



Informacja

dotycząca obowiązujących w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu:

„Polityki oceny odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej” i

„Polityki oceny odpowiedzialności członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje”.

W Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu obowiązują:

- „Polityka oceny odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej” wprowadzona przez Zebranie Przedstawicieli Uchwałą Nr 02/2024 z dnia 14.04.2024 r. w brzmieniu zgodnym z przyjętym przez Radę Nadzorczą projektem Polityki Uchwałą Nr 22/2024 z dnia 26.03.2024 r. oraz
- „Polityka oceny odpowiedzialności członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu” wprowadzona Uchwałą Nr 429/2023 Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu z dnia 07.12.2023 r. i zatwierdzona Uchwałą Nr 88/2023 Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu z dnia 15.12.2023 r.

W/w polityki oceny odpowiedzialności określają obowiązujące w Powiatowym Bank Spółdzielczym w Zamościu kryteria oceny odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej i Zarządu a także Kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu dokonywania odpowiedzialności a także środki naprawcze oraz kryteria i sposób oceny odpowiedzialności dla osób pełniących kluczowe funkcje i kandydatów na te funkcje.

Celem oceny jest stwierdzenie, czy kandydaci na członków Rady Nadzorczej i Zarządu oraz na stanowiska kluczowe oraz czy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu oraz pracownicy kluczowi w czasie sprawowania swoich funkcji, dają rękojmię sprawowania tych funkcji w sposób określony przepisami prawa, czy posiadają wiedzę i umiejętności niezbędne do realizacji swoich funkcji oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.

Polityki odpowiedzialności opracowane zostały na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 2) Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;
- 3) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedzialności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06) z dnia 02/07/2021;
- 4) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.;
- 5) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r.;
- 6) Metodyki oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych opublikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego 8 sierpnia 2023 roku - „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedzialności członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych”.

Ocena odpowiedniości kandydatów na wskazane w opisywanych politykach funkcje/stanowiska odbywa się w ramach oceny pierwotnej indywidualnej. W trakcie trwania kadencji/zajmowanego stanowiska - przeprowadzana jest ocena wtórna indywidualna z częstotliwością raz na dwa lata lub częściej - o ile występują inne przesłanki uzasadniające przeprowadzenie przedmiotowej oceny.

Indywidualna ocena kwalifikacji poszczególnych osób obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana spełnia wskazane kryterium na poziomie współmiernym do pełnionych obowiązków, a także bez odniesienia do pełnionych obowiązków w zakresie rękopmi.

Oceniając kwalifikacje, uwzględnia się zarówno doświadczenie teoretyczne nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w obecnym lub poprzednich miejscach zatrudnienia w tym między innymi poprzez zarządzanie podmiotem gospodarczym, instytucją finansową oraz nadzór lub kontrolę nad nimi (uczestnictwo w organach) lub pełnioną rolę w organach zarządzających lub nadzorujących podmiotów innych niż finansowe.

Indywidualnej ocenie odpowiedniości kandydata/członka Rady Nadzorczej i Zarządu, podlega:

- a) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej/Zarządu;
- b) rękopmi należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:
 - karalności,
 - reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię),
 - sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka),
 - niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
- c) zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
- d) brak łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

W przypadku stanowiska kluczowego w zakresie badania poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencji) odpowiednich do pełnienia właściwych funkcji kluczowych weryfikacji podlega poziom wiedzy z zakresu ryzyk występujących w Banku oraz z zakresu danego stanowiska. Zakres wiedzy w tym obszarze powinien być stale poszerzany i uaktualniany.

Ocena odpowiedniości (wynik oceny) może być:

- 1) pozytywna,
- 2) pozytywna z zastrzeżeniem,
- 3) negatywna.

Dokonując pozytywnej oceny z zastrzeżeniem w zakresie kryterium wiedzy i umiejętności wskazywane jest, jakie kwalifikacje powinny zostać uzupełnione. Ocena taka następuje w wypadku, gdy braki są mniejszej wagi i dają się łatwo uzupełnić do czasu dokonania następnej oceny.

Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedniości kandydat/członek organu Banku/pracownik kluczowy nie spełnia kryterium odpowiedniości innych niż wynikające z kryterium rękopmi należytego wykonywania funkcji, podejmowane są odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od objęcia funkcji członka organu Banku/stanowiska kluczowego. Jeżeli nie jest spełnione kryterium rękopmi – na etapie powołania - kandydat nie może być powołany w skład organu lub na stanowisko kluczowe. Jeżeli w trakcie oceny wtórnej dana osoba nie spełnia kryterium rękopmi – podlega odwołaniu z organu lub pełnionej funkcji.

Dodatkowo, w przypadku Rady Nadzorczej i Zarządu przeprowadzana jest ocena zbiorowa (pierwotna na etapie wyboru na daną kadencję i wtórna w trakcie trwania kadencji bądź w przypadku zmiany w składzie organu).

W obowiązujących politykach określono zasady oceny odpowiedniości zbiorowej Rady Nadzorczej i Zarządu jako organu kolegialnego. W szczególności weryfikowane jest, czy Rada Nadzorcza i Zarząd posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne nadzorowanie (w przypadku Rady Nadzorczej) i prowadzenia (w przypadku Zarządu) działalności Banku. Kompetencje członków Rady Nadzorczej/Zarządu powinny dopełniać się tak, aby umożliwić odpowiedni poziom kolegialnego wykonywania zadań organu nadzorującego.

Ocen odpowiedniości dokonuje:

- w odniesieniu do kandydatów na członków/członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej jako organu - Zebranie Przedstawicieli;
- w odniesieniu do kandydatów na członków/członków Zarządu i Zarządu jako organu – Rada Nadzorcza;
- w odniesieniu do stanowisk kluczowych – Zarząd Banku.

Ponadto Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości indywidualnej w stosunku do kandydatów na członków wybieranego spośród Rady Nadzorczej – Komitetu Audytu oraz zbiorowej Komitetu Audytu. Dodatkowo w cyklach rocznych Rada Nadzorcza Banku dokonuje oceny niezależności członków Komitetu Audytu. Kryteria szczególne dotyczące oceny odpowiedniości dotyczące członków Komitetu Audytu określone w obowiązujących w banku politykach wynikają z art. 129 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Obowiązujące w Banku zasady oceny odpowiedniości uwzględniają zasady wynikające z Polityki różnorodności t.j. dąży się do sytuacji, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku.

W Banku zasady oceny odpowiedniości sporządzono z uwzględnieniem zasady proporcjonalności. Obowiązujące w Banku kryteria i zasady oceny odpowiedniości uwzględniają w swojej treści wytyczne wynikające z Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych opublikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego 8 sierpnia 2024 roku - „Moduł 1 - Metodyka oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych”.

Oceny odpowiedniości przeprowadzane są z wykorzystaniem aktualnych wzorcowych Formularzy Oceny opublikowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w tym z możliwością wykorzystania scalonego formularza oceny. Na potwierdzenie złożonych informacji, osoby oceniane zobowiązane są dołączyć stosowne dokumenty, zaświadczenia lub oświadczenia.