



Bank Spółdzielczy w Wielopolu Skrzyńskim

*Załącznik do Uchwały Nr 11/1/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Wielopolu Skrzyńskim z dnia 16.02.2021r.*

**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.....	6
Rozdział 4. Środki naprawcze	7
Rozdział 5. Postanowienia końcowe	7

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – formularz pierwotnej indywidualnej oceny odpowiedniości kandydata na stanowisko członka Zarządu,

Załącznik nr 2 – formularz wtórnej indywidualnej oceny odpowiedniości członka Zarządu,

Załącznik nr 3 – Oświadczenie członka Zarządu między ocenami,

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.
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.
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, zarządzania kadrami w odniesieniu do kandydata na stanowisko Prezesa Zarządu;
 - 6) wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz wiedza w odniesieniu do członka Zarządu, któremu Rada

- zamierza powierzyć funkcję członka zarządu nadzorującego sprawozdawczość finansową;
- 7) wiedza i umiejętności w zakresie bankowości i usług świadczonych przez Bank, zasad obsługi klienta w odniesieniu do kandydata na stanowisko członka zarządu ds. handlowych,
 - 8) wiedza i umiejętności w zakresie technologii informatycznych, usług świadczonych przez Bank drogą elektroniczną, bezpieczeństwa informacji w odniesieniu do kandydata na stanowisko członka zarządu nadzorującego obszar IT w Banku.
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 formularza oceny kandydata na członka Zarządu, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
 4. Powołanie na stanowisko Prezesa Zarządu następuje po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego. O zgodę w tym zakresie występuje Rada Nadzorcza z uwzględnieniem opinii Banku Zrzeszającego.
 5. Indywidualna ocena wtórna odpowiedniości członków Zarządu dokonywana jest na podstawie formularza oceny wtórnej członka Zarządu, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
 6. W przypadku oceny wtórnej do formularza obowiązkowo należy dołączyć załączniki W.E, W.F oraz W.J, natomiast pozostałe załączniki tylko w przypadku gdy zostają zmienione w stosunku do poprzedniej oceny.
 7. Indywidualna ocena wtórna jest przeprowadzana co dwa lata jako ocena jakościowa w procesie przyznawania członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą zmiennych składników wynagradzania.
 8. Niezależnie od oceny o której mowa w ust. 6 ponowna indywidualna ocena wtórna jest przeprowadzana w przypadku zmiany podziału zadań w Zarządzie, wymagającego ponownej oceny kwalifikacji. Niniejsza ocena jest przeprowadzana w oparciu o załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

§ 3.

Kryteria oceny kompetencji członków Zarządu:

1. Brak – brak doświadczenia i wykształcenia w danym zakresie,
2. Podstawowy – doświadczenie minimum 2 lata i/lub szkolenia w danym zakresie,
3. Średni - doświadczenie minimum 3 lata i/lub szkolenia w danym zakresie,
4. Wysokie - doświadczenie minimum 3 lata i wykształcenie wyższe w danym zakresie,
5. B. wysokie - doświadczenie minimum 5 lat i wykształcenie wyższe w danym zakresie.

§ 4.

Ocena kompetencji osobistych członków Zarządu odbywa się na podstawie samooceny, z wykorzystaniem metody eksperckiej.

§ 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.
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 indywidualne cechy i 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. W przypadku oceny zbiorowej wtórnej te elementy oceny które nie uległy zmianie od ostatniej oceny – przenosi się z arkusza poprzedniej oceny.

9. 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.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie jest odpowiednia, osoba ta nie zostanie powołana w skład organu Banku lub jeśli została już powołana powinna zostać odwołana, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Jeżeli w dokonanej ocenie odpowiedności zidentyfikowane zostały łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki.
3. Opis środków naprawczych, takich jak np. uzupełnienie wykształcenia czy kompetencji Sekretarz Rady na polecenie Rady Nadzorczej umieszcza w formularzu oceny i w trakcie następnej oceny wtórnej następuje ocena zastosowania tych środków.

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 16.02.2021r.