiorowej oceny odpowiedności, a w przypadku oceny negatywnej – również informacje dotyczące rekomendowanych działań zaradczych.
8. Jeżeli w wyniku zbiorowej oceny odpowiedności Zarządu sformułowane zostały rekomendacje dotyczące środków zaradczych, Rada Nadzorcza niezwłocznie podejmuje i dokumentuje działania zmierzające do ich wdrożenia.

## **§ 11.**

### **PLANOWANIE SUKCESJI CZŁONKÓW ZARZĄDU**

1. Rolą Rady Nadzorczej jest m.in. ograniczenie do szczególnie uzasadnionych przypadków zmian w składzie osobowym Zarządu w krótkich odstępach czasu.

2. Z wyłączeniem wyjątkowych sytuacji, niemożliwych do uprzedniego przewidzenia przez Radę Nadzorczą, zmiany w składzie Zarządu powinny być dokonywane w sposób gwarantujący możliwość dokonania z odpowiednim wyprzedzeniem rekrutacji i oceny odpowiedniości kandydata, a w razie potrzeby – uzyskania zgody KNF, jeszcze przed zakończeniem kadencji dotychczasowego Członka Zarządu.
3. Rezygnacja z pełnionej funkcji stanowiąca decyzję Członka Zarządu powinna być składana ze skutkiem na datę przyszłą, odpowiednio odległą, umożliwiającą powołanie nowego Członka Zarządu po zastosowaniu oceny odpowiedniości oraz uzyskaniu odpowiednich zgód KNF wymaganych przepisami Prawa bankowego.
4. Komitet ds. Nominacji zapewnia odpowiednie planowanie sukcesji w zakresie Zarządu zgodnie ze wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu i powołania Członków Zarządu.
5. Komitet ds. Nominacji zwraca się z właściwym wyprzedzeniem do Członków Zarządu z pytaniem, czy zamierzają kandydować do Zarządu na kolejną kadencję, z uwzględnieniem ust. 3 poniżej. W przypadku, gdy Członek Zarządu nie zamierza kandydować do Zarządu na kolejną kadencję powinien poinformować o tym niezwłocznie Komitet ds. Nominacji, w celu wyłonienia kandydatów na stanowisko Członka Zarządu.
6. W przypadku braku uzyskania jednoznacznej odpowiedzi potwierdzającej wolę kandydowania do Zarządu na kolejną kadencję, Komitet ds. Nominacji rozpoczyna proces poszukiwania, doboru i oceny kandydatów na Członków Zarządu co najmniej 6 miesięcy przed upływem ich kadencji.
7. Zapewnienie stabilnej i kompetentnej obsady w Zarządzie Banku jest realizowane m.in. poprzez cykliczny przegląd kadry menedżerskiej oraz zaplanowany proces sukcesji uwzględniający sytuacje nagłe i niespodziewane.
8. W przypadku niepełnego składu organu zarządzającego Banku powinien on zostać niezwłocznie uzupełniony.
9. Celem ograniczenia ryzyka wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie Zarządu, w przypadku powzięcia informacji o planowanym odwołaniu lub rezygnacji Członka Zarządu, Komitet ds. Nominacji niezwłocznie podejmuje kroki w celu znalezienia kandydatów na stanowisko Członka Zarządu.
10. Uruchomienie procesu wszczęcia i przeprowadzenia poszukiwań kandydatów na Członków Zarządu realizowane jest poprzez rekomendację Komitetu ds. Nominacji dotyczącą uruchomienia postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska Członków Zarządu. Niniejszą rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej celem podjęcia decyzji, którą Rada Nadzorcza wyraża uchwałą w przedmiotowej sprawie.
11. W przypadku rekomendacji dotyczącej wszczęcia i przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego, o którym mowa w ust. 7 powyżej, Komitet ds. Nominacji wspierany przez Komórkę Merytoryczną przygotowuje projekt regulaminu postępowania kwalifikacyjnego na Członków Zarządu określający zasady i tryb prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego.

Niniejszą rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej celem podjęcia decyzji, którą Rada Nadzorcza wyraża uchwałą w przedmiotowej sprawie.

12. Ogłoszenie dotyczące wszczęcia i przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska Członków Zarządu Bank podaje do wiadomości publicznej poprzez zamieszczenie informacji na stronie [www.aliorbank.pl](http://www.aliorbank.pl), chyba że decyzja dotycząca wszczęcia i przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska Członków Zarządu nie ma charakteru jawnego.
13. W celu realizacji procesu doboru kandydatów na stanowiska Członków Zarządu Komitet ds. Nominacji może korzystać ze wsparcia podmiotu zewnętrznego lub Pionu HR Banku.
14. W sytuacji decyzji dotyczącej zlecenia procesu doboru kandydatów na stanowiska Członków Zarządu do podmiotu zewnętrznego – Bank przekaże szczegółowe wiążące wytyczne dotyczące zasad rekrutowania kandydatów.
15. W przypadku decyzji Komitetu ds. Nominacji dotyczącej skorzystania ze wsparcia Pionu HR - Pion HR Banku uruchamia plan sukcesji i może korzystać z Wykazu Kadry Rezerwowej w Banku, który określa pracownika (minimum jednego) oraz funkcję, w stosunku do której stanowi on rezerwę.

## **§ 12.**

### **POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI**

1. W trakcie oceny kandydatów do Zarządu, Bank uwzględni szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych do pełnienia funkcji Członka Zarządu.
2. Bank podejmuje starania w celu zapewnienia różnorodności Zarządu, w szczególności w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego, specjalistycznej wiedzy, płci oraz wieku Członków Zarządu, w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu zarządzającego.
3. Dokonując doboru składu Zarządu Bank dąży do osiągnięcia:
  - a) równowagi w zakresie reprezentowania płci w tym organie,
  - b) łącznej liczby stanowisk w Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej Banku zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci na poziomie nie mniejszym niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w obydwu organach,
  - c) sytuacji, gdy co najmniej jedna osoba należąca do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmuje stanowisko w Zarządzie Banku.
4. W celu realizacji zakładanego docelowego udziału obu płci w składzie Zarządu – Komitet ds. Nominacji dba o zapewnienie udziału obu płci w procesie doboru i oceny odpowiedności Członków Zarządu i o równe traktowanie kandydatów na Członków Zarządu bez względu na płeć.
5. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na stanowisko w Zarządzie Banku dokonuje się wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące

różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.

6. Przy ocenie zróżnicowania Członków Zarządu pod względem posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego uwzględniane mogą być w szczególności takie kryteria jak: miejsce (kraj, region) zdobywania wykształcenia lub doświadczenia zawodowego, profil wykształcenia, kierunek studiów, specjalizacja w określonej dziedzinie, rodzaj podmiotów, w których kandydat na Członka Zarządu pełnił funkcję lub pozostawał zatrudniony czy staż pracy.
7. Bank rekrutuje Członków Zarządu mając na względzie w pierwszej kolejności kryteria określone w ust. 5 powyżej konieczne dla właściwego funkcjonowania i odpowiedzialności Zarządu jako całości. Komitet ds. Nominacji w ramach corocznego przeglądu składu Zarządu, ocenia jego zgodność z celami i wartościami docelowymi, o których mowa w ust. 2 i 3 powyżej, a w przypadku, gdy nie są one spełnione, powinien udokumentować powody, dla których nie są one spełnione, środki, które zostaną podjęte oraz terminy ich podjęcia w celu zapewnienia spełnienia celów i wartości, o których mowa w ust. 2 i 3 powyżej.
8. Kształtowanie składów organu Spółki nie powinno mieć miejsca wyłącznie w celu zwiększenia różnorodności kosztem funkcjonowania i odpowiedzialności Zarządu jako całości bądź odpowiedzialności poszczególnych członków organu Spółki.

### **§ 13.**

#### **OBOWIĄZKI INFORMACYJNE I DOKUMENTACYJNE**

1. W celu udokumentowania przebiegu procesu doboru i oceny odpowiedzialności, Pion HR Banku archiwizuje dokumentację dotyczącą tego procesu, w tym Formularze oceny odpowiedzialności i oświadczenia złożone przez kandydata na Członka Zarządu lub Członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza informuje KNF o umieszczeniu w porządku obrad tego organu punktu dotyczącego:
  - a) odwołania Prezesa Zarządu,
  - b) odwołania Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku lub powierzenia jego obowiązków innemu Członkowi Zarządu, wraz z uzasadnieniem proponowanej decyzji.Rada Nadzorcza Banku przekazuje KNF informacje w powyższym zakresie niezwłocznie, z odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym KNF zapoznanie się z nimi i ustosunkowanie się do nich, przed podjęciem stosownych uchwał przez Radę Nadzorczą.
3. Rada Nadzorcza niezwłocznie po powołaniu Członka Zarządu i po dokonaniu zmiany składu Zarządu przekazuje do KNF informację o składzie Zarządu i zmianie jego składu oraz, wynikającą z oceny spełnienia wymogów, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego, informację o spełnieniu przez Członków Zarządu wymogów, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego.

4. Rada Nadzorcza informuje KNF o wynikach zbiorowych ocen odpowiedniości Zarządu oraz o zatwierdzeniu zmienionego wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie.
5. Bank ogłasza w sposób ogólnie dostępny informację o spełnianiu przez Członków Zarządu wymogów w zakresie odpowiedniości określonych w art. 22aa Prawa bankowego.
6. Bank niezwłocznie informuje KNF o negatywnym wyniku:
  - a) pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej,
  - b) wtórnej indywidualnej oceny odpowiedniości Członka Zarządu,
  - c) zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu,oraz o podjętych w związku z tymi ocenami działaniach.

#### **§ 14.**

##### **ZASADY ROZWOJU I SZKOLEŃ**

1. Zasady rozwoju Członków Zarządu określa odrębna regulacja przyjęta w Banku: *„Polityka rozwojowa dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.”*.
2. Działania rozwojowe określone w regulacji, o której mowa w ust. 1, koordynuje Pion HR.

#### **§15.**

##### **MECHANIZMY KONTROLNE I NIEZALEŻNE MONITOROWANIE ICH PRZESTRZEGANIA**

1. Mechanizmem kontrolnym w zakresie przestrzegania zasad funkcjonowania niniejszej Polityki są zasady wskazane w § 8 i § 9 powyżej, dotyczące uzupełnienia i złożenia wskazanych w tych paragrafach dokumentów, w celu dokonania oceny odpowiedniości kandydatów na Członków Zarządu i wtórnej oceny odpowiedniości Członków Zarządu oraz zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu.
2. Weryfikacja bieżąca realizowana jest przez osobę wskazaną przez Dyrektora Zarządzającego Pionem HR i polega na weryfikacji przed dokonaniem oceny odpowiedniości:
  - 1) kompletności dokumentów złożonych przez kandydata na Członka Zarządu lub Członka Zarządu, o których mowa odpowiednio w § 8 i § 9 niniejszej Polityki;
  - 2) czy Formularz oceny odpowiedniości i załączniki do niego zostały podpisane przez właściwe osoby.
3. Wynik weryfikacji, o której mowa powyżej, dokumentowany jest w formie wiadomości e-mail archiwizowanej przez Pion HR na jego serwerze.

## **§16.**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia Uchwały Rady Nadzorczej w sprawie jej przyjęcia.
2. Za realizację niniejszej Polityki odpowiada Dyrektor Zarządzający Pionem HR.
3. Komitet ds. Nominacji monitoruje skuteczność stosowania przez Bank niniejszej Polityki, w tym w zakresie polityki różnorodności opisanej w § 12, oraz dokonuje przeglądu jej opracowania i wprowadzenia.
4. W przypadkach nieuregulowanych szczegółowo w niniejszej Polityce zastosowanie mają postanowienia Metodyki.

#### **Załączniki:**

Załącznik Nr 1      Kompetencje Członka Zarządu oraz kandydata na stanowisko Członka Zarządu