

Załącznik nr 15/RN/2024

do uchwały Rady Nadzorczej

z dnia 27.02.2024r.

NICOLAUS BANK

POLITYKA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW ZARZĄDU, CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ ZARZĄDU W NICOLAUS BANKU

Luty 2024



Rozdział I: Preambuła

Zważywszy, iż ocena odpowiedności członków zarządu Nicolaus Banku ma na celu stałe dopasowywanie zasad zarządzania do indywidualnego profilu ryzyka i modelu biznesowego Banku, tak aby osiągnięte zostały w sposób skuteczny cele wymogów regulacyjnych, wprowadza się niniejszą Politykę w celu dokonania oceny odpowiedności członków Zarządu uwzględniającą wymogi różnorodności przy rekrutowaniu członków Zarządu oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie.

Przy opracowaniu niniejszej Polityki Nicolaus Banku Spółdzielczy jako instytucja nadzorowana, podlegająca wymogom określonym w Wytycznych EBA i ESMA wziął pod uwagę następujące czynniki:

- 1) swój rozmiar, a w szczególności, fakt iż suma bilansowa Banku wynosi: 720 510 622,79 zł.
- 2) swoją organizację wewnętrzną, a w szczególności, iż 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 na terenie całego kraju oferując produkty głównie konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym działalność rolniczą, lub działalność innego rodzaju.
- 5) okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia;
- 6) okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności, struktura organizacyjna obejmuje trzy piony.

Z uwagi na powyższe Bank kierując się zasadą proporcjonalności wprowadza dostosowane do skali złożoności funkcjonowania zasady polityki i procedury w celu dokonania oceny odpowiedności członków Zarządu.

Rozdział 2: Zasady Ogólne

§1.

Polityka oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu Banku wydana na podstawie art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe, a także zgodnie z Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie oceny odpowiedności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje, jak również Rekomendację Z dotyczącą zasad ładu korporacyjnego w Bankach i określa kryteria brane pod uwagę przy wyborze członków Zarządu w celu zapewnienia:

- 1) ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Banku,
- 2) dbałości o sprawne zarządzanie Bankiem, z uwzględnieniem rachunku ekonomicznego,
- 3) właściwego doboru osób pełniących istotne funkcje w Banku z uwzględnieniem poświęcania wystarczającej ilości czasu, uczciwości, etyczności i niezależności członka Zarządu, odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako całości oraz z uwzględnieniem zasady różnorodności.

§2.

Polityka oceny odpowiedności przyczynia się do skutecznego zarządzania Bankiem poprzez zapewnienie, iż wszyscy członkowie Zarządu będą cechowali się nieposzlakowaną opinią oraz uczciwością i etycznością oraz niezależnością osądu, bez względu na rozmiar, organizację wewnętrzną oraz charakter, zakres i złożoność prowadzonej działalności, jak również zadania i obowiązki wypełniane na określonym stanowisku.

§3.

Bez uszczerbku dla uregulowań i obowiązków Banku wynikających z Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie informacji i dokumentów dotyczących założycieli i zarządu banku przekazywanych Komisji Nadzoru Finansowego niniejsza Polityka określa:

1. przypadki w których konieczne jest dokonanie oceny odpowiedniości,
2. zakres oceny odpowiedniości,
3. kryteria oceny odpowiedniości,
4. sposób i tryb dokonywania oceny odpowiedniości oraz zakres wymaganych dokumentów.

§4.

Użyte w niniejszej Regulacji pojęcia oznaczają:

1. Bank – Nicolaus Bank,
2. Bank Zrzeszający – SGB Bank S.A,
3. Członek Rady Nadzorczej – członek Rady Nadzorczej Banku
4. KNF – Komisja Nadzoru Finansowego
5. Komórka kadrowa – komórka organizacyjna Banku właściwa ds. kadr i szkolenia;
6. Kwalifikacje – wykształcenie, wiedza, umiejętności i doświadczenie;
7. Niezależność osądu – wzorzec zachowania, przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach Zarządu, wymagany od każdego członka Zarządu, bez względu na to, czy uważa się go za „będącego niezależnym”, mający zapewnić aktywne zaangażowanie w obowiązki, podejmowanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii przy wykonywaniu funkcji i obowiązków członka Zarządu;
8. Ocena odpowiedniości – obejmuje ustalenie czy osoba oceniana posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do funkcji, którą ma pełnić/pełni i związanych z tą funkcją obowiązków, a także czy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z tą funkcją, w tym legitymuje się odpowiednią reputacją i wiarygodnością, a także niezależnością i brakiem konfliktu interesów;
9. Odpowiedniość indywidualna – oznacza stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie lub łącznie z innymi osobami odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia pozwalający na wykonywanie swoich obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków;
10. Odpowiedniość zbiorowa – oznacza stopień, w którym łączne kwalifikacje członków Zarządu uważa się za odpowiednie do sprawnego zarządzania Bankiem z uwzględnieniem zasady różnorodności;
11. Osoba oceniana – kandydat na członka Zarządu lub odpowiednio członek Zarządu;
12. Polityka oceny odpowiedniości – zbiór zasad oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu jako organu kolegialnego Banku opisanych w niniejszym dokumencie;
13. Prawo bankowe – Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
14. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku, jako organ zarządzający pełniący funkcję kontrolną;
15. Rękojmia – odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw banku w sposób ostrożny i stabilny.
16. Rozporządzenie RODO – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
17. Różnorodność – oznacza sytuację, w której cechy członków Zarządu, w tym ich wiek, płeć, pochodzenie geograficzne, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów Zarządu;
18. Rynek lokalny – teren działania banku, określony granicami kraju/ województwa/powiatu;
19. System Ochrony – Utworzony na podstawie ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających system ochrony, którego Bank jest uczestnikiem.
20. Szkolenie – inicjatywa lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków Zarządu w sposób ciągły lub doraźny;

21. Wprowadzenie w obowiązek – oznacza inicjatywę lub program przygotowujące osobę na określone nowe stanowisko w charakterze członka Zarządu;
22. Wytyczne EBA – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje;
23. Zarząd – Zarząd Banku, jako organ zarządzający pełniący funkcję zarządzającą.

§5.

Poprzez niniejszą Politykę Bank wprowadza wymagania określone w art. 22aa ustawy Prawo Bankowe, metodologię przeprowadzenia oceny członków Zarządu zawartą w Wytycznych EBA oraz uwzględniając:

- 1) zasadę proporcjonalności – a w szczególności wielkość, organizację wewnętrzną, charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności a także lokalny charakter działania, w tym także okoliczność, iż bank spółdzielczy działa na rynku lokalnym, a czynności które może wykonywać ograniczone są zezwoleniem udzielonym przez KNF i Bank Zrzeszający.
- 2) różnorodność przy rekrutowaniu członków Zarządu oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązek i ich szkolenie z naciskiem na przygotowanie członków zarządu do pełnienia przez nich funkcji poprzez znajomość rynku lokalnego,

§6.

Postanowienia niniejszej Polityki dotyczą kandydatów na członków Zarządu i członków Zarządu, oraz Zarządu.

§7.

Oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką dokonuje Rada Nadzorcza, kierując się w wypadku powołania kandydata na Prezesa Zarządu opinią Banku Zrzeszającego oraz opinią Systemu Ochrony, o ile taka zostanie wydana.

§8.

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości w odniesieniu do każdego z kandydatów (ocena pierwotna) i członków Zarządu z osobna (ocena wtórna) oraz oceny odpowiedniości zbiorowej dotyczącej Zarządu jako organu Banku na podstawie kryteriów określonych w niniejszej Polityce, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treści podejmowanej uchwały.
2. Uchwały o których mowa w ust. 1 wymagają sporządzenia na piśmie uzasadnienia – wskazującego jaki był zakres oceny, na podstawie jakich dokumentów została dokonana ocena, a także którym dokumentom dano wiarę, a którym odmówiono wiarygodności.

Rozdział 3: Indywidualna i zbiorowa ocena odpowiedniości

Rozdział 3.1 [Indywidualna ocena odpowiedniości]

§9.

Ocena odpowiedniości obejmuje proces weryfikacji reputacji, uczciwości, etyczności, wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydatów na członków Zarządu oraz członków Zarządu (przy obejmowaniu funkcji - ocena pierwotna), a także bieżące ich monitorowanie, w celu rozpoznania sytuacji, w których należy dokonać oceny (ocena wtórna), niezależnie od oceny dokonanej przez właściwe organy dla celów nadzorczych.

§10.

1. Rada Nadzorcza, dokonując wyboru członków Zarządu, wybiera wyłącznie wykwalifikowane i doświadczone osoby oraz zapewnia odpowiednie planowanie sukcesji w Zarządzie zgodnie z wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu, wyznaczania lub sukcesji Zarządu, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Polityce Kadrowej Banku.
2. Rada Nadzorcza przeprowadza pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej przed wyznaczeniem członka Zarządu celem zapewnienia właściwej liczby członków oraz odpowiedniego składu Zarządu.

§11.

Rada Nadzorcza zobowiązana jest ustalając plan sukcesji członków Zarządu, zapewnić ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, unikać zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków Zarządu. W planowaniu sukcesji Rada Nadzorcza uwzględnia cele i wartości docelowe określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej różnicowania.

§12.

W ramach procesu rekrutacji członków Zarządu Rada Nadzorcza:

- 1) przygotowuje opis zadań i umiejętności w odniesieniu do konkretnego stanowiska;
- 2) ocenia odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ramach Zarządu;
- 3) ocenia przewidywane zaangażowanie pod względem poświęcanego czasu;
- 4) uwzględnia cele polityki dotyczącej różnicowania.

§13.

1. Pierwotną ocenę odpowiedniości Rada Nadzorcza przeprowadza każdorazowo w przypadku zamiaru powierzenia stanowiska członka Zarządu przed powołaniem osoby do Zarządu, w tym w przypadku czasowego delegowania członka Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji w Zarządzie. Jeżeli nie jest to możliwe, oceny należy dokonać bezzwłocznie, a w każdym przypadku nie później, niż przed upływem czterech tygodni od dnia objęcia funkcji lub stanowiska.
2. Wtórny ocenę odpowiedniości dokonuje się w następujących przypadkach:
 - 1) okresowo, co najmniej raz na 2 lata,
 - 2) w ramach kontroli/przeglądu zasad ładu korporacyjnego z zastrzeżeniem że ocenie podlegają dwa upływające lata,
 - 3) przed zakończeniem przez daną osobę pełnienia funkcji w Zarządzie,
 - 4) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:
 - a) zmiany kompetencji poszczególnych członków Zarządu, po podjęciu przez Zarząd odpowiedniej uchwały, a przed zatwierdzeniem zmian kompetencji członków Zarządu przez Radę Nadzorczą.
 - b) planowanym powierzeniem członkowi zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
 - 5) w razie powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji o przedstawieniu członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu przez niego znacznych strat majątkowych,
 - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów, w szczególności:
 - a) zaistnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu,
 - b) zaistnieje wobec członka Zarządu podejrzenie utraty reputacji w tym także podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów,
 - c) w każdym innym wypadku mającym w opinii Rady Nadzorczej znaczący wpływ na odpowiedniość członka Zarządu, w szczególności, gdy zachodzą wątpliwości co do spełnienia warunku odpowiedniości przez członka Zarządu lub przez cały Zarząd.

[procedura dokonywania oceny odpowiedniości indywidualnej]

§14.

Proces oceny odpowiedniości indywidualnej wtórnej przeprowadzany jest w okresach dwuletnich.

§15.

1. W celu dokonania indywidualnej pierwotnej oceny odpowiedniości Kandydat na członka Zarządu, zobowiązany jest do złożenia Formularza do oceny pierwotnej kandydata, wg wzoru obowiązującego na dzień złożenia formularza - stanowiącego załącznik do Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF, a także informacji o niekaralności zgodnie z Ustawą z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego osobie wyznaczonej przez Radę Nadzorczą, pod rygorem niewpisania na listę Kandydatów na członka Zarządu.
2. Niezłożenie wymaganych właściwych Formularzy, informacji i oświadczeń, o których mowa w ust.1 może stanowić przesłankę negatywnej oceny kwalifikacji.

§16.

1. W celu dokonania indywidualnej wtórnej oceny odpowiedniości członek Zarządu zobowiązany jest do złożenia Formularza do oceny wtórnej kandydata, wg wzoru obowiązującego na dzień złożenia formularza - stanowiącego załącznik do Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF, a także informacji wraz z informacją o niekaralności zgodnie z Ustawą z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego na pierwszym posiedzeniu Rady Nadzorczej po upływie dwóch lat od dokonania poprzedniej oceny. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, członek Zarządu, który nie złożył ww. informacji, może złożyć je bezpośrednio Przewodniczącemu Rady, nie później niż na posiedzeniu, na którym ocena ma zostać dokonana.
2. Członek Zarządu zobowiązany jest wypełniać Formularz, o którym mowa powyżej, o ile od czasu poprzedniej oceny dotyczące go informacje uległy one zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji. Jeżeli informacje z poprzedniej oceny pozostają aktualne, Członek Zarządu może złożyć w tym zakresie oświadczenie.
3. Niezłożenie wymaganych właściwych Formularzy, informacji i oświadczeń, o których mowa w ust.1 może stanowić przesłankę negatywnej oceny kwalifikacji.
4. Osobie składającej informacje, o których mowa powyżej udziela się informacji o przetwarzaniu jej danych osobowych, o ile osoba, której te dane dotyczą, nie dysponuje już takimi informacjami, na zasadach określonych w Rozporządzeniu RODO.

§17.

1. Złożone przez kandydatów na członków Zarządu lub członków Zarządu Formularze wraz z oświadczeniami oraz informacje o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego są przekazywane Radzie Nadzorczej, która dokonuje na ich podstawie oceny odpowiedniości.
2. Dane osobowe kandydata na członka Zarządu oraz innych osób kandydujących do pełnienia funkcji kluczowych przechowywane są przez okres określony w regulacjach wewnętrznych Banku, nie dłuższy jednak niż 25 lat.

§18.

5. Na żądanie Rady Nadzorczej, w terminie przez nią wskazanym, kandydat na członka Zarządu lub odpowiednio członek Zarządu zobowiązany jest przedłożyć dokumentację uzupełniającą niezbędną do wykazania odpowiedniości.
6. Do każdej kolejnej wtórnej oceny odpowiedniości uzupełnia się jedynie dokumenty dotyczące okoliczności, które uległy zmianie od czasu dokonywania poprzedniej oceny.

§19.

Niezależnie od przedłożonych dokumentów Rada Nadzorcza w procesie oceny:

- 1) zbiera informacje o odpowiedności członka za pomocą różnych kanałów i instrumentów (np. dyplomów i certyfikatów, rekomendacji, życiorysów, rozmów, kwestionariuszy, dokumenty ukończenia studiów, szkół średnich, techników, tytułów zawodowych oraz innych dokumentów potwierdzających wiedzę i umiejętności np. opinie z poprzednich miejsc pracy);
- 2) zbiera informacje dotyczące reputacji, etyczności i uczciwości oraz niezależności osądu ocenianej osoby;
- 3) żąda od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, jeśli to konieczne;
- 4) wymaga od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów;
- 5) weryfikuje poprawność informacji przekazanych przez ocenianą osobę;

§20.

Rada Nadzorcza przeprowadzając pierwotną i wtórną ocenę odpowiedności indywidualnej członków Zarządu uwzględni w szczególności, czy członkowie w rozumieniu niniejszej Polityki:

- 1) mają wystarczająco nieposzlakowaną opinię;
- 2) dysponują wystarczającym poziomem wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby wykonywać swoje obowiązki;
- 3) potrafią działać w sposób uczciwy i etyczny, zachowując niezależność osądu, aby móc oceniać decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą i w razie konieczności skutecznie przeciwstawić się takim decyzjom oraz skutecznie nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji;
- 4) poświęcają lub będą poświęcać wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków w instytucji
- 5) cechują się niezależnością osądu.

§21.

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedności podejmując uchwałę wraz z uzasadnieniem, wskazującym na dokonaną ocenę odpowiedności, z podaniem informacji, które z wymogów określonych w art. 22aa ustawy - Prawo bankowe zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności, w szczególności dotyczące Banku, osoby, której dotyczy informacja, lub obsadzanego stanowiska i przyporządkowanych do niego kompetencji, zostały wzięte pod uwagę, a także kryteria pominięte w tym procesie.
2. Ocena odpowiedności może być:
 - 1) pozytywna,
 - 2) pozytywna z zaleceniem podjęcia środków zaradczych lub naprawczych,
 - 3) negatywna.
3. Dokonując pozytywnej oceny odpowiedności, z zaleceniem dokonania środków zaradczych i naprawczych Rada Nadzorcza wskazuje, jakie środki naprawcze winny zostać podjęte oraz termin ich realizacji. Odpowiednie środki naprawcze mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami Zarządu; podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów;

organizację szkolenia dla pojedynczych członków; lub organizację szkolenia dla Zarządu jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową Zarządu.

§22.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną przez Bank oceną pierwotną lub wtórną zidentyfikowane zostały luki do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia członków, Rada Nadzorcza podejmie odpowiednie środki zaradcze/naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie.
2. Stwierdzone braki dotyczące reputacji, uczciwości lub etyczności nie podlegają uzupełnieniu.

§23.

W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości indywidualnej przed powołaniem w skład Zarządu, w szczególności z powodu negatywnej oceny reputacji, uczciwości lub etyczności osoba ta nie zostanie powołana lub jeśli została już powołana, Rada Nadzorcza odwoła tego członka. Bank może odstąpić od podjęcia środków, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, jeżeli możliwe jest zapewnienie osiągnięcia przez tę osobę warunku odpowiedniości w krótkim czasie, w szczególności poprzez szkolenia lub dostosowanie podziału obowiązków i nie wpływa to negatywnie na ostrożne i stabilne zarządzanie bankiem.

[Kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej]

[A. Nieposzlakowana opinia, uczciwość i etyczność]

§24.

Kandydata na członka Zarządu/członka Zarządu uważa się za cechującego się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej.

§25.

Badając przesłankę reputacji, uczciwości i etyczność Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przynajmniej następujące czynniki:

- 1) wyroki skazujące lub toczące się postępowania przeciwko osobie w sprawach karnych i w sprawach wykroczeń, w szczególności:
 - a) o 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) o przestępstwa w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych;
 - c) o przestępstwa podatkowe;
 - d) o innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
- 2) inne istotne środki podejmowane wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa lub nałożeniu sankcji administracyjnych w związku z nieprzestrzeganiem przepisów dotyczących działalności finansowej, w tym obrotu instrumentami finansowymi, działalności bankowej, ubezpieczeniowej czy w zakresie usług płatniczych obecnie lub w przeszłości, przez KNF
- 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) informacje o przeszłej i obecnej działalności gospodarczej i kondycji finansowej członka Zarządu ze względu na ich potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość członka – w szczególności analizując, czy będąc komplementariuszem spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, współnikiem spółki jawnej lub partnerskiej, członkiem Zarządu lub Rady

Nadzorczej w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością lub w spółce akcyjnej, prowadzi we własnym imieniu i na własny rachunek działalność gospodarczą, posiada co najmniej 20% praw do kapitału lub nie mniej niż 50 % głosów w organach spółki (dotyczy również osób powiązanych z osobą ocenianą w rozumieniu przepisów Prawa bankowego) :

- a) jest on dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna);
- b) ujemny roczny wynik finansowy w podmiotach 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;
- d) bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności, procesy w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczne inwestycje lub udzielone ekspozycje lub kredyty w stopniu, w jakim mają znaczący wpływ na kondycję finansową członka lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez członka, lub w których członek posiada znaczny udział.

§26.

Rada Nadzorcza oceniając nieposzlakowaną opinię, uczciwość i etyczność może 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. Rada Nadzorcza bierze także pod uwagę okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjnego lub nadzorującego, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie członka od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka.
- 2) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowiała 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) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

[B. odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji]

§27.

1. Każdy kandydat na członka Zarządu/członek Zarządu winien posiadać aktualną wiedzę w zakresie działalności instytucji 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 Zarządu. Ponadto, każdy kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu zobowiązany jest wykazać się zrozumieniem zasad zarządzania instytucją, swoich zadań i obowiązków;
2. Ustaleń o których mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza dokonuje na podstawie złożonych dokumentów, ankiet, oświadczeń i przeprowadzanych z osobą ocenianą rozmów.
3. Oceny kompetencji¹ dokonuje według poniższej skali:

¹ Ocena nie powinna ograniczać się do uwzględnienia stwierdzonego wykształcenia lub stażu pracy w banku lub innym podmiocie działającym na rynku usług finansowych. Należy przeprowadzić pogłębioną analizę doświadczenia zawodowego osoby ocenianej, mając na względzie m.in. zależność pomiędzy budowaniem kompetencji, a charakterem, skalą oraz stopniem złożoności działalności instytucji, w których osoba oceniana była wcześniej zatrudniona lub pełniła funkcje.

Ocena Niedostateczna	brak wykształcenia i/lub doświadczenia (lub doświadczenie na stanowiskach kierowniczych krótsze niż rok) i/lub brak umiejętności behawioralnych określonych w cz. Kompetencje osobiste.
Ocena Dopuszczająca	Co najmniej wykształcenie średnie i/lub szkolenia w danym zakresie, lub doświadczenie odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków (minimum rok) i co najmniej podstawowe umiejętności behawioralne określone w cz. Kompetencje osobiste.
Ocena Dostateczna	wykształcenie wyższe i/lub szkolenia w danym zakresie, lub doświadczenie odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków (minimum 2 lata) i/lub co najmniej przeciętne umiejętności określone w cz. Kompetencje osobiste.
Ocena Dobra	doświadczenie minimum 3 lata i wykształcenie wyższe na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych lub inne w o profilu ekonomicznym (np. ekonomia, zarządzanie, finanse, rachunkowość), prawniczym lub z zakresu nauk ścisłych (np. matematyka, fizyka, informatyka) lub wykształcenie humanistyczne czy techniczne, które nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, uzupełnione wiedzą zdobytą m.in. dzięki ukończeniu studiów podyplomowych, kierunkowych szkoleń czy kursów, uzyskaniu szczególnych uprawnień zawodowych, na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych i/lub ponadprzeciętne umiejętności behawioralne określone w cz. Kompetencje osobiste.
Ocena Bardzo dobra	doświadczenie minimum 5 lat i wykształcenie wyższe w danym zakresie (w szczególności na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej

	i metod ilościowych i/lub wysokie umiejętności behawioralne określone w cz. Kompetencje osobiste.
--	---

§28.

Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji 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 głównych 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.

§29.

Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji 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 kontroli zarządzania ryzykiem i zgodności
- 6) liczbę podległych pracowników.

[C. poświęcanie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie funkcji i obowiązków]

§30.

1. Członkowie Zarządu powinni koncentrować się na podstawowej działalności banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w banku. Członkowie Zarządu mogą prowadzić jedynie w ograniczonym zakresie inną czasochłonną działalność zawodową.

2. Każdy kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu winien 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.

§31.

Przy ocenie poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględni:

- 1) liczbę funkcji dyrektorskich w podmiotach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka w tym samym czasie,
- 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską,
- 3) miejsce zamieszkania członka oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska;
- 4) liczbę posiedzeń planowanych dla Zarządu,
- 5) funkcje w organizacjach społecznych i samorządowych (w tym stowarzyszeniach i fundacjach, izbach gospodarczych, KZBS) pełnione przez członka w tym samym czasie;
- 6) wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane w szczególności z właściwymi organami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami Zarządu,
- 7) charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak: przewodniczącego bądź członka komitetu, oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach organów podmiotów o których mowa pkt 1 oraz w Banku,
- 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 Bank uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka,
- 11) udział w organach Systemu Ochrony, Banku Zrzeszającego lub Zrzeszenia.

§32.

Rada Nadzorcza określa oczekiwaną ilość poświęconego czasu wymaganą dla każdej pełnionej funkcji w Zarządzie, uwzględniając również konieczność przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie.

§33.

1. Dla każdej osoby obejmującej funkcję w Zarządzie Rada Nadzorcza przygotowuje indywidualny plan oraz program wprowadzający do pełnienia wyznaczonej funkcji i objęcia związanych z tą funkcją obowiązków.
2. Członkowie zarządu banku powinni posiadać, pozyskiwać i pogłębiać wiedzę oraz umiejętności do wykonywania swoich obowiązków. Banki powinny zapewniać tym osobom możliwość podnoszenia kwalifikacji, np. w formie – dostosowanych do indywidualnych potrzeb – szkoleń. Szkolenia nie powinny ograniczać się do obszarów działalności, za które poszczególne osoby są bezpośrednio odpowiedzialne. Szkolenia, zwłaszcza w przypadku nowo powoływanych lub zatrudnianych osób, powinny również służyć zrozumieniu ładu wewnętrznego banku, w tym jego organizacji, modelu biznesowego i profilu ryzyka oraz roli danej osoby w tych obszarach. Bank powinien przeznaczać na szkolenia wystarczający czas, budżet i inne zasoby.

§34.

Przy ocenie wtórnej członka Zarządu dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględni ponadto:

- 1) przygotowanie do posiedzeń, obecność członków w posiedzeniach Zarządu
- 2) skutek długiej nieobecności członka Zarządu przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez tego członka Zarządu.

[D. Niezależność osądu]

§35.

Kandydat na członka Zarządu / członek Zarządu zobligowany jest 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 przez Zarząd decyzji

§36.

Rada Nadzorcza oceniając niezależność osądu, uwzględnia dotychczasowe i obecne zachowanie poszczególnych członków Zarządu weryfikując, czy wszyscy członkowie Zarządu:

- 1) posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:
 - a) odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków Zarządu;
 - b) są w stanie przeciwstawić się „grupowemu myśleniu”;
- 2) popadają w konflikt interesów w stopniu, w którym zakłóca ich zdolność do wykonywania swoich obowiązków w sposób niezależny i obiektywny. Oceny w tym zakresie Rada Nadzorcza dokonuje zgodnie ze stosowaną przez Bank polityką w zakresie konfliktu interesów.
2. Dokonanie ustaleń, o których mowa powyżej, może nastąpić z wykorzystaniem informacji przedłożonych przez członków Zarządu, w tym danych zawartych w składanych przez nich Formularzach.

§37.

Komórka kadrowa prowadzi ewidencje wszystkich zewnętrznych funkcji w podmiotach gospodarczych, oraz podmiotach nie prowadzących działalności gospodarczej, a także funkcji politycznych pełnionych przez członków Zarządu. Ewidencje takie będą aktualizowane w przypadku powiadomienia Banku przez członka o zmianach oraz po otrzymaniu przez Bank w inny sposób informacji o takich zmianach. W przypadku nastąpienia zmian dotyczących takiego stanowiska, które mogą obniżyć zdolność członka Zarządu do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swojej funkcji, Rada Nadzorcza ponownie oceni zdolność członka do poświęcania wymaganej ilości czasu na jego stanowisku.

Rozdział 3. 2 Zbiorowa ocena odpowiedniości

§38.

Celem zbiorowej oceny odpowiedniości jest zapewnienie by organ zarządzający (Zarząd) jako całość posiadał przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez instytucje, w tym głównych ryzyk, a w szczególności, by:

- 1) był w stanie podejmować odpowiednie decyzje dotyczące modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, w których Bank funkcjonuje.
- 2) posiadał odpowiednią znajomość dziedzin wiedzy wymaganych dla działalności bankowej wśród członków Zarządu, przy czym Rada Nadzorcza przy ocenie odpowiedniości zobowiązana jest zapewnić wystarczającą liczbę członków posiadających wiedzę w zakresie każdej z dziedzin pozwalającą na omówienie podejmowanych decyzji.
- 3) posiadał znajomość tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
 - a) działalności instytucji i głównych ryzyk z nią związanych;
 - b) każdej istotnej działalności instytucji;
 - c) znaczących obszarów kompetencji finansowej, w tym rynków finansowych, wypłacalność;
 - d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
 - e) zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami;
 - f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;

- g) rynków lokalnych, regionalnych;
- h) środowiska prawnego i regulacyjnego;
- i) umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania;
- j) umiejętności strategicznego planowania;

§39.

Członkowie Zarządu winni posiadać jako całość umiejętności pozwalające na przedstawienie swoich poglądów oraz wpływanie na proces podejmowania decyzji w ramach pracy Zarządu.

§40.

Dokonując oceny odpowiedności określonego członka Zarządu, Rada Nadzorcza obligatoryjnie ocenia również odpowiedność Zarządu jako całości, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju wiedzy, umiejętności i doświadczenia wnoszonych przez tę osobę do Zarządu jako całości, a mających wpływ na jego odpowiedność.

[procedura dokonywania oceny odpowiedności zbiorowej]

§41.

W celu dokonania zbiorowej oceny odpowiedności Prezes Zarządu² składa Formularz informacyjny do zbiorowej oceny odpowiedności Przewodniczącemu Rady lub osobie wyznaczonej przez Radę na pierwszym posiedzeniu Rady po upływie dwóch lat od dnia dokonania ostatniej oceny. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, Formularz oceny zbiorowej może być złożony bezpośrednio Przewodniczącemu Rady, nie później niż na posiedzeniu, na którym ocena ma zostać dokonana.

§42.

Złożony Formularz informacyjny jest przekazywany Radzie, która dokonuje na ich podstawie oceny odpowiedności zbiorowej Zarządu.

§43.

Rada Nadzorcza dokonuje oceny zbiorowej odpowiedności Zarządu jako całości, posilując się kryteriami określonymi w załączniku nr 1 do Polityki.

§44.

Na żądanie Rady Nadzorczej Prezes Zarządu³ zobowiązany jest przedłożyć dokumentację uzupełniającą niezbędną do wykazania odpowiedności Zarządu jako organu kolegialnego.

§45.

Oceny odpowiedności zbiorowej Rada Nadzorcza dokonuje podejmując uchwałę zawierającą merytoryczne rozstrzygnięcie, wskazujące dokonaną ocenę odpowiedności oraz uzasadnienie tej oceny z podaniem informacji, które z wymogów zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności, zostały wzięte pod uwagę, a jakie kryteria pominięte w tym procesie, jak również uzasadnienie wyniku oceny w świetle tych okoliczności i kryteriów.

§46.

1. W wypadku stwierdzenia, że Zarząd nie jest odpowiedni jako całość, Rada Nadzorcza w uzasadnieniu uchwały wskaże odpowiednie środki naprawcze, zakreślając jednocześnie termin w którym nieprawidłowości mają zostać usunięte.
2. Stwierdzone braki dotyczące reputacji, uczciwości oraz etyczności nie podlegają uzupełnieniu.

² Stosuje się odpowiednio do p.o. Prezesa Zarządu

³ Stosuje się odpowiednio do p.o. Prezesa Zarządu

§47.

W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości zbiorowej Rada Nadzorcza może w szczególności wydać zalecenia obejmujące szkolenia, zmianę procedur, podjęcie środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, wyznaczenie dodatkowych członków z określonymi kompetencjami oraz dokonanie zmian w składzie Zarządu (środki zaradcze lub naprawcze).

Rozdział 3.3 Monitorowanie odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu.

§48.

1. Rada Nadzorcza dąży do stałego monitorowania odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu, koncentrując się na tym, czy określony członek lub członkowie jako całość spełniają wymogi odpowiedniości, biorąc pod uwagę ich działalność indywidualną i zbiorową oraz określone sytuacje lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie wtórnej oceny, jak również wpływ, jaki wywarły na faktyczną i wymaganą odpowiedniość.
2. Przy bieżącym monitorowaniu odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej Rada Nadzorcza uwzględnia przekazane przez Prezesa Zarządu (lub innego członka Zarządu odpowiedzialnego za ten proces) raporty uzyskane zgodnie z procedurą anonimowego powiadamiania o nadużyciach.
3. Bank powinien zapewnić bieżące monitorowanie odpowiedniości członków zarządu i dokonywać ponownej oceny odpowiedniości członka zarządu, gdy zachodzą istotne okoliczności skutkujące potrzebą ponownej oceny w celu weryfikacji spełnienia warunku odpowiedniości przez tę osobę. Ponowna ocena może ograniczać się do zbadania, czy w obliczu danej okoliczności osoba ta nadal spełnia ten warunek.

§49.

Rada Nadzorcza zobligowana jest dokonywać oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu, w następujących wypadkach:

- 1) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury,
- 2) w ramach kontroli/przeglądu ZŁK, dokonywanej przez Radę Nadzorczą, przy czym ocenie podlegają dwa upływające po sobie lata.
- 3) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu, w tym po dokonaniu oceny indywidualnej członka Zarządu, przy czym Brak spełnienia warunku odpowiedniości w odniesieniu do ogólnego składu odpowiednio – zarządu albo rady nadzorczej – nie zawsze muszą prowadzić do wniosku, że konkretny członek tego organu nie spełnia tego warunku indywidualnie.
- 4) z chwilą dokonania istotnych zmian w składzie Zarządu,
- 5) w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedniość zbiorową Zarządu.

§50.

W przypadku dokonywania wtórnej oceny odpowiedniości zbiorowej Rada Nadzorcza koncentruje się na istotnych zmianach w zakresie działalności gospodarczej Banku, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w Zarządzie oraz ich skutkach na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako całości.

§51.

1. Mając na celu prawidłowe przeprowadzenie procesu oceny odpowiedniości członków Zarządu Rada Nadzorcza opisuje poszczególne stanowiska w zarządzie, w związku z którymi dokonuje się oceny, w tym roli pełnionej na tym stanowisku w instytucji, oraz określa wyniki oceny odpowiedniości w stosunku do następujących kryteriów:
 - 1) wystarczającej ilości poświęconego czasu;
 - 2) zgodności z ograniczeniem funkcji dyrektorskich przez członków Zarządu pełniących funkcje dyrektorskie w znaczących instytucjach zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE;
 - 3) odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
 - 4) reputacji, uczciwości i etyczności; oraz

- 5) niezależności osądu.
2. Rada Nadzorcza dokonując oceny odpowiedniości uwzględnia także zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiednością indywidualną i zbiorową członków Zarządu.

§52.

Rada Nadzorcza dokonuje wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej członka Zarządu w następujących przypadkach:

- 1) kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu;
- 2) gdy członkowie nie przestrzegają stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej konfliktu interesów;
- 3) w ramach kontroli zasad ładu korporacyjnego dokonywanej przez Radę Nadzorczą;
- 4) w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedność członka Zarządu.
- 5) jeśli członek Zarządu obejmuje dodatkowo funkcję dyrektorską lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania, w tym polityczne lub samorządowe.

§53.

Dokonując wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia w szczególności następujące kryteria:

- 1) skuteczność procedur dotyczących pracy Zarządu, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania do Zarządu i do Rady, uwzględniając wkład jednostek ds. wewnętrznej kontroli oraz komórki ds. zgodności oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek;
- 2) skuteczne i ostrożne zarządzanie instytucją, w tym czy Zarząd działa w najlepszym interesie instytucji;
- 3) zdolność Zarządu do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;
- 4) adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu;
- 5) wszelkie zmiany w składzie Zarządu oraz słabości dotyczące odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej, uwzględniając model biznesowy instytucji i jej strategię w zakresie ryzyka oraz ich zmiany;
- 6) cele dotyczące wyników działań Zarządu wskazane przez Radę Nadzorczą i Zebranie Przedstawicieli;
- 7) niezależność osądu członków Zarządu, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków Zarządu polityki dotyczącej konfliktu interesów;
- 8) stopień, w którym skład Zarządu spełnia cele określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej zróżnicowania.
- 9) wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na odpowiedność indywidualną lub zbiorową członków Zarządu, w tym na zmiany modelu biznesowego instytucji, jej strategii i organizacji.

§54.

W przypadku gdy ocena wtórna jest spowodowana określonym zdarzeniem, Rada Nadzorcza koncentruje się na ocenie sytuacji lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie tej oceny tj. jeśli pewne aspekty nie uległy zmianie, mogą one być nieuwzględniane w ocenie.

§55.

Wtórnej oceny odpowiedniości Rada Nadzorcza dokonuje nie rzadziej niż raz na dwa lata, oraz w każdym przypadku gdy sytuacja tego wymaga, dokumentując wyniki oceny w drodze uchwały wraz z uzasadnieniem, które wskazuje, które z wymogów zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności, zostały wzięte pod uwagę

§56.

Niezależnie od wyniku wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej, wyniki wtórnej oceny, powody jej dokonania i wszelkie środki zaradcze lub naprawcze dotyczące zidentyfikowanych słabości zostaną udokumentowane i przekazane Zarządowi.

§57.

W przypadku gdy Bank podejmuje środki naprawcze lub zaradcze, uwzględni ona określoną sytuację i braki danego członka lub składu Zarządu jako całości.

§58.

Rada Nadzorcza informuje KNF o wynikach oceny odpowiedności członków Zarządu i Zarządu w przypadkach i w trybie określonym przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Na wniosek KNF Rada Nadzorcza zobowiązana jest przekazać dodatkowe informacje konieczne do oceny odpowiedności indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu. W przypadku ponownego wyznaczenia członka Zarządu informacje te będą ograniczone do stosownych zmian. W przypadku banku spółdzielczego będącego uczestnikiem systemu ochrony, informacje te powinny zostać przekazane także do jednostki zarządzającej systemem ochrony.

**Opis poziomu kompetencji wymaganych
na stanowisku członka Zarządu**

I. Wprowadzenie

1. Rada Nadzorcza Nicolaus Banku uwzględniając zapisy art. 20a Prawa bankowego, Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2012/06 z dnia 22 listopada 2012r.), Metodyki odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Statutu Nicolaus Banku dokonuje określenia zakresu kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach w organach banku.
2. Osoby wchodzące w skład organów banku muszą spełniać wszystkie opisane kompetencje indywidualne (minimum dla poszczególnych osób), kompetencje wymagane dla organów banku jako całości (średni i minimalny poziom dla organu) oraz kompetencje osobiste.
3. Bank w ramach oceny kompetencji nie ocenia kompetencji w podziale na linie biznesowe ponieważ znacząca większość działalności banku to bankowość detaliczna.
4. Celem ustalenia niniejszych kryteriów jest dobór takich osób w organach zarządzających Banku aby były w stanie podejmować należyte i ostrożne decyzje zapewniające stabilność i bezpieczny rozwój zarządzanego oraz nadzorowanego przez nich Banku.

II. Definicje

- a) **Bank** – Nicolaus Bank
- b) **Lider** – Prezes Zarządu, p.o. Prezesa Zarządu, członek Rady Nadzorczej oddelegowany do pełnienia obowiązków Prezesa Zarządu,
- c) **Wicelider** - Wiceprezes Zarządu, Członek Zarządu pełniący funkcję zastępcy Prezesa Zarządu, członek Rady Nadzorczej oddelegowany do pełnienia funkcji w Zarządzie
- d) **Organ** – Zarząd Banku
- e) **Poziom (ocena poziomu)** – pięciostopniowa skala oceny poziomu kompetencji: brak - 0, podstawowy - 1, średni - 2, wysoki - 3 i bardzo wysoki - 4.

III. Zarząd Banku

1. Wymagany poziom kompetencji

Kompetencja	Opis kompetencji	Min. poziom u lidera	Min. poziom u wicelidera	Średni poziom w organie	Minimalny poziom w organie
Znajomość rynku	Członek organu zna rynek finansowy w ogólności, ze szczególnym uwzględnieniem	Wysoki – 3	Średni - 2	Średni – 2	Średni – 2

	bankowości oraz ze szczególnym uwzględnieniem znajomości rynku polskiego i lokalnego				
Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych	Członek organu zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze rynku finansowego (przede wszystkim dotyczące banków).	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Planowanie strategiczne	Członek organu rozumie strategię działalności/biznesplan banku i potrafi je realizować.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem	Członek organu rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka bankowego.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Księgowość i audyt finansowy	Członek organu posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.	Średni – 2	Podstawowy – 1	Średni – 2	Podstawowy – 1
Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny	Członek organu rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości)	Członek organu potrafi interpretować dane finansowe i dane rachunkowe, potrafi na podstawie przedstawionych danych przeprowadzić analizę i wyciągnąć wnioski niezbędne do zarządzania w podmiocie z jednoczesnym uwzględnieniem sytuacji rynkowej.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Znajomość języka polskiego	Członek organu posiada udowodnioną znajomość języka polskiego, sprawnie komunikuje się w języku polskim z pracownikami (zarówno w tematach codziennych, jak i branżowych), rozumie poruszane tematy podczas posiedzenia organu; potrafi wykorzystać język polski w prezentacjach i przemówieniach podczas konferencji, warsztatów czy kluczowych spotkań.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2
Inne (wymienić jakie):	(Proszę opisać kompetencję)				

2. Wymagany poziom wiedzy w zakresie poszczególnych ryzyk bankowych:

Ryzyko	Opis / definicja ryzyka	Min. poziom u lidera	Min. poziom u wicelidera	Średni poziom w organie	Minimalny poziom w organie
Obszar ryzyko biznesowe	Ryzyko biznesowe jest to ryzyko poniesienia strat wynikających z niekorzystnych zmian zachodzących w otoczeniu biznesowym, podjęcia niekorzystnych decyzji, nieprawidłowego wprowadzenia podjętych decyzji lub braku podjęcia odpowiednich działań, które miałyby być	Wysoki - 3	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2

	odpowiedzią na zachodzące w otoczeniu biznesowym zmiany.				
Obszar modelu	Ryzyko strategiczne jest rozumiane jako ryzyko związane z możliwością wystąpienia negatywnych konsekwencji finansowych spowodowanych błędnymi decyzjami, decyzjami podjętymi na podstawie niewłaściwej oceny lub niepodjęciem właściwych decyzji dotyczących kierunku rozwoju strategicznego Banku.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar ryzyka kredytowego: ryzyko kredytowe	Ryzyko kredytowe jest rozumiane jako ryzyko poniesienia straty w wyniku niewywiązania się klienta z zobowiązań wobec Banku lub jako ryzyko spadku wartości ekonomicznej wierzytelności Banku w wyniku pogorszenia się zdolności klienta do obsługi zobowiązań.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar ryzyka operacyjnego: ryzyko prowadzenia działalności	Rzeczywiste lub potencjalne ryzyko strat, jakie może ponieść dana instytucja w wyniku niewłaściwego świadczenia usług finansowych, w tym umyślnego uchybienia lub zaniedbania.	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar ryzyka operacyjnego: ryzyko modelu	Oznacza potencjalną stratę, jaką może ponieść instytucja, w wyniku decyzji, które mogły zasadniczo opierać się na danych uzyskanych przy zastosowaniu modeli wewnętrznych, z powodu błędów w opracowaniu, wdrażaniu lub stosowaniu takich modeli	Średni – 2	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar ryzyka operacyjnego: ryzyko AML	Rozumie się przez to zamierzone postępowanie polegające na: a) zamianie lub przekazaniu wartości majątkowych pochodzących z działalności o charakterze przestępczym lub z udziału w takiej działalności, w celu ukrycia lub zatajenia bezprawnego pochodzenia tych wartości majątkowych albo udzieleniu pomocy osobie, która bierze udział w takiej działalności w celu uniknięcia przez nią prawnych konsekwencji tych działań, b) ukryciu lub zatajeniu prawdziwego charakteru wartości majątkowych lub praw związanych z nimi, ich źródła, miejsca przechowywania, rozporządzania, faktu ich przemieszczania, ze świadomością, że wartości te pochodzą z działalności o charakterze przestępczym lub udziału w takiej działalności, c) nabyciu, objęciu w posiadanie albo używaniu wartości majątkowych pochodzących z działalności o charakterze przestępczym lub udziału w takiej działalności, d) współdziałaniu, usiłowaniu popełnienia, pomocnictwie lub podżeganiu w przypadkach zachowań określonych w lit. a – c, – również, jeżeli działania, w ramach których uzyskano wartości majątkowe, były prowadzone na terytorium innego państwa niż Rzeczpospolita Polska. Finansowanie terroryzmu – rozumie się przez to czyn określony w art. 165a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.).	Wysoki – 3	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar płynności i finansowania: ryzyko płynności	Zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat.	Wysoki – 3	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2
Obszar ryzyka ESG	Zagrożenie utraty możliwości zamiany na gotówkę w wymaganym czasie określonych produktów na rynku, powodujące konieczność poniesienia strat finansowych na tych produktach.	średni – 3	Średni – 2	Średni - 2	Średni - 2

3. Kompetencje osobiste

Kompetencja	Opis kompetencji	Min. poziom u członków organu
Autentyczność	Słowa i działania członka organu są spójne, a zachowanie zgodne z głoszonymi przez niego wartościami i przekonaniem. Kandydat otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i opinie, zachęca środowisko do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, w ten sposób uznając istniejące ryzyka i problemy.	Wysoki - 3
Język	Członek organu potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym.	Wysoki - 3
Stanowczość	Członek organu podejmuje decyzje terminowo na podstawie dostępnych informacji, działając szybko lub zgodnie z określonym sposobem działania, na przykład wyrażając swoje poglądy i nie przekładając momentu podjęcia decyzji.	Wysoki - 3
Komunikacja	Członek organu potrafi przekazać wiadomość w sposób zrozumiały i społecznie akceptowalny oraz w odpowiedniej formie. Koncentruje się na przekazywaniu i uzyskiwaniu jasnych i przejrzystych informacji oraz zachęca do aktywnej informacji zwrotnej.	Wysoki - 3
Osąd	Członek organu potrafi dokonywać trafnej oceny informacji i różnych sposobów działania oraz dochodzi do logicznych wniosków. Sprawdza, rozpoznaje i rozumie istotne kwestie. Posiada umiejętność holistycznej oceny sytuacji, wykraczającej poza perspektywę zajmowanego stanowiska, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości działania banku.	Wysoki - 3
Dbałość o klienta i wysokie standardy	Członek organu koncentruje się na zapewnianiu wysokich standardów oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu sposobów podnoszenia ich. W szczególności: odmawia udzielenia zgody na opracowanie i wprowadzenie do obrotu produktów i usług oraz na poniesienie nakładów kapitałowych w okolicznościach, w których nie jest w stanie odpowiednio zmierzyć ryzyka w związku z brakiem zrozumienia konstrukcji, zasad lub podstawowych założeń proponowanego rozwiązania. Identyfikuje i bada oczekiwania oraz potrzeby klientów oraz zapewnia przekazanie poprawnych, kompletnych i zrozumiałych informacji klientom. Uwzględnia w szczególności wartość produktu dla klienta oraz adekwatność i odpowiedniość produktu.	Wysoki - 3
Zdolności przywódcze	Członek organu wskazuje kierunki działania i zapewnia przywództwo, wspiera pracę zespołową, motywuje pracowników i zapewnia, aby posiadali kompetencje zawodowe odpowiednie do wykonywanych funkcji lub niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Jest otwarty na krytykę i zapewnia prowadzenie konstruktywnej debaty.	Wysoki - 3
Lojalność	Członek organu identyfikuje się z organizacją i wykazuje zaangażowanie. Pokazuje, że potrafi poświęcić wystarczająco dużo czasu na pracę i potrafi odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, broni interesów organizacji oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Rozpoznaje i przewiduje potencjalne konflikty interesów.	Wysoki - 3
Świadomość zewnętrzną	Członek organu monitoruje na bieżąco stan organizacji, panujący w niej układ sił oraz przyjęte metody działania. Jest dobrze zorientowany w kwestii panującej w kraju i na świecie sytuacji gospodarczej (w tym rozwoju finansowego, ekonomicznego oraz społecznego), która może	Wysoki - 3

	wywierać wpływ na organizację oraz interesy poszczególnych podmiotów. Jednocześnie kandydat potrafi skutecznie wykorzystywać te informacje.	
Negocjacje	Członek organu identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.	Wysoki - 3
Przekonywanie	Członek organu potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawania nieugiętym/ą.	Wysoki - 3
Praca zespołowa	Członek organu jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.	Wysoki - 3
Umiejętności strategiczne	Członek organu potrafi kreować i rozwijać realistyczne plany i strategie dotyczące przyszłego rozwoju (m.in. stosując analizę scenariuszy), co przekłada się na umiejętność wyznaczania długoterminowych celów. We właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażona jest organizacja, oraz podejmuje właściwe kroki, aby zarządzać tym ryzykiem.	Wysoki - 3
Odporność na stres	Członek organu jest odporny na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.	Wysoki - 3
Poczucie odpowiedzialności	Członek organu rozumie wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania i motywacje, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi wyciągać wnioski i jest świadomy tego, że jego działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.	Wysoki - 3
Przewodniczenie posiedzeniom	Członek organu potrafi w sposób skuteczny i sprawny przewodniczyć posiedzeniom, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego do brania w nich udziału na równych warunkach; jest zorientowany w zadaniach i obowiązkach innych osób.	Wysoki - 3

IV. Doświadczenie zawodowe

Minimalne wymogi dotyczące doświadczenia zawodowego:

Wyszczególnienie	Minimalny wymóg - Zarząd Banku
Staż pracy (razem)	min. 5 lat
Staż pracy w sektorze finansowym	min. 5 lat
Staż pracy w sektorze bankowym	Min. 3
Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych	min. 3 lata z wyłączeniem samodzielnych stanowisk kierowniczych
Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze finansowym	min. 3 lata z wyłączeniem samodzielnych stanowisk kierowniczych
Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze bankowym	min. 3 lata z wyłączeniem samodzielnych stanowisk kierowniczych
Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem	min. 3 lata
Doświadczenie na stanowiskach akademickich lub administracyjnych, lub stanowiskach związanych z zarządzaniem, nadzorem lub kontrolą instytucji finansowych lub innych firm	min. 3 lata

