Załącznik Nr 1 do Uchwały nr 275/2020
Zarządu Krakowskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 18.12.2020r.

„Polityka oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym"

KBS
1898

Kraków, grudzień 2020

Informacje o dokumencie

Autorzy regulacji	**Biuro Rozwoju Zasobów Ludzkich/Biuro Prawne**
Uchwalający	Rada Nadzorcza Krakowskiego Banku Spółdzielczego
Zatwierdzający	Zebranie Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego
Tytuł regulacji	**„Polityka oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym"**
Wersja regulacji	0
Data obowiązywania	po zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli
Kontakt do uwag	**dlosiowska@kbsbank.com.pl, apietrzykowska@kbsbank.com.pl**

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....4
Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków organu Banku.....6
Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedniości organu Banku.....15
Rozdział 4. Środki naprawcze.....17
Rozdział 5. Różnorodność.....17
Rozdział 6. Sukcesja.....18
Rozdział 7. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenie.....19
Rozdział 8. Postanowienia końcowe.....20

Załączniki:

Wykaz załączników

1. Załącznik nr 1 - Formularz pierwotnej oceny odpowiedniości kandydatów na stanowiska członków Zarządu/Rady Nadzorczej:
   1) Załącznik P.A – wykształcenie kandydata;
   2) Załącznik P.B – życiorys zawodowy kandydata;
   3) Załącznik P.D – kompetencje kandydata;
   4) Załącznik P.E – karalność;
   5) Załącznik P.F – rękojmia;
   6) Załącznik P.G – sytuacja finansowa i konflikt interesów;
   7) Załącznik P.H – niezależność osądu;
   8) Załącznik P.J – poświęcanie czasu;
   9) Załącznik P.K – powiązania z Krakowskim Bankiem Spółdzielczym
2. Załącznik nr 2 - Formularz wtórnej oceny odpowiedniości członka Zarządu/Rady Nadzorczej:
   1) Załącznik W.A – wykształcenie kandydata;
   2) Załącznik W.D – kompetencje kandydata;
   3) Załącznik W.E – karalność;
   4) Załącznik W.F – rękojmia;
   5) Załącznik W.G – sytuacja finansowa i konflikt interesów;
   6) Załącznik W.J – poświęcanie czasu;
   7) Załącznik W.K – powiązania z Krakowskim Bankiem Spółdzielczym
3. Załącznik nr 3 - Formularz oceny zbiorczej Zarządu
4. Załącznik nr 4 - Formularz oceny zbiorczej Rady Nadzorczej
5. Załącznik nr 5 - Formularz oceny zbiorczej Komitetu Audytu
6. Załącznik nr 6 – Wyjaśnienia do kryteriów oceny
7. Załącznik nr 7 – Zestawienie kompetencji i oczekiwanego ich poziomu
8. Załącznik nr 8 – Lista kandydatów wraz z wynikami procesu oceny oraz rekomendacją dotyczącą powołania kandydata.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

Podstawa prawna

§1

„Polityka oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej w Krakowskim Banku Spółdzielczym zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

1. Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r. 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. Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11 z dnia 21/03/2018);
4. Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
5. Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.;
6. Ustawy z dnia 11 maja 2017r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1415);
7. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego, uchylające decyzję Komisji 2005/909/WE;
8. Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz. U. z 2017, poz. 637);
9. Statutu Krakowskiego Banku Spółdzielczego;
10. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. - Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1896, z późn. zm.);
11. Ustawy z dnia 7 grudnia 2000r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (t.j. Dz.U. z 2020 r. , poz. 449 z późn. zm.);
12. Ustawy z dnia 16 września 1982r. prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 275 z późn. zm.);

i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z powyższymi regulacjami.

Słowniczek

§2

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

1) **Bank** – Krakowski Bank Spółdzielczy;
2) **Organ Banku** - Rada Nadzorcza lub Zarząd Krakowskiego Banku Spółdzielczego;

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

3) **Powołujący** - Zebranie Przedstawicieli (dotyczy wyborów do Rady Nadzorczej Banku) lub Rada Nadzorcza (dotyczy wyborów do Zarządu Banku);
4) **Kandydat** - osoba podlegająca ocenie, ubiegająca się o stanowisko członka organu Banku;
5) **Komórka Merytoryczna** - zespół właściwy do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną odpowiedniości (Biuro Rozwoju Zasobów Ludzkich, Biuro Ryzyka / Zespół Ryzyka Operacyjnego);
6) **Komitet Odpowiedniości i Nominacji** - zespół właściwy do przeprowadzenia czynności związanych z oceną odpowiedniości, w szczególności na podstawie dokumentacji przekazanej przez Komórkę Merytoryczną;
7) **Odpowiedniość** - oznacza stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą odpowiedni profil wykształcenia, nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie lub łącznie z innymi osobami odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego wykonywania swoich obowiązków; odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków;
8) **Niezależność** – status członka Rady Nadzorczej przejawiający się brakiem aktualnie ani w przeszłości powiązań lub relacji i zależności w szczególności personalnych, ekonomicznych z Bankiem lub jego Zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny; za niezależnego członka Rady Nadzorczej uznaje się osobę spełniającą w szczególności kryteria określone w art. 129 ust. 3 Ustawy z dnia 11 maja 2017r. 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;
9) **Niezależność osądu** – to wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach organu wymagany od każdego członka organu bez względu na to, czy członka uważa się za „będącego niezależnym"; umożliwia aktywne angażowanie się członkowi organu w swoje obowiązki oraz wydawanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii w związku z wykonywaniem swoich obowiązków w organie; niezależność osądu ma znaczenie zarówno dla oceny pierwotnej jak i wtórnej członka organu, stanowi istotne źródło informacji o tym, jak dana osoba funkcjonuje w ramach organu i w ramach procesów decyzyjnych o charakterze kolegialnym;

Cel wydania Polityki

§3

1. **Polityka określa zasady zapewnienia odpowiedniości Zarządu, Rady Nadzorczej oraz kandydatów do tych organów, a także zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej**, w szczególności zasady weryfikacji czy osoby te odpowiednio:
   1) posiadają adekwatny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków;
   2) dają rękojmię należytego sprawowania funkcji i wykonywania powierzonych im obowiązków, w szczególności brane są pod uwagę kryteria, tj.: karalność, reputacja,

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

uczciwość i etyczność osób, sytuacja finansowa osób (obecna i przyszła sytuacja finansowa osób ocenianych), niezależność osądu osób, cechy behawioralne osób;

3) mogą pełnić określone funkcje lub wypełniać powierzone obowiązki z uwagi na faktyczne lub potencjalne konflikty interesów;
4) mają faktyczną możliwość poświęcania wystarczającej ilości czasu na sprawowanie funkcji i wykonywanie powierzonym im obowiązków;
5) będące członkami Rady Nadzorczej: posiadają status osoby niezależnej od Banku, posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie bankowości i usług świadczonych przez bank (wymóg konieczny, gdy osoba jest członkiem Komitetu Audytu), potrafią kierować się niezależnością osądu, aby móc oceniać decyzje Zarządu i w razie konieczności skutecznie przeciwstawić się decyzjom niewłaściwym oraz skutecznie nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji w Banku;
6) będące członkami Zarządu odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku posiadają wiedzę specjalistyczną dotyczącą systemu zarządzania ryzykiem;
7) będące członkami organów Banku łącznie posiadają zestaw kompetencji niezbędnych do wykonywania obowiązków pozwalający na dokonanie pozytywnej oceny odpowiedniości zbiorowej organu;
8) nie podlegają wykluczeniu z przyczyn opisanych w niniejszej Polityce.

2. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy kandydat/członek organu Banku.
3. Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Komitet Audytu.

Rozdział 2. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków organu Banku

§4

Pierwotną ocenę odpowiedniości kandydata organu Banku przeprowadza się każdorazowo:

1. przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w organie Banku ;
2. przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu Banku;
3. przed powołaniem członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla Komitetu Audytu (nie wszyscy członkowie muszą spełniać kryteria, jednak przeprowadzenie oceny spełniania kryteriów jest niezbędne dla przeprowadzenia oceny zbiorowej odpowiedniości).

Kryteria oceny indywidualnej

§5

1. W procesie oceny odpowiedniości indywidualnej bada się spełnienie kryteriów mających zastosowanie do ocenianej osoby. Wskazanie kryteriów mających zastosowanie do osoby ocenianej oraz elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium zawiera tabela poniżej. Wyjaśnienie znaczenia kryteriów oceny uwzględnionych w poniższej tabeli zawiera załącznik nr 6 do Polityki.

Lp.	Kryterium	Elementy podlegające ocenie

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

		w ramach danego kryterium
I.	Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego	Wykształcenie Życiorys zawodowy Kompetencje
II.	Rękojmia należytego wykonywania funkcji	K aralność
		Reputacja
		Sytuacja finansowa i konflikt interesów
		Niezależność osądu
III.	Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku	Zdolność poświęcania ilości czasu wystarczającej do realizacji przypisanej funkcji
IV.	Niezależność	Spełnianie wymogów niezależności wynikających z ustawy o biegłych rewidentach – w przypadku Rady Nadzorczej

2. Ponadto, oprócz kryteriów określonych w ust. 1, należy uwzględnić następujące okoliczności:
   a) członkami Rady Nadzorczej Banku mogą być wyłączenie osoby mające status członka Banku, z zastrzeżeniem, że jeżeli członkiem Banku jest osoba prawna – do Rady Nadzorczej może być wybrana osoba niebędąca członkiem Banku, wskazana przez osobę prawną;
   b) w skład Rady Nadzorczej nie mogą wchodzić: członkowie Zarządu, osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku (kierownik bieżącej działalności gospodarczej Banku – Dyrektor Finansowy Główny Księgowy i Jego Zastępca, Dyrektorzy Oddziałów, pracownicy bezpośrednio podlegli członkom Zarządu (w szczególności Dyrektorzy Biur), pełnomocnicy Zarządu, z wyłączeniem radców prawnych, osoby pozostające z członkami Zarządu lub osobami zajmującymi stanowisko kierownicze w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej. Nie można pełnić jednocześnie funkcji członka Zarządu i Rady Nadzorczej;
   c) w skład Zarządu i Rady Nadzorczej nie może wchodzić Przedstawiciel;
   d) udział pracowników Banku będących członkami Rady Nadzorczej nie może przekroczyć 1/5 jej składu;
   e) członek Rady Nadzorczej i Zarządu nie może zajmować się interesami konkurencyjnymi względem Banku, a w szczególności: uczestniczyć jako wspólnik lub członek władz przedsiębiorców prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku.

Czynności w ramach procesu pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej

§6

1. Powołujący, po otrzymaniu informacji o wystąpieniu przesłanek określonych w § 4:
   a) podejmuje decyzję w formie uchwały w sprawie rozpoczęcia procesu pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydatów do organu Banku;
   b) zwraca się do Komórki Merytorycznej o wykonanie niezbędnych czynności mających na celu przygotowanie procesu oceny;

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

2. Zarząd wyznacza termin zgłaszania kandydatów poprzez obwieszczenie w placówkach Banku oraz na stronie internetowej Banku.
3. Termin zgłaszania kandydatów Zarząd wyznacza w taki sposób, aby umożliwić organom i Komórce Merytorycznej uczestniczącej w procesie oceny należyte wykonanie czynności opisanych w nin. Polityce.
4. Komórka Merytoryczna udostępnia kandydatom formularz oceny wraz z wymaganymi załącznikami i oświadczeniami/wymaganymi dokumentami na stronie internetowej Banku (wersja elektroniczna) oraz w siedzibie Centrali Banku (wersja papierowa), a także przekazuje je zainteresowanym kandydatom na ich wniosek.
5. Kandydat na członka organu Banku w terminie zgłaszania kandydatów wyznaczonym zgodnie z ust. 3, przekazuje do Stanowiska obsługi organów samorządowych w Centrali Banku odpowiednio wypełnione formularze, podpisany w miejscach przeznaczonych na podpis kandydata (osoby ocenianej) oraz dodatkowo zaparafowany na każdej stronie, którą wypełnia; kandydat wypełnia formularz w sekcjach przeznaczonych do wypełniania przez kandydata, pomijając sekcje przeznaczone do wypełnienia przez Bank.
6. Do formularza kandydat załącza wskazane w nim dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w nich informacji.
7. Kandydat ma możliwość uzyskania pomocy Komórki Merytorycznej w zakresie poprawności wypełnienia formularzy, wyjaśnienia niezrozumiałych dla kandydata sformułowań lub weryfikacji dostarczanych dokumentów.
   Pomoc ta świadczona jest przez Komórkę Merytoryczną w godzinach pracy pracowników, w formie korespondencji e-mail , przy wykorzystaniu adresu poczty elektronicznej odpowiedniosc@kbsbank.com.pl.
8. Komórka Merytoryczna po dostarczeniu przez kandydata dokumentów, weryfikuje czy kandydat prawidłowo wypełnił formularz i dołączył wymagane dokumenty.
9. W zależności od wyników weryfikacji Komórka Merytoryczna:
   a) identyfikuje braki wymagające korekty lub uzupełnienia, po czym zwraca dokumenty kandydatowi wskazując, w jakim zakresie dokumenty powinny zostać uzupełnione lub skorygowane, kandydat jest zobowiązany dostarczyć wymagane dokumenty w terminie wyznaczonym przez Komórkę Merytoryczną;
   b) dokonuje wstępnej oceny kandydata na podstawie prawidłowo wypełnionych przez niego formularzy i dołączonych dokumentów.
10. Członek Komórki Merytorycznej wypełnia i parafuje w formularzach sekcje zastrzeżone do wypełnienia przez Bank. Prawidłowość wypełnienia tych sekcji akceptuje druga osoba z Komórki Merytorycznej.
11. Komórka Merytoryczna w procesie wstępnej oceny kandydata korzysta z załącznika nr 1 do Polityki.
12. Po przeprowadzeniu wstępnej oceny kandydatów, dokumentacja zawierająca wyniki oceny przekazywana jest Komitetowi Odpowiedniości i Nominacji.
13. Komitet Odpowiedniości i Nominacji, któremu powierzono wykonywanie zadań z zakresu oceny odpowiedniości, przygotowuje rekomendację dotyczącą kandydata na stanowisko członka organu Banku dla Powołującego.
14. W przypadku gdy:

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

a) wynik oceny jest pozytywny organ, o którym mowa w ust. 13 rekomenduje powołanie kandydata na stanowisko;
b) wynik oceny jest negatywny, lecz zastrzeżenia wobec kandydata mogą zostać usunięte w wyniku zastosowania środków naprawczych organ, o którym mowa w ust. 13 może rekomendować zastosowanie środków naprawczych i wstrzymanie się z powołaniem kandydata na stanowisko do czasu ich wdrożenia i przeprowadzenia ponownej, pozytywnej oceny;
c) wynik oceny jest negatywny i nie występują okoliczności opisane powyżej (ust.14 lit. b), organ, o którym mowa w ust. 13 rekomenduje odstąpienie od powołania kandydata na stanowisko.

15. Organ, o którym mowa w ust. 13 sporządza listę kandydatów wraz z wynikami procesu oceny oraz rekomendację dotyczącą powołania kandydata, zgodnie z załącznikiem nr 8 do Polityki.
16. Lista wraz z pozostałymi materiałami z procesu oceny odpowiedniości jest udostępniana w siedzibie Zarządu Banku członkom Powołującego (przedstawicielom lub członkom Rady), a ponadto jest przekazywana wraz z kompletem dokumentacji z przeprowadzonego dotychczas procesu oceny Powołującemu.
17. Powołujący po otrzymaniu rekomendacji kandydatów od organu, o którym mowa w ust. 13, dokonuje oceny kandydata w drodze stosownej uchwały zatwierdzającej lub odrzucającej rekomendację kandydata.
18. W przypadku głosowania za odrzuceniem rekomendacji w całości lub w odniesieniu do poszczególnych kandydatów członek Powołującego (przedstawiciel lub członek Rady), przedstawia pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania, przed przystąpieniem do głosowania na kandydatów.
19. Powołujący podejmuje decyzję:
    a) o powołaniu kandydata na dane stanowisko i analizuje czy powołanie wymaga zgody KNF **(decyzja o powołaniu/decyzja pozytywna)**;
    b) o rezygnacji z powołania kandydata na stanowisko i kończy proces rekrutacji kandydata **(decyzja o rezygnacji z powołania/decyzja negatywna)**.
20. **Powołujący w przypadku podjęcia decyzji pozytywnej**, jeżeli:
    a) uprzednia zgoda KNF jest wymagana, podejmuje warunkową decyzję o powołaniu kandydata na stanowisko (pod warunkiem uzyskania zgody KNF) i przystępuje do przygotowania wniosku do KNF o wyrażenie zgody/zezwolenia na powołanie kandydata na członka organu Banku, załączając do wniosku pełną dokumentację z przeprowadzonego procesu oceny **(decyzja warunkowa)**;
    b) uprzednia zgoda KNF nie jest wymagana, Powołujący podejmuje (bezwarunkową) decyzję o powołaniu kandydata na stanowisko z określonym dniem. Powołujący przygotowuje informację o przeprowadzonej ocenie, jej wyniku i podjętej decyzji do przekazania KNF **(przekazanie wyników oceny)**.
21. W przypadku, o którym mowa w ust. 19 lit. b Powołujący analizuje środki niezbędne w celu zapewnienia ciągłości działania organu Banku i podejmuje czynności w kierunku ich wdrożenia.

22. W szczególności, w przypadku, o którym mowa w ust. 19 lit. b, gdy jest to niezbędne dla zapewnienia zbiorowej odpowiedniości organu, Powołujący inicjuje proces rekrutacji innego kandydata na dane stanowisko.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

23. W przypadku, o którym mowa w ust. 20 lit. b KNF może przeprowadzić w ramach nadzoru bieżącego weryfikację oceny kandydata. W wyniku przeprowadzonej oceny KNF może podjąć dalsze działania, w tym w szczególności wskazane w Metodyce.

Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej

§7

1. **Przeprowadza się wtórną ocenę** odpowiedniości każdorazowo:
   1) okresowo co najmniej raz na 2 lata, Bank przeprowadza ocenę odpowiedniości według harmonogramu prowadzenia oceny okresowej, sporządzonego przez Komórkę Merytoryczną. Ocena okresowa powinna obejmować również spełnianie przez odpowiednią liczbę członków Komitetu Audytu kryteriów specyficznych dla tego komitetu;
   2) w ramach kontroli/przeglądu zasad ładu korporacyjnego;
   3) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję);
   4) przed powołaniem na kolejną kadencję;
   5) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:
      a) planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
      b) gdy w odniesieniu do członka Zarządu zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowi Zarządu powierzone zostały nowe obowiązki - ocenę taką ogranicza się do analizy tych aspektów/wymogów, które uległy zmianie;
      c) gdy członkowi Rady Nadzorczej powierzono inne stanowisko w Radzie, w szczególności wymagające niezależności - ocenę taką ogranicza się do analizy tych aspektów/wymogów, które uległy zmianie;
      d) jeśli członek organu Banku obejmuje dodatkowo funkcję w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania, w tym polityczne, w zakresie poświęcania wystarczającej ilości czasu;
   6) w przypadku gdy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej członków organu Banku, w tym w szczególności:
      a) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
      b) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
      c) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);
      d) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu – pod kątem rękojmi należytego wykonywania obowiązków członków Rady Nadzorczej w ramach pełnionych funkcji w kontekście powołania/pozostawienia takich członków w Zarządzie;

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

e) 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.

7) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków organu Banku, w tym w szczególności w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków;

8) przed planowanym odwołaniem członka organu Banku.

2. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa wyżej, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.

Czynności w ramach procesu wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej

§8

1. W przypadku wystąpienia jednego ze zdarzeń, o których mowa w § 7 ust. 1, Rada Nadzorcza w formie uchwały podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu oceny członka organu Banku i zwraca się do Komórki Merytorycznej o wykonanie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna w celu przeprowadzenia procesu oceny uwzględnia w szczególności:
   a) zdarzenie skutkujące koniecznością przeprowadzenia oceny wtórnej;
   b) regulacje wewnętrzne dotyczące oceny;
   c) dokumentację wcześniejszej oceny członka organu oraz
   d) ustala w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona ocena wtórna.
3. Co do zasady ocena wtórna obejmuje pełen zakres kryteriów. Jednakże, ocena może ograniczać się do wyjaśnienia okoliczności w przypadku gdy konieczność przeprowadzenia oceny wynika z:
   a) otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
   b) wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów.
4. Po ustaleniu zakresu oceny, Komórka Merytoryczna przystępuje do przygotowania dokumentacji.
5. Członek organu Banku przygotowuje informacje i oświadczenia wskazane w wykazie przekazanym przez Komórkę Merytoryczną oraz wypełnia formularze w sekcjach oznaczonych do wypełnienia przez członka organu Banku, pomijając sekcje przeznaczone do wypełnienia przez Bank. Do formularzy członek organu Banku załącza wskazane w nich dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w nich informacji.
6. Członek organu Banku zobowiązany jest przedstawić informacje dotyczące poszczególnych kryteriów oceny, o ile od czasu poprzedniej oceny uległy one zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji.-W tym celu korzysta z załącznika nr 2 do Polityki.
7. W zakresie oceny rękojmi (w tym niekaralności) oraz poświęcania czasu Członek Organu jest każdorazowo zobowiązany do przedstawienia pełnych informacji, chyba że takie informacje zostały przedstawione w okresie ostatnich 12 miesięcy. W odniesieniu do niekaralności wymagane jest przedstawienie zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego (o ile takie zaświadczenie nie zostało przedstawione w okresie ostatnich 12 miesięcy).
8. Komórka Merytoryczna weryfikuje, czy dokumenty zostały wypełnione i czy zawierają wszystkie niezbędne informacje. W zależności od wyników weryfikacji Komórka Merytoryczna:

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

a) identyfikuje braki wymagające korekty lub uzupełnienia, po czym zwraca dokumenty członkowi organu Banku wskazując w jakim zakresie dokumenty powinny zostać uzupełnione lub skorygowane, członek organu Banku jest zobowiązany dostarczyć wymagane dokumenty w terminie wyznaczonym przez Komórkę Merytoryczną;
b) dokonuje wstępnej oceny członka organu Banku na podstawie prawidłowo wypełnionych przez niego formularzy i dołączonych dokumentów.

9. Komórka Merytoryczna po przeprowadzeniu wstępnej oceny przekazuje dokumentację zawierającą wyniki oceny członków organu Banku Radzie Nadzorczej.
10. Komitet Odpowiedniości i Nominacji, któremu powierzono wykonywanie zadań z zakresu oceny odpowiedniości, przygotowuje rekomendację członka organu Banku dla Powołującego.
    W przypadku gdy:
    a) wynik oceny jest pozytywny – rekomenduje pozytywną ocenę członka organu Banku oraz pozostawienie go na stanowisku;
    b) w wyniku oceny pojawią się zastrzeżenia wobec członka organu Banku, które mogą zostać usunięte w wyniku zastosowania środków naprawczych, może rekomendować zastosowanie środków naprawczych;
    c) wynik oceny jest negatywny – rekomenduje odwołanie członka organu Banku ze stanowiska.
11. Powołujący, po otrzymaniu rekomendacji dotyczącej członków organu Banku, dokonuje ich oceny w formie uchwały. Wynik oceny może również zawierać rekomendacje dotyczące działań naprawczych, jakie powinny zostać podjęte w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości.
12. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją członek Powołującego (przedstawiciel lub członek Rady), przedstawia pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania.
13. W przypadku wydania przez Powołującego decyzji:
    a) negatywnej - Powołujący odwołuje członka organu Banku z pełnionej funkcji,
    b) pozytywnej - Powołujący decyduje o utrzymaniu funkcji członka organu Banku.
14. Powołujący dokumentuje przebieg procesu oceny wtórnej oraz jej wynik. Informacja wynikająca z oceny przekazywana jest organom Banku.
15. W przypadku odwołania członka organu Banku z pełnionej funkcji, powołania lub niepowołania na kolejną kadencję, Powołujący przekazuje informacje wynikające z oceny do KNF.
16. W przypadku, o którym mowa w ust. 14 lit. a, Powołujący analizuje środki niezbędne w celu zapewnienia ciągłości działania organu Banku i podejmuje odpowiednie czynności w kierunku ich wdrożenia. W szczególności, gdy jest to niezbędne dla zapewnienia zbiorowej odpowiedniości organu, Powołujący inicjuje proces rekrutacji innego kandydata na dane stanowisko.
17. Członek Rady Nadzorczej nie uczestniczy w indywidualnej ocenie odpowiedniości, która go dotyczy.
18. Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej jest dokonywana niezależnie od udzielenia członkowi Zarządu absolutorium za dany rok obrotowy.
19. Członek organu Banku zobowiązany jest przedstawić informacje dotyczące poszczególnych kryteriów oceny, o ile od czasu poprzedniej oceny uległy one zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji. Jeżeli informacje z poprzedniej oceny pozostają aktualne, członek organu Banku może złożyć w tym zakresie oświadczenie.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

20. W zakresie oceny rękojmi (w tym niekaralności) oraz poświęcania czasu członek organu Banku jest każdorazowo zobowiązany do przedstawienia pełnych informacji, chyba że takie informacje zostały przedstawione w okresie ostatnich 12 miesięcy.

Kryteria szczególne - członkowie Komitetu Audytu

§9

1. Członkowie Komitetu Audytu prócz spełnienia wymogów odpowiedniości wymaganych od wszystkich członków organu Banku opisanych w nin. Polityce, powinni spełniać wymogi dodatkowe tj.:
   1) przynajmniej jeden członek Komitetu Audytu posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych;
   2) większość członków Komitetu Audytu, w tym jego przewodniczący, jest niezależna od Banku (Jednostki Zainteresowania Publicznego – JZP). Członek Komitetu Audytu jest niezależny od Banku, jeżeli spełnia następujące kryteria:
      a) nie należy ani w okresie ostatnich 5 lat od dnia powołania nie należał do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym nie jest ani nie był członkiem Z arządu lub innego organu Banku lub jednostki z nim powiązanej;
      b) nie jest ani nie był w okresie ostatnich 3 lat od dnia powołania pracownikiem Banku lub jednostki z nią powiązanej, z wyjątkiem sytuacji, gdy członkiem K omitetu A udytu jest pracownik nienależący do kadry kierowniczej wyższego szczebla, który został wybrany do R ady N adzorczej jako przedstawiciel pracowników;
      c) nie sprawuje kontroli w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 37 lit. a-e ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości lub nie reprezentuje osób lub podmiotów sprawujących kontrolę nad Bankiem;
      d) nie otrzymuje lub nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia, w znacznej wysokości, od Banku lub jednostki z nim powiązanej, z wyjątkiem wynagrodzenia, jakie otrzymał jako członek R ady N adzorczej lub K omitetu A udytu;
      e) nie utrzymuje ani w okresie ostatniego roku od dnia powołania nie utrzymywał istotnych stosunków gospodarczych z Bankiem lub jednostką z nim powiązaną, bezpośrednio lub będąc właścicielem, wspólnikiem, akcjonariuszem, członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego, lub osobą należącą do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego podmiotu utrzymującego takie stosunki;
      f) nie jest i w okresie ostatnich 2 lat od dnia powołania nie był:
         i. właścicielem, wspólnikiem (w tym komplementariuszem) lub akcjonariuszem obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego Banku lub jednostki z nim powiązanej,

         lub

         ii. członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego Banku,

         lub

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

iii. pracownikiem lub osobą należącą do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego danej JZP lub jednostki z nią powiązanej,

lub

iv. inną osobą fizyczną, z której usług korzystała lub którą nadzorowała obecna lub poprzednia firma audytorska lub biegły rewident działający w jej imieniu;

g) nie jest członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego jednostki, w której członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego jest członek Z arządu Banku;

h) nie jest członkiem R ady Banku dłużej niż 12 lat;

i) nie jest małżonkiem, osobą pozostającą we wspólnym pożyciu, krewnym lub powinowatym w linii prostej, a w linii bocznej do czwartego stopnia, członka Banku lub osoby, o której mowa w lit. a-h;

j) nie pozostaje w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli z członkiem Z arządu Banku lub osobą, o której mowa w lit. a-h.

3) członkowie Komitetu Audytu posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu bankowości, a warunek ten uznaje się za spełniony, jeżeli przynajmniej jeden członek Komitetu Audytu posiada wiedzę i umiejętności z zakresu tej bankowości lub poszczególni członkowie w określonych zakresach posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu bankowości;

2. W przypadku członków Komitetu Audytu niektóre kryteria dla członków rady nadzorczej, którym może być powierzone pełnienie funkcji Komitetu Audytu, stosowane są z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, co oznacza odpowiednie stosowanie w tych przypadkach wymogów ogólnych. Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczy kryterium:

a) liczby członków Komitetu Audytu (przynajmniej 3 członków) oraz kryterium posiadania przez nich wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (art. 129 ust. 1 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym);

b) niezależności większości członków Komitetu Audytu, w tym jego przewodniczącego, od Banku

z odpowiednim skróceniem okresów powiązań z Bankiem jak w pkt c i d poniżej;

c) zakazu przynależności członka do kadry kierowniczej wyższego szczebla Banku lub jednostki z nią powiązanej (proporcjonalne skrócenie zakazu z 5 lat do 1 roku);

d) zakazu bycia pracownikiem Banku lub jednostki z nim powiązanej, z wyjątkiem sytuacji, gdy członkiem Komitetu Audytu jest pracownik nienależący do kadry kierowniczej wyższego szczebla, który został wybrany do Rady Nadzorczej jako przedstawiciel pracowników (proporcjonalne skrócenie zakazu z 3 lat do 1 roku);

e) posiadania wiedzy i umiejętności z zakresu branży, w której działa Bank.

3. Stosowanie zasady proporcjonalności do kryterium niezależności większości członków Komitetu Audytu, w tym jego przewodniczącego, nie może oznaczać wyłączenia tych wymogów, tj. niestosowania w ogóle w razie powierzenia pełnienia funkcji komitetu audytu Radzie Nadzorczej.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Kryteria szczególne – powołanie prezesa Zarządu/członków Zarządu Banku/członka Zarządu Banku na stanowisko nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku

§10

1. Rada Nadzorcza występuje do Komisji Nadzoru Finansowego z wnioskiem o wyrażenie zgody na:
   a) p owołanie prezesa Zarządu Banku;
   b) powołanie członka Zarządu Banku na stanowisko członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku ;
   c) powierzenie funkcji członka Zarządu Banku, o którym mowa w pkt b powołanemu członkowi Zarządu.
2. Rada Nadzorcza Banku, wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, przekazuje informacje i oświadczenia ww. osób , odnoszące się do okresu ostatnich 5 lat, dotyczące:
   1) identyfikacji tych osób;
   2) wiedzy, umiejętności i doświadczenia tych osób, a w szczególności wykształcenia, przebiegu pracy zawodowej i ukończonych szkoleń zawodowych;
   3) funkcji pełnionych w organach innych podmiotów;
   4) karalności tych osób, prowadzonych przeciwko nim postępowań karnych i postępowań w sprawach o przestępstwa skarbowe;
   5) sankcji administracyjnych nałożonych na te osoby lub inne podmioty w związku z zakresem odpowiedzialności tych osób;
   6) postępowań sądowych, które mogą mieć negatywny wpływ na sytuację finansową tych osób, oraz postępowań administracyjnych, dyscyplinarnych lub egzekucyjnych, w których te osoby występowały lub występują jako strona;
   7) znajomości języka polskiego;
   8) innych okoliczności mogących mieć wpływ na ocenę spełniania przez te osoby wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego.
3. Rada Nadzorcza nie występuje do Komisji Nadzoru Finansowego z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, jeżeli osoba, której dotyczy wniosek o wyrażenie zgody:
   1) nie spełnia wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego;
   2) była karana za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe, z wyłączeniem przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego;
   3) w przypadku osoby pełniącej funkcję członka Zarządu Banku - nie dopełniła obowiązku, o którym mowa w art. 138 ust. 4a, t.j. nie poinformowała Komisji Nadzoru Finansowego o postawieniu jej zarzutów w postępowaniu karnym, z wyłączeniem zarzutów dotyczących przestępstwa ściganego z oskarżenia prywatnego, lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe, w terminie 30 dni od dnia postawienia zarzutów;
   4) nie posiada udowodnionej znajomości języka polskiego.
4. Przypadki wymienione w ust. 3 stanowią przesłanki wykluczające powołanie osoby, o której mowa w ust.1.
5. Przesłanki, o których mowa w ust. 2 pkt. 4-6 są badane na podstawie danych zawartych w rejestrach karnych i administracyjnych. Ocena w tym zakresie dokonywana jest z uwzględnieniem obowiązujących okresów przedawnienia oraz przesłanek.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedniości organu Banku

§11

Przeprowadza się zbiorową ocenę odpowiedniości organu Banku każdorazowo:

1) co najmniej raz na dwa lata;
2) przed powołaniem składu organu Banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił);
3) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach);
4) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu Banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od podmiotu nadzorowanego nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
5) w momencie nastąpienia istotnych zmian w składzie organu Banku, w tym:
   a) w momencie ponownego wyznaczania członków organu Banku jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowie zostają wyznaczeni na inne stanowisko w organie Banku;
   b) w przypadku gdy wyznaczeni lub ponownie wyznaczeni członkowie przestają być członkami organu Banku.
6) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury organizacyjnej;
7) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedniości członków organu Banku;
8) w odniesieniu do oceny Zarządu – w przypadku istotnej zmiany struktury organizacyjnej Banku, a także w ramach kontroli/przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego;
9) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków organu Banku;
10) przy powołaniu i każdej zmianie składu Komitetu Audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (tj. przestrzegania przepisów dotyczących powołania i składu Komitetu Audytu);
11) przy powierzeniu Radzie Nadzorczej *in gremio* pełnienia funkcji Komitetu Audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych;
12) każdorazowo w związku ze zmianą składu Komitetu Audytu – w zakresie spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów specyficznych dla komitetu audytu.

Kryteria oceny zbiorowej

§12

1. W procesie oceny odpowiedniości zbiorowej bada się wymogi odpowiedniości całego składu, odpowiednio Rady Nadzorczej lub Zarządu, w celu sprawdzenia czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób,

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

że zapewniony jest odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem (w przypadku Zarządu), lub poziom nadzoru nad zarządzaniem Bankiem (w przypadku Rady Nadzorczej), w tym odpowiedni udział osób spełniających kryteria wynikające z przepisów szczegółowych.

2. Określając oczekiwany poziom kompetencji, uwzględnia się wymóg, aby organ jako całość, posiadał odpowiedni poziom kompetencji we wszystkich obszarach, co nie oznacza, że na każdym stanowisku wymagane są kompetencje na jednolicie wysokim poziomie we wszystkich obszarach.
3. Skład Zarządu oraz Rady Nadzorczej powinien odzwierciedlać wiedzę, umiejętności i doświadczenie konieczne do wypełnienia ich obowiązków. W związku z tym Zarząd i Rada Nadzorcza jako całość powinny posiadać znajomość tych dziedzin, za które ich członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem i kontrolowanie go, w tym w następującym zakresie:
   a) działalność Banku i główne ryzyka z nią związane;
   b) każda istotna działalność Banku;
   c) znaczące obszary kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynki finansowe i kapitałowe, wypłacalność i modele;
   d) rachunkowość finansowa i sprawozdawczość;
   e) zarządzanie ryzykiem, zgodność z przepisami i audytu wewnętrznego;
   f) technologia informacyjna i bezpieczeństwa;
   g) rynki lokalne, regionalne i globalne;
   h) środowisko prawne i regulacyjne;
   i) umiejętności i doświadczenie w zakresie zarządzania;
   j) umiejętności strategicznego planowania;
   k) zarządzanie grupami krajowymi (międzynarodowymi) oraz ryzykami związanymi ze strukturami grup, stosownie do przypadku.
4. Szczegółowe zestawienie **kompetencji ze wskazaniem oczekiwanego poziomu ich spełnienia** zawiera załącznik nr 7 do Polityki.

Czynności w ramach procesu oceny zbiorowej

§13

1. Powołujący w przypadkach, o których mowa w **§11** podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu oceny odpowiedniości zbiorowej i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna weryfikuje aktualność ocen indywidualnych członków organu Banku w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia oceny zbiorowej odpowiedniości. W zależności od wyników weryfikacji:
   a) w przypadku stwierdzenia, że przynajmniej część niezbędnych informacji nie jest dostępna lub stała się nieaktualna, Komórka Merytoryczna przystępuje do uzupełniania brakujących informacji, inicjując uzupełnianie ocen indywidualnych członków organu Banku, w trybie postępowania opisanego w §8;
   b) w przypadku gdy wszystkie dane i informacje są aktualne, Komórka Merytoryczna przystępuje do wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku.
3. Komórka Merytoryczna w procesie wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku korzysta z odpowiednich załączników do Polityki.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

4. Komórka Merytoryczna po przeprowadzeniu wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku przekazuje dokumentację zawierającą wyniki oceny Powołującemu.
5. Właściwa Komisja Wyborcza Zebrania Przedstawicieli lub komisja (komitet) Rady Nadzorczej przygotowuje rekomendację dla Powołującego odnośnie do oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku.
6. W przypadku gdy:
   1) wynik oceny jest pozytywny - rekomenduje pozytywną ocenę odpowiedniości zbiorowej organu Banku w aktualnym składzie;
   2) wynik oceny jest negatywny - rekomenduje środki zaradcze obejmujące w szczególności:
      a) dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członków organu Banku,
      b) rekrutację nowych członków organu Banku w celu zastąpienia niektórych jego obecnych członków lub rozszerzenia jego składu,
      c) podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów lub organizację szkolenia dla pojedynczych członków albo organu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu Banku.
7. Organ, o którym mowa w ust. 6 przekazuje Powołującemu swoją rekomendację.
8. Powołujący dokonuje oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku w formie uchwały.
9. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją organu, o którym mowa w ust. 6, członek Powołującego (przedstawiciel lub członek Rady) powinien przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania.
10. W zależności od decyzji Powołującego wynik oceny może zawierać rekomendacje dotyczące środków zaradczych, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości. W przypadku oceny negatywnej zawarcie rekomendacji jest obligatoryjne.
11. Powołujący dokumentuje przebieg procesu oceny zbiorowej oraz jej wynik. Informacja wynikająca z oceny przekazywana jest organom Banku oraz innym jednostkom organizacyjnym Banku zgodnie z regulacjami wewnętrznymi.
12. Powołujący przekazuje KNF informacje o wyniku oceny, a w przypadku oceny negatywnej – również informacje dotyczące rekomendowanych działań zaradczych.
13. Jeżeli w wyniku oceny zbiorowej odpowiedniości organu Banku sformułowane zostały rekomendacje dotyczące środków zaradczych (ust. 11), Powołujący niezwłocznie podejmuje i dokumentuje działania zmierzające do ich wdrożenia.
14. W przypadku uzyskania przez organ oceny pozytywnej niezawierającej rekomendacji dotyczących środków zaradczych, proces oceny zbiorowej zostaje zamknięty.
15.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Rozdział 4. Środki naprawcze

§14

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedniości 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 odpowiedniości 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 zbiorową oceną odpowiedniości organu Banku, dany organ nie jest odpowiedni jako całość, Bank niezwłocznie podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki.
4. Odpowiednie środki naprawcze, o których mowa w ust. 2, mogą obejmować w szczególności:
   a) dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu Banku,
   b) zmianę wybranych członków organu Banku,
   c) rekrutację dodatkowych członków organu Banku,
   d) podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów,
   e) organizację szkolenia dla wybranych członków organu Banku lub
   f) organizację szkolenia dla organu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu Banku.
5. Informacja o stwierdzonych brakach w zakresie odpowiedniości w organie przekazywana jest niezwłocznie do KNF. Informacja taka powinna zawierać również informacje o podjętych lub planowanych środkach, mających na celu uzupełnienie tych braków oraz terminie ich zastosowania.

Rozdział 5. Różnorodność

§15

1. **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;
2. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu, 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 odpowiedniości tego organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
3. 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.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

4. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności ze względu na płeć, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia do roku 2025 10% jako docelowej wartości udziału kobiet w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie.
5. Bank będzie dążył do zapewniania dostatecznej różnorodności ze względu na płeć, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
   - rekrutacja
   - ocena odpowiedniości
   - sukcesja

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

Rozdział 6. Sukcesja

§ 16

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 wakatu.
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 oraz członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku 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. 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. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

10. Przy rekrutacji na stanowisko członka Zarządu Bank uwzględnia cele polityki dotyczącej zróżnicowania.
11. W p rocesie sukcesji preferowane są osoby, które utożsamiają się z kulturą, wartościami Banku i zachowują się zgodnie z nimi.

Rozdział 7. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenie

§17

1. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych osób objętych niniejszą polityką w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jego modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych osób objętych niniejszą polityką, Ponadto Bank zapewnia odpowiedni program szkoleń. S zkolenia wprowadzające mają na celu podnoszenie świadomości dotyczącej korzyści wynikających ze zróżnicowania organów Banku i Banku. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie osób objętych niniejszą polityką w sposób indywidualny i zbiorowy.
2. Osoby, o których mowa w ust.1 otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy. Materiały wprowadzające obejmują:
   - Statut Krakowskiego Banku Spółdzielczego
   - Regulamin pracy Zarządu Krakowskiego Banku Spółdzielczego
   - Regulamin pracy Rady Nadzorczej Krakowskiego Banku Spółdzielczego
   - Regulamin działania Komitetu Audytu Krakowskiego Banku Spółdzielczego
   - Regulamin Organizacyjny Krakowskiego Banku Spółdzielczego i Regulamin Organizacyjny Centrali Krakowskiego Banku Spółdzielczego

   i są aktualizowane co roku oraz zawsze wtedy, gdy wymagają tego okoliczności przez odpowiednią komórkę.
3. W przypadku gdy osoby, o których mowa w ust. 1 podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiej osoby 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 osoba spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.
4. Osoby, o których mowa w ust. 1 będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków poprzez:
   1) samokształcenie;
   2) wspólne poszerzanie wiedzy w ramach regularnych posiedzeń organów lub posiedzeń komitetów, w których uczestniczą członkowie organów Banku;
   3) uczestniczenie w szkoleniach przeprowadzanych przez Biuro Prawne i inne komórki organizacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania ryzykiem, wprowadzenia w nowe wymogi prawne, nowe obszary tematyczne i ich skutki dla działalności Banku;
   4) uczestniczenie w szkoleniach specjalistycznych organizowanych przez odpowiednie komórki na wniosek członków organów Banku lub zgodnie z planem szkoleń opracowywanym na podstawie odrębnych regulacji.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

5. Bank podejmie odpowiednie działania mające na celu ustalenie czy osoby, o których mowa w ust. 1 spełniają wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności wskazane w ust. 3 i 4. W każdym przypadku potwierdzonej informacji, że osoba nie wypełnia swoich obowiązków i mimo wyznaczenia dodatkowego czasu przez Bank na uzupełnienie stwierdzonych braków w dalszym ciągu nie stosuje się do zaleceń Bank zobowiąże osobę do uzupełnienia braków.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§18

1. Pierwotna ocena odpowiedniości indywidualnej kandydata na członka organu i wynikająca z niej zbiorowa ocena odpowiedniości organu Banku dokonywana jest przed wyznaczeniem nowego członka organu Banku, w trybie i na zasadach określonych w Polityce, zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pierwotna 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:
   a) w przypadku gdy potrzeba zmiany składu organu Banku pojawiła się nagle i niespodziewanie, np.: na skutek śmierci członka organu;
   b) w przypadku gdy członek organu Banku zostaje usunięty ze stanowiska ponieważ nie jest już osobą odpowiednią.
3. W sytuacji gdy członkowie organu Banku są wyznaczani przed dokonaniem oceny odpowiedniości, ich ocena odpowiedniości oraz zbiorowa ocena odpowiedniości organu Banku dokonywana jest w najbliższym możliwym terminie, jednak nie później niż w terminie 1 miesiąca od wyznaczenia nowych członków organu 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.
4. Rada Nadzorcza, poinformuje Zebranie Przedstawicieli o dokonanej ocenie i o ewentualnej konieczności wyznaczenia innych członków organu.
5. Zdarzenia stanowiące przyczynę przeprowadzania oceny odpowiedniości, takie jak powołanie nowych członków lub zmiana w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej, zmiana podziału kompetencji w Zarządzie Banku, są okolicznościami, o których Bank zobowiązany jest poinformować Komisję Nadzoru Finansowego, zgodnie z przepisami Ustawy Prawo bankowe, w szczególności art. 22 ust. 3, 22 a ust. 2, 31 a 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.
6. Ponadto zgodnie z metodyką KNF Bank obowiązany jest do każdorazowego poinformowania KNF o przeprowadzonej ocenie wtórnej, przy czym na żądanie KNF, Bank przedłoży pełną dokumentację procesu oceny.
7. Bank informuje niezwłocznie KNF o wyniku oceny:
   a) w razie oceny negatywnej pierwotnej kandydata na stanowisko członka organu – wraz z informacją o podjętych w związku z tym działaniach,
   b) w razie negatywnej oceny zbiorowej odpowiedniości organu, w tym w zakresie kryteriów ilościowych.

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiejkolwiek formie i jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.