



**Bank Spółdzielczy  
w Wielopolu Skrzyńskim**

*Załącznik do Uchwały Nr 1/2019  
Zebrania Przedstawicieli  
z dnia 24.06.2019*

*Załącznik do Uchwały Nr 4/2/2019  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Wielopolu Skrzyńskim  
z dnia 16.05.2019*

**BANK SPÓLDZIELCZY  
w Wielopolu Skrzyńskim**

**Polityka zapewnienia odpowiedzialności w składzie Zarządu  
i Rady Nadzorczej i różnorodności w składzie Zarządu  
Banku Spółdzielczego.**

## SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków organu Banku.....	4
Rozdział 3. Kolegialna ocena odpowiedniości organu Banku .....	6
Rozdział 4. Środki naprawcze .....	8
Rozdział 5. Sukcesja i wprowadzenie w obowiązki członków organów Banku.....	8
Rozdział 6. Postanowienia końcowe .....	10

### Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – oświadczenie i ocena kandydata/członka Zarządu Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim

Załącznik nr 2 – ocena kolegialna Zarządu Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim

Załącznik nr 3 – oświadczenie i ocena kandydata/członka Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim

Załącznik nr 4 – ocena kolegialna Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Wielopolu Skrzyńskim

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej i różnorodności w składzie Zarządu Banku Spółdzielczego zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 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);
- 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2187, z późn. zm.);
- 4) Ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu Banków Spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i Bankach Zrzeszających (Dz.U. z 2014 r., poz. 109 z późn. zm.);
- 5) Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. z 2017 r., poz. 1089 z późn. zm.);
- 6) Rozporządzenia z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie informacji i dokumentów dotyczących założycieli i zarządu banku przekazywanych do Komisji Nadzoru Finansowego (Dz.U. z 2017 r., poz. 677);
- 7) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.;
- 8) stanowiska UKNF wyrażonego w piśmie skierowanym do rad nadzorczych banków dotyczącego przestrzegania wymogów określonych w zakresie oceny odpowiedniości członków zarządu z dnia 29 października 2018 r.

i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z powyższymi regulacjami.

2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Wielopolu Skrzyńskim;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 4) **organ Banku** – Rada Nadzorcza lub Zarząd;
- 5) **Prezes Zarządu** – Prezes Zarządu Banku lub członek Zarządu Banku pełniący obowiązki Prezesa Zarządu Banku;
- 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 organu Banku;
- 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. Niezależność osądu nie jest tożsama z niezależnością członka organu wymaganą w odniesieniu do niektórych członków Rady Nadzorczej;

- 9) **niezależność** – status członka Rady Nadzorczej przejawiający się brakiem powiązań i zależności w szczególności personalnych, ekonomicznych z Bankiem lub jego Zarządem; za niezależnego członka Rady Nadzorczej uznaje się osobę spełniającą w szczególności kryteria określone w art. 129 ust. 3 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. Status niezależnego członka Rady Nadzorczej nie oznacza automatycznie, że dany członek Rady Nadzorczej cechuje się niezależnością osądu;
3. Polityka określa zasady zapewnienia odpowiedniości Zarządu Banku i Rady Nadzorczej w szczególności zasady weryfikacji czy:
    - 1) posiadają nieposzlakowaną opinię;
    - 2) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby wykonywać swoje obowiązki;
    - 3) działają w sposób uczciwy i etyczny, zachowując niezależność osądu;
    - 4) poświęcają wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
    - 5) w przypadku członków Rady Nadzorczej czy posiadają status osoby niezależnej od Banku, czy posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych i czy posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie bankowości i usług świadczonych przez Bank.
  4. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy kandydat/członek organu Banku.
  5. Kolegialnej ocenie odpowiedniości podlega każdy z organów Banku.

## **Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków organu Banku**

### **§ 2.**

1. W toku indywidualnej oceny odpowiedniości kandydata/członka organu Banku, ocenie podlega:
  - 1) reputacja, uczciwość i etyczność;
  - 2) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w odniesieniu do pełnionej funkcji i powierzonych obowiązków oraz rękojmia należytego wykonywania tych obowiązków;
  - 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;
  - 5) niezależność oraz wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz wiedza i umiejętności w zakresie bankowości i usług świadczonych przez Bank w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej.
2. W ocenie spełnienia kryteriów odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu bada się okoliczności wskazane przez kandydata/członka Zarządu w oświadczeniu zawartym w Załączniku nr 1. W ocenie spełnienia kryteriów odpowiedniości kandydatów/członków Rady Nadzorczej bada się okoliczności wskazane przez kandydata/członka Rady Nadzorczej w oświadczeniu zawartym w Załączniku nr 3.
3. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków organu Banku dokonywana jest jako:

- 1) indywidualna ocena wstępna – przy wyborze kandydata do organu Banku, przed jego powołaniem, z zastrzeżeniem § 10;
- 2) indywidualna ocena bieżąca – w trakcie pełnienia funkcji w organie Banku, dokonywana raz na dwa lata oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena bieżąca), mającym wpływ na odpowiedniość członka organu Banku, w szczególności:
  - a) gdy w odniesieniu do członka Zarządu zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członek Zarządu został wyznaczony na inne stanowisko w Zarządzie lub członkowi Rady Nadzorczej powierzono inne stanowisko w Radzie, w szczególności wymagające niezależności. Ocenę taką ogranicza się do analizy tych aspektów/wymogów, które uległy zmianie;
  - b) kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej członków lub kolegialnej organu Banku;
  - c) w przypadku wystąpienia zdarzenia o istotnym wpływie na reputację członka organu Banku lub całego Banku, w szczególności w przypadku, gdy członkowie organu Banku nie przestrzegają przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów;
  - d) jeśli członek organu Banku obejmuje dodatkowo funkcję w zarządzie lub radzie nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania.
4. Informacje dotyczące minimalnego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia ze szczególnym określeniem zadań wykonywanych na danym stanowisku w Zarządzie Banku określa Regulamin działania Zarządu.

### § 3.

1. Kandydat na członka Zarządu Banku oceniany w trybie indywidualnej oceny wstępnej zobowiązany jest przedłożyć: Radzie Nadzorczej arkusz informacyjny, stanowiący odpowiednio Załącznik nr 1.
2. Kandydat na członka Rady Nadzorczej oceniany w trybie indywidualnej oceny wstępnej zobowiązany jest przedłożyć komisji ds. odpowiedniości Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki, pod rygorem niespełnienia wymogów wpisania na listę osób ubiegających się o wybór do organu Banku.
3. Członek Zarządu Banku oceniany w trybie indywidualnej oceny bieżącej zobowiązany jest przedłożyć Radzie Nadzorczej raz na dwa lata z zastrzeżeniem ust. 4, oświadczenie w zakresie spełnienia wymogów w zakresie odpowiedniości, zgodne ze wzorem stanowiącym odpowiednio Załącznik nr 1.
4. Członek Rady Nadzorczej oceniany w trybie indywidualnej oceny bieżącej zobowiązany jest przedłożyć komisji ds. odpowiedniości raz na dwa lata Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki, podczas Zebrania Przedstawicieli.
5. Dodatkowo, na każde żądanie Rady Nadzorczej, a także w przypadku, gdy w trakcie pełnienia funkcji w organie Banku:
  - 1) zaszły istotne fakty lub okoliczności wpływające na reputację członka organu Banku;
  - 2) zaistnieją fakty lub okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty reputacji osobistej przez członka organu Banku, mogące wywołać negatywne skutki w odbiorze wizerunku Banku;

- 3) członek organu Banku obejmie dodatkową funkcję w zarządzie lub radzie nadzorczej innego podmiotu lub zacznie wykonywać inne mające znaczenie działania, w tym polityczne

członek organu Banku zobowiązany jest do ponownego złożenia oświadczenia zgodnie ze wzorem stanowiącym odpowiednio Załącznik nr 1 lub Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.

6. W ramach oceny bieżącej członek organu Banku powinien wskazać zmiany, które zasły w jego kwalifikacjach bądź w innych danych w stosunku do stanu wskazanego w ostatnim oświadczeniu przedłożonym Radzie Nadzorczej lub komisji ds. odpowiedniości.
7. Rada Nadzorcza lub komisja ds. odpowiedniości po dokonaniu analizy informacji zawartych w oświadczeniu członka organu Banku, złożonym w trybie przewidzianym w ust. 3, podejmuje decyzję o konieczności przeprowadzenia dodatkowej oceny bieżącej. Ocena może ograniczać się do zbadania, czy członek organu Banku nadal posiada odpowiednie kwalifikacje lub reputację do sprawowania tej funkcji w obliczu zdarzenia, które miało miejsce.
8. Realizowana w cyklach dwuletnich oraz dodatkowa ocena bieżąca odpowiedniości członków Zarządu następuje na najbliższym, po złożeniu oświadczeń przez członków Zarządu, posiedzeniu Rady Nadzorczej.
9. Realizowana w cyklach dwuletnich oraz dodatkowa ocena bieżąca odpowiedniości członków Rady Nadzorczej następuje na najbliższym, po złożeniu oświadczeń przez członków Rady Nadzorczej Zebraniu Przedstawicieli.
10. Indywidualna ocena bieżąca jest niezależna od udzielenia członkowi organu Banku absolutorium za dany rok obrotowy.

#### **§ 4.**

Rada Nadzorcza dokonując oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku i komisja ds. odpowiedniości dokonując oceny członków Rady Nadzorczej analizuje posiadane dokumenty, w tym oświadczenia kandydatów/członków organu Banku, uzasadnia ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny. Wyniki oceny członków Zarządu, Rada Nadzorcza przedkłada Zebraniu Przedstawicieli w formie informacji, natomiast wyniki oceny członków Rady Nadzorczej komisja ds. odpowiedniości przedkłada Zebraniu Przedstawicieli.

### **Rozdział 3. Kolegialna ocena odpowiedniości organu Banku**

#### **§ 5.**

1. Zarząd oraz Rada Nadzorcza jako organy Banku podlegają kolegialnej ocenie odpowiedniości polegającej na weryfikacji czy indywidualne cechy i kompetencje poszczególnych członków organu/kandydatów dopełniają się sposobem zapewniający odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania lub nadzorowania bankiem.
2. Kolegialna ocena odpowiedniości obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez odpowiednio Zarząd oraz Radę Nadzorczą 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. Kolegialnej ocenie odpowiedniości organu Banku, zgodnie z kryteriami zawartymi w odpowiednio Załączniku nr 2 lub Załączniku nr 4 do niniejszej Polityki, podlega:
  - 1) łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia posiadanych przez poszczególnych członków danego organu Banku w odniesieniu do całej

- działalności Banku, umożliwiającą 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 odpowiednio kierowania lub nadzorowania Bankiem;
  - 4) ostrożność i stabilność zarządzania Bankiem;
  - 5) reputacja Banku, jako pochodna działań członków organu Banku;
4. W przypadku Rady Nadzorczej spełnienie wymogu posiadania niezbędnej liczby członków niezależnych.
  5. Kolegialna ocena odpowiedności dokonywana jest co najmniej raz na dwa lata oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność zbiorową organu Banku, w szczególności:
    - 1) w momencie zmiany składu organu Banku;
    - 2) w momencie zmiany wymogów dotyczących stanowiska lub jeśli członek organu Banku został wyznaczony na inne stanowisko w organie Banku;
    - 3) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka;
    - 4) w odniesieniu do oceny Zarządu – w przypadku istotnej zmiany struktury organizacyjnej Banku.
  6. W przypadku odwołania członka Zarządu Banku, w związku z dokonaną oceną odpowiedności, Rada Nadzorcza niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego ze wskazaniem przyczyny odwołania.
  7. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu Banku Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób oraz zróżnicowania ze względu na płeć, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu Banku nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedności tego organu jako całości lub kosztem odpowiedności pojedynczych członków organu Banku.
  8. Celem zarządzania różnorodnością w Zarządzie Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie w jego składzie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania i współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
  9. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności ze względu na płeć, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.
  10. Bank będzie dążył do zapewniania dostatecznej różnorodności ze względu na płeć, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak :
    - 1) rekrutacja;
    - 2) ocena odpowiedności;
    - 3) sukcesja

z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności Zarządu Banku jako całości lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków tego organu Banku.

#### **§ 6.**

1. Prezes Zarządu na potrzeby oceny kolegalnej Zarządu, zobowiązany jest złożyć Radzie Nadzorczej a Przewodniczący Rady Nadzorczej na potrzeby oceny kolegalnej Rady Nadzorczej, zobowiązany jest złożyć Komisji ds. odpowiedzialności
  - 1) w roku, w którym realizowana jest ocena bieżąca;
  - 2) na każde żądanie Rady Nadzorczejoświadczenie zgodne ze wzorem stanowiącym odpowiednio Załącznik nr 2 lub Załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza dokonuje oceny kolegalnej Zarządu, na najbliższym po złożeniu oświadczenia posiedzeniu, a wyniki oceny prezentuje Zgromadzeniu Przedstawicieli. Weryfikacja negatywna wymaga uzasadnienia.
3. Komisja ds. odpowiedzialności dokonuje oceny kolegalnej Rady Nadzorczej podczas Zebrania Przedstawicieli.
4. W przypadku dokonywania ponownej kolegalnej oceny odpowiedzialności, ocena koncentruje się na spełnieniu przez organ Banku nowych wymagań, które wynikają z charakteru zmian w zakresie działalności gospodarczej Banku, strategii, profilu ryzyka lub podziału obowiązków w organie Banku.

### **Rozdział 4. Środki naprawcze**

#### **§ 7.**

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedzialności dana osoba nie jest odpowiednia, osoba ta nie zostanie powołana w skład organu Banku.
2. Jeżeli w dokonanej ocenie odpowiedzialności zidentyfikowane zostały łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od objęcia funkcji członka organu Banku.
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną kolegalną oceną odpowiedzialności organu Banku, dany organ nie jest odpowiedni, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie do miesiąca od ich zidentyfikowania.
4. Odpowiednie środki naprawcze, o których mowa w ust. 3, mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu Banku, zmianę wybranych członków organu Banku, rekrutację dodatkowych członków organu Banku, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla wybranych członków organu Banku lub organizację szkolenia dla organu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedzialność indywidualną i zbiorową organu Banku.

### **Rozdział 5. Sukcesja i wprowadzenie w obowiązki członków organów Banku**

#### **§ 8.**

1. Proces sukcesji członków Zarządu obejmuje etap wyznaczenia osoby sukcesora, określenie i realizację działań przygotowujących sukcesorów do realizacji nowych zadań na stanowiskach w Zarządzie, uzyskanie wymaganych przepisami zgód oraz możliwość objęcia stanowiska przez sukcesora, w przypadku wakatów.



2. Proces sukcesji na stanowiska członków Zarządu nadzoruje Rada Nadzorcza.
3. Planując sukcesję członków Zarządu, Rada Nadzorcza zapewnia ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, unika zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków. Jedna osoba może zostać wskazana jako sukcesor na więcej niż jedno stanowisko członka Zarządu.
4. W przypadku składania przez członków Zarządu rezygnacji z pełnionych funkcji dobrą praktyką jest ich składanie na datę przyszłą, odpowiednio odległą, by umożliwić Radzie Nadzorczej wypełnienie swoich obowiązków w opisanym zakresie.
5. Nominacja w przypadku ponownego powołania lub powołania na kolejną kadencję w organie Banku jest możliwa jedynie z uwzględnieniem wyniku oceny dotyczącej działalności danego członka organu obserwowanej podczas ostatniego okresu zatrudnienia lub ostatniej kadencji.
6. Nominacje na stanowisko Prezesa Zarządu następują po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego. Z wnioskiem o uzyskanie zgody występuje Rada Nadzorcza.
7. Bank dąży do maksymalnego skrócenia czasu, w którym stanowisko wymagające uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego jest nieobsadzone.
8. Bank zapewnia sukcesorom rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku członka Zarządu m.in. poprzez szkolenia, w tym stanowiskowe, konferencje, certyfikacje, dostęp do baz wiedzy i forów branżowych (wpisać właściwe). Potrzeby rozwojowe sukcesorów w zakresie niezbędnym do prawidłowego wypełniania obowiązków na stanowisku członka Zarządu realizowane są w sposób priorytetowy, z uwzględnieniem procedur wewnętrznych Banku oraz sytuacji zawodowej, stanowiskowej sukcesora.
9. Sukcesorom na stanowisko Prezesa Zarządu umożliwia udział w Programie Stażowym dla Kandydatów na Prezesów Zarządów Banków Spółdzielczych „Kompas” realizowanym przez bank zrzeczający.
10. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów, z zachowaniem zasad określonych w § 2.

## **§ 9.**

1. W procesie sukcesji preferowane są osoby, które utożsamiają się z kulturą, wartościami Banku i zachowują się zgodnie z nimi.
2. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych członków organu Banku 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 program szkolenia. Ponadto szkolenia wprowadzające mają na celu podnoszenie świadomości dotyczącej korzyści wynikających ze zróżnicowania organu Banku i Banku. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków organu Banku w sposób indywidualny i zbiorowy.
3. Nowo wyznaczeni członkowie organu Banku otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
4. W przypadku gdy członkowie organu Banku 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, przed faktycznym objęciem stanowiska, a w innych przypadkach - niezwłocznie po faktycznym objęciu stanowiska. W każdym przypadku członek spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.

5. Członkowie organu Banku będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.

## **Rozdział 6. Postanowienia końcowe**

### **§ 10.**

1. Wstępna ocena odpowiedniości indywidualnej kandydata na członka organu i wynikająca z niej kolegialna ocena odpowiedniości organu Banku dokonywana jest przed wyznaczeniem nowego członka organu Banku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Wstępna ocena odpowiedniości indywidualnej kandydata na członka organu Banku i zbiorowa organu Banku, na zasadzie odstępstwa od ust. 1, może wyjątkowo i z ważnych powodów zostać dokonana po powołaniu nowego członka w skład organu Banku, gdy kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed jego wyznaczeniem zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie organu Banku, w szczególności:
  - 1) w przypadku gdy potrzeba zmiany składu organu Banku pojawiła się nagle i niespodziewanie, np.: na skutek śmierci członka organu; oraz
  - 2) w przypadku gdy członek organu Banku zostaje usunięty ze stanowiska ponieważ nie jest już osobą odpowiedzialną.
3. W sytuacji gdy członkowie Zarządu Banku są wyznaczeni przed dokonaniem oceny odpowiedniości, ich ocena odpowiedniości oraz kolegialna ocena Zarządu Banku dokonywana jest w najbliższym możliwym terminie, jednak nie później niż 1 miesiąc od wyznaczenia nowych członków Zarządu Banku. Jeśli zgodnie z wynikiem dokonanej następnie przez Radę Nadzorczą oceny członek zostanie uznany za nieodpowiedniego na swoje stanowisko, członek ten oraz organ Banku zostaną o tym bezzwłocznie poinformowani. Rada Nadzorcza, w ramach rocznego sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej, informuje Zebranie Przedstawicieli o dokonanej ocenie.

### **§ 11.**

1. Zdarzenia stanowiące przyczynę przeprowadzania oceny odpowiedniości, takie jak zmiana w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej, zmiana podziału kompetencji w Zarządzie Banku, są okolicznościami, o których Bank zobowiązany jest poinformować Komisję Nadzoru Finansowego.
2. Przekazanie informacji, o której mowa w ust. 1, następuje z uwzględnieniem przepisów Prawa bankowego, w szczególności art. 22 ust. 3, 22 a ust. 2 i Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie informacji i dokumentów dotyczących założycieli i zarządu banku przekazywanych do Komisji Nadzoru Finansowego.