

# POLITYKA DOTYCZĄCA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ POWSZECHNEJ KASY OSZCZĘDNOŚCI BANKU POLSKIEGO S.A.



Bank Polski

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Celem polityki dotyczącej oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej Banku (zwanej dalej „Polityką<sup>2)</sup>”) jest zapewnienie spójnego, uwzględniającego zasadę proporcjonalności, systemu oceny odpowiedniości, określającego zasady i kryteria prowadzenia tej oceny, doboru oraz zapewnienie spójnego systemu wprowadzania w obowiązki i zarządzania sukcesją członków Rady Nadzorczej Banku (zwaną dalej: „Radą”).
2. Odpowiedniość kandydata na członka i członka Rady, oznacza fakt posiadania przez tę osobę nieposzlakowanej opinii oraz posiadania, samodzielnie lub łącznie z innymi osobami, odpowiedniego poziomu wiedzy w zakresie działalności Banku - i związanych z tą działalnością ryzyk, jak również umiejętności i doświadczenia, pozwalających na wykonywanie powierzonych obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby, o której mowa w zdaniu pierwszym oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.
3. Polityka określa główne kierunki działań Banku w zakresie oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady, w tym obejmujących:
  - 1) określenie zasad i kryteriów dokonywania oceny odpowiedniości,
  - 2) nadzór nad przeprowadzaną oceną odpowiedniości i monitorowanie jej aktualności,
  - 3) wprowadzenia w obowiązki i zarządzania sukcesją.
4. Ocena odpowiedniości, o której mowa w ust. 2, jest przeprowadzana w oparciu o analizę wymogów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności wymogów, o których mowa w art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, z uwzględnieniem Wytycznych EBA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (zwane dalej „Wytycznymi”), [Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego](#), zasadami niniejszej Polityki i w oparciu o dostarczone przez kandydata na członka albo członka Rady dokumenty oraz złożone oświadczenia.

### § 2.

1. Z zastrzeżeniem ust. 3, Zarząd Banku odpowiada za wdrożenie Polityki, a także zmian do Polityki - w przypadku zgłoszenia rekomendacji w tym zakresie.
2. Zatwierdzenia Polityki i jej zmian dokonuje Walne Zgromadzenie Banku (zwane dalej: „WZ”).
3. Rada, z uwzględnieniem ust. 4 i 5,- odpowiada za:
  - 1) dokonywanie przeglądu opracowania i wdrożenia Polityki,
  - 2) monitorowanie skuteczności stosowanej przez Bank Polityki, a w szczególności zakładanych celów Polityki, w tym dotyczących zasady zróżnicowania oraz jej adekwatności do ogólnych ram ładu korporacyjnego, kultury korporacyjnej i gotowości do podejmowania ryzyka,
  - 3) rekomendowanie WZ potrzeby i zakresu zmian Polityki.
4. Jednostka Banku do spraw zgodności, analizując informacje dotyczące wpływu Polityki na przestrzeganie przez Bank powszechnie obowiązujących przepisów prawa, rekomendacji nadzorczych, przyjętych w Banku standardów rynkowych i przepisów wewnętrznych Banku, powinna zgłaszać wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki braku zgodności Radzie.
5. Rada, rekomendując WZ zmianę do Polityki uwzględnia rekomendacje Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz ewentualne uwagi jednostek [Banku](#) odpowiedzialnych za: zasoby ludzkie, zarządzanie ryzykiem, zgodność oraz zalecenia audytu wewnętrznego.
6. W realizacji zadań, o których mowa w ust. 3 pkt. 1 i 2, uczestniczy jednostka Banku [z zakresu ds.](#) zarządzania zasobami ludzkimi we współpracy z innymi właściwymi merytorycznie jednostkami Banku, a także - w przypadku zaistnienia potrzeby - przy udziale niezależnych, zewnętrznych -doradców.

## Rozdział 2. Realizacja Polityki

### Podrozdział 2.1. Dobór członków Rady i planowanie sukcesji

#### § 3.

1. Członków Rady powołuje i odwołuje WZ, uwzględniając przeprowadzoną ocenę spełnienia przez kandydatów wymogów, wskazanych w art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.
2. Dobór członków Rady odbywa się w sposób zapewniający wybór kompetentnych osób, dających gwarancje ich odpowiedzialności i należytego wywiązywania się z nałożonych obowiązków.
3. Nie naruszając kompetencji WZ do powoływania członków Rady, w tym zastępowania jednocześnie wszystkich jej członków, podejmując decyzje w zakresie doboru nowych członków Rady, WZ ma na uwadze:
  - 1) cel, jakim jest zapewnienie ciągłości podejmowania decyzji w zakresie nadzoru nad działalnością Banku, a tym samym, o ile to możliwe, potrzebę unikania sytuacji zastępowalności jednocześnie zbyt dużej liczby członków Rady,
  - 2) konieczność zapewnienia realizacji celów strategicznych Banku,
  - 3) zasadę zróżnicowania składu Rady.
  - 4) [zapewnienia odpowiedniości zbiorowej Rady](#).
4. Dobór członków Rady uwzględnia obowiązek posiadania przez Bank odpowiedniej liczby członków niezależnych w składzie Rady, spełniających kryteria niezależności dla członka komitetu audytu, określone w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz kryteria niezależności, wskazane w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, [2016](#).
5. [W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka Rady, w sytuacji innej niż na skutek decyzji WZ, w szczególności w sytuacji nagłej i niespodziewanej, Rada niezwłocznie dokonuje samooceny swojej odpowiedzialności zbiorowej, w tym oceny wpływu powstania tego wakatu na dalsze funkcjonowanie Rady i jej Komitetów oraz w razie konieczności, inicjuje dodatkową ocenę odpowiedzialności mającą na względzie podjęcie przez WZ działań w celu zapewnienia odpowiedzialności zbiorowej Rady.](#)

### Podrozdział 2.2 [Założenia Polityki różnorodności - założenia](#) zróżnicowania składu Rady

#### § 4.

1. Polityka odpowiedzialności realizowana jest w Banku z uwzględnieniem zasady zróżnicowania składu Rady.

- Zasada zróżnicowania ma zapewnić odpowiedni dobór członków Rady w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji, wiedzy i umiejętności, adekwatnych do stanowiska, gwarantujących wydawanie przez członków Rady - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i decyzji w całym zakresie działalności Banku.
- Zasada zróżnicowania doboru członków Rady opiera się o obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, [umiejętności](#) i [doświadczenia zawodowego](#). [Dodatkowymi kryteriami wspierającymi różnorodność składu Rady jest płeć oraz wiek](#).
- Cele dotyczące zróżnicowania składu Rady są uwzględniane przy doborze tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynęły to negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedność Rady, przy czym dobrą praktyką jest dążenie do zapewnienia odpowiedniego poziomu znajomości języka polskiego przez członków Rady.
- WZ, [dokonując uwzględniając wynik](#) oceny odpowiedności, [dokonując doboru składu Rady](#) dąży do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w składzie Rady, [a co najmniej osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%](#).

### Podrozdział 2.3 Zasady dokonywania oceny odpowiedności

#### § 5.

- Ocena odpowiedności kandydatów na członków oraz członków Rady dokonywana jest w formie oceny odpowiedności indywidualnej i zbiorowej.
- Oceny odpowiedności indywidualnej dokonuje WZ w ramach:
  - oceny wstępnej - przeprowadzanej w związku z powołaniem członka Rady,
  - oceny okresowej - dokonywanej raz w roku,
  - [oceny dodatkowej, dokonywanej w innych uzasadnionych przypadkach, w szczególności w przypadku zaistnienia okoliczności wpływających na dotychczasową ocenę odpowiedności, a przede wszystkim ocenę rękopisami.](#)
- W ocenie odpowiedności indywidualnej uwzględnia się posiadane kwalifikacje, rozumiane jako wiedza, doświadczenie i umiejętności, w zakresie ich odpowiedności do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków, a także odpowiednio w zakresie zasad nadzorowania działalności Banku i potencjalnych konfliktów interesów, które mogą się z tym wiązać oraz reputacji, rozumianej jako wystarczająco nieopozłakowana opinia. Dodatkowo uwzględnia się ocenę uczciwości i etyczności działania, umiejętność formułowania niezależnego osądu, spełnienie kryteriów niezależności oraz możliwości poświęcania odpowiedniej ilości czasu na wykonywanie powierzanych obowiązków, w tym z uwzględnieniem ograniczeń w zakresie podjęcia innej działalności.
- Oceny odpowiedności zbiorowej dokonuje się w ramach:
  - oceny wstępnej - przeprowadzanej w związku z [wyznaczeniem nowego organu powołaniem nowej kadencji Rady](#) lub nowych członków Rady, [w szczególności w przypadku powołania:](#)
    - [nowej Rady,](#)
    - [w skład Rady nowego członka Rady.](#)
  - oceny okresowej członków Rady dokonywanej raz w roku,
  - oceny dodatkowej, dokonywanej w innych uzasadnionych przypadkach, w szczególności związanych z istotnymi zmianami w organizacji Banku mającymi wpływ na wymogi stawiane Radzie i jej poszczególnym członkom, w związku z którą uwzględnia się również ocenę odpowiedności indywidualnej członka Rady w aspekcie nowo podejmowanych zadań i koniecznych wymogów.
- W ocenie odpowiedności zbiorowej uwzględnia się kryteria wynikające z wydanych w tym zakresie wytycznych krajowego lub europejskiego organu nadzoru, wymogi określone w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, koncentrując się przede wszystkim na zapewnieniu odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia w kontekście charakteru i zakresu działalności Banku i istotnych ryzyk tej działalności oraz w aspekcie zdolności Rady jako organu do wykonywania w Banku funkcji nadzorczych.
- Ocena odpowiedności w poszczególnych jej aspektach jest przeprowadzana przy uwzględnieniu zasady proporcjonalności, obejmującej w zależności od kryterium, takie elementy jak: skala, charakter i złożoność działalności Banku, liczbę członków organu zarządzającego i nadzorczego, konieczność zapewnienia prawidłowego wykonywania zadań z zakresu zarządzania i nadzoru, limity dotyczące łączenia stanowisk dla banków istotnych.

### Podrozdział 2.4 Tryb dokonywania oceny odpowiedności

#### § 6.

- Właściwym do przeprowadzenia oceny odpowiedności zarówno indywidualnej, jak i zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady jest WZ.
- Oceny odpowiedności kandydata na członka Rady, z uwzględnieniem ust. 10 i 11, dokonuje WZ w oparciu o oświadczenia i dokumenty dostarczone przez kandydata na członka Rady albo decyduje o przerwie w obradach WZ w sytuacji braku wymaganych dla dokonania oceny dokumentów i informacji w celu ich uzupełnienia.
- Po powołaniu kandydatów na członków Rady albo dokonaniu zmiany jej składu, WZ dokonuje oceny odpowiedności zbiorowej Rady.
- Członkowie Rady indywidualnie oraz Rada zbiorowo jako organ, podlegają corocznej ocenie odpowiedności dokonywanej przez WZ, na którym podejmowane są uchwały w przedmiocie udzielenia członkom Rady absolutorium z wykonania przez nich obowiązków, z uwzględnieniem trybu wskazanego w ust. 2. [W związku z przeprowadzaniem przez WZ oceną odpowiedności, o której mowa w zdaniu poprzednim, Rada informuje WZ o wynikach realizacji celów różnorodności, o których mowa w § 4.](#)
- Powołanie członka Rady na kolejną kadencję odbywa się po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności tego członka Rady z poprzednich kadencji, w tym poprzednich ocen odpowiedności.
- WZ może przeprowadzić dodatkową ocenę odpowiedności w innych, niż określone powyżej, uzasadnionych przypadkach, mających wpływ na wymogi stawiane Radzie lub jej poszczególnym członkom. Dodatkową ocenę odpowiedności, o której mowa w zdaniu pierwszym inicjuje Bank.
- W przypadku, gdy WZ w ramach oceny odpowiedności indywidualnej zidentyfikowało łatwe do usunięcia braki w aspektach innych niż w ocenie rękopisami (tj. reputacji, uczciwości i etyczności) kandydata na członka albo członka Rady lub stwierdziło nieodpowiedniość zbiorową Rady, możliwe jest podjęcie działań ukierunkowanych na uzupełnienie braków w wyznaczonym terminie, z uwzględnieniem całości kształtu okoliczności i rodzaju zdiagnozowanych braków danego kandydata na członka lub członka Rady lub Rady jako organu.
- Stwierdzenie braku odpowiedności kandydata na członka lub członka Rady w ramach ponownej oceny w aspekcie oceny rękopisami (tj. reputacji, uczciwości i etyczności) może skutkować niepowołaniem kandydata na członka Rady albo podjęciem działań zmierzających do odwołania członka Rady z pełnionej funkcji.
- Bank informuje KNF o wynikach dokonanych ocen odpowiedności, w tym w szczególności o negatywnych wynikach oceny odpowiedności i podjętych w związku z tą oceną działaniach.
- Bank zapewnia wsparcie w procesie oceny odpowiedności kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej. Komórką koordynującą proces przygotowania i kompletowania dokumentacji wymaganej w procesie oceny odpowiedności jest jednostka ds. zasobów ludzkich przy wsparciu jednostek Banku zaangażowanych w proces oceny odpowiedności Rady, w tym m.in. jednostki Banku odpowiedzialnej za: obsługę prawną, zgodność i relacje inwestorskie oraz - w przypadku zaistnienia takiej potrzeby - przy udziale niezależnych, zewnętrznych doradców.

11. Bank udostępnia WZ informacje i dokumenty dla potrzeb oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady, w tym w szczególności Bank przedstawia WZ podsumowanie odpowiedniości zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej celem dokonania przez WZ oceny odpowiedniości zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej.
12. Wzory dokumentów i oświadczeń niezbędnych do przeprowadzenia oceny odpowiedniości [zawierające informacje nt. wymogów kwalifikacyjnych dot. stanowiska członka Rady](#), zamieszczane są na stronie internetowej Banku i powinny być dołączone wraz ze \_\_\_\_\_ zgłoszeniem przez akcjonariusza kandydatury, którego dokonuje się zgodnie z postanowieniami Statutu Banku.

#### Podrozdział 2.5 Kryteria dokonywania indywidualnej oceny odpowiedniości

##### § 7.

1. Przy ocenie poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na członka i członka Rady, uwzględnia się:
  - 1) odpowiedniość wiedzy do skali i profilu działalności Banku oraz zakresu powierzanej funkcji i obowiązków,
  - 2) odpowiedniość umiejętności do zakresu wymaganego w zakresie powierzanej funkcji, jej roli i wynikających z niej obowiązków, w tym, w zakresie umiejętności behawioralnych w zakresie nadzorowania instytucji,
  - 3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach oraz potwierdzone, profesjonalne działania kandydata na członka albo członka Rady,
  - 4) zdobyte doświadczenie teoretyczne i praktyczne, w aspektach:
    - 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 (identyfikowania, pomiaru i oceny, kontrolowania, monitorowania, raportowania i minimalizacji istotnych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji finansowych),
    - e) funkcjonowania w instytucjach finansowych skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, w tym audytu wewnętrznego,
    - f) księgowości i audytu zewnętrznego,
    - g) zasad obowiązujących w instytucjach finansowych zapewniających skuteczne zarządzanie i nadzór,
    - h) interpretacji informacji finansowych instytucji finansowych, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.
  - 5) posiadane umiejętności w zakresie:
    - a) konstruktywnego kwestionowania decyzji organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą,
    - b) efektywnego nadzorowania organu zarządzającego.
2. Przy ocenie rękami uwzględnia się w szczególności takie kryteria jak:
  - 1) karalność,
  - 2) reputacja ([obejmującą](#)~~obejmującą~~ także toczące się postępowania oraz inne stosowane wobec kandydata na członka i członka Rady sankcje i środki przez organ regulacyjny lub zawodowy oraz dobrą opinię, uczciwość, etyczność i dotychczasowe wywiązywanie się z obowiązków wynikających z powierzanej funkcji zarządczej lub nadzorczej),
  - 3) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka)), a także [sytuację finansową](#) podmiotów dotychczas przez nią kierowanych lub nadzorowanych
  - 4) niezależność osądu, w tym cechy behawioralne i konflikt interesów,
  - 5) niezależność w aspekcie braku powiązań, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Rady i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny.
3. Przy ocenie zdolności poświęcania przez kandydata na członka Rady albo członka Rady wystarczającej ilości czasu na pełnienie powierzanej funkcji, uwzględnia się w szczególności:
  - 1) liczbę pełnionych w tym samym czasie funkcji kierowniczych, nadzorczych i wykonywane obowiązki, a także wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ograniczenia w łączeniu funkcji,
  - 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności Banku,
  - 3) zasięg geograficzny działania Banku,
  - 4) liczbę planowanych posiedzeń Rady i wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane poza planowanymi,
  - 5) inne istotne obowiązki kandydata na członka albo członka Rady, które mogą mieć znaczenie przy ocenie,
  - 6) konieczne do przeprowadzenia wprowadzenie w obowiązki i szkolenia,
  - 7) oczekiwaną ilość czasu, którą osoba podlegająca ocenie jest obowiązana poświęcić na wykonywanie powierzanych obowiązków.

#### Podrozdział 2.6 Kryteria dokonywania oceny odpowiedniości zbiorowej

##### § 8.

Członkowie Rady w zakresie odpowiedniości zbiorowej muszą spełniać wymogi odpowiedniości indywidualnej oraz łącznie spełniać wymagania:

1. wiedzy, doświadczenia i umiejętności w:
  - 1) zakresie głównych obszarów działalności Banku określonych w Statucie i przepisach wewnętrznych Banku oraz innych obszarach niezbędnych do nadzoru nad działalnością Bankiem, w tym, w zakresie: rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli, rachunkowości finansowej i sprawozdawczości, technologii informacyjnej i bezpieczeństwa, rynków lokalnych, regionalnych i globalnych, środowiska prawnego i regulacyjnego, strategicznego planowania, zarządzania grupami krajowymi i międzynarodowymi,
  - 2) zakresie istotnych ryzyk działalności Banku, o których mowa w przepisach wewnętrznych Banku dotyczących zarządzania ryzykiem, umożliwiających realizację w tym zakresie funkcji nadzoru,
  - 3) aspekcie zdolności do pełnienia funkcji nadzorczych i kontrolnych, a także umiejętności kierowniczych umożliwiających wykonywanie obowiązków w sposób ostrożny i stabilny.
2. dotyczące rękami należytego wykonywania obowiązków, w tym w zakresie niezależności osądu, bycia niezależnym i możliwości poświęcania wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji,
3. wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności: Kodeksu spółek handlowych, ustawy - Prawo bankowe, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz o nadzorze publicznym.

#### Podrozdział 2.7 Wprowadzenie w obowiązki i [planowanie sukcesji](#)~~potrzeby~~ [rozwojowe](#)

##### § 9.

1. Wprowadzanie w obowiązki członków Rady ma na celu zapewnienie odpowiedzialności członka Rady i ułatwienie zrozumienia struktury Banku, modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad nadzoru nad działalnością Banku, jak również roli członka Rady w organizacji, pozwalając na efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków.
2. Wszyscy nowo powołani członkowie Rady otrzymują kluczowe informacje związane z zajmowanym stanowiskiem, w tym m.in. dotyczące organizacji Banku, Rady, komitetów Rady, Zarządu Banku najpóźniej w terminie 1 miesiąca od daty powołania, a wprowadzenie ich w obowiązki zostanie zrealizowane w terminie 6 miesięcy od daty rozpoczęcia pełnienia funkcji.
3. W przypadkach niezbędnych do zapewnienia prawidłowego wykonywania powierzanych zadań lub stwierdzonych luk kompetencyjnych w zakresie odpowiedzialności indywidualnej lub zbiorowej, [a także w przypadku zgłoszonych indywidualnych i zbiorowych potrzeb rozwojowych](#), podejmowane są działania umożliwiające nabycie oczekiwanych kompetencji przez członków Rady.
4. [Organizację zgłoszonych działań rozwojowych członków Rady realizuje jednostka Banku odpowiedzialna za doskonalenie kompetencji oraz organizację szkoleń we współpracy z Biurem Zarządu Banku, jednostką Banku ds. zasobów ludzkich, a także z innymi, właściwymi - ze względu na zakres merytoryczny działania rozwojowego - jednostkami Banku.](#)
- 4.5. [Członkom Rady, w ramach posiedzeń Rady, przedstawia się informacje dotyczące istotnych dla Rady zagadnień m.in. związanych ze zmianą wymogów regulacyjnych, nowych obszarów działań, celów strategicznych i ryzyk właściwych dla działalności Banku, zapewniając w ten sposób ciągły rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji członków Rady.](#)