

Uchwała Nr 3/2/2024
Rady Nadzorczej
Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie
z dnia 20 czerwca 2024 r.

w sprawie: zatwierdzenia Polityki w zakresie powoływania i odwoływania, a także oceny odpowiedniości kandydatów / członków Zarządu Banku, a także osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie.

Na podstawie § 28 pkt 1 Statutu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie uchwala się, co następuje:

§ 1

1. Zatwierdza się Politykę w zakresie powoływania i odwoływania, a także oceny odpowiedniości kandydatów / członków Zarządu Banku, a także osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie, w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej uchwały.
2. Traci moc Polityka oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie, zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/9/2022 z dnia 22.04.2022 r.

§ 2

Uchwałę podjęto w głosowaniu jawnym.

Za podjęciem uchwały głosowało 11 członków Rady, przeciw -, wstrzymało się od głosu -.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia.

**Polityka w zakresie powoływania i odwoływania, a także oceny odpowiedności
kandydatów / członków Zarządu Banku,
a także osób pełniących kluczowe funkcje
w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie.**

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka w zakresie powoływania, odwoływania, a także oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, a także osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie - zwana dalej „Polityką”, opracowana została na podstawie poniższych przepisów i regulacji nadzorczych oraz dokumentów i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z poniższymi:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 2) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06) z dnia 02/07/2021 – dalej Wytyczne EBA;
 - 3) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.,
 - 4) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do Uchwały nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r.;
 - 5) „Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych” opublikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego 8 sierpnia 2023 roku – „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych”;
 - 6) Stanowiska UKNF dotyczącego AMLRO z 1 grudnia 2023r.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Powiatowy Bank Spółdzielczy w Węgrowie;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie;
 - 3) **Zarząd Banku** – Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie;
 - 4) **organ Banku** – Rada Nadzorcza Banku oraz Zarząd Banku;
 - 5) **kandydat** - osoba powoływana w skład Zarządu po raz pierwszy lub osoba zatrudniana mająca pełnić kluczową funkcję lub osoba zatrudniona w Banku, której powierza się obowiązki na stanowisku identyfikowanym jako kluczowa funkcja;
 - 6) **kluczowe funkcje** – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo bankowe, na podstawie „Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie” stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków,

uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;

- 7) **Komisja ds. odpowiedzialności** – Komisja powoływana w celu przeprowadzenia procesu oceny odpowiedzialności pierwotnej kandydatów lub wtórnej członków Zarządu, oraz oceny zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego przez Radę Nadzorczą;
- 8) **Komórka merytoryczna** – komórka organizacyjna wskazana jako właściwa do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną kandydata/członka Zarządu – rolę komórki pełni **Stanowisko kadrowo - administracyjne**;
- 9) **odpowiedniość** – oznacza posiadanie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiedniego do pełnionej przez kandydata członka Zarządu lub odpowiednio kandydata na stanowisko będące kluczową funkcją / osobę pełniącą kluczową funkcję - funkcji i powierzonych mu obowiązków, oraz dawanie rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków. Rękojmia, o której mowa w zdaniu pierwszym, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku, w sposób ostrożny i stabilny (art. 22aa ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r - Prawo bankowe, a w zakresie osób pełniących kluczowe funkcje – w powiązaniu z art. 22aa ust. 10);
- 10) **Metodyka** - „Metodyka oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych” opublikowana przez Komisję Nadzoru Finansowego 8 sierpnia 2023 roku - „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedzialności członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych;
- 11) **ocena indywidualna** – ocena pierwotna kandydata lub ocena wtórna odpowiedzialności członka Zarządu lub osoby na stanowisku identyfikowanym jako kluczowa funkcja;
- 12) **ocena pierwotna** - indywidualna ocena odpowiedzialności kandydata na członka Zarządu lub kandydata na stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja;
- 13) **ocena wtórna** - indywidualna ocena odpowiedzialności każdego członka Zarządu lub osoby na stanowisku identyfikowanym jako kluczowa funkcja dokonywana okresowo lub ze względu na nadzwyczajne okoliczności;
- 14) **ocena zbiorowa** - ocena odpowiedzialności Zarządu jako organu kolegialnego dokonywana przez Radę Nadzorczą;
- 15) **Organ Nadzoru** – Komisja Nadzoru Finansowego;
- 16) **zróżnicowanie (różnorodność)** – oznacza sytuację, w której cechy członków organu, w tym ich wiek, płeć, pochodzenie geograficzne, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu;

17) **niezależność osądu** – wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymagany od każdego członka Zarządu. Wszyscy członkowie Zarządu 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.

§ 2.

1. Polityka określa zasady oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku oraz na stanowisku identyfikowanym jako kluczowa funkcja, w szczególności zasady weryfikacji czy:
 - 1) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego (kompetencje) odpowiedni do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków;
 - 2) dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny. Na ocenę rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczegółowe:
 - 1) karalność;
 - 2) reputacja, w szczególności obejmująca ocenę wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
 - 3) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie, ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość;
 - 4) niezależność osądu, w tym:
 - a) ocena cech behawioralnych
 - b) ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
 - 3) wykazują zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku, z zachowaniem zasady proporcjonalności, uwzględniając skalę i zakres działalności Banku, jak również liczbę członków Zarządu;
 - 4) łączenie stanowisk i funkcji, z zastosowaniem wymogu możliwości poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku (tzn. braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem).
2. Niezależnie od wymogów w zakresie odpowiedniości, które powinni spełniać wszyscy członkowie Zarządu, oceniane są również wymogi mające zastosowanie wyłącznie do osób pełniących określone funkcje, takie jak:

- 1) członek Zarządu odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku - powinien posiadać wiedzę specjalistyczną dotyczącą systemu zarządzania ryzykiem;
- 2) członek Zarządu odpowiedzialny za wdrożenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do zapewnienia zgodności z dyrektywą (UE) 2015/849 (tj. za przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu) - osoba ta powinna posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie identyfikacji i oceny ryzyka związanego z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu oraz strategii, kontroli i procedur związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniem terroryzmu; ponadto osoba ta powinna mieć dobre rozeznanie co do zakresu, w jakim model biznesowy instytucji naraża ją na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu.
3. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy kandydat na członka Zarządu /członek Zarządu.
4. Niezależnie od klasyfikowania jako kluczowa funkcja – kandydat lub pracownik pełniący funkcję AMLRO (Koordynator ds. PPPiFT) oraz kandydat na zastępcę lub jego zastępcę AMLRO podlegają ocenie w zakresie wynikającym z dokumentu „Stanowisko UKNF dotyczące AMLRO” z 1 grudnia 2023 r.

§ 3.

1. Polityka określa również zasady oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego, w szczególności zasady weryfikacji czy Zarząd posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem.
2. Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega cały Zarząd jako organ zarządzający Banku.

§ 4.

Bank dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględniając:

- 1) charakter działalności – Bank jest bankiem spółdzielczym, uczestniczącym w Systemie ochrony instytucjonalnej;

- 2) skalę działalności – z uwzględnieniem liczby przyjętych depozytów, sumy aktywów, pozycja w sektorze finansowym – skala działalności i udział w sektorze finansowym Banku jest znacznie mniejszy niż banków istotnych;
- 3) złożoność prowadzonej działalności – różnorodność oferowanych produktów bankowych w połączeniu z zakresem wykonywanych czynności bankowych, stopniem ich skomplikowania powodującym potencjalnie zwiększoną ekspozycję na ryzyko – Bank działa w skali lokalnej, prowadzący klasyczną działalność banku uniwersalnego, nie prowadzi znaczącej działalności w portfelu handlowym, nie oferuje złożonych produktów, nie oferuje instrumentów finansowych.

**Rozdział 2. Ocena indywidualna odpowiedniości kandydatów/
członków Zarządu oraz kandydatów na stanowiska będące kluczową funkcją
/ osób pełniących kluczowe funkcje**

§ 5.

1. Kandydat na członka Zarządu oraz członek Zarządu, lub kandydat na stanowisko będące kluczową funkcją lub osoba zajmująca stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja, powinien posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacje), a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia wymieniona w zdaniu poprzednim odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.
2. Kryterium rękojmi ma zastosowanie do wszystkich osób wymienionych w ust. 1 podlegających ocenie odpowiedniości. W ramach tego kryterium ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
3. Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma zarządzać podmiotem zaufania publicznego. Badanie tego kryterium pozwala więc wywieść prognozę co do przyszłego zachowania osoby ocenianej, tj., że działalność podmiotu nadzorowanego przez nią będzie prowadzona zgodnie z prawem, dobrymi praktykami i zasadami etyki zawodowej.
4. Ocena dotychczasowej działalności osoby podlegającej ocenie stanowi w istocie podstawę do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy zapewni ona należyte wykonywanie funkcji członka Zarządu lub osoby pełniącej kluczową funkcję w przyszłości.

5. Wymiar minimalnego zaangażowania czasowego członków Zarządu powinien być określony w formie pisemnej.
6. Indywidualna ocena odpowiedniości pierwotnej kandydatów na członków Zarządu lub kandydatów na stanowisko będące kluczową funkcją - dokonywana jest przed ich powołaniem, a w przypadku członków Zarządu - przed złożeniem wniosku do Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącego wyrażenia zgody na powołanie.
7. Ocena indywidualna pierwotna jest dokonywana również przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu.
8. Indywidualna ocena wtórna odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje dokonywana jest:
 - 1) okresowo, na zasadzie proporcjonalności wynikającej z Wytycznych EBA - co 2 lata,
 - 2) w ramach kontroli / przeglądu (oceny przestrzegania) Zasad Ładu Korporacyjnego i ładu wewnętrznego dokonywanej przez Radę Nadzorczą – corocznie; ocena w tym zakresie może mieć postać ustalenia występowania zmian od ostatnio dokonanej oceny cyklicznej i podjęcia decyzji przez Radę Nadzorczą o potrzebie przeprowadzenia oceny w szczegółowym zakresie objętym Polityką;
 - 3) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:
 - a) 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;
 - b) planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
 - c) w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność członka Zarządu, w szczególności ocena przeprowadzana jest, kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, w tym:
 - a) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych
 - b) kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych członków Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub istnieje większe

ryzyko jego popełnienia związane z działalnością Banku, w szczególności w sytuacjach, gdy Bank:

- nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/ finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło;
- c) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów) – np. jednoczesne pełnienie funkcji w organie innego podmiotu;
- d) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń wywiązywania się z obowiązków członka Zarządu, w tym w szczególności, w szczególności wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw podmiotu nadzorowanego, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie Zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków Zarządu;
- e) lub rażących przypadków negatywnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków Zarządu – pod kątem rękojmi członków rady nadzorczej w kontekście powołania/ pozostawienia takich osób w zarządzie.

§ 6.

1. Kryteria oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu oraz odpowiednio kandydatów na stanowiska / osób zajmujących stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja zawiera **Załącznik nr 1**. W celu zebrania odpowiednich informacji dotyczących ocenianej osoby oraz udokumentowania wyniku oceny służą formularze oceny odpowiednie dla rodzaju dokonywanej oceny odpowiedniości (ocena pierwotna – Formularze oceny indywidualnej pierwotnej – wraz załącznikami; ocena wtórna – Formularze oceny indywidualnej wtórnej – wraz załącznikami) – publikowane przez Komisję Nadzoru Finansowego, stanowiące część *Metodyki*, dostępne na stronie internetowej KNF oraz w Centrali Banku.

2. Członek Zarządu odpowiedzialny za wdrożenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do zapewnienia zgodności z dyrektywą (UE) 2015/849 (tj. za przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu) - jest też oceniany w zakresie posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu oraz wdrażania polityk (strategii), mechanizmów kontrolnych i procedur przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu AML/CFT, a także specyfiki działalności Banku z związku z ryzykiem prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, dotyczy to również osób zastępujących tego członka Zarządu.
3. Indywidualna ocena rękojmi osób pełniących kluczowe funkcje powinna być dokonywana według takich samych kryteriów jak te stosowane w przypadku oceny, czy spełnione zostały wymogi dotyczące odpowiedniości członków Zarządu. Przy ocenie wiedzy, umiejętności i doświadczenia należy brać pod uwagę rolę i obowiązki związane z określonym stanowiskiem (wg EBA/GL/2021/06).
4. Kandydat do pełnienia funkcji / osoba pełniąca funkcję AMLRO (Koordynator ds. PPPiFT) oceniany jest w zakresie spełnienia kryteriów:
 - 1) dawania rękojmi, tzn reputacji, uczciwości i etyki dające rękojmię prawidłowego wykonywania tej funkcji;
 - 2) posiadania wiedzy i umiejętności w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej AML/CFT), w tym znajomość przepisów prawa, również w zakresie wdrażania polityk (strategii), mechanizmów kontrolnych i procedur AML/CFT;
 - 3) wystarczającej wiedzy i zrozumienia ryzyk prania pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej ML/FT) związanych z modelem biznesowym podmiotu nadzorowanego oraz doświadczenia w zakresie identyfikacji, oceny ryzyk ML/FT i zarządzania nimi;
 - 4) odpowiedniego stażu pracy i zakresu obowiązków umożliwiających sprawowanie powierzonych funkcji w sposób skuteczny i niezależny.
(np. odpowiednie wykorzystanie formularza PA, PB, PE, PF, PD – *tam wpisać wiersz dot. ryzyko ML/FT*, a także ocenić znajomość linii biznesowych oraz odpowiednich formularzy „W”)
5. Kandydat na zastępcę / zastępcę AMLRO (Koordynatora ds. PPPiFT) jest oceniany w zakresie:
 - 1) wiedzy i umiejętności w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej AML/CFT), w tym znajomość przepisów prawa, również w zakresie wdrażania polityk (strategii), mechanizmów kontrolnych i procedur AML/CFT;

- 2) wystarczającej wiedzy i zrozumienia ryzyk prania pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej ML/FT) związanych z modelem biznesowym podmiotu nadzorowanego oraz doświadczenia w zakresie identyfikacji, oceny ryzyk ML/FT i zarządzania nimi;

§ 7.

1. Oceny spełnienia kryteriów odpowiedności indywidualnej kandydatów/ członków Zarządu dokonuje Komisja ds. odpowiedności zwana dalej Komisją, która wybierana jest przez Radę Nadzorczą spośród jej członków. Komisja składa się z 3 członków Rady Nadzorczej.
2. Komisja jest powoływana przed posiedzeniem (komisja stała) lub na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej dokonującym oceny odpowiedności.
3. Komisja dokonuje oceny odpowiedności na podstawie informacji zawartych w formularzach wymienionych w § 6 oraz odpowiednich oświadczeń oraz dokumentów złożonych przez kandydatów na członków Zarządu lub członków Zarządu.
4. Zebrania i weryfikacji formalnej formularzy oraz dokumentów zgodnie z kryteriami zawartymi w niniejszej Polityce dokonuje Komórka merytoryczna. Komórka merytoryczna przekazuje zebrane i zweryfikowane formularze i dokumenty odpowiednio Radzie Nadzorczej – ocena kandydata na członka Zarządu lub członka Zarządu lub Zarządowi – ocena kandydata na stanowisko lub osoby pełniące kluczową funkcję, przed dokonaniem oceny odpowiedności.
5. Oceny odpowiedności kandydatów na stanowiska lub osób zajmujących stanowiska identyfikowane jako kluczowa funkcja dokonuje Zarząd, informując o wyniku oceny Radę Nadzorczą.
6. Wynik oceny odpowiedności kandydatów na stanowiska / osób zajmujących stanowiska identyfikowane jako kluczowa zatwierdza Rada Nadzorcza.

§ 8.

1. Kandydat na członka Zarządu lub kandydat na stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja, oceniany w trybie indywidualnej oceny pierwotnej zobowiązany jest przedłożyć Bankowi, na ręce Komórki merytorycznej stosowne formularze wymienione w § 6 oraz dodatkowe dokumenty (lub ich uwierzytelnione kopie) i wyjaśnienia, przed dokonaniem oceny odpowiedności, najpóźniej w terminie 7 dni przed posiedzeniem Rady Nadzorczej /odpowiednio Zarządu - na którym będzie dokonywana ocena, pod rygorem braku możliwości dokonania oceny odpowiedności wymaganej przepisami prawa lub regulacyjnymi.

2. Członkowie Zarządu / osoby zajmujące stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja w okresach 2-letnich składają Bankowi stosowne formularze zgodnie z § 6 oraz towarzyszące im dodatkowe dokumenty lub ich uwierzytelnione kopie.
3. W przypadku oceny dokonywanej w ramach kontroli / przeglądu (oceny przestrzegania) Zasad Ładu Korporacyjnego i ładu wewnętrznego dokonywanej przez Radę Nadzorczą – składają oświadczenia o braku występowania zmian w zakresie informacji przedłożonej do ostatniej oceny odpowiedniości, na ręce Komórki merytorycznej.
4. Komórka merytoryczna po dokonaniu weryfikacji formalnej przekazuje uzupełnione formularze lub złożone przez członków oświadczenia Komisji ds. odpowiedniości powołanej przez Radę Nadzorczą / lub w przypadku osób pełniących kluczowe funkcje - odpowiednio Zarządowi.
5. Członek Zarządu / osoby zajmująca stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja zobowiązany jest do złożenia do Komórki merytorycznej formularzy zgodnie z § 6 w każdym przypadku, gdy w trakcie pełnienia funkcji w organie Banku lub zajmowania stanowiska identyfikowanego jako kluczowa funkcja, zaszły istotne fakty lub okoliczności wpływające na jego ocenę odpowiedniości, zgodnie z niniejszą Polityką.
6. Członek Zarządu / osoba zajmująca stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja zobowiązany jest do złożenia Komisji ds. odpowiedniości / odpowiednio Zarządu formularzy zgodnie z § 6 lub ich uzupełnienia zgodnie lub oświadczeń o braku zaistnienia występowania zmian w zakresie informacji przedłożonej do ostatniej oceny odpowiedniości zdarzeń - na każde żądanie Rady Nadzorczej / odpowiednio Zarządu.
7. Komisja ds. odpowiedniości / odpowiednio Zarząd po dokonaniu analizy informacji zawartych w formularzach wymienionych w § 6 lub oświadczeniu członka Zarządu / osoby zajmującej stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja ocenia czy członek Zarządu/ odpowiednio osoba pełniący kluczową funkcję, może zostać powołany / zatrudniona lub czy nadal posiada odpowiednie kwalifikacje i daje rękojmię do sprawowania funkcji / pełnienia zadań na stanowisku.

§ 9.

1. Komisja ds. odpowiedniości / odpowiednio Zarząd - dokonując oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu / kandydatów lub osób zajmujących stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja analizuje formularze wymienione w § 6 oraz złożone dokumenty i wyjaśnienia, a także odpowiednie informacje posiadane przez Bank, a następnie sporządza protokół z oceny spełnienia kryteriów objętych Polityką, uzasadniania ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny. Wyniki oceny kandydatów/ członków Zarządu Komisja ds. odpowiedniości przedkłada Radzie Nadzorczej w sporządzonym

- protokole, w celu zatwierdzenia, a w przypadku osoby zajmujących stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja – Zarząd przekazuje wynik oceny Radzie Nadzorczej.
2. Ocena odpowiedniości może być:
 - a) pozytywna
 - b) pozytywna z zastrzeżeniem o konieczności uzupełnienia kwalifikacji § 14 ust. 1 lub usunięcia przeszkód dotyczących rękojmi – zgodnie z § 14 ust. 2;
 - c) negatywna
 3. Indywidualna ocena odpowiedniości poszczególnych kandydatów / członków Zarządu lub kandydatów / osób zajmujących stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja obejmuje ustalenie, czy dana osoba oceniana spełnia na poziomie współmiernym do pełnionych obowiązków kryteria wymienione w § 1 ust.1 pkt 1 (kryteria wiedzy, umiejętności, doświadczenia), a także kryteria wymienione w § 1 ust. 1 pkt 2 – 4 (kryterium rękojmi).
 4. Oceniając kwalifikacje kandydata/członka Zarządu lub kandydata / osobę zajmującą stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja należy uwzględnić zarówno doświadczenie teoretyczne nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w obecnym lub poprzednich miejscach zatrudnienia, a także – w zakresie oceny dotyczącej kandydatów / członków Zarządu - poprzez zarządzanie podmiotem gospodarczym, instytucją finansową oraz nadzór lub kontrolę nad nimi (uczestnictwo w organach) lub pełnioną rolę w organach zarządzających lub nadzorujących podmiotów innych niż finansowe.
 5. Kompetencje członków Zarządu powinny dopełniać się tak, aby umożliwić odpowiedni poziom kolegialnego wykonywania zadań organu zarządzającego.
 6. W przypadkach stwierdzenia braków nie możliwych do usunięcia, tzn. niemożliwych do usunięcia w trybie § 14 ust. 1 lub przeszkód możliwych do usunięcia, wymienionych w trybie § 14 ust. 2 - ocena odpowiedniości może być wyłącznie negatywna. Należy odstąpić od powołania kandydata lub rozpocząć działania związane z zawieszeniem lub odwołaniem członka Zarządu lub osoby pełniącej kluczową funkcję i podejmuje się działania zmierzające do uzupełnienia składu Zarządu lub wakatu dotyczącego kluczowej funkcji.
 7. O wynikach oceny spełnienia kryteriów odpowiedniości przez kandydatów/ członków Zarządu, członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu, poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dla Rady Nadzorczej dotyczącą oceny odpowiedniości.

8. O wynikach zbiorowej oceny spełnienia kryteriów odpowiedniości Zarządu członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dotyczącą oceny.
9. Protokół Komisji powinien być przedstawiony przed odbyciem głosowania dotyczącego wyboru kandydata na członka Zarządu lub przed podjęciem innej decyzji Rady Nadzorczej wymagającej dokonania oceny odpowiedniości.
10. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały w sprawie wyników oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu, jak również oceny zbiorowej odpowiedniości Zarządu. Wyniki oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą kandydatom/członkom Zarządu. Wyniki zbiorowej oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą Zarządowi. W przypadku odwołania członka Zarządu, w związku z dokonaną oceną odpowiedniości, Rada Nadzorcza niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego ze wskazaniem przyczyny odwołania.
11. Zarząd podejmuje uchwały w sprawie wyników oceny odpowiedniości kandydatów/ lub osób pełniących kluczowe funkcje. Wyniki oceny są przekazywane przez Zarząd Radzie Nadzorczej, a także ocenianej osobie.
12. Rada Nadzorcza zatwierdza uchwałą wynik oceny odpowiedniości kandydatów/ lub osób pełniących kluczowe funkcje dokonanej przez Zarząd.

Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu

§ 10.

1. Zarząd jako organ kolegialny podlega zbiorowej ocenie odpowiedniości.
2. Zbiorowa ocena odpowiedniości obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez Zarząd jako organ Banku decyzji w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.
3. Zbiorowej ocenie odpowiedniości Zarządu jako organu Banku, zgodnie z kryteriami zawartymi w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki, podlega łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacji) posiadanych przez poszczególnych członków tego organu Banku w odniesieniu do całej działalności Banku, umożliwiający przedstawianie swoich poglądów, wpływanie na proces podejmowania decyzji, zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk w jego działalności;
4. Zbiorowa ocena odpowiedniości dokonywana jest:

- 1) jako ocena wtórna po powołaniu członka Zarządu lub powołania kandydata na Prezesa Zarządu lub członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym – zgodnie z przepisami Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego 5.2, zgodnie z którymi – „Skład rady nadzorczej i zarządu powinien zapewniać posiadanie przez te organy kompetencji związanych ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych członków”;
- 2) jako ocena wtórna w ramach kontroli / przeglądu (oceny przestrzegania) Zasad Ładu dokonywanej przez Radę Nadzorczą – corocznie; ocena w tym zakresie może mieć postać ustalenia występowania zmian od ostatnio dokonanej oceny cyklicznej i podjęcia decyzji przez Radę Nadzorczą o potrzebie przeprowadzenia oceny w szczegółowym zakresie objętym Polityką;
- 3) jako ocena wtórna, kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury organizacyjnej;
- 4) w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedniość zbiorową Zarządu, w szczególności:
 - w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu;
 - kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych organów banku popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy bądź finansowania terroryzmu albo istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością banku, w szczególności w sytuacjach, gdy bank:
 - i. nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - ii. został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - iii. istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło
5. Oceny odpowiedności zbiorowej dokonuje Komisja ds. odpowiedności wymieniona w § 7.

6. Komisja ds. odpowiedniości dokonuje oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu na podstawie wyników oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu oraz informacji zawartych w formularzu oceny odpowiedniości zbiorowej publikowanym przez Komisję Nadzoru Finansowego, stanowiącym część *Metodyki*, dostępne na stronie internetowej KNF – zgodnie z zakresem: rodzajów ryzyka, linii biznesowych oraz innych specyficznych dla Banku informacji podanych w formularzach oceny indywidualnej – z uwzględnieniem kryteriów Załącznika nr 1 i treści Załącznika nr 2.
7. W przypadku dokonywania zbiorowej oceny odpowiedniości, ocena koncentruje się na spełnieniu przez Zarząd jako organ kolegialny kryteriów zbiorowo, tzn. przez odpowiednią ilość członków Zarządu (minimum 2 członków Zarządu tzw. lider i wicelider - musi spełniać dane kryterium wiedzy, doświadczenia, umiejętności – na poziomie – **oczekiwane**).

§ 11.

1. W roku, w którym realizowana jest ponowna ocena wtórna, najpóźniej przed posiedzeniem Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem ust. 2, Komórka merytoryczna zobowiązana jest na potrzeby oceny zbiorowej Zarządu sporządzić formularz wymieniony w § 10 ust. 6. na podstawie formularzy oceny indywidualnej oraz złożyć wypełniony formularz Komisji ds. odpowiedniości
2. Komórka merytoryczna na potrzeby oceny zbiorowej Zarządu, zobowiązana jest do złożenia Komisji ds. odpowiedniości formularza wymienionego w § 10 ust. 6. na każde żądanie Rady Nadzorczej.

Rozdział 4. Polityka różnorodności

§ 12.

1. Polityka różnorodności oznacza sytuację, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku;
2. Szczegółowe zasady Polityki różnorodności uregulowane są w Banku odrębnie.

Rozdział 5. Proces oceny kandydatów/ członków Zarządu, a także osób pełniących kluczowe funkcje

§ 13.

Proces oceny w stosunku do kandydatów lub członków Zarządu przebiega, odpowiednio do rodzaju oceny: wstępna, wtórna, indywidualna, zbiorowa zgodnie z procedurami wymienionymi w Załączniku nr 3.

Rozdział 6. Środki naprawcze

§ 14.

1. W przypadku stwierdzenia braków dotyczących wykształcenia, doświadczenia i umiejętności (kwalifikacji) kandydata na członka lub członka Zarządu /kandydata na stanowisko lub osoby pełniącej kluczową funkcję – Bank analizuje możliwość uzupełnienia braków kandydata na członka lub członka Zarządu / kandydata na stanowisko lub osoby pełniącej kluczową funkcję w tym zakresie, np. w drodze zapewnienia dodatkowych szkoleń przed przeprowadzeniem ponownej oceny i jeśli stwierdza możliwość usunięcia braków – możliwa jest ocena pozytywna z zastrzeżeniami.
2. W przypadku stwierdzenia przeszkód dotyczących pozytywnej oceny rękojmi dotyczących kandydata na członka lub członka Zarządu, wyłącznie w zakresie: poświęcania czasu, liczby pełnionych równoległe stanowisk, niezależności osądu Bank analizuje możliwość usunięcia przeszkód dotyczących kandydata na członka lub członka Zarządu w tym zakresie, adekwatnie do stwierdzonych przeszkód, np. w drodze:
 - b) możliwość wprowadzenia rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania kandydata (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji) lub zmniejszenia wymogów, np. w zakresie zakresu pełnionych czynności;
 - c) możliwość ograniczenia liczby pełnionych stanowisk (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji);
 - d) możliwości ograniczenia liczby pełnionych stanowisk (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji).
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie spełnia kryteriów odpowiedności i nie jest możliwe podjęcie środków naprawczych opisanych w ust. 1 lub odpowiednio w ust. 2, osoba ta nie zostanie powołana na członka Zarządu Banku lub nie zostanie zatrudniona na stanowisko będące kluczową funkcją, a jeśli została już powołana/zatrudniona, Bank odwoła taką osobę z pełnienia funkcji.
4. W przypadku stwierdzenia braków dotyczących odpowiedności zbiorowej Zarządu w zakresie wykształcenia, doświadczenia i umiejętności (kwalifikacji) Bank analizuje

możliwość uzupełnienia braków i podejmuje działania naprawcze obejmujące np. organizację szkolenia dla Zarządu jako całości lub jego poszczególnych członków, tak aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i przez to odpowiedniość zbiorową Zarządu.

5. W każdym przypadku członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczową funkcję powinna spełnić wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 6 miesięcy, a w szczególnych przypadkach (np. aktualny brak ofert szkolenia lub studiów) 1 roku od objęcia stanowiska.

Rozdział 7. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia członków organu Banku

§ 15.

1. Jeśli to możliwe, przed objęciem funkcji członek Zarządu Banku powinien posiadać wiedzę i utożsamiać się z kulturą, wartościami Banku, zachowywać się zgodnie z nimi oraz znać wyzwania strategiczne Banku,
2. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych członków Zarządu w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jej modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasady zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organów Banku, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków Zarządu w sposób indywidualny i zbiorowy.
3. Nowo wyznaczeni członkowie Zarządu Banku otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia funkcji, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
4. W przypadku gdy członkowie Zarządu podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka będzie miało na celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, niezwłocznie po faktycznym objęciu funkcji. W każdym przypadku członek spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.
5. Członkowie Zarządu będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.
6. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Zarządu Banku.

Rozdział 8. Zasady powoływania i odwoływania członków Zarządu,
a także zapobiegania wakatom

§ 16.

Powoływanie i odwoływanie członków Zarządu odbywa się na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) Ustawy z dnia 16 września 1982 r - Prawo spółdzielcze;
- 3) Statutu Banku.

§ 16.

Powoływanie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza posiada uprawnienie do powoływania członków Zarządu w każdym czasie. W szczególności powołanie członka Zarządu następuje w sytuacji występowania lub sytuacji wskazującej na możliwość postania wakatu w składzie Zarządu, np. z racji złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji ze skutkiem na datę przyszłą.
2. Kandydaci na członków Zarządu mogą być wyłaniani poprzez konkurs lub drogą wskazania kandydata, w tym na podstawie przyjętego w Banku *Planu sukcesji* (planu kadry rezerwowej), każdorazowo bez uszczerbku dla prawa swobodnego wyboru członka Zarządu dokonywanego przez Radę Nadzorczą.
3. Kandydat na członka Zarządu musi spełniać wymogi dotyczące odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednie do funkcji, które ma pełnić i powierzonych mu obowiązków, a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, a także spełniać inne kryteria wskazane w niniejszej Polityce.
4. Kwalifikacje wymagane od kandydata określone są w treści niniejszej Polityki oraz publikowane przez Komisję Nadzoru Finansowego, jako stanowiące część *Metodyki*, dostępne na stronie internetowej KNF.
5. Wyłaniając kandydata należy uwzględnić zasadę, że skład Zarządu powinien zapewniać posiadanie przez ten organ kompetencji związanych ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych członków.
6. Kandydat na członka Zarządu musi poddać się ocenie odpowiedniości, zgodnie z niniejszą Polityką i uzyskać od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości.
7. Kandydat na Prezesa Zarządu winien uzyskać opinię Zarządu Banku Zrzeszającego oraz opinię Zarządu Systemu Ochrony, a także zgodę Komisji Nadzoru Finansowego na pełnienie funkcji Prezesa Zarządu.

8. Kandydat na Prezesa Zarządu lub członka zarządu nadzorującego ryzyko istotne może być powołany przez Radę Nadzorczą po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego.
9. Rada Nadzorcza informuje Komisję Nadzoru Finansowego o powołaniu członka Zarządu.

§ 17.

Odwoływanie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza może w każdym czasie odwołać członka Zarządu z pełnionej przez niego funkcji z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Z wyłączeniem wyjątkowych sytuacji, niemożliwych do uprzedniego przewidzenia przez Radę Nadzorczą, zmiany w składzie Zarządu powinny być dokonywane w sposób gwarantujący możliwość dokonania z odpowiednim wyprzedzeniem rekrutacji i oceny nowego kandydata, a w razie potrzeby - uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego, jeszcze przed zakończeniem kadencji dotychczasowego członka Zarządu.
3. Rada Nadzorcza zapobiega ryzyku wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie Zarządu, odpowiednio dobierając terminy ewentualnego powołania lub odwołania członków Zarządu, w sposób zapewniający stabilne pełnienie funkcji przez Zarząd.
4. Rada Nadzorcza zobowiązana jest poinformować Komisję Nadzoru Finansowego o zamiarze odwołania Prezesa Zarządu lub członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi Zarządu.
5. Złożenie przez członka Zarządu rezygnacji z pełnionej funkcji nie generuje obowiązku poinformowania Komisji Nadzoru Finansowego wskazanego w treści ust. 2.
6. Odwołanie członka Zarządu inicjowane jest odpowiednio przez:
 - 1) Prezesa Zarządu;
 - 2) Radę Nadzorczą z własnej inicjatywy;
 - 3) na wniosek Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 4) Zarządu Systemu Ochrony w trybie uprawnień kontrolnych.
5. Rada Nadzorcza przed podjęciem uchwały o odwołaniu dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką.
6. Mandat członka Zarządu wygasa z momentem złożenia rezygnacji lub z datą wskazaną w tejże rezygnacji.
7. Odwołanie z funkcji członka Zarządu albo złożenie rezygnacji nie narusza praw tej osoby wynikającej z przepisów Kodeksu pracy.
8. Odwołanie z funkcji członka Zarządu wymaga uzasadnienia.
9. Uzyskanie negatywnej oceny odpowiedniości jest przesłanką do odwołania członka Zarządu.
10. Rada Nadzorcza banku informuje Komisję Nadzoru Finansowego o umieszczeniu w porządku obrad rady punktu dotyczącego:

- 1) odwołania Prezesa Zarządu,
 - 2) odwołania członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi Zarządu, wraz z uzasadnieniem proponowanej decyzji.
11. Rada nadzorcza banku przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje w powyższym zakresie niezwłocznie, z odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym Komisji Nadzoru Finansowego zapoznanie się z nimi i ustosunkowanie się do nich, przed podjęciem stosownych uchwał przez radę nadzorczą. Stosowna informacja jest przekazywana także do jednostki zarządzającej systemem ochrony.

Rozdział 9. Zasady powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje, a także zapobiegania wakatom

§ 18.

1. Kluczowe funkcje identyfikowane są na podstawie „Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie”.
2. Powoływanie i odwoływanie osób pełniących kluczowe funkcje odbywa się na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 2) Ustawy z dnia 16 września 1982 r - Prawo spółdzielcze;
 - 3) Statutu Banku.

§ 19.

Powoływanie osób pełniących kluczowe funkcje

1. Zarząd posiada uprawnienie do powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje w każdym czasie. Odwołanie kierującego komórką ds. zgodności następuje za zgodą Rady Nadzorczej. W szczególności powołanie osoby pełniącej kluczową funkcję następuje w sytuacji występowania wakatu.
2. Kandydaci na kluczowe funkcje mogą być wyłaniani poprzez konkurs, rekrutację wewnętrzną lub zewnętrzną, a także na podstawie przyjętego w Banku *Planu sukcesji* (planu kadry rezerwowej).
10. Kandydat na stanowisko będące kluczową funkcją musi spełniać wymogi dotyczące odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednie do funkcji, które ma pełnić i powierzonych mu obowiązków, a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, a także spełniać inne kryteria wskazane w niniejszej Polityce.
11. Kwalifikacje wymagane od kandydata określone są w treści niniejszej Polityki.

12. Kandydat na stanowisko będące kluczową funkcją musi poddać się ocenie odpowiedniości, zgodnie z niniejszą Polityką i uzyskać od Zarządu ocenę pozytywną.
13. W przypadkach przewidzianych prawem kandydaci są powoływani (zatrudniani) na stanowisko będące kluczową funkcją za zgodą Rady Nadzorczej, dotyczy to w szczególności osoby kierującej komórką ds. zgodności.
14. Bank informuje w przypadkach przewidzianych prawem Komisję Nadzoru Finansowego o powołaniu osoby pełniącej kluczową funkcję, dotyczy to w szczególności osoby kierującej komórką ds. zgodności.

§ 20.

Odwoływanie osoby pełniącej kluczową funkcję

1. Zarząd może w każdym czasie odwołać osobę pełniącą kluczową funkcję z pełnionej przez niego funkcji z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W przypadkach przewidzianych prawem, wymagana jest zgoda Rady Nadzorczej, dotyczy to w szczególności osoby kierującej komórką ds. zgodności.
3. Zarząd przed podjęciem uchwały o odwołaniu dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką.
4. Uzyskanie negatywnej oceny odpowiedniości jest przesłanką do odwołania osoby pełniącej kluczową funkcję.
5. Z wyłączeniem wyjątkowych sytuacji, niemożliwych do uprzedniego przewidzenia przez Zarząd, zmiany na stanowiskach będących kluczową funkcją powinny być dokonywane w sposób gwarantujący możliwość dokonania z odpowiednim wyprzedzeniem rekrutacji i oceny nowego kandydata.
6. Zarząd zapobiega ryzyku wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów na kluczowych funkcjach, odpowiednio dobierając terminy ewentualnego powołania lub odwołania osób pełniących kluczowe funkcje, w sposób zapewniający stabilne kierowanie Bankiem.

Rozdział 10. Postanowienia końcowe

§ 18.

1. Bank niezwłocznie po powołaniu Zarządu i dokonaniu zmiany jego składu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informację o składzie Zarządu i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez członków Zarządu raz Zarządu jako organu kolegialnego wymagań określonych w niniejszej Polityce,
2. Dokumentacja związana z oceną odpowiedniości członków Zarządu przechowywana jest przez Stanowisko kadrowo – administracyjne.

3. Niniejszą Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia stosownej uchwały przez Radę Nadzorczą.

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – Kryteria oceny indywidualnej odpowiedniości kandydata/członka Zarządu /
osoby pełniącej kluczową funkcję

Załącznik nr 2 – Kryteria oceny zbiorowej odpowiedniości Zarządu Banku

Załącznik nr 3 – Procedury oceny