

# **POLITYKA DOTYCZĄCA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ POWSZECHNEJ KASY OSZCZĘDNOŚCI BANKU POLSKIEGO S.A.**

---

## **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

### **§ 1.**

1. Celem polityki dotyczącej oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady Nadzorczej Banku (zwanej dalej „**Polityką**”) jest zapewnienie spójnego, uwzględniającego zasadę proporcjonalności, systemu oceny odpowiedniości, określającego zasady i kryteria prowadzenia tej oceny, doboru oraz zapewnienie spójnego systemu wprowadzania w obowiązki i zarządzania sukcesją członków Rady Nadzorczej Banku (zwanej dalej: „**Radą**”).
2. Odpowiedniość kandydata na członka i członka Rady oznacza fakt posiadania przez tę osobę nieposzlakowanej opinii oraz posiadania, samodzielnie lub łącznie z innymi osobami, odpowiedniego poziomu wiedzy w zakresie działalności Banku i związanych z tą działalnością ryzyk, jak również umiejętności i doświadczenia, pozwalających na wykonywanie powierzonych obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby, o której mowa w zdaniu pierwszym oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.
3. Polityka określa główne kierunki działań w zakresie:
  - 1) zasad i kryteriów doboru oraz dokonywania oceny odpowiedniości,
  - 2) nadzoru nad przeprowadzaną oceną odpowiedniości i monitorowanie jej aktualności,
  - 3) wprowadzania w obowiązki i zarządzania sukcesją odpowiednio kandydatów na członków lub członków Rady.
4. Ocena odpowiedniości, o której mowa w ust. 2, jest przeprowadzana w oparciu o analizę wymogów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności wymogów, o których mowa w art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, z uwzględnieniem Wytycznych EBA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (zwane dalej „Wytycznymi”), Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego, zasadami niniejszej Polityki i w oparciu o dostarczone przez kandydata na członka albo członka Rady dokumenty oraz złożone oświadczenia.

### **§ 2.**

1. Z zastrzeżeniem ust. 3, Zarząd Banku odpowiada za wdrożenie Polityki, a także zmian do Polityki – w przypadku zgłoszenia rekomendacji w tym zakresie.
2. Zatwierdzenia Polityki i jej zmian dokonuje Walne Zgromadzenie Banku (zwane dalej: „**WZ**”).
3. Rada, z uwzględnieniem ust. 4 i 5, odpowiada za:
  - 1) dokonywanie przeglądu opracowania i wdrożenia Polityki,
  - 2) monitorowanie skuteczności stosowanej przez Bank Polityki, a w szczególności zakładanych celów Polityki, w tym dotyczących zasady zróżnicowania oraz jej adekwatności do ogólnych ram ładu korporacyjnego, kultury korporacyjnej i gotowości do podejmowania ryzyka,
  - 3) rekomendowanie WZ potrzeby i zakresu zmian Polityki,
  - 4) bieżące monitorowanie występowania sytuacji mogących mieć wpływ na odpowiedniość członka Rady lub Rady,
  - 5) określanie rekomendowanych minimalnych poziomów kompetencji i innych wymogów niezbędnych dla oceny odpowiedniości kandydatów na członków i członków Rady.
4. Jednostka Banku do spraw zgodności, analizując informacje dotyczące wpływu Polityki na przestrzeganie przez Bank powszechnie obowiązujących przepisów prawa, rekomendacji nadzorczych, przyjętych w Banku standardów rynkowych i przepisów wewnętrznych Banku, powinna zgłaszać wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki braku zgodności Radzie.
5. Rada, rekomendując WZ zmiany do Polityki, uwzględnia rekomendacje Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz ewentualne uwagi jednostek Banku odpowiedzialnych za: zasoby ludzkie, zarządzanie ryzykiem, zgodność oraz zalecenia audytu wewnętrznego.
6. W realizacji zadań, o których mowa w ust. 3, uczestniczy jednostka Banku odpowiedzialna za zasoby ludzkie we współpracy z innymi właściwymi merytorycznie jednostkami Banku, a także – w przypadku zaistnienia potrzeby – przy udziale niezależnych, zewnętrznych doradców.

## **Rozdział 2. Realizacja Polityki**

### **Podrozdział 2.1. Dobór członków Rady i planowanie sukcesji**

#### **§ 3.**

1. Wskazania kandydatów na członków Rady dokonuje akcjonariusz Banku zgodnie z zasadami wynikającymi w tym zakresie m.in. z:
  - 1) powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz
  - 2) zasad ładu korporacyjnego Banku, w tym Statutu Banku oraz Regulaminu Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej.
2. Członków Rady powołuje i odwołuje WZ, uwzględniając przeprowadzoną ocenę spełnienia przez kandydatów wymogów wskazanych w art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.
3. Dobór członków Rady odbywa się w sposób zapewniający wybór kompetentnych osób, dających gwarancje ich odpowiedzialności i należytego wywiązywania się z nałożonych obowiązków. Ocena kwalifikacji kandydatów dokonywana jest zgodnie z obiektywnymi kryteriami selekcji określonymi w Polityce.
4. Nie naruszając kompetencji WZ do powoływania członków Rady, w tym zastępowania jednocześnie wszystkich jej członków, podejmując decyzje w zakresie doboru nowych członków Rady, WZ ma na uwadze:
  - 1) cel, jakim jest zapewnienie ciągłości podejmowania decyzji w zakresie nadzoru nad działalnością Banku, a tym samym, o ile to możliwe, potrzebę unikania sytuacji zastępowalności jednocześnie zbyt dużej liczby członków Rady,
  - 2) konieczność zapewnienia realizacji celów strategicznych Banku,
  - 3) zasadę zróżnicowania składu Rady, w tym w szczególności potrzebę zapewnienia równowagi płci w Radzie,
  - 4) zapewnienia odpowiedzialności zbiorowej Rady,
  - 5) zapewnienie zasady równości szans (w tym, przeciwdziałając dyskryminacji).
5. Dobór członków Rady uwzględnia odpowiednio:

- 1) obowiązki wynikające w tym zakresie z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności obowiązków posiadania przez Bank odpowiedniej liczby członków niezależnych w składzie Rady, spełniających kryteria niezależności dla członka komitetu audytu, określone w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
  - 2) kryteria niezależności i inne rekomendacje wskazane w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW,
  - 3) inne wytyczne i dobre praktyki skierowane do Banku, w tym m.in. wydane przez organ nadzoru, w zakresie w jakim wspierają implementację wymogów nadzorczych i regulacyjnych.
6. W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka Rady, w sytuacji innej niż na skutek decyzji WZ, w szczególności w sytuacji nagłej i niespodziewanej, Rada niezwłocznie dokonuje samooceny swojej odpowiedniości zbiorowej, w tym oceny wpływu powstania tego wakatu na dalsze funkcjonowanie Rady i jej Komitetów oraz, w razie konieczności, inicjuje dodatkową ocenę odpowiedniości mającą na względzie podjęcie przez WZ działań w celu zapewnienia odpowiedniości zbiorowej Rady.

## Podrozdział 2.2 Polityka różnorodności - założenia różnicowania składu Rady

### § 4.

1. Polityka odpowiedniości realizowana jest w Banku z uwzględnieniem zasady różnicowania składu Rady.
2. Zasada różnicowania ma zapewnić odpowiedni dobór członków Rady w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji, wiedzy i umiejętności, adekwatnych do stanowiska, gwarantujących wydawanie przez członków Rady - indywidualnie i jako organ - niezależnych opinii i decyzji w całym zakresie działalności Banku.
3. Zasada różnicowania doboru członków Rady opiera się o obiektywne kryteria merytoryczne w zakresie wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Dodatkowymi kryteriami wspierającymi różnorodność składu Rady są płeć oraz wiek.
4. Cele dotyczące różnicowania składu Rady są uwzględniane przy doborze tylko w takim zakresie, w jakim nie wpłynęłyby negatywnie na funkcjonowanie i odpowiedność Rady, przy czym dobrą praktyką jest dążenie do zapewnienia odpowiedniego poziomu znajomości języka polskiego przez członków Rady.
5. WZ, uwzględniając wynik oceny odpowiedniości, dokonując doboru składu Rady każdorazowo dąży do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w składzie Rady, a co najmniej spełnienia jednego z poniższych celów:
  - 1) osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć w Radzie na poziomie najbardziej zbliżonym do 33 % (minimalny poziom różnorodności płci) lub
  - 2) osiągnięcia udziału mniejszości ze względu na płeć w Radzie i Zarządzie Banku na poziomie i w sposób wymagany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, (minimalny poziom różnorodności płci).
6. WZ, dokonując zmian w składzie Rady, w tym wyboru członków Rady na nową kadencję, analizuje możliwość uwzględnienia celów różnorodności w aspekcie płci, z uwzględnieniem ust 4 i 7.
7. Docelowe osiągnięcie co najmniej minimalnego poziomu różnorodności płci w składzie Rady lub Rady i Zarządu Banku, zgodnie z ust 5, powinno nastąpić w terminie zgodnym z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a najpóźniej począwszy od powołania Rady na nową wspólną kadencję rozpoczynającą się po 31 grudnia 2025 r.
8. Realizacja celów różnorodności w aspekcie płci w Radzie następuje poprzez realizację zasady równości szans w doborze członków Rady oraz kształtowanie w organizacji kultury różnorodności.

## Podrozdział 2.3 Zasady dokonywania oceny odpowiedniości

### § 5.

1. Ocena odpowiedniości kandydatów na członków oraz członków Rady dokonywana jest w formie oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej.
2. Oceny odpowiedniości indywidualnej dokonuje WZ w ramach:
  - 1) oceny wstępnej - przeprowadzanej w związku z powołaniem członka Rady,
  - 2) oceny okresowej - dokonywanej raz w roku,
  - 3) oceny dodatkowej, dokonywanej w innych uzasadnionych przypadkach, w szczególności w przypadku zaistnienia okoliczności wpływających na dotychczasową ocenę odpowiedniości, a przede wszystkim ocenę rękopisów, przy czym dokonując dodatkowej oceny odpowiedniości uwzględnia się m.in. charakter okoliczności powodujących konieczność przeprowadzenia oceny, w tym czy mają one charakter indywidualny, czy zbiorowy w kontekście zakresu przydzielonych członkowi Rady/Radzie obowiązków oraz wiarygodność i rzetelność okoliczności stanowiących podstawę dokonywania tej oceny.
3. W ocenie odpowiedniości indywidualnej uwzględnia się posiadane kwalifikacje, rozumiane jako wiedza, doświadczenie i umiejętności, w zakresie ich odpowiedzialności do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków, a także odpowiednio w zakresie zasad nadzorowania działalności Banku i potencjalnych konfliktów interesów, które mogą się z tym wiązać oraz reputacji, rozumianej jako wystarczająco nieopozłakowana opinia. Dodatkowo uwzględnia się ocenę uczciwości i etyczności działania, umiejętność formułowania niezależnego osądu, spełnienie kryteriów niezależności oraz możliwości poświęcania odpowiedniej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków, w tym z uwzględnieniem ograniczeń w zakresie podjęcia innej działalności oraz możliwości wypełniania powierzonych obowiązków w okresach wymagających szczególnie wzmożonej aktywności, w tym m.in. wynikających z restrukturyzacji, przeniesienia instytucji, nabycia, fuzji, przejęcia lub sytuacji kryzysowych.
4. Oceny odpowiedniości zbiorowej dokonuje WZ w ramach:
  - 1) oceny wstępnej - przeprowadzanej w związku z powołaniem nowej kadencji Rady lub nowych członków Rady,
  - 2) oceny okresowej członków Rady dokonywanej raz w roku,
  - 3) oceny dodatkowej, dokonywanej w innych uzasadnionych przypadkach, w szczególności związanych z istotnymi zmianami w organizacji Banku mającymi wpływ na wymogi stawiane Radzie i jej poszczególnym członkom, w związku z którą uwzględnia się również ocenę odpowiedniości indywidualnej członka Rady w aspekcie nowo podejmowanych zadań i koniecznych wymogów.
5. W ocenie odpowiedniości zbiorowej uwzględnia się kryteria wynikające z wydanych w tym zakresie wytycznych krajowego lub europejskiego organu nadzoru, wymogi określone w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, koncentrując się przede wszystkim na zapewnieniu odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia w kontekście charakteru i zakresu działalności Banku i istotnych ryzyk tej działalności oraz w aspekcie zdolności Rady jako organu do wykonywania w Banku funkcji nadzorczych.
6. Ocena odpowiedniości w poszczególnych jej aspektach jest przeprowadzana przy uwzględnieniu zasady proporcjonalności, obejmującej w zależności od kryterium, takie elementy jak: skala, charakter i złożoność działalności Banku, liczbę członków organu zarządzającego i nadzorczego, konieczność zapewnienia prawidłowego wykonywania zadań z zakresu zarządzania i nadzoru, limity dotyczące łączenia stanowisk dla banków istotnych.
7. W przypadku zaistnienia okoliczności mogących potencjalnie i istotnie wpływać na dotychczasową ocenę odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej, a w szczególności:
  - 1) w sytuacji związanej z możliwością popełnienia lub usiłowania popełnienia przestępstwa w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub
  - 2) podjęcia przez członków Rady innych funkcji w zarządach i radach nadzorczych w innych podmiotach, z uwzględnieniem limitów łączenia stanowisk dla banków istotnych,

Rada niezwłocznie dokonuje analizy wpływu tych okoliczności na ocenę odpowiedności członka Rady lub Rady, podejmuje stosowne działania celem utrzymania odpowiedności, oraz w razie konieczności, inicjuje dodatkową ocenę odpowiedności indywidualnej lub zbiorowej mającą na względzie podjęcie przez WZ działań w celu zapewnienia odpowiedności członków Rady i Rady.

8. Na potrzeby monitorowania występowania sytuacji mogących mieć wpływ na odpowiedność indywidualną lub zbiorową członek Rady informuje Radę o zaistnieniu okoliczności mogących potencjalnie i istotnie wpływać na dotychczasową ocenę odpowiedności indywidualnej, w tym przede wszystkim o okolicznościach, o których mowa w ust. 7.

#### Podrozdział 2.4 Tryb dokonywania oceny odpowiedności

##### § 6.

1. Właściwym do przeprowadzenia oceny odpowiedności zarówno indywidualnej, jak i zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady jest WZ.
2. Oceny odpowiedności kandydata na członka Rady, z uwzględnieniem ust. 10 i 11, dokonuje WZ w oparciu o oświadczenia i dokumenty dostarczone przez kandydata na członka Rady albo decyduje o przerwie w obradach WZ w sytuacji braku wymaganych dla dokonania oceny dokumentów i informacji w celu ich uzupełnienia.
3. Po powołaniu kandydatów na członków Rady albo dokonaniu zmiany jej składu, WZ dokonuje oceny odpowiedności zbiorowej Rady.
4. Członkowie Rady indywidualnie oraz Rada zbiorowo jako organ, podlegają corocznej ocenie odpowiedności dokonywanej przez WZ, na którym podejmowane są uchwały w przedmiocie udzielenia członkom Rady absolutorium z wykonania przez nich obowiązków, z uwzględnieniem trybu wskazanego w ust. 2. W związku z przeprowadzaną przez WZ oceną odpowiedności, o której mowa w zdaniu poprzednim, Rada informuje WZ o wynikach realizacji celów różnorodności, o których mowa w § 4.
5. Powołanie członka Rady na kolejną kadencję odbywa się po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności tego członka Rady z poprzednich kadencji, w tym poprzednich ocen odpowiedności.
6. WZ może przeprowadzić dodatkową ocenę odpowiedności w innych niż określone powyżej, uzasadnionych przypadkach, mających wpływ na wymogi stawiane Radzie lub jej poszczególnym członkom. Dodatkową ocenę odpowiedności, o której mowa w zdaniu pierwszym inicjuje Bank.
7. W przypadku, gdy WZ w ramach oceny odpowiedności indywidualnej zidentyfikowało łatwe do usunięcia braki w aspektach innych niż w ocenie ręką (tj. reputacji, uczciwości i etyczności) kandydata na członka albo członka Rady lub stwierdziło nieodpowiedność zbiorową Rady, możliwe jest podjęcie działań ukierunkowanych na uzupełnienie braków w wyznaczonym terminie, z uwzględnieniem całokształtu okoliczności i rodzaju zdiagnozowanych braków danego kandydata na członka lub członka Rady, lub Rady jako organu.
8. Stwierdzenie braku odpowiedności kandydata na członka lub członka Rady w ramach ponownej oceny w aspekcie oceny ręką (tj. reputacji, uczciwości i etyczności) skutkuje niepowołaniem kandydata na członka Rady albo podjęciem działań zmierzających do odwołania członka Rady z pełnionej funkcji.
9. Bank informuje KNF o wynikach dokonanych ocen odpowiedności, w tym w szczególności o negatywnych wynikach oceny odpowiedności i podjętych w związku z tą oceną działaniach.
10. Bank zapewnia wsparcie w procesie oceny odpowiedności kandydatów na członków i członków Rady. Komórką koordynującą proces przygotowania i kompletowania dokumentacji wymaganej w procesie oceny odpowiedności jest jednostka Banku odpowiedzialna za zasoby ludzkie, przy wsparciu jednostek Banku zaangażowanych w proces oceny odpowiedności Rady, w tym m.in. jednostki Banku odpowiedzialnej za: obsługę prawną, zarządzanie ryzykiem, zgodność i relacje inwestorskie oraz – w przypadku zaistnienia takiej potrzeby – przy udziale niezależnych, zewnętrznych doradców.
11. Bank udostępnia WZ informacje i dokumenty dla potrzeb oceny odpowiedności kandydatów na członków i członków Rady, w tym w szczególności Bank przedstawia WZ podsumowanie odpowiedności zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady celem dokonania przez WZ oceny odpowiedności zbiorowej kandydatów na członków i członków Rady.
12. Wzory dokumentów i oświadczeń niezbędnych do przeprowadzenia oceny odpowiedności, zawierające informacje nt. wymogów kwalifikacyjnych dot. stanowiska członka Rady, zamieszczane są na stronie internetowej Banku i powinny być dołączone wraz ze zgłoszeniem przez akcjonariusza kandydatury, którego dokonuje się zgodnie z postanowieniami Statutu Banku.

#### Podrozdział 2.5 Kryteria dokonywania indywidualnej oceny odpowiedności

##### § 7.

1. Przy ocenie poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na członka i członka Rady, uwzględnia się:
  - 1) odpowiedność wiedzy do skali i profilu działalności Banku oraz zakresu powierzanej funkcji i obowiązków, oczekując w tym zakresie m.in. posiadania przez kandydata na członka i członka Rady wykształcenia wyższego, w szczególności o kierunku rekomendowanym dla sektora finansowego albo uzupełnionego odpowiednim wykształceniem lub wiedzą nabytą w ramach szkoleń specjalistycznych lub doświadczeniem zawodowym,
  - 2) odpowiedność umiejętności do zakresu wymaganego w zakresie powierzanej funkcji, jej roli i wynikających z niej obowiązków, w tym, w zakresie umiejętności behawioralnych w zakresie nadzorowania instytucji,
  - 3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach oraz potwierdzone, profesjonalne działania kandydata na członka albo członka Rady oczekując w tym zakresie m.in. posiadania co najmniej 5-letniego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę lub świadczenia usług na podstawie innej umowy lub wykonywania działalności gospodarczej na własny rachunek,
  - 4) zdobyte doświadczenie teoretyczne i praktyczne, przede wszystkim w sektorze finansowym w aspektach:
    - a) rynków finansowych w tym sektora bankowego,
    - b) wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
    - c) planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji,
    - d) zarządzania ryzykiem (identyfikowania, pomiaru i oceny, kontrolowania, monitorowania, raportowania i minimalizacji istotnych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji finansowych, w tym ryzyka związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu, ryzyka ESG (tj. ryzyka środowiskowego, ryzyka związanego ze stosowaniem ładu korporacyjnego i ryzyka społecznego) oraz zarządzania wpływem czynników ryzyka ESG na działalność podmiotu),
    - e) funkcjonowania w instytucjach finansowych skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, w tym audytu wewnętrznego,
    - f) księgowości i audytu zewnętrznego,
    - g) zasad obowiązujących w instytucjach finansowych zapewniających skuteczne zarządzanie i nadzór,
    - h) interpretacji informacji finansowych instytucji finansowych, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,
    - i) zarządzania zasobami ludzkimi,
    - j) technologii informacyjnej i cyberbezpieczeństwa,
    - k) znajomości struktury Grupy Kapitałowej Banku oraz zdolności zarządzania grupami krajowymi lub międzynarodowymi,
  - 5) posiadane umiejętności w zakresie:
    - a) konstruktywnego kwestionowania decyzji organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą,
    - b) efektywnego nadzorowania organu zarządzającego

- uwzględniając w tym zakresie także doświadczenie zdobyte na odpowiednich stanowiskach akademickich lub administracyjnych bądź poprzez zarządzanie, nadzór lub kontrolę instytucji finansowych lub innych firm.
2. Przy ocenie rękami uwzględnia się w szczególności takie kryteria jak:
    - 1) karalność, w szczególności w zakresie przestępstw określonych w przepisach regulujących działalność sektora bankowego, kapitałowego, ubezpieczeniowego, w tym w przepisach dotyczących prania pieniędzy i finansowania terroryzmu,
    - 2) reputacja (obejmująca także toczące się postępowania oraz inne stosowane wobec kandydata na członka i członka Rady sankcje i środki przez organ regulacyjny lub zawodowy oraz dobrą opinię, uczciwość, wysokie standardy etyki i dotychczasowe wywiązywanie się z obowiązków wynikających z powierzanej funkcji zarządczej lub nadzorczej),
    - 3) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka), a także sytuacja finansowa podmiotów dotychczas przez nią kierowanych lub nadzorowanych,
    - 4) niezależność osądu, w tym cechy behawioralne i konflikt interesów,
    - 5) niezależność w aspekcie braku powiązań, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Rady i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny.
  3. Przy ocenie zdolności poświęcania przez kandydata na członka Rady albo członka Rady wystarczającej ilości czasu na pełnienie powierzonych funkcji, uwzględnia się w szczególności:
    - 1) liczbę pełnionych w tym samym czasie funkcji kierowniczych, nadzorczych i wykonywane obowiązki, a także wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ograniczenia w łączeniu funkcji,
    - 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności Banku,
    - 3) zasięg geograficzny działania Banku,
    - 4) liczbę planowanych posiedzeń Rady i wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane poza planowanymi,
    - 5) inne istotne obowiązki kandydata na członka albo członka Rady, które mogą mieć znaczenie przy ocenie,
    - 6) konieczne do przeprowadzenia wprowadzenie w obowiązki i szkolenia,
    - 7) oczekiwaną ilość czasu, którą osoba podlegająca ocenie jest obowiązana poświęcić na wykonywanie powierzanych obowiązków, a także zaangażowanie czasowe członków Rady w wykonywanie swoich obowiązków.
  4. Wymiar minimalnego zaangażowania czasowego członków Rady w wykonywanie obowiązków wynika z liczby posiedzeń ustalonych na dany rok kalendarzowy w planie posiedzeń Rady i Komitetów, a w przypadku braku planu posiedzeń, z określonej w statucie Banku i regulaminach Rady i Komitetów Rady minimalnej liczby posiedzeń w roku kalendarzowym, w tym:
    - 1) czasu potrzebnego na przygotowanie się do posiedzeń ocenianego przez pryzmat funkcji pełnionych w ramach Rady lub Komitetów oraz ich liczby oraz
    - 2) czasu niezbędnego na dojazd do siedziby Banku w przypadku posiedzeń stacjonarnych.
  5. Rada określa rekomendowane minimalne poziomy kompetencji i innych wymogów niezbędnych dla oceny odpowiedności kandydatów na członków i członków Rady, następnie zatwierdzone przez WZ, uwzględniając w tym zakresie specyfikę funkcjonowania Banku oraz wymogi wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, wytycznych wydanych przez krajowy lub europejski organ nadzoru, w tym Wytycznych oraz Metodyki oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego.

## Podrozdział 2.6 Kryteria dokonywania oceny odpowiedności zbiorowej

### § 8.

Członkowie Rady w zakresie odpowiedności zbiorowej muszą spełniać wymogi odpowiedności indywidualnej oraz łącznie spełniać wymagania:

1. wiedzy, doświadczenia i umiejętności w:
  - 1) zakresie głównych obszarów działalności Banku określonych w Statucie i przepisach wewnętrznych Banku oraz innych obszarach niezbędnych do nadzoru nad działalnością Banku, w tym, w zakresie: rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli, rachunkowości finansowej i sprawozdawczości, technologii informacyjnej i bezpieczeństwa, rynków lokalnych, regionalnych i globalnych, środowiska prawnego i regulacyjnego, strategicznego planowania, zarządzania grupami krajowymi i międzynarodowymi oraz znajomości wymogów dotyczących wdrożenia w bankach regulacji poświęconych przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, umożliwiających realizację w tym zakresie funkcji nadzoru,
  - 2) zakresie istotnych ryzyk działalności Banku, o których mowa w przepisach wewnętrznych Banku dotyczących zarządzania ryzykiem, w tym także ryzyka związanego z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu, ryzyka ESG oraz czynników ryzyka ESG, umożliwiających realizację w tym zakresie funkcji nadzoru,
  - 3) aspekcie zdolności do pełnienia funkcji nadzorczych i kontrolnych, a także umiejętności kierowniczych umożliwiających wykonywanie obowiązków w sposób ostrożny i stabilny,
2. dotyczące rękami należytego wykonywania obowiązków, w tym w zakresie niezależności osądu, bycia niezależnym i możliwości poświęcania wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji,
3. wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności: Kodeksu spółek handlowych, ustawy - Prawo bankowe, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz o nadzorze publicznym.

## Podrozdział 2.7 Wprowadzenie w obowiązki i potrzeby rozwojowe

### § 9.

1. Wprowadzanie w obowiązki członków Rady ma na celu zapewnienie odpowiedności członka Rady i ułatwienie zrozumienia struktury Banku, modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad nadzoru nad działalnością Banku, jak również roli członka Rady w organizacji, pozwalając na efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków.
2. Wszyscy nowo powołani członkowie Rady otrzymują kluczowe informacje związane z zajmowanym stanowiskiem, w tym m.in. dotyczące organizacji Banku, Rady, komitetów Rady, Zarządu Banku najpóźniej w terminie 1 miesiąca od daty powołania, a wprowadzenie ich w obowiązki zostanie zrealizowane w terminie 6 miesięcy od daty rozpoczęcia pełnienia funkcji.
3. W przypadkach niezbędnych do zapewnienia prawidłowego wykonywania powierzanych zadań lub stwierdzonych luk kompetencyjnych w zakresie odpowiedności indywidualnej lub zbiorowej, a także w przypadku zgłoszonych indywidualnych i zbiorowych potrzeb rozwojowych, podejmowane są działania umożliwiające nabycie oczekiwanych kompetencji przez członków Rady.
4. Organizację zgłoszonych działań rozwojowych członków Rady realizuje jednostka Banku odpowiedzialna za doskonalenie kompetencji oraz organizację szkoleń we współpracy z Biurem Zarządu Banku, jednostką Banku odpowiedzialną za zasoby ludzkie, a także z innymi, właściwymi - ze względu na zakres merytoryczny działania rozwojowego - jednostkami Banku.
5. Członkom Rady, w ramach posiedzeń Rady, przedstawia się informacje dotyczące istotnych dla Rady zagadnień m.in. związanych ze zmianą wymogów regulacyjnych, nowych obszarów działań, celów strategicznych i ryzyk właściwych dla działalności Banku, zapewniając w ten sposób ciągły rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji członków Rady.