

Załącznik do Uchwały nr 24/2021
Zarządu Warszawskiego Banku
Spółdzielczego
z dnia 13 stycznia 2021 r.

Załącznik do Uchwały nr 5/2021
Rady Nadzorczej Warszawskiego
Banku Spółdzielczego
z dnia 18 stycznia 2021 r.



ZASADY OCENY ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU w Warszawskim Banku Spółdzielczym

Zaakceptowano na posiedzeniu Zarządu w dniu 13 stycznia 2021 roku

Michał
Krzysztof
Białek

Elektronicznie
podpisany przez Michał
Krzysztof Białek
Data: 2021.01.13
10:17:10 +01'00'

Paweł
Kosiacki

Elektronicznie podpisany
przez Paweł Kosiacki
Data: 2021.01.13 10:16:23
+01'00'

Bogumiła
Małgorzata
Szkłarska

Elektronicznie podpisany
przez Bogumiła
Małgorzata Szkłarska
Data: 2021.01.13 10:15:34
+01'00'

Warszawa , styczeń 2021 rok



bank-wbs.pl

Rozdział I – Wprowadzenie

I. Postanowienia ogólne

1. Rada Nadzorcza Warszawskiego Banku Spółdzielczego uwzględniając zapisy art. 20a Prawa bankowego, Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2017/12 z dnia 21 marca 2018 r.), Metodyki odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Statutu Warszawskiego Banku Spółdzielczego dokonuje oceny odpowiedzialności członków organów Banku.
2. Zasady oceny odpowiedzialności w zakresie, w jakim dotyczą członków Rady Nadzorczej (kandydatów oraz mianowanych członków Rady Nadzorczej) dla swojej ważności wymagają zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli Warszawskiego Banku Spółdzielczego.
3. Osoby wchodzące w skład organów banku muszą spełniać kryteria indywidualnej odpowiedzialności oraz organy banków powinny spełniać kryteria odpowiedzialności zbiorowej.
4. Celem oceny odpowiedzialności jest stwierdzenie czy osoby zarządzające i nadzorujące w instytucjach finansowych, podlegających nadzorowi publicznemu będą w stanie podejmować należyte i ostrożne decyzje zapewniające stabilność i bezpieczny rozwój zarządzanych przez nich podmiotów.

II. Definicje

1. **Organy Banku** – Zarząd oraz Rada Nadzorcza Banku,
2. **Zarząd Banku** - to organ zarządzający banku, łączący funkcję nadzorczą i zarządczą, który ma ostateczne kompetencje decyzyjne i jest upoważniony do wytyczania strategii, celów oraz ogólnego kierunku banku.
3. **Rada Nadzorcza** - organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą - to organ zarządzający sprawujący funkcję nadzorczą, który nadzoruje i monitoruje wydawanie decyzji zarządczych.
4. **Osoba podlegająca ocenie** - członek organu banku, kandydat na członka organu banku,
5. **Komitet Audytu** - Komitet Audytu lub inny organ pełniący jego funkcję, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego, uchylające decyzję Komisji 2005/909/WE, powoływany w jednostkach zainteresowania publicznego, na podstawie przepisów ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (UBRiNP),
6. **Sankcje nadzorcze** – władcze i zaskarżalne rozstrzygnięcia organu nadzoru podejmowane w stosunku do podmiotów nadzorowanych w związku ze stwierdzonymi

nieprawidłowościami na podstawie przepisów Kpa w związku z przepisami ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym (UNRF) (np. kary pieniężne),

7. **Środki nadzorcze** - niewładcze i niezaskarżalne oddziaływania organu nadzoru na podmioty nadzorowane na podstawie przepisów ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. zalecenia, upomnienia), jak też analogiczne działania podejmowane przez inne uprawnione podmioty na podstawie odrębnych ustaw (np. ustawa o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego i o Rzeczniku Finansowym - URF, ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji - UBFG).

Rozdział II – Kryteria oceny odpowiedniości

I. Kryteria ogólne oceny członków organów banku

1. Kryteria ogólne oceny indywidualnej

1.1. Ocena indywidualna prowadzona jest każdorazowo według poniższych kryteriów:

- 1.1.1. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności – wiedza wynikająca z wykształcenia, szkoleń, tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej, umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonej funkcji oraz doświadczenie zawodowe nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk, ze szczególnym uwzględnieniem tego, że członek Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem powinien posiadać specjalistyczną wiedzę, doświadczenie zawodowe, umiejętności i odpowiednią pozycję w strukturze organizacyjnej Banku.
- 1.1.2. Rękojmia - w ramach tego kryterium ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
- 1.1.3. Poświęcanie czasu – to kryterium oceny ma na celu zapewnienie, aby osoba podlegająca ocenie była w stanie poświęcić sprawowaniu funkcji w organie banku, wystarczającą ilość czasu, aby móc realizować zadania przypisane do funkcji, jak również zrozumieć działalność prowadzoną przez bank, ryzyka z nią związane, strategię zarządzania ryzykiem oraz inne aspekty prowadzonej działalności.
- 1.1.4. Łączenie stanowisk i funkcji - pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej.

1.2. Oprócz powyższych kryteriów mających zastosowanie wobec wszystkich osób podlegających ocenie odpowiedniości dodatkowe kryteria specyficzne muszą spełnić członkowie Komitetu Audytu. Kryteria specyficzne określa UBRiNP oraz Regulamin Komitetu Audytu Warszawskiego Banku Spółdzielczego.

1.3. Ocenie w zakresie niezbędności i adekwatności do wykonywania funkcji w organie zarządczym czy nadzorczym podlega ogół wiedzy i umiejętności posiadanych przez daną osobę w wyniku uzyskania określonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

II. Kryteria szczegółowe oceny odpowiedniości

2. Kryteria szczegółowe oraz wymogi stawiane w poszczególnych kryteriach ogólnych

2.1. Rękojmia (Załącznik PFb lub WFb) - na ocenę rękojmi składają się następujące kryteria szczegółowe:

Karalność (Załącznik PEb lub WEb) - osoba podlegająca ocenie **nie może być karana**. Przesłanka braku karalności w zakresie ustanowionym przez przepisy prawa ma charakter bezwzględny, tzn. wystąpienie karalności w zakresie wskazanym przez przepisy prawa wywołuje negatywną ocenę odpowiedniości.

Ocena kryterium karalności osoby podlegającej ocenie w zakresie postępowań karnych i karnoskarbowych będących w toku, dokonywana jest w każdym przypadku indywidualnie, przy uwzględnieniu m.in. kwalifikacji prawnej przestępstwa.

Reputacja – osoba podlegająca ocenie będzie uważana za cechującą się reputacją, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności bierze się również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.

Członek organu banku powinien zachowywać wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące okoliczności:

- a) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;
- b) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;

- c) przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;
- d) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny; oraz
- e) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

W ramach oceny reputacji uwzględnia się także kwestie, takie jak: ewentualne przypadki braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru, przypadki wydania zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach, przypadki postępowań upadłościowych, naprawczych i likwidacyjnych, nieudzielone absolutoria, stosowane środki nadzorcze lub inne sankcje administracyjne.

W ramach oceny reputacji osób sprawujących funkcje w banku uwzględnia się w szczególności wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

Reputacja - ocena członka Zarządu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków Zarządu Banku, należy uwzględnić w szczególności wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw banku, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków zarządu oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

Reputacja - ocena członka Rady Nadzorczej

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków Rady Nadzorczej Banku należy uwzględnić w szczególności kształtowanie i monitorowanie składu zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności, a także potrzebę zapewniania sprawnej sukcesji i ciągłości działania zarządu oraz realizację obowiązków wynikających z ustawy Prawo spółdzielcze oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

Reputacja – ocena członka Komitetu Audytu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków Komitetu Audytu należy uwzględnić w szczególności realizację obowiązków wynikających z UBRiNP oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6

marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

Sytuacja finansowa – w ocenie odpowiedniości osoby podlegającej ocenie należy uwzględnić obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej, ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość, w tym:

- a) czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności?,
- b) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność osoby podlegającej ocenie lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
- c) czy osoba podlegająca ocenie ogłosiła upadłość konsumencką?

Biorąc pod uwagę sytuację finansową osoby podlegającej ocenie, należy pamiętać o konieczności spełnienia przez bank wszystkich norm ostrożnościowych i limitów koncentracji.

Niezależność osądu (Załącznik PH lub WH) - kryterium kierowania się niezależnością osądu ma zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem bankiem. Ocena niezależności osądu obejmuje kwestie związane z potencjalnym lub już występującym konfliktem interesów, a także cechy i umiejętności behawioralne osób podlegających ocenie, przejawiające się w ich zachowaniu, takie jak odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji.

Niezależność osądu jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymaganym od każdego członka organu bez względu na to, czy członek organu uważa się za „będącego niezależnym”. Wszyscy członkowie organów powinni aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz być w stanie wydawać własne, rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki.

Konflikt interesów (Załącznik PGB lub WGB) - istotnym elementem oceny niezależności osądu jest kwestia unikania konfliktu interesów. Członek organu banku powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu banku.

Oceniając istnienie konfliktu interesów, bank określa faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez bank polityką w zakresie zarządzania konfliktem

interesów oraz dokonuje oceny ich znaczenia. Należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

- a) interes ekonomiczny (np. udziały i inne interesy ekonomiczne, kredyty udzielone przez bank osobie podlegającej ocenie lub podmiotom, w których udziały/akcje posiadają, lub w inny sposób kontrolują),
- b) osobiste lub zawodowe powiązania z członkami organów banku,
- c) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami banku,
- d) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat),
- e) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi oraz dostawcami innych usług),
- f) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z bankiem, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję,
- g) wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

Wynik oceny kryterium „Rękojmia”:

1. Nie spełnienie dowolnego kryterium szczegółowego w ramach kryterium ogólnego „Rękojmia” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z kryterium ogólnego „Rękojmia”.
2. Negatywna ocena kryterium „Rękojmia” przerywa procedurę dalszej oceny osoby podlegającej ocenie.
3. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Rękojmia” nie może zostać powołana na stanowisko członka organu banku, a jeśli takie stanowisko sprawuje, powinna zostać odwołana z tego stanowiska lub zawieszona w wykonywaniu obowiązków członka organu banku.

2.2. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności

Przy ocenie indywidualnej, wiedza, umiejętności i doświadczenie (kompetencje) osoby podlegającej ocenie, powinny być rozpatrywane łącznie. Bank wymaga, aby osoba podlegająca ocenie posiadała wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom kompetencji określony został w załączniku 26 Opis poziomu

kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach w organach Warszawskiego Banku Spółdzielczego.

Wiedza (Załącznik PA lub WA) - członek organu banku powinien posiadać wykształcenie odpowiednie do profilu działalności banku i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku. Co do zasady od członków organów banku oczekuje się posiadania wykształcenia wyższego na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych. W przypadku osób, których profil wykształcenia nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, wykształcenie powinno zostać uzupełnione odpowiednimi studiami podyplomowymi i/lub kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.

W przypadku, gdy członek Rady Nadzorczej posiada średnie wykształcenie, powinien je uzupełnić kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.

Zasada proporcjonalności - wiedza

W banku spółdzielczym, który jest uczestnikiem instytucjonalnego systemu ochrony, wymóg posiadania wykształcenia przez osobę kandydującą na stanowisko w Radzie Nadzorczej może zostać ograniczony. W powyższym przypadku możliwe jest zaakceptowanie osoby podlegającej ocenie, posiadającej wykształcenie średnie (choć zalecane jest uzupełnienie go odpowiednimi kursami specjalistycznymi) i jednocześnie doświadczenie zawodowe na stanowiskach kierowniczych nie krótsze niż jeden rok.

Na proporcjonalność uzasadniającą niższe wymogi w zakresie kompetencji osób powoływanych w skład organów zarządczych i nadzorczych nie może powoływać się bank, który znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, jak również bank, w którym KNF (podczas kontroli lub w wyniku oceny BION) wykrył istotne nieprawidłowości w zakresie prowadzonej działalności lub struktury zarządzania.

Umiejętności - dokonując oceny umiejętności, bank uwzględni wykaz stosownych umiejętności przypisanych do danego stanowiska z uwzględnieniem roli i obowiązków wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez daną osobę. W ramach tej oceny, niezależnie od kompetencji „twardych”, należy uwzględnić takie kwestie, jak: umiejętności behawioralne – autentyczność, język, stanowczość, komunikowanie się, osąd, zorientowanie na klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzną, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność

na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem.

Doświadczenie zawodowe (Załącznik PB oraz PD lub WD) – doświadczenie zawodowe powinno być odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom odpowiedniości doświadczenia zawodowego ocenia się, uwzględniając:

- 1) że zostało zdobyte w następujących obszarach działania instytucji finansowej, tj.:
 - wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
 - planowania strategicznego (rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji),
 - zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji),
 - księgowości i audytu,
 - oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
 - interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,
- 2) rolę i obowiązki przypisane do stanowiska, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności,
- 3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach - oceny dokonuje się z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk, wymiaru czasu i stażu pracy, faktycznie wykonywanych obowiązków, jak również rozmiaru i specyfiki pracodawcy,
- 4) potwierdzonego profesjonalnego zachowania się członka organu zarządzającego - w zakresie tego kryterium uwzględnia się, czy w ramach dotychczasowego zatrudnienia osoba podlegająca ocenie otrzymała wyróżnienia, nagrody, pochwały, jak i nagany, upomnienia itp. związane z wykonywanymi przez nią czynnościami.

Wynik oceny kryterium „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności”:

1. Nie spełnienie łącznie kryteriów szczegółowych w ramach kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” bank powinien powstrzymać się od powoływania

takiej osoby na stanowisko w organach banku, do momentu uzupełnienia wiedzy przez taką osobę.

3. Bank może skierować kandydata na członka organu na uzupełniające specjalistyczne szkolenia z zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych dla stanowiska w organie, które ten kandydat ma objąć.

2.3. Poświęcanie czasu

Poświęcanie czasu (Załącznik PJ lub WJ) - dokonując oceny „poświęcania czasu”, bierze się pod uwagę liczbę funkcji sprawowanych jednocześnie oraz skalę i rozmiar działalności podmiotów, w których osoba podlegająca ocenie jest zaangażowana. Uwzględnia się przy tym faktyczny zakres czynności wykonywanych przez tę osobę.

Co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływało to na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Powierzenie określonej osobie pełnienia funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych wiąże się z przyjęciem przez nią odpowiedzialności za wykonywanie zadań objętych zakresem funkcji. Odpowiedzialność związana z pełnioną funkcją sama w sobie jest już czynnikiem, który wpływa na ocenę przez tę osobę, czy wykona ona prawidłowo swoje obowiązki w przeznaczonym na to czasie. W ramach oceny odpowiedniości w zakresie możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu, powinno uwzględniać się w szczególności:

- a) liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, zarówno w ramach jednej grupy kapitałowej, jak i poza grupą, niezależnie od tego, czy prowadzą działalność na rynku finansowym czy inną działalność (uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia kilku funkcji w tej samej grupie),
- b) położenie geograficzne podmiotu, w którym oceniana osoba sprawuje wykonywane funkcje (w tym wymagany czas podróży oraz stosowane przez podmiot rozwiązania umożliwiające wykonywanie części obowiązków zdalnie),
- c) liczbę planowanych posiedzeń danego organu oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych zwoływanych posiedzeń,
- d) liczbę funkcji w organizacjach, których głównym celem nie jest cel komercyjny,
- e) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań (w tym funkcje szczególne, np. CEO, prezes, członek komitetu, a także konieczność uczestnictwa przez osobę podlegającą ocenie w posiedzeniach organu banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada),

- f) inne istotne obowiązki osoby podlegającej ocenie, które podmiot nadzorowany uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu,
- g) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej),
- h) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu,
- i) czas potrzebny na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie umożliwiające prawidłowe realizowanie/pełnienie określonej funkcji,
- j) inną działalność zawodową, społeczną i polityczną.

Wynik oceny kryterium „Poświęcanie czasu”:

1. Nie spełnienie kryterium „Poświęcanie czasu” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Poświęcanie czasu”, bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby ocenianej, że będzie w stanie poświęcać dostateczną ilość czasu na sprawowanie swojej funkcji w banku (forma pisemnego oświadczenia).

2.4. Łączenie stanowisk i funkcji

Łączenie stanowisk i funkcji (Załącznik PI lub WI) - co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa w tym samym podmiocie lub poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, które negatywnie wpływałoby na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Ocena członka Zarządu

Członek Zarządu nie powinien być członkiem organu innych podmiotów, jeżeli czas poświęcony na wykonywanie funkcji w innych podmiotach uniemożliwia mu rzetelne wykonywanie obowiązków w banku lub jeżeli podwójne zatrudnienie może prowadzić do konfliktu interesów. Członek Zarządu nie może bez zgody rady nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek organu (w zależności od formy prawnej tej spółki).

Ocena członka Rady Nadzorczej

W sektorze bankowym liczba funkcji członka Zarządu lub Rady Nadzorczej pełnionych jednocześnie przez członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku powinna być uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności banku.

Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku istotnego może pełnić jednocześnie nie więcej niż:

- 1) jedną funkcję członka Zarządu i dwie funkcje członka Rady Nadzorczej albo
- 2) cztery funkcje członka Rady Nadzorczej,

przy czym za jedną funkcję uznaje się:

- 1) funkcje członka Zarządu lub Rady Nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej,

- 2) funkcje członka Zarządu lub Rady Nadzorczej pełnione w:

- a) podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012; zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 r.,

lub

- b) podmiotach, w których bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012; zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 r..

Wynik oceny kryterium „łączenie stanowisk i funkcji”:

1. Nie spełnienie kryterium „łączenie stanowisk i funkcji” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „łączenie stanowisk i funkcji” bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby podlegającej ocenie, że zrezygnuje z części stanowisk i funkcji w innych instytucjach.

3. Kryteria oceny zbiorowej

3.1. Organy banku powinny łącznie posiadać zestaw kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia) niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków, tj. w odniesieniu do Zarządu – do kierowania działalnością banku, a w odniesieniu do Rady Nadzorczej – do monitorowania i w razie potrzeby kwestionowania działań zarządu.

3.2. W banku spółdzielczym organ jako całość powinien dysponować znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:

- a) działalności banku i głównych ryzyk z nim związanych;
- b) każdej istotnej działalności banku;
- c) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli;
- d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
- e) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego;
- f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;
- g) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych;
- h) środowiska prawnego i regulacyjnego;
- i) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi;
- j) strategicznego planowania.

Rozdział III – Tryb i zasady dokonywania oceny odpowiedzialności

1. Ocena pierwotna indywidualna

Bank przeprowadza pierwotną ocenę odpowiedzialności indywidualnej 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.

2. Ocena wtórna indywidualna

Podmiot nadzorowany przeprowadza ponowną (wtórną) ocenę indywidualnej odpowiedzialności członków organów każdorazowo (jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie):

- 1) okresowo (co najmniej raz na 2 lata, a w odniesieniu do podmiotów istotnych – corocznie), 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) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:
 - planowanym powierzeniem członkowi Zarządu Banku (lub wyznaczonemu przez zarząd banku pełnomocnikowi) posiadającemu odpowiednie kwalifikacje funkcji kierującego pracami komitetu do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego lub komitetu do spraw współpracy pomiędzy obszarem biznesowym a obszarem technologii informacyjnej,
 - planowanym powierzeniem członkowi zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności,
- 5) 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,
- 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
- 7) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
- 8) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków Zarządu – pod kątem rękopisów członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w Zarządzie,
- 9) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Zarządu,
- 10) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Rady Nadzorczej,
- 11) przed planowanym odwołaniem członka organu banku.

3. Ocena zbiorowej odpowiedzialności

Bank przeprowadza ocenę zbiorowej odpowiedzialności organów każdorazowo (jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie):

- 1) przed powołaniem składu organu banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił),
- 2) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym),
- 3) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach),
- 4) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy,
- 5) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedzialności członków organu,
- 6) w ramach kontroli/przebiegu ZłK,
- 7) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków organu banku,
- 8) 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),
- 9) przy powierzeniu całej radzie nadzorczej pełnienia funkcji Komitetu Audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych,
- 10) każdorazowo w związku ze zmianą składu Komitetu Audytu – w zakresie spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów specyficznych dla Komitetu Audytu.

Rozdział IV – Zasady dokonywania oceny odpowiedzialności

1. Każda osoba, która zamierza kandydować na stanowisko w organie banku oraz będąca już członkiem organu banku, wyraża zgodę na podanie wszystkich danych wymaganych do przeprowadzenia oceny odpowiedzialności. Kandydat na członka organu banku zostaje pouczony o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń (art. 31a ustawy - Prawo bankowe oraz art. 233 ustawy - Kodeks karny).
2. Ocenę odpowiedzialności w stosunku do każdego kandydata na członka Zarządu należy przeprowadzić przed powierzeniem mu obowiązków wynikających z obejmowanego

stanowiska. Ocenę odpowiedniości w stosunku do każdego kandydata na członka Rady Nadzorczej należy przeprowadzić przed dniem lub najpóźniej w dniu Walnego Zgromadzenia lub Zebrania Przedstawicieli, na którym dokonywany jest wybór członków Rady Nadzorczej.

3. Do oceny odpowiedniości bank wykorzystuje wszystkie arkusze stanowiące załączniki do „Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego” opracowanej przez KNF (stanowiące załączniki do niniejszej regulacji) oraz załącznik 26 określający poziom kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach w organach Banku.
4. Kandydat oceniany po raz pierwszy wypełnia załączniki od PA do PK, a w przypadku wtórnej oceny odpowiedniości załącznik od WA do WK.
5. Wypełnione i podpisane przez kandydatów dokumenty należy przekazać pracownikowi banku odpowiedzialnemu za sprawy administracyjno-samorządowe przed terminami określonymi w pkt. 2.
6. Pracownik banku odpowiedzialny za sprawy administracyjno-samorządowe na podstawie otrzymanych dokumentów przeprowadza ocenę spełnienia wcześniej opisanych kryteriów wypełniając odpowiednio „Formularz oceny pierwotnej kandydata” lub „Formularz oceny wtórnej kandydata”.
7. W przypadku gdy z dokumentacji oceny wynika, że kandydat nie spełnia określonego kryterium pracownik odpowiedzialny za sprawy administracyjno-samorządowe wypełnia w formularzu oceny kandydata pole „Uwagi”.
8. Komórka ds. Zgodności przeprowadza weryfikację prawidłowości wypełnienia dokumentów przez kandydatów. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w dokumentacji dostarczonej przez kandydata, informacja o nieprawidłowościach przekazywana jest pracownikowi odpowiedzialnemu za sprawy administracyjno-samorządowe w celu dokonania korekty. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą zatajenia przez kandydata informacji wymaganych w kryterium „Rękojmia”, kandydat otrzymuje negatywną ocenę z tego kryterium.
9. Informację o spełnieniu bądź niespełnieniu wymaganych kryteriów przekazywana jest:
 - a. W przypadku oceny kandydata na członka Zarządu lub mianowanego członka Zarządu – Radzie Nadzorczej, przekazywany jest komplet dokumentów,
 - b. W przypadku oceny kandydatów na członków Rady Nadzorczej lub mianowanych członków Rady Nadzorczej – Przewodniczącemu Zebrania Przedstawicieli lub Walnego Zgromadzenia, przekazywany jest tylko protokół z informacją o spełnieniu bądź nie spełnieniu wymaganych kryteriów.

10. Informację o przeprowadzonej ocenie odpowiedności i wynikach tej oceny Bank każdorazowo przekazuje do KNF, a na jej żądanie również dokumentację oceny odpowiedności.

Rozdział V – Postanowienia końcowe

Niniejsze „Zasady oceny odpowiedności członków organów banku w Warszawskim Banku Spółdzielczym” wchodzi w życie od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem, iż wobec Rady Nadzorczej wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli.

Załączniki:

Pierwotna ocena odpowiedności

1. Formularz oceny pierwotnej kandydata.
2. Załącznik PA – wykształcenie.
3. Załącznik PB – życiorys zawodowy.
4. Załącznik PC – pozycja w życiorysie.
5. Załącznik PD – kompetencje.
6. Załącznik PEb – niekaralność.
7. Załącznik PFb – rękojmia.
8. Załącznik PGb – konflikt interesów.
9. Załącznik PH - niezależność osądu.
10. Załącznik PI – łączenie funkcji.
11. Załącznik PJ – poświęcanie czasu.
12. Załącznik PK – wymogi specyficzne.

Wtórna ocena odpowiedności

13. Formularz oceny wtórnej kandydata.
14. Załącznik WA – wykształcenie.
15. Załącznik WD – kompetencje.
16. Załącznik WEb – niekaralność.
17. Załącznik WFb – rękojmia.
18. Załącznik WGb – konflikt interesów.
19. Załącznik WH - niezależność osądu.
20. Załącznik WI – łączenie funkcji.

- 21. Załącznik WJ – poświęcanie czasu.
- 22. Załącznik WK – wymogi specyficzne.

Ocena zbiorowej odpowiedzialności

- 23. Załącznik Ocena zbiorowej odpowiedzialności.

Komitet Audytu

- 24. Załącznik Oceny indywidualnej członka Komitetu Audytu.
- 25. Załącznik Oceny zbiorowej odpowiedzialności Komitetu Audytu.
- 26. Załącznik Opis poziomu kompetencji wymaganych na poszczególnych stanowiskach w organach Warszawskiego Banku Spółdzielczego.

Metryczka

Nazwa dokumentu	Zasady oceny odpowiedzialności członków organów banku w Warszawskim Banku Spółdzielczym				
Właściciel dokumentu	Biuro Zgodności				
Kolejny numer dokumentu	Data wprowadzenia zmian	Zakres wprowadzonych zmian	Osoba wprowadzająca zmiany	Osoba akceptująca zmiany	Uchwała wprowadzająca zmiany
1	13.01.2021	Wprowadzenie	Łukasz Ostrowski	Zarząd Banku	24/2021
	18.01.2021	Zatwierdzenie	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza	5/2021
	25.06.2021	Zatwierdzenie	Zarząd Banku	Zebranie Przedstawicieli	4/2021