



**Bank Spółdzielczy w Wielopolu Skrzyńskim**

*Załącznik do Uchwały Nr 2/2/2024  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego  
w Wielopolu Skrzyńskim z dnia 26.04.2024 r.*

**Polityka zapewnienia odpowiedzialności  
w składzie Zarządu  
Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim**

## SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu .....	4
Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu.....	7
Rozdział 4. Środki naprawcze .....	7
Rozdział 5. Postanowienia końcowe .....	8

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie członka Zarządu między ocenami,

Załącznik nr 2 - Kryteria stosowania ocen kompetencji,

Załącznik nr 3 - Wymagania kwalifikacyjne,

Załącznik nr 4 – formularz oceny zbiorowej odpowiedniości Zarządu.

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim zwana dalej Polityką wprowadza metodykę oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu jako organu z uwzględnieniem zasady proporcjonalności tj.:
  - 1) Bank działa na rynku lokalnym,
  - 2) Bank nie jest bankiem o istotnym znaczeniu systemowych w rozumieniu ustawy Prawo bankowe (Bank nie posiada udziału w rynku depozytów, kredytów, funduszy własnych powyżej 2% całego sektora bankowego w Polsce);
  - 3) Bank prowadzi uproszczoną działalność depozytową, kredytową i rozliczeniową;
  - 4) Bank został uznany przez Komisję Nadzoru Finansowego za małą niezłożoną instytucję. W związku z tym, że Bank nie wyemitował papierów wartościowych – jest instytucją nienotowaną.
2. Polityka uwzględnia zapisy:
  - 1) Przepisów implementujących Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
  - 2) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018), zwane dalej Wytycznymi;
  - 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
  - 4) Ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu Banków Spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i Bankach Zrzeszających;
  - 5) Rozporządzenia z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie informacji i dokumentów dotyczących założycieli i zarządu banku przekazywanych do Komisji Nadzoru Finansowego;
  - 6) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
  - 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
3. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Wielopolu Skrzyńskim;
  - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
  - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
  - 4) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego;
  - 5) **Bank Zrzeszający** – Bank Polskiej Spółdzielczości SA w Warszawie;
  - 6) **odpowiedniość** – oznacza stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie lub łącznie z innymi osobami odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia pozwalający na

wykonywanie swoich obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków;

- 7) **różnorodność** – oznacza sytuację, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów;
  - 8) **niezależność osądu** – to wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji polegający na umiejętności oceny decyzji, monitorowania procesu podejmowania decyzji i w razie konieczności skutecznego przeciwstawiania się decyzjom;
  - 9) **ocena indywidualna** – ocena kandydata oraz członka Zarządu;
  - 10) **ocena zbiorowa** – ocena Zarządu jako organu statutowego;
  - 11) **ocena pierwotna** – ocena kandydata przeprowadzana przez Radę Nadzorczą w trakcie powołania na stanowisko członka Zarządu;
  - 12) **ocena wtórna** – ocena członków Zarządu i Zarządu w trakcie pełnienia obowiązków.
4. Polityka określa zasady zapewnienia odpowiedności członków i kandydatów na członków Zarządu, w szczególności zasady weryfikacji czy:
- 1) posiadają nieposzlakowaną opinię;
  - 2) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby wykonywać swoje obowiązki, zgodnie z podziałem zadań w Zarządzie;
  - 3) działają w sposób uczciwy i etyczny, zachowując niezależność osądu;
  - 4) poświęcają wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
  - 5) czy nie występuje konflikt interesów.
5. Ocenę odpowiedności kandydatów / członków Zarządu przeprowadza Rada Nadzorcza.

## **Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedności kandydatów/członków Zarządu**

### **§ 2.**

1. W toku indywidualnej oceny odpowiedności kandydata do Zarządu (ocena indywidualna pierwotna), ocenie podlega:
  - 1) reputacja, uczciwość i etyczność;
  - 2) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania;
  - 3) liczba funkcji pełnionych jednocześnie przez Kandydata pod kątem czasu koniecznego na wykonywanie obowiązków w Banku;
  - 4) możliwość wystąpienia konfliktu interesów oraz umiejętność zachowania niezależności osądu;
  - 5) wiedza i umiejętności w zakresie bankowości, zarządzania ryzykiem bankowym, kontroli wewnętrznej;
  - 6) wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych;

- 7) wiedza i umiejętności w zakresie bankowości i usług świadczonych przez Bank, zasad obsługi klienta;
  - 8) wiedza i umiejętności w zakresie ryzyka operacyjnego, w tym bezpieczeństwa technologii informatycznych, usług świadczonych przez Bank drogą elektroniczną, bezpieczeństwa informacji;
  - 9) wiedza i doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem prania pieniędzy i finansowania terroryzmu;
  - 10) wiedza i doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem ESG.
2. W toku indywidualnej oceny odpowiedniości członka Zarządu (ocena indywidualna wtórna), ocenie podlegają:
    - 1) Zmiany w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji w stosunku do poprzedniej oceny;
    - 2) reputacja, uczciwość i etyczność;
    - 3) liczba funkcji pełnionych jednocześnie przez członka pod kątem czasu koniecznego na wykonywanie obowiązków w Banku;
    - 4) możliwość wystąpienia konfliktu interesów oraz umiejętność zachowania niezależności osądu.
  3. Indywidualna ocena pierwotna odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu dokonywana jest na podstawie formularzy oceny kandydata na członka Zarządu, których wzory znajdują się na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego, z zastrzeżeniem ust.6.
  4. Powołanie na stanowisko Prezesa Zarządu oraz członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym następuje po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego. O zgodę w tym zakresie występuje Rada Nadzorcza.
  5. Indywidualna ocena wtórna odpowiedniości członków Zarządu dokonywana jest na podstawie formularzy oceny wtórnej odpowiedniości, których wzory znajdują się na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego, z zastrzeżeniem ust.6.
  6. W przypadku załącznika P.D i W.D lub w przypadku oceny scalonej lista istotnych rodzajów ryzyka powinna być spójna z listą rodzajów ryzyka zawartą w Formularzu oceny zbiorczej, stanowiącym załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.
  7. W przypadku oceny wtórnej do formularza obowiązkowo należy dołączyć załączniki W.E, W.F, W.I, W.J oraz W.K, natomiast pozostałe załączniki tylko w przypadku gdy zostają zmienione w stosunku do poprzedniej oceny lub ocenę wtórna przeprowadzić z wykorzystaniem formularza scalonego, dostępnego na stronie KNF.
  8. Indywidualna ocena wtórna jest przeprowadzana co dwa lata jako ocena jakościowa w procesie przyznawania członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą zmiennych składników wynagradzania.
  9. Niezależnie od oceny o której mowa w ust. 8 ponowna indywidualna ocena wtórna jest przeprowadzana w przypadku zmiany podziału zadań w Zarządzie, wymagającego ponownej oceny kwalifikacji, a ponadto:
    - a) gdy w odniesieniu do członka Zarządu zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członek Zarządu został wyznaczony na inne stanowisko w Zarządzie. Ocenę taką ogranicza się do analizy tych aspektów/wymogów, które uległy zmianie;

- b) kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej członka Zarządu lub kolegalnej Zarządu Banku;
- c) w przypadku wystąpienia zdarzenia o istotnym wpływie na reputację członka Zarządu Banku lub całego Banku, w szczególności w przypadku, gdy członkowie Zarządu nie przestrzegają przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów;
- d) w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
- e) jeśli członek Zarządu obejmuje dodatkowo funkcję w zarządzie lub radzie nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania w sytuacji powierzenia danej osobie podlegającej ocenie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (pod kątem spełnienia kryterium poświęcania czasu, łączenia funkcji oraz konfliktu interesów);
- f) jeżeli w ramach kontroli lub przeglądu stosowania zasad ładu korporacyjnego wyszły na jaw okoliczności powodujące potrzebę przeprowadzenia takiej oceny;
- g) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności przed planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności Banku;
- h) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu zarzutów w postępowaniu karnym, w szczególności jeśli w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych działań popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
- i) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków Zarządu – pod kątem rękopisów członków Zarządu w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w Zarządzie;
- j) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członka Zarządu w tym w szczególności w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
- k) przed planowanym odwołaniem członka Zarządu Banku.

### **§ 3.**

1. Kryteria oceny kompetencji członków Zarządu zostały określone w załączniku nr 2 do niniejszej Polityki.
2. Poziom wymaganych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach w Zarządzie określone są w załączniku nr 3 do niniejszej Polityki.

### **§ 4.**

Ocena kompetencji osobistych członków Zarządu odbywa się na podstawie samooceny, z wykorzystaniem metody eksperckiej. Wymagania w tym zakresie określa się na poziomie podstawowym.

### **§ 5.**

1. Powołania członków Zarządu Rada Nadzorcza dokonuje z zachowaniem zasady sukcesji.
2. Zasada sukcesji jest opisana w formie listy kadry rezerwowej dla stanowisk kluczowych (planu sukcesji).

3. W przypadku braku możliwości zastosowania zasady sukcesji Rada Nadzorcza ogłasza nabór na stanowisko członka Zarządu w pierwszej kolejności wśród pracowników Banku, a po stwierdzeniu braku odpowiedniego kandydata – spośród osób spoza Banku.

### **Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedzialności Zarządu**

#### **§ 6.**

1. Zarząd podlega pierwotnej zbiorowej ocenie odpowiedzialności polegającej na weryfikacji czy kompetencje poszczególnych członków Zarządu dopełniają się w sposób zapewniający odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem.
2. Zbiorowa ocena pierwotna ma na celu stwierdzenie czy przy powołaniu nowego członka Zarządu lub przy zmianie podziału zadań zachowano zasady różnorodności związane z wykonywaniem powierzonych przez Radę zadań.
3. Zbiorowa ocena odpowiedzialności obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez wszystkich członków Zarządu decyzji z uwzględnieniem ryzyk, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.
4. Zbiorowej ocenie pierwotnej odpowiedzialności Zarządu podlega:
  - 1) łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia posiadanych przez poszczególnych członków danego organu Banku w odniesieniu do całej działalności Banku, umożliwiające przedstawianie swoich poglądów, wpływanie na proces podejmowania decyzji, zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk w jego działalności;
  - 2) poziom znajomości przez dany organ Banku jako całość tych dziedzin funkcjonowania Banku, za które członkowie są odpowiedzialni zbiorowo;
  - 3) umiejętność zarządzania Bankiem;
5. Zbiorowa ocena pierwotna Zarządu jest dokonywana przez Radę przy każdej zmianie w składzie Zarządu oraz przy zmianie podziału zadań wśród członków Zarządu, wymagającej ponownej oceny kwalifikacji.
6. Zbiorowa wtórna i pierwotna ocena odpowiedzialności Zarządu odbywa się w formie formularza oceny, stanowiącego załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.
7. Przy wypełnianiu przez Sekretarza Rady Nadzorczej formularza oceny zbiorowej przenoszone są dane z formularzy oceny indywidualnej.
8. Wypełnione przez Sekretarza Rady Nadzorczej Formularze zatwierdzają członkowie Rady Nadzorczej upoważnieni do podpisywania dokumentów w imieniu Rady (Przewodniczący i Sekretarz).

### **Rozdział 4. Środki naprawcze**

#### **§ 7.**

W przypadku negatywnej oceny odpowiedzialności Rada Nadzorcza powinna zaproponować następujące działania, w zależności od charakteru stwierdzonych nieprawidłowości:

L.p.	Obszar oceny	Negatywna ocena kryterium	Rekomendacja Komisji ds. odpowiedności	Czas realizacji
1	Ocena kompetencji	Nie spełnia podstawowych wymogów kwalifikacji w zakresie kompetencji w zarządzaniu oraz osobistych na danym stanowisku	Wybrać, Pozostawić na stanowisku Uzupełnienie wiedzy	W terminie do następnej oceny
2	Ocena kompetencji	Nie spełnia specjalistycznych wymogów kwalifikacji na danym stanowisku	Wybrać warunkowo, Pozostawić na stanowisku warunkowo Uzupełnienie wymaganej wiedzy specjalistycznej	W terminie do 3 miesięcy (Rek. Z/7.21)
3	Ocena w zakresie rękojmi wykonywania obowiązków	Osoba karana za przestępstwa karne i skarbowe, uznana w postępowaniu administracyjnym winną nadużyć w nadzorowanym podmiocie	Nie wybierać, odwołać z zajmowanego stanowiska	W terminie uprawomocnienia uchwały organu oceniającego
4	Ocena w zakresie rękojmi wykonywania obowiązków	Osoba objęta postępowaniem, karnym, administracyjnym z tytułu działania na szkodę podmiotu nadzorowanego	Nie wybierać, Zawiesić w czynnościach	W terminie uprawomocnienia uchwały organu oceniającego
5	Konflikt interesów	Prowadzenie działalności konkurencyjnej w stosunku do Banku (w tym prowadzenie takiej działalności przez osobę pozostającą z osobą ocenianą w stanie pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej oraz do drugiej bocznej)	Nie wybierać, odwołać z zajmowanego stanowiska	W terminie uprawomocnienia uchwały organu oceniającego
6	Pozostałe kryteria ceny	Nie spełnia podstawowych wymogów w zakresie pozostałych kryteriów oceny na danym stanowisku	Wybrać, Pozostawić na stanowisku Usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości	W terminie do następnej oceny

## **Rozdział 5. Postanowienia końcowe**

### **§ 8.**

1. Każda zmiana w składzie Zarządu oraz zmiana w podziale zadań wśród członków Zarządu wymaga zgłoszenia do Komisji Nadzoru Finansowego.
2. Informacja do KNF o której mowa w ustępie 1 powinna być uzupełniona o wyniki oceny, w tym o zastosowane kryteria oceny odpowiedności członków Zarządu.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą tj. w dniu 26.04.2024 r.