

*Załącznik do Uchwały Nr 7/2024
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak
z dnia 27-02-2024 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 13/2024.
Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-
Tartak
z dnia 22-02-2024 r.*



BANK SPÓŁDZIELCZY W RUTCE-TARTAK

**Polityka oceny odpowiedzialności
Członków Zarządu
oraz osób pełniących kluczowe funkcje
w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak**

luty 2024 r.

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	<i>Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych</i>
Osoba nadzorująca z ramienia Zarządu	<i>Marta Protasiewicz- Prezes Zarządu</i>
Sporządzony przez	<i>Klaudia Donner</i>
Data obowiązywania	<i>Od 27-02-2024 r.</i>
Uchyła/Zmienia	<i>Politykę oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak, przyjętą Uchwałą Zarządu nr 75/2021 z 9 grudnia 2021 r. i zatwierdzoną Uchwałą Rady Nadzorczej nr 52/2021 z 21 grudnia 2021.</i>
Obowiązuje	<i>wszyscy pracownicy</i>
Obejmuje procesy	<i>Zarządzanie IT; Zarządzanie Bankiem; Zarządzanie ryzykiem (operacyjnym);</i>

Osoby zaangażowane:

Uzgodniony merytorycznie z:	<i>Władysławą Toczko- pracownikiem na stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej</i>
Opinia St. ds. zgodności Data i podpis
Opinia Radcy Prawnego (w przypadku dokumentów zewnętrznych kierowanych do klienta. W pozostałych przypadkach opinia w razie wątpliwości prawnych)	<i>Nie dotyczy</i> Data i podpis Radcy Prawnego
Opinia Inspektora Ochrony Danych (w przypadku dokumentów z zakresu ochrony danych osobowych) Data i podpis
Inne opinie, uwagi itp.	
Uzasadnienie: *	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zaktualizowano podstawę prawną</i> • <i>Uwzględniono zapisy nowej METODYKI OCENY ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKÓW ORGANÓW PODMIOTÓW NADZOROWANYCH PRZEZ KOMISJĘ NADZORU FINANSOWEGO wydanej w 2023 w zakresie Modułu 1, w tym uwzględniono:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>możliwość korzystania z formularza scalonego,</i> - <i>określono kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami występującymi w działalności banku zgodnie z metodyką KNF,</i> - <i>doprecyzowano wymogi dotyczące doświadczenia członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w</i>

	<p><i>działalności banku (wymóg doświadczenia na II lub III poziomie zarządzania)</i></p> <p><i>- możliwość uwzględnienia doświadczenia na samodzielnych stanowiskach, co zgodnie z KNF dopuszczalne jest w bankach spółdzielczych o spłaszczonej strukturze organizacyjnej</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Uwzględniono konieczność przeprowadzenia oceny odpowiedności– kandydata lub pracownika pełniącego funkcję AMLRO (Koordynatora ds. PPPiFT) w zakresie wynikającym z dokumentu „Stanowisko UKNF dotyczące AMLRO” z 1 grudnia 2023r, niezależnie od klasyfikowania jako kluczowa funkcja.</i> • <i>Zmieniono zapisy odnośnie składu Komisji ds. odpowiedności: rolę Komisji ds. odpowiedności pełnią obecnie na stałe Członkowie Komitetu Audytu.</i> • <i>Uzupełniono o dwa nowe rozdziały w zakresie powoływania i odwoływania Członków Zarządu a także osób pełniących Kluczowe funkcje</i> • <i>Inne zmiany porządkowe i techniczne</i>
<p>Dokumenty powiązane: *</p>	

**Pole nieobowiązkowe*

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	5
Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny	9
Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedności.....	15
Rozdział 4. Środki naprawcze.....	19
Rozdział 5. Polityka różnorodności	20
Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia Członków Zarządu	20
Rozdział 7. Plany sukcesji	21
Rozdział 8. Zasady powoływania i odwoływania członków Zarządu,.....	22
a także zapobiegania wakatom.....	22
Rozdział 9. Zasady powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje, a także zapobiegania wakatom.....	24
Rozdział 10. Postanowienia końcowe	24

Wykaz załączników:

- Załącznik nr 1 Kryteria oceny odpowiedności,
- Załącznik nr 2 Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak oraz osób pełniących kluczowe funkcje,
- Załącznik nr 2a Kryteria oceny indywidualnej odpowiedności kandydata/członka Zarządu lub pracownika kluczowego
- Załącznik nr 2b Formularz oceny adekwatności, umiejętności i wiedzy kandydata/pracownika pełniącego funkcję AMLRO (Koordynatora ds. PPPiFT)
- Załącznik nr 3 Klauzula informacyjna dla Kandydata/Członka Zarządu/ Osoby pełniącej kluczową funkcję w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak/,
- Załącznik nr 4 Oświadczenie członka Komisji ds. odpowiedności Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

Polityka oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak, zwana dalej „Polityką odpowiedniości” lub „Polityką”, opracowana została z uwzględnieniem:

- 1) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.);
- 2) Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05) z dnia 02/07/2021);
- 3) Ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
- 4) Ustawy o funkcjonowaniu Banków Spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i Bankach Zrzeszających z dnia 7 grudnia 2000 r.;
- 5) Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 r.;
- 6) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, opublikowanej 8 sierpnia 2023 roku – „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych”;
- 7) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach Komisji Nadzoru Finansowego z października 2020 r.
- 8) Stanowiska UKNF dotyczącego AMLRO z 1 grudnia 2023r.

i wykładni jej postanowień należy dokonywać z uwzględnieniem powyższych regulacji.

§ 2.

Polityka określa kryteria oceny odpowiedniości Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak oraz osób pełniących kluczowe funkcje, a także Kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu oceny odpowiedniości, a także Środki Naprawcze.

§ 3.

Użyte w *Polityce* określenia oznaczają:

- 1) **Bank, Bank Spółdzielczy**– Bank Spółdzielczy w Rutce-Tartak;
- 2) **Rada Nadzorcza**– Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak (organ Banku nadzorujący);
- 3) **Zarząd**- Zarząd Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak (organ Banku zarządzający);

- 4) **Kluczowa Funkcja** – funkcja w Banku, inna niż członek Zarządu lub Rady Nadzorczej, o której mowa w art. 22aa ust. 10 ustawy - Prawo bankowe, z którą jest związany zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem. Listę identyfikowanych przez Bank Kluczowych Funkcji zawiera *Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak*.
- 5) **KNF**- Komisja Nadzoru Finansowego;
- 6) **Wzorcowe formularze oceny KNF**- zestaw formularzy załączonych do Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 7) **Kandydat** – osoba powoływana w skład Zarządu Banku (lub odpowiednio na stanowisko pełniące kluczową funkcję) po raz pierwszy lub po raz kolejny (na kolejną kadencję);
- 8) **Metodyka** - „Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych” opublikowana przez Komisję Nadzoru Finansowego 8 sierpnia 2023 roku - „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych;
- 9) **Osoba oceniana**- Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję lub Kandydat;
- 10) **Odpowiedność** – oznacza stopień, w którym dana osoba spełnia kryteria wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencji) odpowiednich do pełnionej przez nią funkcji i powierzonych jej obowiązków, a także kryteria dawania rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków, w szczególności odnoszącej się do odpowiedniej reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny;
- 11) **Ocena indywidualna** – ocena pierwotna odpowiedniości Kandydata lub ocena wtórna odpowiedniości członka Zarządu/ osoby pełniącej kluczową funkcję;
- 12) **Ocena pierwotna** - indywidualna ocena odpowiedniości Kandydata powoływanego po raz pierwszy na członka Zarządu/stanowisko pełniące kluczową funkcję;
- 13) **Ocena wtórna** - indywidualna ocena odpowiedniości każdego Członka Zarządu/ osoby pełniącej kluczową funkcję dokonywana za wskazany rok obrotowy lub ze względu na nadzwyczajne okoliczności; obejmuje również indywidualną ocenę odpowiedniości Kandydata powoływanego na inne od dotychczas zajmowanego stanowisko w Zarządzie lub inną kluczową funkcję;
- 14) **Ocena zbiorowa** - ocena odpowiedniości Zarządu jako organu dokonywana przez Radę Nadzorczą Banku ;
- 15) **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;

- 16) **Niezależność osądu** – to wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji polegający na umiejętności oceny decyzji, monitorowania procesu podejmowania decyzji i w razie konieczności skutecznego przeciwstawiania się decyzjom.
- 17) **Komisja ds. odpowiedzialności** – Komisja, której zadaniem jest przygotowanie rekomendacji odnośnie Kandydatów/Członków Zarządu/ osób pełniących funkcje kluczowe z uwzględnieniem wyników oceny odpowiedzialności oraz przygotowanie rekomendacji do oceny zbiorowej; W Banku rolę Komisji ds. odpowiedzialności pełnią na stałe Członkowie Komitetu Audytu (rolę Przewodniczącego Komisji ds. odpowiedzialności na stałe pełni Przewodniczący Komitetu Audytu), a ich ustalenia są wiążące gdy podczas posiedzenia komisji obecne są co najmniej dwie osoby, w tym Przewodniczący Komisji.
- 18) **Komórka merytoryczna** – komórka organizacyjna wskazana jako właściwa do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną Kandydata/ Członka Zarządu/ osoby pełniącej kluczową funkcję, jej rolę pełni Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych.

§ 4.

1. **Indywidualnej** ocenie odpowiedzialności podlega Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję a także Kandydat do pełnienia powyższej funkcji.
2. Niezależnie od klasyfikowania jako kluczowa funkcja – kandydat lub pracownik pełniący funkcję AMLRO (Koordynator ds. PPPiFT) podlega ocenie w zakresie wynikającym z dokumentu „Stanowisko UKNF dotyczące AMLRO” z 1 grudnia 2023r.
3. **Kolegialnej** ocenie odpowiedzialności podlega Zarząd jako organ.
4. Bank dokonuje oceny odpowiedzialności zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględniając:
 - 1) charakter działalności – bank spółdzielczy;
 - 2) skalę działalności – liczba przyjętych depozytów, suma bilansowa, liczba zatrudnionych pracowników, pozycja w sektorze finansowym – udział w sektorze finansowym jest znacznie mniejszy niż banków istotnych;
 - 3) złożoność prowadzonej działalności – różnorodność oferowanych produktów bankowych w połączeniu z zakresem wykonywanych czynności bankowych, stopniem ich skomplikowania powodującym potencjalnie zwiększoną ekspozycję na ryzyko – bank lokalny, nie prowadzący znaczącej działalności w portfelu handlowym, nie oferujący złożonych produktów, nie oferujący instrumentów finansowych.

§ 5.

1. Ocenę odpowiedzialności przeprowadza się przed powołaniem danej osoby w skład Zarządu/ na stanowisko pełniące kluczową funkcję (**ocena pierwotna**), a także w toku pełnienia funkcji w sytuacjach określonych w *Polityce* (**ocena wtórna**).
2. W wyjątkowych przypadkach wskazanych w *Polityce* ocena pierwotna może zostać przeprowadzona po powołaniu danej osoby w skład organu.

§ 6.

1. Ocenę odpowiedności przeprowadza Oceniający, którym jest:
 - a) dla Członków Zarządu oraz osób zatrudnionych na Stanowisku audytu wewnętrznego oraz na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej – Rada Nadzorcza;
 - b) dla pozostałych osób objętych obowiązkiem oceny odpowiedności – Zarząd Banku.Ocena wyrażana jest w formie uchwał (oddzielnie dla każdej osoby ocenianej oraz oceny kolegialnej).
2. Ust. 1 stosuje się odpowiednio do oceny Kandydatów.
3. Komisja ds. odpowiedności (w przypadku oceny Członków Zarządu i osób zatrudnionych na Stanowisku audytu wewnętrznego oraz na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej), przygotowuje poszczególne rekomendacje związane z przeprowadzaną oceną odpowiedności, nie powoduje przeniesienia na tę komisję kompetencji Oceniającego w zakresie oceny odpowiedności osób ocenianych.
4. Oceniającego w procesie oceny wspiera Komórka merytoryczna oraz Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. W przypadkach tego wymagających zarówno Komisja ds. odpowiedności jak i komórki wspierające mogą korzystać z opinii Radcy Prawnego.
5. Zadania komórek wspierających zostały opisane w rozdziale „Przebieg procesu oceny odpowiedności”.

§ 7.

1. Komisja ds. odpowiedności podejmuje swoje czynności w przypadku oceny Członków Zarządu i osób zatrudnionych na Stanowisku audytu wewnętrznego oraz na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
2. W przypadku oceny pozostałych osób pełniących kluczowe funkcje oceny dokonuje bezpośrednio Zarząd Banku, z pominięciem etapu rekomendacji.
3. Zadaniem Komisji jest przygotowanie rekomendacji:
 - odnośnie do oceny pierwotnej Kandydatów;
 - odnośnie do oceny wtórnej poszczególnych osób;
 - odnośnie do oceny zbiorowej Zarządu;
4. Członkowie Komisji zobowiązani są przed rozpoczęciem pracy, złożyć oświadczenie o zachowaniu tajemnicy i nie rozpowszechnianiu informacji dotyczących osób ocenianych, według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do Polityki.
5. Rekomendacje powinny być przygotowane przed posiedzeniem Rady Nadzorczej, na którym dokonywana jest ocena odpowiedności.

§ 8.

1. O wynikach oceny odpowiedności osobę ocenianą informuje:
 - a) Przewodniczący Rady Nadzorczej, na którym dokonywana jest ocena prowadzona przez powyższy organ.
 - b) Prezes Zarządu, bezpośrednio po dokonaniu oceny prowadzonej przez Zarząd Banku.

2. W przypadku oceny dokonywanej przez Radę Nadzorczą, informację o przeprowadzonej ocenie odpowiedności i wynikach tej oceny Bank każdorazowo przekazuje do KNF, a na jej żądanie również dokumentację oceny odpowiedności. W przypadku Członków Zarządu, informacja może odbyć się przy wykorzystaniu formularzy elektronicznych poprzez stronę <https://odpowiedniosc.knf.gov.pl/>.

Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

§ 9.

Kryteria oceny indywidualnej

1. Osoba oceniana powinna posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego (kwalifikacje), a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, na co składa się ocena profesjonalizmu, walorów moralno-etycznych osoby ocenianej oraz czy dotychczasowe zachowanie tej osoby pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
2. Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma pełnić powierzoną jej funkcję w podmiocie zaufania publicznego jakim jest Bank. Badanie tego kryterium pozwala więc wywieść prognozę co do przyszłego zachowania osoby ocenianej, tj. że działalność Banku nadzorowana przez tą osobę będzie prowadzona zgodnie z prawem, dobrymi praktykami i zasadami etyki zawodowej. Ocena dotychczasowej działalności osoby podlegającej ocenie stanowi w istocie podstawę do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy zapewni ona należyte wykonywanie funkcji w przyszłości.
3. W procesie oceny odpowiedności indywidualnej bada się spełnienie wymogów odpowiedności według kryteriów mających zastosowanie do ocenianej osoby. Kryteria mające zastosowanie do osoby ocenianej oraz elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium przedstawia poniższa tabela, zaś ich szczegółowy opis zawiera Załącznik nr 1 do niniejszej polityki:

Lp.	Kryterium	Elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium	Osoba, do której kryterium ma zastosowanie
I.	Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego	Wykształcenie Życiorys zawodowy Kompetencje, odpowiednie do pełnionych funkcji przez osoby oceniane i powierzonych im obowiązków	Wszystkie osoby podlegające ocenie

II.	Rękojmia należytego wykonywania obowiązków	Niekaralność	Wszystkie osoby podlegające ocenie
		Reputacja (obejmująca inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię)	Wszystkie osoby podlegające ocenie
		Sytuacja finansowa (wpływająca na podatność osoby ocenianej na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka)	Wszystkie osoby podlegające ocenie
		Niezależność osądu, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • ocena cech behawioralnych • ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów 	Członek Zarządu, kandydat do pełnienia tej funkcji Wszystkie osoby podlegające ocenie
III.	Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku	Gotowość poświęcania wystarczającej ilości czasu, nie łączenie nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem	Wszystkie osoby podlegające ocenie
IV.	Powiązania z Bankiem Spółdzielczym	Spełnianie wymogów specyficznych dla banków spółdzielczych wynikających z Prawa spółdzielczego i Ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych (...)	Członek Zarządu, kandydat do pełnienia tej funkcji

4. Niezależnie od wymogów w zakresie odpowiedności, które powinni spełniać wszyscy członkowie Zarządu, oceniane są również wymogi mające zastosowanie wyłącznie do osób pełniących określone funkcje, takie jak:
- a) członek Zarządu odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku - powinien posiadać wiedzę specjalistyczną dotyczącą systemu zarządzania ryzykiem;

- b) członek Zarządu odpowiedzialny za wdrożenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do zapewnienia zgodności z dyrektywą (UE) 2015/849 (tj. za przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu) - osoba ta powinna posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie identyfikacji i oceny ryzyka związanego z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu oraz strategii, kontroli i procedur związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniem terroryzmu; ponadto osoba ta powinna mieć dobre rozeznanie co do zakresu, w jakim model biznesowy instytucji naraża ją na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu. Dotyczy to również osób zastępujących tego członka Zarządu.
5. Oceniając poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego uwzględnia się wymogi określone dla tego kryterium zawarte w Załączniku nr 2 (Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak oraz osób pełniących kluczowe funkcje), do niniejszej Polityki.
6. Kryteria oceny zawarte w załączniku nr 1 oraz opis poziomu kompetencji wymaganych dla Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak oraz osób pełniących kluczowe funkcje zawarty w załączniku nr 2 opracowuje i aktualizuje Komórka merytoryczna przy wsparciu Stanowiska ds. zgodności, przy czym ich zmiany wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.
7. Indywidualna ocena rękojmi osób pełniących kluczowe funkcje powinna być dokonywana według takich samych kryteriów jak te stosowane w przypadku oceny, czy spełnione zostały wymogi dotyczące odpowiedniości członków Zarządu. Przy ocenie wiedzy, umiejętności i doświadczenia należy brać pod uwagę rolę i obowiązki związane z określonym stanowiskiem (wg EBA/GL/2021/06).
8. Kandydat do pełnienia funkcji / osoba pełniąca funkcję AMLRO (Koordynator ds. PPIFT) oceniany jest w zakresie spełnienia kryteriów:
- a) dawania rękojmi, tzn reputacji, uczciwości i etyki dające rękojmię prawidłowego wykonywania tej funkcji;
 - b) posiadania wiedzy i umiejętności w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej AML/CFT), w tym znajomość przepisów prawa, również w zakresie wdrażania polityk (strategii), mechanizmów kontrolnych i procedur AML/CFT;
 - c) wystarczającej wiedzy i zrozumienia ryzyk prania pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej ML/FT) związanych z modelem biznesowym podmiotu nadzorowanego oraz doświadczenia w zakresie identyfikacji, oceny ryzyk ML/FT i zarządzania nimi;
 - d) odpowiedniego stażu pracy i zakresu obowiązków umożliwiających sprawowanie powierzonych funkcji w sposób skuteczny i niezależny.

§ 10.

Kryteria oceny zbiorowej Zarządu

1. W procesie oceny odpowiedniości zbiorowej bada się wymogi odpowiedniości całego składu Zarządu jako organu kolegialnego w celu sprawdzenia czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób, że zapewniony jest odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem.
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. Listę niezbędnych kompetencji ze wskazaniem oczekiwanego poziomu ich spełnienia przez Zarząd zawiera Załącznik nr 2 (Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Zarządu Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak oraz osób pełniących kluczowe funkcje) do niniejszej Polityki odpowiedniości. Lista podlega przeglądowi każdorazowo w przypadku istotnych zmian w profilu ryzyka Banku.

§ 11.

Zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

1. Indywidualną ocenę pierwotną przeprowadza się:
 - 1) przed powołaniem osoby w skład Zarządu, a w przypadku kandydata na stanowisko Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu, któremu będzie powierzony nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w Banku - przed złożeniem wniosku do Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącego wyrażenia zgody na powołanie- oceny dokonuje Rada Nadzorcza;
 - 2) przed czasowym oddelegowaniem Członka Rady Nadzorczej do Zarządu- Oceny dokonuje Rada Nadzorcza;
 - 3) przed powierzeniem osobie Kluczowej funkcji/funkcji AMLRO- oceny dokonuje odpowiednio Rada Nadzorcza (w przypadku powołania na Audytora Wewnętrznego lub Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej) lub Zarząd (w przypadku pozostałych osób podlegających ocenie);
2. Indywidualną ocenę wtórną przeprowadza się:
 - 1) okresowo (co najmniej raz na 2 lata);
 - 2) jeżeli w ramach kontroli lub przeglądu stosowania zasad wewnętrznego zarządzania (Zasad Ładu Korporacyjnego) wyszły na jaw okoliczności powodujące potrzebę przeprowadzenia takiej oceny¹;

¹ Pkt 36 lit. d EBA GL/2021/06

- 3) przed zakończeniem pracy w Zarządzie/przed planowanym odwołaniem Członka Zarządu;
- 4) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących funkcji, w tym w szczególności:
 - a) przed planowanym powierzeniem Członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w Banku;
 - b) przed 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;
- 5) w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność członka Zarządu, w szczególności ocena przeprowadzana jest kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedności indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, w tym:
 - a) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
 - b) kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych członków Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością Banku, w szczególności w sytuacjach, gdy Bank:
 - nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/ finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło;
 - c) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów) – np. jednoczesne pełnienie funkcji w organie innego podmiotu;
 - d) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń wywiązywania się z obowiązków członka Zarządu, w tym w szczególności:
 - w zakresie wywiązywania się z obowiązku prowadzenia spraw podmiotu nadzorowanego, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie

- Zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków Zarządu;
- w razie zidentyfikowania łamania Zasad Etyki w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak.
- e) lub rażących przypadków negatywnej oceny indywidualnej lub kolektywnej członków Zarządu – pod kątem rękopisów członków rady nadzorczej w kontekście powołania/ pozostawienia takich osób w zarządzie;
- f) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów.
3. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 2, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
4. Ocenę zbiorową Zarządu jako organu kolegialnego przeprowadza się:
- 1) jako ocenę wtórną po powołaniu członka Zarządu lub powołaniu kandydata na Prezesa Zarządu lub członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym– zgodnie z przepisami Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego 5.2, zgodnie z którymi – „Skład rady nadzorczej i zarządu powinien zapewniać posiadanie przez te organy kompetencji związanych ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych członków”;
 - 2) jako ocenę wtórną w ramach kontroli / przeglądu (oceny przestrzegania) Zasad Ładu dokonywanej przez Radę Nadzorczą – corocznie; ocena w tym zakresie może mieć postać ustalenia występowania zmian od ostatnio dokonanej oceny cyklicznej i podjęcia decyzji przez Radę Nadzorczą o potrzebie przeprowadzenia oceny w szczegółowym zakresie objętym Polityką;
 - 3) jako ocenę wtórną kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury organizacyjnej;
 - 4) w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedniość zbiorową Zarządu, w szczególności:
 - a) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu;
 - b) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedniości Zarządu;
 - c) kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych organów banku popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy bądź finansowania terroryzmu albo istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością banku, w szczególności w sytuacjach, gdy bank:
 - nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);

- został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło.
5. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 4, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
 6. Obowiązek przeprowadzenia oceny indywidualnej/kolegialnej może wynikać również z inicjatywy KNF.

Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedności

§ 12.

Ocena indywidualna

1. Przebieg procesu oceny odpowiedzialności:
 - 1) podjęcie decyzji w sprawie rozpoczęcia procesu oceny Kandydata/Członka Zarządu/osoby pełniącej kluczową funkcję;
 - 2) ustalenie przez Komórkę merytoryczną zakresu oceny (w przypadku oceny wtórnej) z uwzględnieniem:
 - zdarzeń skutkujących koniecznością przeprowadzenia oceny wtórnej;
 - regulacji wewnętrznych dotyczących oceny;
 - dokumentacji z wcześniejszej oceny osoby ocenianej;
 - 3) przygotowanie i przekazanie przez Komórkę merytoryczną osobie ocenianej wykazu informacji, dokumentów i oświadczeń, w tym odpowiednich wzorcowych formularzy oceny KNF, które powinna przedstawić osoba oceniana (Kandydat/ Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję); Do celu tego wykorzystywane są aktualne wzorcowe formularze oceny KNF, przy czym Komórka merytoryczna wybiera jedynie formularze właściwe dla sektora bankowego lub opcjonalnie uproszczony scalony formularz oceny, który jest przygotowany specjalnie dla banków i jest możliwy do wykorzystania przy prowadzeniu indywidualnych ocen odpowiedzialności (zarówno pierwotnych, jak i wtórnych); w przypadku Kandydatów, Komórka merytoryczna przekazuje również Klauzulę informacyjną dla Kandydata/Członka Zarządu/osoby pełniącej kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak (Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki);
 - 4) wypełnienie dokumentów przez osobę ocenianą i przekazanie ich Komórcie merytorycznej, najpóźniej na tydzień przed planowanym Posiedzeniem Rady Nadzorczej/ Zebraniem Zarządu, na którym będzie dokonywana ocena

odpowiedności, pod rygorem braku możliwości dokonania oceny odpowiedności wymaganej przepisami prawa lub regulacyjnymi; W przypadku oceny wtórnej niezłożenie Formularzy Oceny nie stanowi przeszkody przeprowadzenia oceny odpowiedności.

- 5) weryfikacja dokumentów pod kątem ich kompletności (czy wypełnione zostały właściwe pola i czy zostały załączone wymagane załączniki) przez Komórkę merytoryczną, względnie przekazanie do korekty/uzupełnienia osobie ocenianej w terminie umożliwiającym ich złożenie po uzupełnieniu do terminu nie późniejszego niż dwa dni przed planowanym Posiedzeniem Rady Nadzorczej/ Zebraniem Zarządu.
- 6) dokonanie wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez osobę ocenianą, zgodnie z kryteriami przyjętymi w niniejszej *Polityce odpowiedności*;
- 7) dokumentowanie procesu oceny, w tym parafowanie w formularzu oceny sekcji zastrzeżonych do wypełnienia dla Banku przez Komórkę merytoryczną; Komórka merytoryczna na podstawie otrzymanych dokumentów przeprowadza ocenę spełnienia wcześniej opisanych kryteriów, wypełniając odpowiednio sekcje przeznaczone dla Banku w „Formularzu oceny pierwotnej kandydata” lub „Formularzu oceny wtórnej kandydata”. W przypadku gdy z dokumentacji oceny wynika, że Kandydat nie spełnia określonego kryterium Komórka merytoryczna wypełnia w formularzu oceny Kandydata pole „Uwagi” lub „Uzasadnienie”,
- 8) przekazanie całej dokumentacji do Stanowiska ds. zgodności, które przeprowadza weryfikację prawidłowości wypełnienia dokumentów przez osoby oceniane. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w dokumentacji dostarczonej przez Kandydata, informacja o nieprawidłowościach przekazywana jest Komórcie merytorycznej w celu dokonania korekty. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą zatajenia przez Kandydata informacji wymaganych w kryterium „Rękojmia”, Kandydat otrzymuje negatywną ocenę z tego kryterium,
- 9) przekazanie dokumentów (wraz z syntetyczną ich oceną zawierającą informację o spełnieniu bądź niespełnieniu wymaganych kryteriów) odpowiednio Komisji ds. odpowiedności. Oceniający przeprowadza ocenę odpowiedności z wykorzystaniem Formularza Oceny, analizując złożone dokumenty i wyjaśnienia, a także odpowiednie informacje posiadane przez Bank. W sytuacji, gdy uzna to za zasadne może przeprowadzić rozmowę z osobą ocenianą. Po dokonaniu analizy informacji zawartych w formularzach lub oświadczeniu członka Zarządu/osoby zajmującej stanowisko identyfikowane jako kluczowa funkcja ocenia się, czy osoba oceniana może zostać powołana/zatrudniona lub czy nadal posiada odpowiednie kwalifikacje i daje rękojmię do sprawowania funkcji / pełnienia zadań na stanowisku.
- 10) przygotowanie rekomendacji przez Komisję ds. odpowiedności (etap ten jest pomijany w przypadku gdy ocenianym jest Zarząd), w tym:
 - dokonanie analizy informacji zawartych w dokumentacji i sformułowanie wynikających z analizy wniosków,

- podpisanie formularzy w miejscach przeznaczonych dla Banku: „data i podpis upoważnionego przedstawiciela podmiotu”,
 - przedstawienie przez Przewodniczącego Komisji ds. odpowiedzialności rekomendacji Radzie Nadzorczej, zawierającej wnioski, a także wskazanie zdarzeń istotnych, jeśli w opinii Komisji ds. odpowiedzialności powinny one mieć wpływ na wynik oceny;
- 11) dokonanie oceny Kandydata/Członka Zarządu/osoby pełniącej kluczową funkcję przez Oceniającego w formie Uchwały. Ocena odpowiedzialności może być:
- a) pozytywna,
 - b) pozytywna z zastrzeżeniem o konieczności uzupełnienia kwalifikacji lub usunięcia przeszkód dotyczących rękopisami,
 - c) negatywna.
2. Przeprowadzenie działań ust. 1 pkt 4- 6 możliwe jest również w siedzibie Banku przy jednoczesnym udziale osoby ocenianej i Komórki merytorycznej.
 3. Z inicjatywy KNF lub własnej Banku, może być wymagane od osób ocenianych przeprowadzenie działań związanych z oceną odpowiedzialności na formularzach elektronicznych poprzez stronę <https://odpowiedniosc.knf.gov.pl/> z użyciem profilu zaufanego.
 4. Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję powinna również, z własnej inicjatywy, przedstawić Formularz oceny oraz inne wskazane w nim oświadczenia i dokumenty w przypadku, gdy w trakcie pełnienia przez nich funkcji, wystąpiły okoliczności lub zaszły zdarzenia mogące wpłynąć na wyniki przeprowadzonej wcześniej oceny odpowiedzialności. W szczególności dotyczy to zdarzeń lub okoliczności generujących ryzyko utraty reputacji przez Bank na skutek utraty reputacji osobistej Członka Zarządu/osoby pełniącej kluczową funkcję, objęcia przez nich dodatkowych funkcji lub podjęcia innych działań, w tym politycznych.
 5. Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję zobowiązana jest również do złożenia Formularza Oceny oraz innych wskazanych w nim oświadczeń i dokumentów na każde żądanie odpowiednio Przewodniczącego Rady Nadzorczej/Prezesa Zarządu lub Komisji Nadzoru Finansowego.
 6. Przedkładając Formularz Oceny w sytuacjach, o których mowa w ust. 4 – 5 Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję powinni w szczególności wskazać zmiany, które zaszły w stosunku do informacji przekazanych przez nich na potrzeby poprzedniej oceny odpowiedzialności.
 7. W przypadku pierwotnej oceny odpowiedzialności:
 - b. Kandydat na Członka Zarządu wypełnia Formularz oceny indywidualnej pierwotnej oraz wszystkie załączniki przeznaczone dla sektora bankowego od P.A do P.J a także załączniki F(b-z) i B.S;
 - c. Kandydat na stanowisko pełniące kluczową funkcję wypełnia Formularz oceny oraz załączniki P.A, P.B(b), P.C, P.D. (poza częścią *kompetencje osobiste*), P.E(b), P.F(b),

P.G(b), P.J, przy czym dokonuje tego w miejscach przeznaczonych dla Członka Organu.

- d. Kandydat do pełnienia funkcji AMLRO (Koordynatora ds. PPPiFT) wypełnia Załącznik 2b do niniejszej polityki.

lub

możliwe jest wypełnienie opcjonalnie uproszczonego scalonego formularza oceny, który jest przygotowany specjalnie dla banków, stosownie do zakresu oceny dla danego kandydata.

8. W przypadku wtórnej oceny odpowiedniości:
- 1) Oceniany Członek Zarządu wypełnia Formularz oceny indywidualnej wtórnej oraz załączniki przeznaczone dla sektora bankowego od W.A do W.J a także załączniki F(b-z) i B.S.
 - 2) Oceniana osoba pełniąca funkcję kluczową wypełnia Formularz oceny oraz załączniki W.A, W.D. (poza częścią *kompetencje osobiste*), W.E(b), W.F(b), W.G(b), W.J, przy czym dokonuje tego w miejscach przeznaczonych dla Członka Organu.
 - 3) Oceniana osoba pełniąca funkcję AMLRO (Koordynatora ds. PPPiFT) wypełnia Załącznik 2b do niniejszej polityki.

lub

możliwe jest wypełnienie opcjonalnie uproszczonego scalonego formularza oceny, który jest przygotowany specjalnie dla banków, stosownie do zakresu oceny dla danej ocenianej osoby.

9. Członek Zarządu/osoba pełniąca kluczową funkcję lub Kandydat jest odpowiedzialny za zapewnienie, że w dniu Posiedzenia Rady Nadzorczej/Zebrania Zarządu, na którym dokonywana jest jego ocena, oświadczenia zawarte w złożonym przez niego Formularzu Oceny są aktualne.

§ 13.

Ocena zbiorowa

1. Ocenę zbiorową Zarządu przeprowadza się w sytuacjach wskazanych w § 11 ust. 4.
2. Przebieg procesu oceny zbiorowej:
 - 1) Podjęcie decyzji w sprawie rozpoczęcia procesu oceny zbiorowej.
 - 2) Weryfikacja przez Komórkę merytoryczną aktualności ocen indywidualnych, ewentualna inicjacja uzupełnienia ocen indywidualnych zgodnie z procesem odnoszącym się do oceny indywidualnej;
 - 3) Wstępna ocena zbiorowa odpowiedniości Organu przez Komórkę merytoryczną wraz z jej udokumentowaniem poprzez parafowanie, zgodnie z kryteriami przyjętymi w niniejszej *Polityce odpowiedniości*, przy wykorzystaniu aktualnego wzorcowego formularza oceny KNF przeznaczonego do tego celu;

- 4) Przekazanie dokumentacji do Stanowiska ds. zgodności, a po uzyskaniu jego opinii do Komisji ds. odpowiedniości.
- 5) Komisja ds. odpowiedniości, na podstawie Formularzy Oceny indywidualnej, formułuje wynikające z analizy wnioski, z wykorzystaniem Formularza Oceny Kolegialnej, w którym dokumentuje między innymi wynik rekomendowanej oceny kolegialnej.
- 6) Przewodniczący Komisji ds. oceny odpowiedniości przedstawia wnioski i rekomendację Oceniającemu, który podejmuje uchwałę w sprawie oceny odpowiedniości kolegialnej.

Rozdział 4. Środki naprawcze

§ 14.

1. W przypadku stwierdzenia braków dotyczących wykształcenia, doświadczenia i umiejętności (kwalifikacji) osoby ocenianej – Bank analizuje możliwość uzupełnienia braków w tym zakresie, np. w drodze zapewnienia dodatkowych szkoleń przed przeprowadzeniem ponownej oceny i jeśli stwierdza możliwość usunięcia braków – możliwa jest ocena pozytywna z zastrzeżeniami.
2. W przypadku stwierdzenia przeszkód dotyczących pozytywnej oceny rękojmi dotyczących kandydata na członka lub członka Zarządu, wyłącznie w zakresie: poświęcania czasu, liczby pełnionych równoległe stanowisk, niezależności osądu Bank analizuje możliwość usunięcia przeszkód dotyczących kandydata na członka lub członka Zarządu w tym zakresie, adekwatnie do stwierdzonych przeszkód, np. w drodze:
 - a) możliwości wprowadzenia rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania kandydata (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji) lub zmniejszenia wymogów, np. w zakresie zakresu pełnionych czynności;
 - b) możliwości ograniczenia liczby pełnionych stanowisk (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji);
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedniości dana osoba nie spełnia kryteriów odpowiedniości i nie jest możliwe podjęcie środków naprawczych opisanych w ust. 1 lub odpowiednio w ust. 2, osoba ta nie zostanie powołana na członka Zarządu Banku lub nie zostanie zatrudniona na stanowisko będące kluczową funkcją, a jeśli została już powołana/zatrudniona, Bank odwoła taką osobę z pełnienia funkcji.
4. W przypadku stwierdzenia braków dotyczących odpowiedniości zbiorowej Zarządu w zakresie wykształcenia, doświadczenia i umiejętności (kwalifikacji) Bank analizuje możliwość uzupełnienia braków i podejmuje działania naprawcze obejmujące np. organizację szkolenia dla Zarządu jako całości lub jego poszczególnych członków, tak aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i przez to odpowiedniość zbiorową Zarządu.
5. W każdym przypadku członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczową funkcję powinna spełnić wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 6 miesięcy, a w szczególnych przypadkach (np. aktualny brak ofert szkolenia lub studiów) 1 roku od objęcia stanowiska.

Rozdział 5. Polityka różnorodności

§ 15.

1. Polityka różnorodności 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 Banku, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie organu Banku oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków organu Banku nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
3. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych Członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu zarządzania Bankiem, co jest weryfikowane w ramach kolegalnej oceny odpowiedniości.
4. Polityka różnorodności w zakresie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie płci zakłada dążenie do zapewnienia reprezentantów obu płci w procesach dotyczących wyboru Członków Zarządu, jak i w procesie sprawowania przez nią funkcji zarządczych.
5. Polityka różnorodności zakłada dążenie do udziału w składzie organu Banku osób każdej płci na poziomie co najmniej 20%.
6. Z uwagi na prowadzenie działalności wyłącznie z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Bank nie uwzględnia kryterium miejsca pochodzenia członków Zarządu.
7. Szczegółowe założenia zawarte są w *Polityce różnorodności Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak*.

Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia Członków Zarządu

§ 16.

1. Jeśli to możliwe, przed objęciem funkcji Członek Zarządu Banku powinien posiadać wiedzę i utożsamiać się z kulturą, wartościami Banku, zachowywać się zgodnie z nimi oraz znać wyzwania strategiczne Banku.
2. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych Członków Zarządu w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia ładu wewnętrznego Banku, w tym zrozumienia przez nich organizacji i struktury Banku, jego modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem, jak również roli ich samych a także innych członków organów Banku, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Szkolenia nie powinny ograniczać się do obszarów działalności, za które poszczególne osoby są bezpośrednio odpowiedzialne. Ponadto

szkolenia wprowadzające mają na celu podnoszenie świadomości dotyczącej korzyści wynikających ze zróżnicowania organu Banku i Banku. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie Członków Zarządu w sposób indywidualny i zbiorowy.

3. Nowo wyznaczeni Członkowie Zarządu otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia funkcji, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
4. W przypadku gdy Członkowie Zarządu podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka będzie miało na celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, niezwłocznie po faktycznym objęciu funkcji. W każdym przypadku Członek Zarządu spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.
5. Członkowie Zarządu będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.
6. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Zarządu.
7. Na bieżąco, Bank przeprowadza szkolenia zewnętrzne dla Członków Zarządu w zidentyfikowanych obszarach zarówno dla całego organu Banku, jak i indywidualnych Członków Zarządu.

Rozdział 7. Plany sukcesji

§ 17.

1. Bank zapewnia sukcesję w Zarządzie Banku oraz wśród osób pełniących kluczowe funkcje.
2. Sukcesja osób do Zarządu oraz na Stanowiska pełniące kluczowe funkcje realizowana jest zgodnie z *Instrukcją zarządzania kadrami w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak* i polega w szczególności na zapewnieniu kadry rezerwowej.
3. W przypadku planowanej zmiany w składzie Zarządu w przeciągu najbliższych dwóch lat, proces sukcesji jest bardziej zintensyfikowany i obejmuje działania określone poniżej, w niniejszym rozdziale.
4. Proces sukcesji członków Zarządu Banku obejmuje etap wyznaczenia osoby sukcesora, określenie i realizację działań przygotowujących sukcesora do realizacji nowych zadań na stanowisku w Zarządzie Banku, uzyskanie wymaganych przepisami zgód oraz możliwość objęcia stanowiska przez sukcesora, w przypadku wakatu.
5. Ustalając plan sukcesji członków Zarządu Banku, Rada Nadzorcza zapewnia ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, unika zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków.

6. Prezes Zarządu Banku powinien rekomendować sukcesora na stanowisko członka Zarządu Banku, kierując się oceną dopasowania profilu kompetencyjnego typowanej osoby do profilu kompetencyjnego członka Zarządu Banku, oceniając całokształt dorobku zawodowego, doświadczenia zawodowego, umiejętności, postawy i dostępności typowanej osoby.
7. Sukcesorem na stanowisko członka Zarządu Banku może zostać pracownik Banku.

§ 18.

1. Za opracowanie planu sukcesji na stanowisko członka Zarządu Banku, w szczególności określającego potrzeby rozwojowe sukcesora, odpowiedzialny jest Prezes Zarządu Banku lub inna osoba wskazana przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Bank wspiera proces rozwoju kompetencji sukcesorów w szczególności poprzez zapewnienie odpowiednio wcześniej środków w budżecie i wsparcie w doborze działań rozwojowych dla danego sukcesora.
3. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku członka Zarządu Banku 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 Banku realizowane są w sposób priorytetowy, z uwzględnieniem procedur wewnętrznych Banku oraz sytuacji zawodowej, stanowiskowej sukcesora.
4. W przypadku wakatu w Zarządzie Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów.

Rozdział 8. Zasady powoływania i odwoływania członków Zarządu, a także zapobiegania wakatom

§ 19.

Powoływanie i odwoływanie członków Zarządu odbywa się na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) Ustawy z dnia 16 września 1982 r - Prawo spółdzielcze;
- 3) Statutu Banku.

§ 20.

Powoływanie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza posiada uprawnienie do powoływania członków Zarządu w każdym czasie. W szczególności powołanie członka Zarządu następuje w sytuacji występowania lub sytuacji wskazującej na możliwość powstania wakatu w składzie Zarządu, np. z racji złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji ze skutkiem na datę przyszłą.

2. Kandydaci na członków Zarządu mogą być wyłaniani poprzez konkurs lub drogą wskazania kandydata, w tym na podstawie przyjętego w Banku *Planu sukcesji* (planu kadry rezerwowej), każdorazowo bez uszczerbku dla prawa swobodnego wyboru członka Zarządu dokonywanego przez Radę Nadzorczą.
3. Kandydat na członka Zarządu musi spełniać wymogi dotyczące odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednie do funkcji, które ma pełnić i powierzonych mu obowiązków, a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, a także spełniać inne kryteria wskazane w niniejszej Polityce.
4. Kwalifikacje wymagane od kandydata określone są w treści niniejszej Polityki oraz publikowane przez Komisję Nadzoru Finansowego, jako stanowiące część *Metodyki*, dostępne na stronie internetowej KNF.
5. Wyłaniając kandydata należy uwzględnić zasadę, że skład Zarządu powinien zapewniać posiadanie przez ten organ kompetencje związane ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych członków.
6. Kandydat na członka Zarządu musi poddać się ocenie odpowiedniości, zgodnie z niniejszą Polityką i uzyskać od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości.
7. Kandydat na Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu nadzorującego ryzyko istotne może być powołany przez Radę Nadzorczą po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego.
8. Rada Nadzorcza informuje Komisję Nadzoru Finansowego o powołaniu Członka Zarządu.

§ 21.

Odwoływanie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza może w każdym czasie odwołać członka Zarządu z pełnionej przez niego funkcji z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Z wyłączeniem wyjątkowych sytuacji, niemożliwych do uprzedniego przewidzenia przez Radę Nadzorczą, zmiany w składzie Zarządu powinny być dokonywane w sposób gwarantujący możliwość dokonania z odpowiednim wyprzedzeniem rekrutacji i oceny nowego kandydata, a w razie potrzeby - uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego, jeszcze przed zakończeniem kadencji dotychczasowego Członka Zarządu.
3. Rada Nadzorcza zapobiega ryzyku wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w składzie Zarządu, odpowiednio dobierając terminy ewentualnego powołania lub odwołania członków Zarządu, w sposób zapewniający stabilne pełnienie funkcji przez Zarząd.
4. Rada Nadzorcza zobowiązana jest poinformować Komisję Nadzoru Finansowego o zamiarze odwołania Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi Zarządu.
5. Złożenie przez członka Zarządu rezygnacji z pełnionej funkcji nie generuje obowiązku poinformowania Komisji Nadzoru Finansowego wskazanego w treści ust. 2.
6. Odwołanie członka Zarządu inicjowane jest odpowiednio przez:
 - 1) Prezesa Zarządu;
 - 2) Radę Nadzorczą z własnej inicjatywy;
 - 3) na wniosek Komisji Nadzoru Finansowego.
5. Rada Nadzorcza przed podjęciem uchwały o odwołaniu dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką.

6. Mandat członka Zarządu wygasa z momentem złożenia rezygnacji lub z datą wskazaną w tejże rezygnacji.
7. Odwołanie z funkcji członka Zarządu albo złożenie rezygnacji nie narusza praw tej osoby wynikającej z przepisów Kodeksu pracy.
8. Odwołanie z funkcji członka Zarządu wymaga uzasadnienia.
9. Uzyskanie negatywnej oceny odpowiedniości jest przesłanką do odwołania członka Zarządu.
10. Rada Nadzorcza Banku informuje Komisję Nadzoru Finansowego o umieszczeniu w porządku obrad Rady punktu dotyczącego:
 - 1) odwołania Prezesa Zarządu,
 - 2) odwołania członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi Zarządu, wraz z uzasadnieniem proponowanej decyzji.
11. Rada Nadzorcza Banku przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje w powyższym zakresie niezwłocznie, z odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym Komisji Nadzoru Finansowego zapoznanie się z nimi i ustosunkowanie się do nich, przed podjęciem stosownych uchwał przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 9. Zasady powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje, a także zapobiegania wakatom

§ 22.

1. Kluczowe funkcje identyfikowane są na podstawie *Polityki identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak*.
2. Powoływanie i odwoływanie osób pełniących kluczowe funkcje odbywa się na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 2) Ustawy z dnia 16 września 1982 r - Prawo spółdzielcze;
 - 3) Statutu Banku.

Rozdział 10. Postanowienia końcowe

§ 23.

1. Bank niezwłocznie po dokonaniu zmiany składu Zarządu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje w powyższym zakresie oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez Członków Zarządu oraz Zarząd jako organ kolegialny wymagań określonych w niniejszej *Polityce*. Informacja taka przekazywana jest również w przypadku zmian na stanowisku Audytora wewnętrznego lub Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
2. Dokumentacja związana z oceną odpowiedniości Członków Zarządu przechowywana jest w oddzielnej dokumentacji przechowywanej w miejscu przechowywania akt osobowych pracowników.

3. Niniejszą *Politykę* zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
4. *Polityka* wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.