

*Załącznik do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego
W Pleszewie
nr 1/2021
z dnia 05.01.2021 r.*

**ZASADY
OCENY ODPOWIEDNIOŚCI
CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU
w Banku Spółdzielczym
w Pleszewie**

Załączniki:

Pierwotna ocena odpowiedności

Formularz oceny pierwotnej kandydata, w tym:

1. Załącznik PA – wykształcenie
2. Załącznik PB – życiorys zawodowy
3. Załącznik PC – pozycja w życiorysie
4. Załącznik PD – kompetencje
5. Załącznik PEb – niekaralność
6. Załącznik PFb – rękojmia
7. Załącznik PGb – konflikt interesów
8. Załącznik PH - niezależność osądu
9. Załącznik PI – łączenie funkcji
10. Załącznik PJ – poświęcanie czasu
11. Załącznik PK – wymogi specyficzne

Wtórna ocena odpowiedności

Formularz oceny wtórnej kandydata, w tym:

1. Załącznik WA – wykształcenie
2. Załącznik WD – kompetencje
3. Załącznik WEb – niekaralność
4. Załącznik WFb – rękojmia
5. Załącznik WGb – konflikt interesów
6. Załącznik WH - niezależność osądu
7. Załącznik WI – łączenie funkcji
8. Załącznik WJ – poświęcanie czasu
9. Załącznik WK – wymogi specyficzne

Zbiorcza ocena organu banku

1. Ocena zbiorowej odpowiedności
2. Komitet Audytu – ocena zbiorowej odpowiedności

Rozdział I - Wprowadzenie

I. Preambuła

Zważywszy, iż ocena odpowiedności członków Rady Nadzorczej i Banku Spółdzielczego w Pleszewie ma na celu stałe dopasowywanie zasad zarządzania i nadzoru 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 organów Banku.

Przy opracowaniu niniejszej Polityki Bank Spółdzielczy w Pleszewie 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 534,00mln złotych, suma aktywów mieści się w przedziale do 1000,00 mln;
- 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 wyłącznie w środowisku lokalnym na terenie województwa wielkopolskiego oferując produkty głównie osobom prowadzącym działalność rolniczą, konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz podmiotom prowadzącym działalność innego rodzaju na szczeblu lokalnym;
- 5) okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia i systemu ochrony;
- 6) okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności, struktura organizacyjna obejmuje 3 pionosy, liczba zatrudnianych pracowników wynosi nie więcej niż 85 osób.

Z uwagi na powyższe Bank Spółdzielczy kierując się zasadą proporcjonalności i z poszanowaniem wymogów różnorodności przy wyborze członków organów, wprowadza dostosowane do skali złożoności funkcjonowania zasady polityki i procedury w celu dokonania oceny odpowiedności członków organów oraz kandydatów na członków organów Banku

II. Postanowienia ogólne

1. Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Pleszewie uwzględniając zapisy art. 20a Prawa bankowego, Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2012/06 z dnia 22 listopada 2012r.), Metodyki odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Statutu Banku Spółdzielczego w Pleszewie wprowadza niniejsze Zasady oceny odpowiedzialności z zastrzeżeniem pkt 2.
2. Zasady oceny odpowiedzialności w zakresie, w jakim dotyczą członków Rady Nadzorczej dla swojej ważności wymagają zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Pleszewie
3. Osoby wchodzące w skład organów banku muszą spełniać kryteria indywidualnej odpowiedzialności oraz organy banku powinny spełniać kryteria odpowiedzialności zbiorowej.
4. Celem oceny odpowiedzialności jest stwierdzenie czy osoby zarządzające i nadzorujące w Banku będą w stanie podejmować należyte i ostrożne decyzje zapewniające stabilność i bezpieczny rozwój zarządzanych przez nich podmiotów.
5. W ramach oceny odpowiedzialności stosuje odpowiednio postanowienia dotyczące banków, opisane w Metodyce oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (zwana dalej „Metodyką”). W procesie oceny odpowiedzialności pierwszeństwo mają niniejsze Zasady oceny odpowiedzialności, a Metodyka ma zastosowanie w zakresie nieuregulowanym poniższymi przepisami.
6. Załącznikiem do niniejszych Zasad jest Metodyka.

III. Definicje

1. **Bank – Bank Spółdzielczy w Pleszewie,**
2. **Organy banku** – Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Komitet Audytu,
3. **Zarząd Banku** - to organ zarządzający banku.
4. **Rada Nadzorcza** - organ pełniący funkcję nadzorczą - to organ sprawujący funkcję nadzorczą, który nadzoruje i monitoruje działalność Banku.
5. **Osoba podlegająca ocenia** - członek organu banku, kandydat na członka organu banku,
6. **Komitet audytu** - komitet audytu lub inny organ pełniący jego funkcję, o którym mowa w rozporządzeniu nr 537/2014, powoływany w jednostkach zainteresowania publicznego, na podstawie przepisów UBRiNP,
7. **Sankcje nadzorcze** – władcze i zaskarżalne rozstrzygnięcia organu nadzoru podejmowane w stosunku do Banku w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami na podstawie

przepisów Kpa w związku z przepisami ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. kary pieniężne)

8. **Środki nadzorcze** - niewładcze i niezaskarżalne oddziaływania organu nadzoru wobec Banku na podstawie przepisów ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. zalecenia, upomnienia), jak też analogiczne działania podejmowane przez inne uprawnione podmioty na podstawie odrębnych ustaw (np. URF, UBFG).

Rozdział II – Kryteria oceny odpowiedności

I. Kryteria ogólne oceny członków organów banku

1. Kryteria ogólne oceny indywidualnej

- 1.1. Ocena indywidualna prowadzona jest każdorazowo według poniższych kryteriów:
 - 1.1.1. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności – wiedza wynikająca z wykształcenia, szkoleń, tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej, umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonej funkcji oraz doświadczenie zawodowe nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk,
 - 1.1.2. Rękojmia - 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.
 - 1.1.3. Poświęcanie czasu – to kryterium oceny ma na celu zapewnienie, aby osoba podlegająca ocenie była w stanie poświęcić sprawowaniu funkcji w organie banku, wystarczającą ilość czasu, aby móc realizować zadania przypisane do funkcji, jak również zrozumieć działalność prowadzoną przez bank, ryzyka z nią związane, strategię zarządzania ryzykiem oraz inne aspekty prowadzonej działalności.
 - 1.1.4. Łączenie stanowisk i funkcji - pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej.
- 1.2. Oprócz powyższych kryteriów mających zastosowanie wobec wszystkich osób podlegających ocenie odpowiedności dodatkowe kryteria specyficzne muszą spełnić członkowie Komitetu Audytu. Kryteria specyficzne określa ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz Regulamin Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Pleszewie.
- 1.3. Ocenie w zakresie niezbędności i adekwatności do wykonywania funkcji w organie zarządczym czy nadzorczym podlega ogół wiedzy i umiejętności posiadanych przez daną osobę w wyniku uzyskania określonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

II. Kryteria szczegółowe oceny odpowiedności

2. Kryteria szczegółowe oraz wymogi stawiane w poszczególnych kryteriach ogólnych

2.1. Rękojmia (Załącznik PFb lub WFb) - na ocenę rękojmi składają się następujące kryteria szczegółowe:

Karalność (Załącznik PEb lub WEb) - osoba podlegająca ocenie **nie może być karana**. Przesłanka braku karalności w zakresie ustanowionym przez przepisy prawa ma charakter bezwzględny, tzn. wystąpienie karalności w zakresie wskazanym przez przepisy prawa wywołuje negatywną ocenę odpowiedności.

Ocena kryterium karalności osoby podlegającej ocenie w zakresie postępowań karnych i karnoskarbowych będących w toku, dokonywana jest w każdym przypadku indywidualnie, przy uwzględnieniu m.in. kwalifikacji prawnej przestępstwa.

Reputacja – osoba podlegająca ocenie będzie uważana za cechującą się reputacją, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności bierze się również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.

Członek organu banku powinien zachowywać wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące okoliczności:

- a) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;
- b) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;
- c) przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;
- d) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny; oraz
- e) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

W ramach oceny reputacji uwzględnia się także kwestie, takie jak: ewentualne przypadki braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru, przypadki wydania

zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach, przypadki postępowań upadłościowych, naprawczych i likwidacyjnych, nieudzielone absolutoria, stosowane środki nadzorcze lub inne sankcje administracyjne.

W ramach oceny reputacji osób sprawujących funkcje w banku uwzględnia się w szczególności wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

Reputacja - ocena członka zarządu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków zarządu banku, należy uwzględnić w szczególności wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw banku, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków zarządu oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej...

Reputacja - ocena członka rady nadzorczej

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków rady nadzorczej banku należy uwzględnić w szczególności kształtowanie i monitorowanie składu zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności, a także potrzebę zapewniania sprawnej sukcesji i ciągłości działania zarządu oraz realizację obowiązków wynikających z ustawy Prawo spółdzielcze oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej...

Reputacja – ocena członka komitetu audytu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków komitetu audytu należy uwzględnić w szczególności realizację obowiązków wynikających z Ustawy o biegłych rewidentach ... oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej...

Sytuacja finansowa – w ocenie odpowiedzialności osoby podlegającej ocenie należy uwzględnić obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej, ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość, w tym:

- a) czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności?,
- b) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność osoby podlegającej ocenie lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
- c) czy osoba podlegająca ocenie ogłosiła upadłość konsumencką?

Biorąc pod uwagę sytuację finansową osoby podlegającej ocenie, należy pamiętać o konieczności spełnienia przez bank wszystkich norm ostrożnościowych i limitów koncentracji.

Niezależność osądu (Załącznik PH lub WH) - kryterium kierowania się niezależnością osądu ma zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem bankiem. 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.

Niezależność osądu jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymaganym od każdego członka organu bez względu na to, czy członek organu uważa się za „będącego niezależnym”. Wszyscy członkowie organów powinni aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz być w stanie wydawać własne, rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki.

Konflikt interesów (Załącznik PGb lub WGb) - istotnym elementem oceny niezależności osądu jest kwestia unikania konfliktu interesów. Członek organu banku powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu banku.

Oceniając istnienie konfliktu interesów, bank określa faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez bank polityką w zakresie zarządzania konfliktem interesów oraz dokonuje oceny ich znaczenia. Należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

- a) interes ekonomiczny (np. udziały i inne interesy ekonomiczne, kredyty udzielone przez bank osobie podlegającej ocenie lub podmiotom, w których udziały/akcje posiadają, lub w inny sposób kontrolują),
- b) osobiste lub zawodowe powiązania z członkami organów banku,
- c) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami banku,
- d) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat),
- e) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi oraz dostawcami innych usług),

- f) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z bankiem, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję,
- g) wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

Wynik oceny kryterium „Rękojmia”:

1. Nie spełnienie dowolnego kryterium szczegółowego w ramach kryterium ogólnego „Rękojmia” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z kryterium ogólnego „Rękojmia”.
2. Negatywna ocena kryterium „Rękojmia” przerywa procedurę dalszej oceny osoby podlegającej ocenie.
3. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Rękojmia” nie może zostać powołana na stanowisko członka organu banku, a jeśli takie stanowisko sprawuje, powinna zostać odwołana z tego stanowiska lub zawieszona w wykonywaniu obowiązków członka organu banku.

2.2. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności

Przy ocenie indywidualnej, wiedza, umiejętności i doświadczenie (kompetencje) osoby podlegającej ocenie, powinny być rozpatrywane łącznie. Bank wymaga, aby osoba podlegająca ocenie posiadała wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków.

Wiedza (Załącznik PA lub WA) - członek organu banku powinien posiadać wykształcenie odpowiednie do profilu działalności banku i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku. Od członków Zarządu oczekuje się posiadania wykształcenia wyższego 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. W stosunku do członka Zarządu czasowo oddelegowanego z Rady Nadzorczej wymagany poziom wykształcenia to wykształcenie średnie, jeśli spełnione są pozostałe kryteria odpowiedniości.

W stosunku do członków rady nadzorczej możliwe jest zaakceptowanie osoby podlegającej ocenie, posiadającej wykształcenie średnie lub doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym nie krótsze niż rok jednakże zalecane jest uzupełnienie go odpowiednimi kursami specjalistycznymi. Stanowisko kierownicze: Zarząd, przedsiębiorca, prowadzący gospodarstwo rolne, Rada Nadzorcza).

Umiejętności - dokonując oceny umiejętności, bank uwzględni wykaz stosownych umiejętności przypisanych do danego stanowiska z uwzględnieniem roli i obowiązków wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez daną osobę. W ramach tej oceny, 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 zewnętrzną, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem.

Doświadczenie zawodowe (Załącznik PB oraz PD) – doświadczenie zawodowe powinno być odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom odpowiedniości doświadczenia zawodowego ocenia się, uwzględniając:

- 1) że zostało zdobyte w następujących obszarach działania instytucji finansowej, tj.:
 - wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
 - planowania strategicznego (rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji),
 - zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji),
 - księgowości i audytu,
 - oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
 - interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,
- 2) rolę i obowiązki przypisane do stanowiska, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności,
- 3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach - oceny dokonuje się z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk, wymiaru czasu i stażu pracy, faktycznie wykonywanych obowiązków, jak również rozmiaru i specyfiki pracodawcy,
- 4) potwierdzonego profesjonalnego zachowania się członka organu zarządzającego - w zakresie tego kryterium uwzględnia się, czy w ramach dotychczasowego zatrudnienia osoba podlegająca ocenie otrzymała zarówno wyróżnienia, nagrody, pochwały, jak i nagany, upomnienia itp. związane z wykonywanymi przez nią czynnościami.

Wynik oceny kryterium „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności”:

1. Nie spełnienie łącznie kryteriów szczegółowych w ramach kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku, do momentu uzupełnienia wiedzy przez taką osobę.
3. Bank może skierować kandydata na członka organu na uzupełniające specjalistyczne szkolenia z zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych dla stanowiska w organie, które ten kandydat ma objąć.

2.3. Poświęcanie czasu

Poświęcanie czasu (Załącznik PJ lub WJ) - dokonując oceny „poświęcania czasu”, bierze się pod uwagę liczbę funkcji sprawowanych jednocześnie oraz skalę i rozmiar działalności podmiotów, w których osoba podlegająca ocenie jest zaangażowana. Uwzględnia się przy tym faktyczny zakres czynności wykonywanych przez tę osobę.

Co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływało to na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Powierzenie określonej osobie pełnienia funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych wiąże się z przyjęciem przez nią odpowiedzialności za wykonywanie zadań objętych zakresem funkcji. Odpowiedzialność związana z pełnioną funkcją sama w sobie jest już czynnikiem, który wpływa na ocenę przez tę osobę, czy wykona ona prawidłowo swoje obowiązki w przeznaczonym na to czasie. W ramach oceny odpowiedniości w zakresie możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu, powinno uwzględniać się w szczególności:

- a) liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, zarówno w ramach jednej grupy kapitałowej, jak i poza grupą, niezależnie od tego, czy prowadzą działalność na rynku finansowym czy inną działalność (uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia kilku funkcji w tej samej grupie),
- b) położenie geograficzne podmiotu, w którym oceniana osoba sprawuje wykonywane funkcje (w tym wymagany czas podróży oraz stosowane przez podmiot rozwiązania umożliwiające wykonywanie części obowiązków zdalnie),

- c) liczbę planowanych posiedzeń danego organu oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych zwoływanych posiedzeń,
- d) liczbę funkcji w organizacjach, których głównym celem nie jest cel komercyjny,
- e) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań (w tym funkcje szczególne, np. CEO, prezes, członek komitetu, a także konieczność uczestnictwa przez osobę podlegającą ocenie w posiedzeniach organu banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada),
- f) inne istotne obowiązki osoby podlegającej ocenie, które Bank uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu,
- g) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej),
- h) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu,
- i) czas potrzebny na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie umożliwiające prawidłowe realizowanie/pełnienie określonej funkcji,
- j) inną działalność zawodową, społeczną i polityczną.

W stosunku do członka Zarządu Banku określa się oczekiwaną ilość czasu, którą osoba podlegająca ocenie, zatrudniona w oparciu o umowę o pracę jest obowiązana poświęcić na swoje obowiązki, w wysokości pełnego etatu. W stosunku do członka Zarządu oddelegowanego czasowo z Rady Nadzorczej określa się oczekiwaną ilość czasu w wysokości odpowiadającej ćwierci etatu.

Ustala się, iż członek Zarządu nie może pełnić innej funkcji członka zarządu lub członka rady nadzorczej w innym podmiocie. Powyższa sytuacja nie dotyczy członka Zarządu czasowo oddelegowanego z Rady Nadzorczej.

W Banku prowadzona jest ewidencja wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków organów. Odpowiedzialnym za prowadzenie ewidencji jest Stanowisko ds. zgodności.

Wynik oceny kryterium „Poświęcanie czasu”:

1. Nie spełnienie kryterium „Poświęcanie czasu” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Poświęcanie czasu”, bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do

momentu uzyskania informacji od osoby ocenianej, że będzie w stanie poświęcać dostateczną ilość czasu na sprawowanie swojej funkcji w banku (forma pisemnego oświadczenia).

2.4. Łączenie stanowisk i funkcji

Łączenie stanowisk i funkcji (Załącznik PI lub WI) - co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. 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.

Ocena członka zarządu

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. Członek zarządu nie może bez zgody rady nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek organu (w zależności od formy prawnej tej spółki).

Ocena członka rady nadzorczej

W sektorze bankowym liczba funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej pełnionych jednocześnie przez członka zarządu lub rady nadzorczej banku powinna być uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności banku. Członek zarządu lub rady nadzorczej banku istotnego może pełnić jednocześnie nie więcej niż:

1) jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej albo

2) cztery funkcje członka rady nadzorczej,

przy czym za jedną funkcję uznaje się:

1) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej,

2) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w:

a) podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 rozporządzenia nr 575/2013,

lub

b) podmiotach, w których bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 rozporządzenia nr 575/2013.

Wynik oceny kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji”:

1. Nie spełnienie kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji” bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby podlegającej ocenie, że zrezygnuje z części stanowisk i funkcji w innych instytucjach.

3. Kryteria oceny zbiorowej

- 3.1. Organy banku powinny łącznie posiadać zestaw kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia) niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków, tj. w odniesieniu do zarządu – do kierowania działalnością banku, a w odniesieniu do rady nadzorczej – do monitorowania i w razie potrzeby kwestionowania działań zarządu.
- 3.2. W Banku organ jako całość powinien dysponować znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
 - a) działalności banku i głównych ryzyk z nim związanych;
 - b) każdej istotnej działalności banku;
 - c) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli;
 - d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
 - e) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego;
 - f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;
 - g) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych;
 - h) środowiska prawnego i regulacyjnego;
 - i) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi;
 - j) strategicznego planowania.

Rozdział III - Tryb i zasady dokonywania oceny odpowiedzialności

1. Ocena pierwotna indywidualna

Bank przeprowadza pierwotną ocenę odpowiedzialności indywidualnej każdorazowo:

1. przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w organie banku,
2. przed czasowym oddelegowaniem członka rady nadzorczej do zarządu banku,
3. przed powołaniem członka rady nadzorczej w skład komitetu audytu – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla komitetu audytu.

2. Ocena wtórna indywidualna

Bank przeprowadza ponowną (wtórną) ocenę indywidualnej odpowiedzialności członków organów każdorazowo (jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie):

1. okresowo (co najmniej raz na 2 lata, a w odniesieniu do podmiotów istotnych – corocznie), ocena okresowa powinna obejmować również spełnianie przez odpowiednią liczbę członków komitetu audytu kryteriów specyficznych dla tego komitetu,
2. w ramach kontroli/przeгляdu zasad ładu korporacyjnego,
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, w tym w szczególności:
 - planowanym powierzeniem członkowi zarządu banku (lub wyznaczonemu przez zarząd banku pełnomocnikowi) posiadającemu odpowiednie kwalifikacje funkcji kierującego pracami komitetu do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego lub komitetu do spraw współpracy pomiędzy obszarem biznesowym a obszarem technologii informacyjnej,
 - planowanym powierzeniem członkowi zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności,
5. w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
6. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,

7. w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
 8. w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków zarządu – pod kątem rękopisów członków rady nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w zarządzie,
 9. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków zarządu,
 10. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków rady nadzorczej,
- przed planowanym odwołaniem członka organu banku, jeśli wyłączną przyczyną odwołania ma być negatywna ocena odpowiedzialności.

3. Ocena zbiorowej odpowiedzialności

Bank przeprowadza ocenę zbiorowej odpowiedzialności organów każdorazowo (jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie):

1. przed powołaniem składu organu banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił),
2. przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym),
3. w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach),
4. 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,
5. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedzialności członków organu,
6. w ramach kontroli/przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego,
7. w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków organu banku,
8. przy powołaniu i każdej zmianie składu komitetu audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (tj. przestrzegania przepisów dotyczących powołania i składu komitetu audytu),
9. każdorazowo w związku ze zmianą składu komitetu audytu – w zakresie spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów specyficznych dla komitetu audytu

Rozdział IV - Zasady dokonywania oceny odpowiedniości

1. Każda osoba, która zamierza kandydować na stanowisko w organie banku oraz będąca już członkiem organu banku, wyraża zgodę na podanie wszystkich danych wymaganych do przeprowadzenia oceny odpowiedniości. Kandydat na członka organu banku zostaje pouczone o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń (art. 31a ustawy - Prawo bankowe oraz art. 233 ustawy - Kodeks karny).
2. Ocenę odpowiedniości w stosunku do każdego kandydata na członka zarządu należy przeprowadzić przed powierzeniem mu obowiązków wynikających z obejmowanego stanowiska. Ocenę odpowiedniości w stosunku do każdego kandydata na członka rady nadzorczej należy przeprowadzić przed dniem lub najpóźniej w dniu Zebrania Grupy Członkowskiej, na której dokonywany jest wybór członka rady nadzorczej przypisanego do danej grupy.
3. Do oceny odpowiedniości bank wykorzystuje wszystkie arkusze stanowiące załączniki do „Metodyki oceny odpowiedniości...” opracowanej przez KNF.
4. Kandydat oceniany po raz pierwszy wypełnia załączniki od PA do PK, a w przypadku wtórnej oceny odpowiedniości załącznik od WA do WK.
5. Wypełnione przez osoby podlegające ocenie odpowiedniości odpowiednie formularze, mogą być składane w Banku począwszy od dnia zwołania posiedzenia organu uprawnionego do dokonania oceny odpowiedniości danej osoby. W dniu posiedzenia organu uprawnionego do dokonania oceny, wypełnione formularze składane są osobie przewodniczącej obradom.
6. Pracownik banku zajmujący stanowisko ds. zgodności – na podstawie otrzymanych dokumentów przeprowadza ocenę spełnienia wcześniej opisanych kryteriów wypełniając odpowiednio „Formularz oceny pierwotnej kandydata” lub „Formularz oceny wtórnej kandydata”.
7. W przypadku gdy z dokumentacji oceny wynika, że kandydat nie spełnia określonego kryterium pracownik zajmujący stanowisko ds. zgodności wypełnia w formularzu oceny kandydata pole „Uwagi”.
8. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości formalnych w dokumentacji dostarczonej przez kandydata, informacja o nieprawidłowościach przekazywana jest osobie która wypełniła dany formularz w celu dokonania korekty. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą zatajenia przez kandydata informacji wymaganych w kryterium „Rękojmia”, kandydat otrzymuje negatywną ocenę z tego kryterium.
9. Stanowisko ds. zgodności przekazuje informację wstępną o spełnieniu bądź niespełnieniu wymaganych kryteriów:

- a. W przypadku oceny kandydata na członka zarządu lub członka Komitetu Audytu, – Radzie Nadzorczej, dodatkowo przekazywany jest komplet dokumentów,
 - b. W przypadku oceny następczej członka zarządu oraz oceny kolegialnej zarządu – Radzie Nadzorczej, dodatkowo przekazywany jest komplet dokumentów,
 - c. W przypadku oceny kandydatów na członków rady nadzorczej– Przewodniczącemu Grupy Członkowskiej na której dokonywany jest wybór danego kandydata , dodatkowo przekazywany jest komplet dokumentów .
 - d. W przypadku oceny następczej członka rady nadzorczej oraz oceny kolegialnej rady nadzorczej – Przewodniczącemu Zebrania Przedstawicieli,
10. Informację o przeprowadzonej ocenie odpowiedniości i wynikach tej oceny Bank każdorazowo przekazuje do KNF, a na jej żądanie również dokumentację oceny odpowiedniości.

Rozdział V - Postanowienia końcowe

1. Niniejsze „Zasady oceny odpowiedniości członków organów banku w Banku Spółdzielczym w Pleszewie” wchodzi w życie:
 - a) w kwestii dotyczącej Zarządu i Komitetu Audytu od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą;
 - b) w kwestii dotyczącej Rady Nadzorczej - od dnia zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Pleszewie.