



BANK SPÓŁDZIELCZY W SZTUMIE

**POLITYKA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI  
CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ, ZARZĄDU  
I OSÓB PEŁNIĄCYCH NAJWAŻNIEJSZE FUNKCJE W BANKU  
SPÓŁDZIELCZYM W SZTUMIE**

## Spis treści

PREAMBUŁA.....	3
ROZDZIAŁ I. ZASADY OGÓLNE .....	4
ROZDZIAŁ II. PRZESŁANKI OCENY ODPOWIEDNIOŚCI .....	6
Ocena pierwotna indywidualna .....	6
Ocena wtórna indywidualna .....	6
Ocena zbiorowej odpowiedniości .....	7
ROZDZIAŁ III. KRYTERIA OCENY INDYWIDUALNEJ .....	8
Wiedza, umiejętności i doświadczenie .....	8
Rękojmia .....	11
Poświęcenie czasu .....	14
Łączenie stanowisk .....	15
ROZDZIAŁ IV. KRYTERIA OCENY ZBIOROWEJ .....	15
ROZDZIAŁ V. POLITYKA ZRÓŻNICOWANIA.....	16
ROZDZIAŁ VI. POSTANOWIENIA WSPÓLNE.....	16
ROZDZIAŁ VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	18

## **PREAMBUŁA**

Przy opracowaniu niniejszej Polityki Bank Spółdzielczy w Sztumie jako instytucja nadzorowana, wziął pod uwagę następujące czynniki:

- 1) swój rozmiar, a w szczególności wysokość sumy bilansowej;
- 2) swoją organizację wewnętrzną, a w szczególności, że Bank działa w formie spółdzielni na podstawie Ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz Ustawy Prawo spółdzielcze;
- 3) charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności, w szczególności fakt, iż wykonuje czynności bankowe objęte zezwoleniem organu nadzorczego oraz określone Statutem;
- 4) okoliczność, iż Bank działa wyłącznie w środowisku lokalnym na terenie całego kraju oferując produkty głównie konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym działalność rolniczą, lub działalność innego rodzaju na szczeblu lokalnym;
- 5) okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia;
- 6) okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności;
- 7) jest Uczestnikiem Systemu Ochrony.

Z uwagi na powyższe, Bank Spółdzielczy w Sztumie kierując się zasadą proporcjonalności i z poszanowaniem wymogów różnorodności przy wyborze członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje, wprowadza dostosowane do skali złożoności funkcjonowania zasady dokonania oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje określone w niniejszej procedurze.

## ROZDZIAŁ I. ZASADY OGÓLNE

### §1

1. *Polityka oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku Spółdzielczym w Sztumie*, zwana dalej Polityką określa wymogi w zakresie odpowiedniości i zasady oceny organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku.
2. Polityka ma na celu zapewnienie stabilnego zarządzania Bankiem w kontekście kwalifikacji osób, którym to zarządzanie powierzono poprzez zapewnienie, że wszyscy członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu i osoby pełniące najważniejsze funkcje w *Banku* będą cechowali się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością oraz niezależnością osądu, bez względu na rozmiar, organizację wewnętrzną oraz charakter, zakres i złożoność prowadzonej działalności, jak również zadania i obowiązki wymagane przy pełnieniu funkcji członka Rady Nadzorczej.
3. Podstawę prawną wprowadzenia Polityki stanowi:
  - 1) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku – *Prawo bankowe*;
  - 2) *Wytyczne EBA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących kluczowe funkcje w bankach* Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.);
  - 3) *Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego*;
  - 4) *Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego*;
  - 5) *Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych* przyjęte uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.
4. Przez użyte w Regulaminie poniższe określenia należy rozumieć:

<b>1) Bank</b>	Bank Spółdzielczy w Sztumie
<b>2) osoby pełniące najważniejsze funkcje</b>	pracownicy na stanowiskach kluczowych, którzy mają znaczący wpływ na kierunek działania Banku, ale nie są członkami organu nadzorującego lub zarządzającego
<b>3) Rada</b>	Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sztumie
<b>4) Zarząd</b>	Zarząd Banku Spółdzielczego w Sztumie
<b>5) KNF</b>	Komisja Nadzoru Finansowego
<b>6) GIIF</b>	Generalny Inspektor Informacji Finansowej
<b>7) PUODO</b>	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych

### §2

1. Przez odpowiedniość należy rozumieć posiadanie przez osoby, o których mowa w §1 ust 1:
  - 1) wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
  - 2) reputacji, uczciwości, etyczności;
  - 3) niezależności osądu;
  - 4) wystarczającej ilości czasu do wykonywania zadań na nowej funkcji.
2. Przy dokonywaniu oceny, należy uwzględniać wszystkie okoliczności istotne dla oceny, znane w chwili jej przeprowadzania, niezależnie od miejsca oraz czasu ich zaistnienia. Ocenie należy poddać w szczególności przyszły lub potencjalny wpływ tych okoliczności na ocenę spełnienia warunku odpowiedniości danej osoby.

### §3

1. Ocenę odpowiedniości przeprowadza się jako ocenę:
  - 1) indywidualną osób, w tym:
    - a) ocena pierwotna przeprowadzana jest przed powołaniem danej osoby w skład organu lub powierzeniem jej stanowiska pełniącego najważniejsze funkcje,
    - b) ocena wtórna przeprowadzana jest w toku pełnienia funkcji w sytuacjach określonych w Polityce;
  - 2) zbiorową organów Banku.
2. Oceny odpowiedniości dokonywane są w formie uchwały organu dokonującego oceny wraz z podaniem uzasadnienia tej oceny.

### §4

1. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlegają:
  - 1) członkowie Rady Nadzorczej;
  - 2) członkowie Zarządu;
  - 3) osoby pełniące najważniejsze funkcje;
  - 4) osoby kandydujące na członków organów wymienionych w pkt. 1 i 2 oraz na osoby wymienione w pkt 3.
2. Przy ocenie osób – w trybie określonym w odrębnych regulaminach wewnętrznych – zatrudnianych lub zatrudnionych na stanowiskach kluczowych Zarząd Banku stosuje kryteria wynikające z niniejszej Polityki.

### §5

Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega Rada Nadzorcza i Zarząd Banku.

### §6

Szczegółowy sposób i tryb dokonywania oceny odpowiedniości oraz zakres wymaganych dokumentów określają dla:

- 1) kandydatów na członków Rady – Zebranie Przedstawicieli w *Regulaminie wyborów do Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
- 2) członków Rady (indywidualnie i zbiorowo) – Zebranie Przedstawicieli w *Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
- 3) kandydatów na członków Zarządu – Rada Nadzorcza w *Regulaminie wyboru członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
- 4) członków Zarządu (indywidualnie i zbiorowo) – Rada Nadzorcza w *Regulaminie działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Sztumie*;
- 5) osób pełniących kluczowe funkcje w Banku – Zarząd Banku w regulacjach wewnętrznych dotyczących zasad wyboru, wynagradzania i monitorowania stanowisk kluczowych.

## **ROZDZIAŁ II. PRZESŁANKI OCENY ODPOWIEDNIOŚCI**

### **Ocena pierwotna indywidualna**

#### §7

1. Pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej przeprowadza się każdorazowo przed:
  - 1) powołaniem osoby na członka Rady Nadzorczej, Zarządu lub stanowisko pełniące najważniejsze funkcje,
  - 2) czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu.
  - 3) *skreślony*
2. W odniesieniu do kandydatów na członków Zarządu Banku przewiduje się wyjątek od zasady dokonywania oceny odpowiedniości przed ich powołaniem.
3. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości po wyznaczeniu członka Zarządu wyłącznie w przypadku, gdy kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed wyznaczeniem członka zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie Zarządu, w tym w wyniku nastąpienia poniższych sytuacji:
  - 1) w przypadku, gdy potrzeba zmiany członków pojawia się nagle i niespodziewanie;
  - 2) w przypadku utraty odpowiedniości przez członka i pozostawienia jego na pełnionej funkcji przez okres wyboru nowego członka mogłoby narazić Bank na straty finansowe lub utratę reputacji.
4. Oceny odpowiedniości, o której mowa w ust. 3, należy dokonać nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia powołania na członka Zarządu.

### **Ocena wtórna indywidualna**

#### §8

1. Wtórny ocenę odpowiedniości indywidualnej przeprowadza się każdorazowo:
  - 1) okresowo, co najmniej raz na 2 lata;

- 2) *skreślony*
  - 3) przed końcem kadencji - niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję;
  - 4) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska;
  - 5) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu osobom objętych Polityką, zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
  - 6) kiedy istnieją uzasadnione podstawy by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem działań popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu;
  - 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 kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk;
  - 9) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej oceny indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu – pod kątem rękojmi członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania lub pozostawienia takich osób w Zarządzie.
2. Przy kwalifikowaniu okoliczności, o których mowa w ust 1 pkt 5 – 7, jako uzasadnionych do przeprowadzenia wtórnej oceny odpowiedniości, należy brać przede wszystkim pod uwagę czy okoliczności mają lub mogą mieć istotny wpływ na reputację tych osób, organów Banku lub Banku, a także, czy nie wskazują na potrzebę posiadania przez te osoby lub organy zarządzające odpowiednich kwalifikacji w związku ze zmieniającymi się warunkami funkcjonowania Banku.
  3. Jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
  4. Do wtórnej oceny odpowiedniości uzupełnia się jedynie dokumenty dotyczące okoliczności, które uległy zmianie od czasu dokonywania poprzedniej oceny.

## **Ocena zbiorowej odpowiedniości**

### §9

1. Ocenę zbiorowej odpowiedniości przeprowadza się każdorazowo:
  - 1) przed powołaniem składu organu na kolejną kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił);
  - 2) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
  - 3) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu podmiotu nadzorowanego, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od podmiotu

nadzorowanego nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);

- 4) w momencie ponownego wyznaczania członków organu zarządzającego, jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowie zostają wyznaczeni na inne stanowisko w Zarządzie;
- 5) w przypadku gdy wyznaczeni lub ponownie wyznaczeni członkowie przestają być członkami organu;
- 6) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu;
- 7) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków organu;
- 8) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorową odpowiedzialności członków organu;
- 9) w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedzialność zbiorową organu;
- 10) *skreślony*
- 11) przy powołaniu i każdej zmianie składu komitetu audytu;
- 12) kiedy istnieją uzasadnione podstawy by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem działań popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.

2. Jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.

### **ROZDZIAŁ III. KRYTERIA OCENY INDYWIDUALNEJ**

#### **§10**

W procesie oceny odpowiedzialności indywidualnej bada się spełnienie wymogów odpowiedzialności według poniższych kryteriów:

- 1) wiedza, umiejętności i doświadczenie;
- 2) rękojmia;
- 3) poświęcanie czasu;
- 4) łączenie stanowisk.

#### **Wiedza, umiejętności i doświadczenie**

#### **§11**

1. Osoby kandydujące do Rady Nadzorczej, Zarządu lub na stanowiska pełniące najważniejsze funkcje, powinny posiadać poziom i zakres wiedzy teoretycznej adekwatny

do charakteru, skali i stopnia złożoności zadań, które muszą być realizowane na danym stanowisku (funkcji).

2. Brak wykształcenia kierunkowego można uzupełnić wiedzą zdobytą podczas szkoleń, kursów lub odpowiednio dużym doświadczeniem zawodowym na rynku finansowym.
3. Osoby podlegające ocenie odpowiedniości powinny posiadać aktualną wiedzę w zakresie działalności Banku i związanych z nią ryzyk na poziomie współmiernym do swoich obowiązków, która obejmuje nie tylko odpowiednią wiedzę w zakresie dziedzin, za które dany członek jest bezpośrednio odpowiedzialny indywidualnie, ale również wiedzę z dziedzin, za które jest zbiorowo odpowiedzialny wraz z innymi członkami organu. Ponadto, każdy podlegający ocenie zobowiązany jest wykazać się zrozumieniem zasad zarządzania Bankiem, swoich zadań i obowiązków.
4. Ustaleń, o których mowa w ust. 3 dokonuje się na podstawie złożonych dokumentów, ankiet, oświadczeń i rozmów przeprowadzanych z osobą ocenianą.
5. Kryteria oceny kompetencji dla poszczególnych kandydatów określają:
  - 1) **załącznik nr 1** wobec członków Rady;
  - 2) **załącznik nr 2** wobec członków Zarządu;
  - 3) **załącznik nr 3** wobec funkcji kluczowych.
6. Wymagany poziom kompetencji dla poszczególnych kandydatów określają:
  - 1) **załącznik nr 4** wobec członków Rady;
  - 2) **załącznik nr 5** wobec członków Zarządu;
  - 3) **załącznik nr 6** wobec funkcji kluczowych.

## §12

Dokonując oceny umiejętności niezależnie od kompetencji „twardych”, należy uwzględnić takie kwestie, jak: umiejętności behawioralne – autentyczność, język, stanowczość, komunikowanie się, osąd, zorientowanie na klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzna, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem.

## §13

1. Doświadczenie zawodowe powinno być odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom odpowiedniości doświadczenia zawodowego kandydata ocenia się indywidualnie, biorąc pod uwagę zdobyte przez kandydata umiejętności praktyczne.
2. W odniesieniu do kandydatów na stanowiska członków Zarządu nadzorujących zarządzanie ryzykiem istotnym, szczególne znaczenie ma posiadanie doświadczenia na stanowiskach kierowniczych w zakresie systemu zarządzania ryzykiem.

#### §14

1. Ocenie w zakresie niezbędności i adekwatności do wykonywania funkcji lub stanowiska podlega ogół wiedzy, umiejętności i doświadczenia posiadanych przez daną osobę w wyniku uzyskania określonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, a nie odrębnie samo wykształcenie albo samo doświadczenie zawodowe.
2. Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na członka Zarządu / członka Zarządu, Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę rolę i obowiązki wypełniane na stanowisku zajmowanym przez członka Zarządu uwzględnia:
  - 1) wymagane zdolności;
  - 2) wiedzę i umiejętności zdobyte w wyniku edukacji, szkoleń i praktyki;
  - 3) doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na poprzednich stanowiskach;
  - 4) wiedzę i umiejętności zdobyte i potwierdzone profesjonalnym zachowaniem się członka Zarządu;
  - 5) inne umiejętności wymienione w formularzach służących do oceny odpowiedniości;
  - 6) poziom i profil wykształcenia członka, w szczególności czy odnosi się on do usług bankowych i finansowych w tym: wykształcenie w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych;
  - 7) doświadczenie teoretyczne i praktyczne w zakresie:
    - a) rynków bankowych i rynków finansowych,
    - b) wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
    - c) planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji,
    - d) zarządzania ryzykiem (identyfikacją, pomiarem lub szacowaniem, kontrolą i monitorowaniem oraz raportowaniem o ryzyku) w odniesieniu do istotnych rodzajów ryzyka w działalności Banku),
    - e) księgowości,
    - f) oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
    - g) interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.

#### §15

Dodatkowo przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na Prezesa Zarządu oraz Prezesa Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę, czy kandydat posiada dostateczne doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na stanowisku kierowniczym zajmowanym przez wystarczająco długi okres czasu, biorąc pod uwagę w szczególności:

- 1) charakter zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziom w hierarchii;

- 2) staż;
- 3) charakter i stopień złożoności działalności, w której zajmowane było stanowisko, w tym jej strukturę organizacyjną;
- 4) zakres kompetencji, uprawnień w zakresie procesu decyzyjnego oraz obowiązków członka;
- 5) wiedzę niezbędną na stanowisku; w szczególności w zakresie nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym i ryzykiem braku zgodności;
- 6) liczbę podległych pracowników.

## Rękojmia

### §16

1. Kryterium rękojmi ma zastosowanie do wszystkich osób podlegających ocenie odpowiedniości. W ramach tego kryterium ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
2. Na ocenę rękojmi składają się następujące kryteria:
  - 1) karalność;
  - 2) reputacja (obejmująca stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
  - 3) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
  - 4) niezależność osądu, w tym cechy behawioralne i konflikt interesów.

### §17

1. Osoba podlegająca ocenie nie może być karana. Przestanka braku karalności w zakresie ustanowionym przez przepisy prawa ma charakter bezwzględny.
2. W ramach oceny przestanki niekaralności weryfikuje się również brak zastosowanych kar lub środków karnych w związku z naruszeniem przepisów w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.
3. W procesie oceny karalności pod uwagę bierze się następujące okoliczności:
  - 1) wyroki skazujące lub toczące się postępowania przeciwko osobie w sprawach karnych, w szczególności:
    - a) przestępstwa określone w przepisach prawnych regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy,
    - b) przestępstwa w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych,
    - c) przestępstwa podatkowe,

- d) innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
- 2) inne istotne środki podejmowane obecnie lub w przeszłości przez KNF w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń;
- 3) obecne lub przeszłe postępowania wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa ze strony jakichkolwiek innych organów administracji lub organizacji zawodowych, w związku z naruszeniami odpowiednich przepisów;
- 4) 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, uzasadnionego podejrzenia usiłowania popełnienia tego przestępstwa lub istnienia podwyższonego ryzyka popełnienia tego przestępstwa.

#### §18

1. W pojęciu reputacji mieści się nieposzlakowana opinia, cechy osobiste takie jak uczciwość, a także standardy etyczne, w tym dotychczasowe postępowanie.
2. Niezależnie od charakteru, skali i złożoności zadań związanych ze stanowiskiem lub funkcją osoby, których ocena odpowiedniości dotyczy, muszą zawsze posiadać nieposzlakowaną reputację, jako warunek nieodzowny sprawowania przez nie stanowisk lub funkcji w Banku.
3. Osoby objęte Polityką uważa się za cechujące nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej.
4. Oceniając nieposzlakowaną opinią, uczciwość i etyczność można uwzględnić:
  - 1) stosowne rejestry karne i administracyjne, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rolę pełnioną przez daną osobę, nałożoną karę, osiągnięty etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze; należy brać pod uwagę także okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjnego lub nadzorującego, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka;
  - 2) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty, lub nie współpracowała w kontaktach z KNF lub organami sprawiedliwości;
  - 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 bądź podobnego stosunku prawnego, a także żądanie pracodawcy w zakresie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;
  - 5) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka Zarządu, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny;
  - 6) kary nałożone przez KNF (w tym upomnienia), GIIF lub PUODO.

- 7) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.
5. Reputacja osób objętych oceną odpowiedniości, ze względu na swoją specyfikę, oceniana jest w oparciu o deklaracje osób objętych oceną oraz ewentualnie istniejące zawiadomienia od osób trzecich (instytucji) o faktach poddających w wątpliwość reputację danej osoby, a także dokumenty możliwe do uzyskania np. wypisy z rejestru dłużników nierzetelnych, itp.
6. Osoba oceniana nie powinna zostać uznana za dającą rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli jej postępowanie w życiu osobistym lub zawodowym daje podstawy do istotnych wątpliwości co do jej zdolności do należytego wykonywania obowiązków, w tym zapewnienia ostrożnego i stabilnego prowadzenia spraw Banku. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności bierze się pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.

#### §19

1. Ocenę w zakresie sytuacji finansowej dokonuje się w dwóch obszarach:
- 1) okoliczności mogących mieć negatywny wpływ na sytuację finansową osoby podlegającej ocenie,
  - 2) okoliczności dotyczących sytuacji finansowej podmiotów kierowanych przez osobę podlegającą ocenie.
2. W ramach oceny sytuacji finansowej osoby ocenianej należy uwzględnić informacje o przeszłej i obecnej działalności gospodarczej i kondycji finansowej w szczególności analizując, czy nie zachodzi jedna z poniższych sytuacji:
- a) jest on dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna),
  - b) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność członka lub będących pod jego kierownictwem, lub takich, w których członek posiadał lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób członek przyczynił się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
  - c) ogłoszenie upadłości konsumenckiej.

#### §20

1. Ocena niezależności osądu obejmuje kwestie związane z potencjalnym lub już występującym konfliktem interesów, a także cechy i umiejętności behawioralne osób podlegających ocenie, przejawiające się w ich zachowaniu, takie jak odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji.
2. Osoby objęte Polityką zobligowane są aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki, a w razie potrzeby zgłaszać sprzeciw co do podjętych decyzji.
3. Oceniając niezależność osądu, weryfikuje się czy poszczególne osoby objęte Polityką:
- 1) posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:

- a) odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje,
  - b) zdolności zadawania właściwych pytań członkom Zarządu;
  - c) są w stanie przeciwstawić się „grupowemu myśleniu”;
- 2) nie popadają w konflikt interesów w stopniu, w którym zakłóca ich zdolność do wykonywania swoich obowiązków w sposób niezależny i obiektywny.
4. Istotnym elementem oceny niezależności osądu jest kwestia unikania konfliktu interesów. Członek Rady Nadzorczej lub Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację.
5. Sekcja Kadr i Organizacji prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez osoby objętych Polityką. Ewidencja podlega aktualizacji w przypadku uzyskania informacji o zmianach.

## Poświęcenie czasu

### §21

1. Osoby objęte Polityką winni poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji i obowiązków, w tym na zrozumienie działalności instytucji, jej głównych ryzyk i skutków wynikających z prowadzenia działalności oraz strategii dotyczącej ryzyka, w tym także być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej działalności. Funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością Banku.
2. Przy ocenie poświęcania wystarczającej ilości czasu uwzględnia się:
  - 1) liczbę funkcji dyrektorskich w podmiotach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez daną osobę w tym samym czasie;
  - 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym osoba objęta Polityką pełni funkcję dyrektorską;
  - 3) miejsce zamieszkania oraz czas podróży do siedziby Banku;
  - 4) liczbę posiedzeń planowanych dla Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 5) funkcje w organizacjach społecznych i samorządowych (w tym stowarzyszeniach i fundacjach, izbach gospodarczych, KZBS) pełnione w tym samym czasie;
  - 6) wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane w szczególności z właściwymi organami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 7) charakter określonego stanowiska oraz obowiązki, w tym szczególne funkcje takie jak: przewodniczącego bądź członka komitetu;
  - 8) inną zewnętrzną działalność zawodową lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim;
  - 9) konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie;
  - 10) inne istotne obowiązki członka, które instytucja uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka;

- 11) udział w organach Banku Zrzeszającego, Systemu Ochrony, Zrzeszenia.
3. Przy ocenie wtórnej dotyczącej poświęcania czasu przez członka Rady Nadzorczej i Zarządu uwzględnia się dodatkowo przygotowanie do posiedzeń oraz obecność członków w posiedzeniach danego organu.

## **Łączenie stanowisk**

### §22

1. Pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej osoby objętej Polityką. Dodatkowa aktywność zawodowa w tym samym podmiocie lub poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, które negatywnie wpływałoby na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.
2. Członek Zarządu nie powinien być członkiem organu innych podmiotów, jeżeli czas poświęcony na wykonywanie funkcji w innych podmiotach uniemożliwia mu rzetelne wykonywanie obowiązków w Banku lub jeżeli podwójne zatrudnienie może prowadzić do konfliktu interesów.

## **ROZDZIAŁ IV. KRYTERIA OCENY ZBIOROWEJ**

### §23

1. Celem zbiorowej oceny odpowiedniości jest zapewnienie, aby Zarząd i Rada Nadzorcza jako całość posiadali odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków, umożliwiającą zrozumienie działań podejmowanych przez Bank, w tym głównych ryzyk.
2. Organ jako całość powinien dysponować znajomością dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
  - 1) działalności Banku i głównych ryzyk z nią związanych;
  - 2) każdej istotnej działalności Banku;
  - 3) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli;
  - 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.

## ROZDZIAŁ V. POLITYKA ZRÓŻNICOWANIA

### §25

1. Zróżnicowanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ma na celu dotarcie do szerokiego zakresu właściwości i kompetencji przy rekrutacji członków, tak by pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji.
2. W celu zapewnienia zróżnicowania kandydatów jak również celem zapewnienia równego traktowania i możliwości dla personelu różnej płci polityka zróżnicowania dotyczy również personelu.
3. Bank, celem promowania zróżnicowania, będzie w miarę możliwości, przy zachowaniu zasady proporcjonalności, w stosunku do rozmiarów prowadzonej przez Bank działalności oraz formy organizacyjnej i jej struktury starał się brać pod uwagę w procesie rekrutacji zalety płynące ze zróżnicowania i starał się zapewnić zróżnicowanie, tak wśród członków organów zarządzających, jak i wśród personelu.
4. Zróżnicowanie nie będzie jednak kryterium priorytetowym, w stosunku do kryteriów kwalifikacji i kompetencji przy rekrutacji na dane stanowisko.
5. Bank będzie brał pod uwagę następujące aspekty zróżnicowania:
  - 1) wykształcenie, w tym w szczególności ukończony kierunek kształcenia, szkoła/uczelnia, poziom wykształcenia;
  - 2) doświadczenie zawodowe, w tym w szczególności doświadczenie w pożądanym na danym stanowisku zakresie i jego zróżnicowanie;
  - 3) płeć;
  - 4) wiek.
6. Bank nie określa docelowych liczbowych wartości w zakresie zróżnicowania.

## ROZDZIAŁ VI. POSTANOWIENIA WSPÓLNE

### §26

Kandydaci objęci oceną odpowiedniości zobowiązani są złożyć:

- 1) formularz oceny odpowiedniości dostępny na stronie [www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl);
- 2) oświadczenie o zmianie imienia, nazwiska lub obywatelstwa według **załącznika nr 7** do Polityki;
- 3) upoważnienie do pobrania raportu BIK (Biuro Informacji Kredytowej) na potrzeby oceny odpowiedniości według **załącznika nr 8** do Polityki.

## §27

1. Osoba lub organ Banku objęte oceną odpowiedniości mogą otrzymać ocenę:
  - 1) pozytywną,
  - 2) pozytywną warunkową,
  - 3) negatywną.
2. Ocena pozytywna rozstrzyga o kontynuacji sprawowania swoich funkcji w Banku przez osobę wybraną, powołaną lub zatrudnioną, a w przypadków kandydatów uprawnia ich do uczestnictwa w wyborze, powołaniu lub zatrudnieniu.
3. Ocena pozytywna – warunkowa tworzy sytuację określoną w ust. 2 z tym, że osobie lub organowi Banku organ oceniający wyznacza warunki, od realizacji których w określonym czasie, uzależnia zmianę oceny na pozytywną. W stosunku do tych osób i organów należy przeprowadzić ponowną ocenę najpóźniej w ciągu 6 tygodni od dnia wyznaczonego do realizacji warunków zmiany oceny.
4. W przypadku negatywnej oceny odpowiedniości indywidualnej przed powołaniem, w szczególności z powodu negatywnej oceny reputacji, uczciwości lub etyczności osoba ta nie zostanie powołana.
5. Jeżeli osoba pełni już funkcję, zajmuje stanowisko lub obowiązki zostały jej powierzone, Bank podejmie odpowiednie środki w celu jej zastąpienia. Bank może odstąpić od podjęcia środków w celu zastąpienia danej osoby, jeżeli możliwe jest zapewnienie osiągnięcia przez nią warunku odpowiedniości w krótkim czasie, w szczególności poprzez szkolenia lub dostosowanie podziału obowiązków i nie wpływa to negatywnie na ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem.
6. W przypadku oceny negatywnej zbiorowej, organ powołujący przeprowadza ponowny wybór. Ocena negatywna zbiorowa nie oznacza, że dana osoba wchodząca w skład organu Banku ma ocenę negatywną, co oznacza, że osoba ta może być brana pod uwagę przy powołaniu lub wyborze do nowego składu organu Banku.

## §28

1. Przebieg i wyniki oceny powinny być dokumentowane i rejestrowane, pozostając w zasobach archiwalnych Banku przez cały okres pozostawienia osoby – poddanej ocenie – na zajmowanym stanowisku lub pełnionej funkcji oraz przez niezbędny okres po zakończeniu pełnionych stanowisk lub funkcji, a w odniesieniu do ocen zbiorowych przez odpowiedni okres dla tego rodzaju dokumentów, nie krótszy niż 5 lat.
2. Niniejsze zasady stanowią element *Zasad polityki informacyjnej* i w ramach tej polityki powinny być przez Zarząd prezentowane publicznie.

## §29

Niniejsze zasady mają zastosowanie do osób kandydujących na członków i członków organów zarządzających i nadzorczych w podmiotach zależnych od Banku.

## **ROZDZIAŁ VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§30**

Niezależnie od wyniku ponownej oceny indywidualnej lub zbiorowej wyniki ponownej oceny, powody dokonania ponownej oceny oraz wszelkie zalecenia dotyczące zidentyfikowanych słabości zostaną udokumentowane i przekazane organowi zarządzającemu.