



Wyjaśnienia do kryteriów oceny indywidualnej - na podstawie Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego¹

I. Wiedza/ umiejętności/ doświadczenie zawodowe

Ocena nie ogranicza się do uwzględnienia stwierdzonego wykształcenia lub stażu pracy w banku lub innym podmiocie działającym na rynku usług finansowych. Przeprowadza się również pogłębioną analizę doświadczenia zawodowego osoby ocenianej, mając na względzie m.in. zależność pomiędzy budowaniem kompetencji, a charakterem, skalą oraz stopniem złożoności działalności instytucji, w których osoba oceniana była wcześniej zatrudniona lub pełniła funkcje.

- 1) **wiedza**, ocenie podlega w szczególności, czy:
 - a) kandydat/członek organu Banku posiada wykształcenie wyższe 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;
 - b) członek organu Banku posiada aktualną wiedzę odpowiadającą jego zakresowi obowiązków oraz adekwatną wiedzę na temat pozostałych obszarów, za które odpowiedzialne są odpowiednie organy Banku.
 - c) osoba, której wykształcenie nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, uzupełni lub uzupełniła wiedzę dzięki ukończeniu odpowiednich studiów podyplomowych i/lub kursów, szkoleń specjalistycznych lub może wykazać się odpowiednio dużym doświadczeniem na rynku finansowym, a przede wszystkim w sektorze bankowym;
- 2) **umiejętności** w zakresie dotyczącym:
 - a) umiejętności „twarde”- są to umiejętności wynikające z posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego;
 - b) umiejętności „miękkie”- są to umiejętności niezbędne do zarządzania instytucją, a w szczególności: umiejętności behawioralne – autentyczność, język, stanowczość, komunikowanie się, osąd, zorientowanie na klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzna, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem;
- 3) **doświadczenie zawodowe** z uwzględnieniem w szczególności:
 - a) obszaru działania w instytucji finansowej (głównie banku) w zakresie dotyczącym:
 - rynków finansowych;
 - wymogów prawnych i ram regulacyjnych dla działalności finansowej;
 - planowania strategicznego (rozumienia strategii działalności Banku i ich realizacji);
 - zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania, minimalizacji i raportowania głównych rodzajów ryzyka dotyczącego Banku);

¹ Niniejszy dokument stanowi dokument pomocniczy w procesie oceny odpowiedniości i stanowi uzupełnienie kryteriów oceny odpowiedniości określonych w Metodocy oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego oraz odpowiednich wytycznych EUNB.



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedności i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedności w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- oceny skuteczności rozwiązań dotyczących organizacji, ładu wewnętrznego w tym systemu zarządzania, kontroli i nadzoru Banku,
 - księgowości i audytu;
 - interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków;
- b) roli i obowiązków związanych ze stanowiskiem, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności w zakresie dotyczącym:
- wymiaru praktycznego i zawodowego 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;
 - potwierdzonego profesjonalnego zachowania się członka organu zarządzającego; w zakresie tego kryterium uwzględnia się, czy w ramach dotychczasowego zatrudnienia osoba podlegająca ocenie otrzymała zarówno wyróżnienia, nagrody, pochwały, jak i nagany, upomnienia itp. związane z wykonywanymi przez nią czynnościami;
- c) dokonania oceny praktycznego i zawodowego wymiaru doświadczenia dokonuje się poprzez uwzględnienie stażu pracy na stanowisku kierowniczym w instytucjach finansowych według następujących kryteriów:
- charakteru zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziomu w hierarchii;
 - stażu pracy;
 - charakteru i stopnia złożoności organizacji, w której zajmowane było stanowisko, w tym struktury organizacyjnej podmiotu;
 - zakresu kompetencji, uprawnień i odpowiedzialności w procesie decyzyjnym oraz obowiązków danej osoby;
 - nabytej na danym stanowisku wiedzy specjalistycznej w zakresie działalności banku, w tym zrozumienie ryzyka związanego z tą działalnością;
 - liczby bezpośrednio i pośrednio podległych pracowników;
- d) adekwatności dotychczasowego stażu pracy na stanowiskach kierowniczych w instytucjach sektora finansowego; staż ten powinien spełniać następujące warunki:
- być na tyle długi, aby pozwolił na zdobycie doświadczenia zawodowego w kierowaniu Bankiem, tj. pozyskanie – na podstawie własnych obserwacji i przeżyć związanych z zawodowym praktykowaniem kierowania – niezbędnego zasobu wiedzy i umiejętności; co do zasady łączny staż na stanowiskach kierowniczych nie powinien być krótszy niż dwa lata;
 - mieć praktyczny wymiar, tj. polegać na faktycznym wykonywaniu pracy na stanowisku kierowniczym, a nie tylko formalnym pełnieniu danej funkcji (np. w okresie długotrwałej nieobecności w pracy), czy też jedynie doraźnym zastępowaniu osoby zajmującej stanowisko kierownicze w czasie jej nieobecności, lub jedynie zapoznawaniem się z zakresem powierzonych obowiązków w początkowym okresie pracy; mając na uwadze powyższe, do łącznego okresu doświadczenia zawodowego na stanowiskach kierowniczych nie należy wliczać stanowisk zajmowanych przez okres krótszy niż pół roku (tj. minimalny czas standardowo niezbędny do zapoznania się ze specyfiką danego stanowiska kierowniczego i wdrożenia w nowe obowiązki);



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- być pod względem długości i charakteru (zakres uprawnień i odpowiedzialności, podległe obszary działalności, struktura organizacyjna kierowanej jednostki, liczba podległych pracowników) odpowiednim do specyfiki, rozmiaru, zakresu działalności oraz aktualnej i potencjalnej, przyszłej sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku, którym osoba podlegająca ocenie ma kierować, w tym w aspekcie szczególnych obszarów jego działalności, za które miałaby być odpowiedzialna;
- e) wymogów dotyczących dostatecznego doświadczenia teoretycznego i praktycznego, które powinien mieć kandydat/członek Zarządu Banku w zakresie dotyczącym:
- rynków bankowych i rynków finansowych;
 - wymogów prawnych i ram regulacyjnych;
 - planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności instytucji/banku oraz ich realizacji;
 - zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji/banku) - w tym również ryzykiem środowiskowym, związanym z zarządzaniem i ryzykiem społecznym, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego;
 - księgowości i audytu;
 - oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji/banku zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę;
 - interpretacji informacji finansowych instytucji/banku, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków;
 - wiedzy merytorycznej i doświadczenia pozwalającego formułować niezależne osądy na temat adekwatności wynagrodzenia w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem;
 - wiedzy, umiejętności i doświadczenia 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. Kandydat/członek Zarządu Banku powinien mieć dobre rozeznanie co do zakresu, w jakim model biznesowy Banku naraża go na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu.
- f) wymogów dotyczących dostatecznego doświadczenia praktycznego i zawodowego, które powinien mieć **kandydat/członek Zarządu Banku pełniący funkcje kierownicze**, oceniany w zakresie uwzględniającym staż pracy na stanowisku kierowniczym w instytucjach finansowych, przede wszystkim w bankach.

Odpowiedniość doświadczenia zawodowego bada się pod względem adekwatności dotychczasowego zakresu odpowiedzialności i obszarów działalności w stosunku do zakresu odpowiedzialności i obszarów działalności oraz aktualnej sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku.

Kryteria o których mowa w ust. 1 pkt. 1,2,3 (wiedza, umiejętności, doświadczenie zawodowe) należy rozpatrywać łącznie. Ocena odrębna wykształcenia albo doświadczenia zawodowego kandydata/członka organu Banku jest niedopuszczalna.

II. Rękojmia, karalność, reputacja, sytuacja finansowa, niezależność osądu i konflikt interesów



1. Kryterium oceny indywidualnej jest rękojmia, która ma zastosowanie do wszystkich osób podlegających ocenie odpowiedniości. 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. Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma zarządzać podmiotem zaufania publicznego. W ramach rękojmi oceniane są kryteria szczegółowe tj.: karalność, reputacja, sytuacja finansowa, niezależność osądu i konflikt interesów. Oceny dokonuje się bez względu na charakter, skalę i stopień złożoności działalności Banku.
2. Osoba oceniana może być uznana za dającą rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli brak jest dowodów oraz uzasadnionych, niedających się usunąć wątpliwości wskazujących, że jest inaczej. Osoba oceniana nie powinna zostać uznana za dającą rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli jej postępowanie w życiu osobistym lub zawodowym daje podstawy do istotnych wątpliwości co do jej zdolności do należytego wykonywania obowiązków, w tym zapewnienia ostrożnego i stabilnego prowadzenia spraw Banku. Ocena powinna w szczególności uwzględniać kumulatywny wpływ szeregu pomniejszych zdarzeń, które rozpatrywane odrębnie nie mają wpływu na ocenę dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków.
3. Przy ocenie dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków przez członków organów Banku uwzględnia się wszelkie informacje dotyczące:
 - okoliczności związanych z przyszłą i obecną działalnością biznesową oraz sytuacją finansową osoby ocenianej, w tym:
 - i. wpisanie na listę nierzetelnych dłużników lub wszelkich negatywnych wpisów na tego rodzaju liście prowadzonej przez uznane biuro informacji kredytowej;
 - ii. sytuacji ekonomiczno-finansowej podmiotów będących własnością osoby ocenianej lub kierowanych przez nią bądź podmiotów, w których osoba oceniana miała lub ma znaczące udziały, ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych lub likwidacyjnych oraz tego czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji skutkującej takimi postępowaniami;
 - iii. ogłoszenia przez osobę ocenianą upadłości konsumenckiej;
 - iv. bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności, procesy w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczne inwestycje lub ekspozycje i zaciągnięte pożyczki w stopniu, w jakim mogą mieć znaczący wpływ na kondycję finansową członka lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez członka, lub w których członek posiada znaczny udział;
 - postępowania osoby ocenianej w relacjach biznesowych, w tym:
 - i. wszelkie dowody świadczące o braku transparentności, otwartości i woli współpracy osoby ocenianej w relacjach z organami nadzorczymi lub regulacyjnymi;
 - ii. wszelkie przypadki odmowy, cofnięcia, uchylecia lub podobnych aktów administracyjnych dotyczących rejestracji, zgód, zezwoleń, członkostwa,



- koncesji, licencji, związanych z prowadzeniem działalności lub wykonywaniem zawodu;
- iii. powodów wypowiedzenia stosunku pracy, odwołania lub rezygnacji ze stanowiska lub funkcji związanych z zaufaniem publicznym;
 - iv. odwołania lub wniosku o odwołanie z funkcji kierowniczej przez właściwy organ administracji;
 - v. prawidłowości i rzetelności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, w tym braku zaniechań w tym zakresie;
 - vi. wszelkich innych okoliczności wskazujących, że osoba oceniana nie działa w sposób zgodny z najwyższymi standardami postępowania.
4. **Karalność** – kryterium oceny uwzględniające czy kandydat/członek organu Banku był karany, zastosowano wobec niego kary lub środki karne oraz kary lub środki karne zastosowane w związku z naruszeniem przepisów w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
- karalność osoby podlegającej ocenie w każdym przypadku powoduje poważne wątpliwości co do możliwości wydania pozytywnej oceny odpowiedniości;
 - prezes/członek Zarządu Banku nie może być karany za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe, z wyłączeniem przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego. Należy wziąć pod uwagę, czy skazanie uległo zatarciu. Zatarcie skazania nie oznacza jednak, że okoliczności stanowiące podstawę skazania nie będą rzutować na ocenę reputacji;
 - bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności stosowanej w postępowaniach w sprawach karnych oraz innych podstawowych praw, w procesie oceny bierze się pod uwagę przynajmniej następujące okoliczności:
 - wyroki skazujące lub toczące się postępowania w sprawach karnych, w szczególności dotyczące:
 - przestępstw określonych w przepisach prawnych regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy i finansowania terroryzmu lub któregośkolwiek z przestępstw źródłowych w stosunku do prania pieniędzy określonych w dyrektywie (UE) 2015/849, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystywania informacji poufnych i lichwy;
 - przestępstw w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub innych przestępstw finansowych;
 - przestępstw podatkowych, popełnionych bezpośrednio lub pośrednio, w tym poprzez niezgodne z prawem lub zakazane systemy arbitrażu dywidendowego;
 - innego rodzaju przestępstw określonych w przepisach dotyczących spółek, upadłości, niewypłacalności lub ochrony konsumentów;
 - upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
 - inne istotne środki podejmowane obecnie lub w przeszłości przez organ regulacyjny lub zawodowy w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń, lub którąkolwiek ze spraw wymienionych powyżej;
 - W procesie oceny bierze się także pod uwagę prowadzone dochodzenia, jeśli wynikają z zastosowanych procedur sądowych lub administracyjnych, lub inne analogiczne



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

dochodzenia prowadzone na podstawie przepisów prawa, w związku z nieprzebrzeganiem przepisów dotyczących działalności finansowej, w tym obrotu instrumentami finansowymi, działalności bankowej, ubezpieczeniowej czy w zakresie usług płatniczych, bez uszczerbku dla podstawowych praw jednostki. Bank bierze również pod uwagę inne niekorzystne zgłoszenia zawierające istotne, wiarygodne i rzetelne informacje (np. w ramach procedur informowania o nieprawidłowościach).

- W procesie oceny uwzględnia się wszelkie informacje dotyczące naruszeń przepisów prawa karnego, prawa wykroczeń lub prawa administracyjnego, dokonane przez osobę ocenianą lub jej zarzucane, biorąc pod uwagę:
 - i. rodzaj okoliczności oraz wagę naruszenia,
 - ii. etap postępowania w sprawie naruszenia,
 - iii. wymierzoną karę oraz skutki ewentualnych działań resocjalizacyjnych,
 - iv. okres, jaki upłynął od naruszenia,
 - v. postępowanie osoby ocenianej od chwili naruszenia,
 - vi. znaczenie naruszenia dla funkcji, którą ma pełnić lub pełni osoba oceniana.
- 5. **Reputacja** (obejmuje inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię) - przesłanka kluczowa w procesie oceny rękopisami, w ramach oceny przesłanki reputacji ocenia się: nieposzlakowaną opinię, cechy osobiste, a także standardy etyczne, w tym dotychczasowe postępowanie osoby ocenianej oraz wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.
 - Ponadto, bez uszczerbku dla jakichkolwiek praw podstawowych, przy ocenie nieposzlakowanej opinii, uczciwości i etyczności należy uwzględnić stosowne rejestry karne i administracyjne, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rolę pełnioną przez daną osobę, nałożoną karę, osiągnięty etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze. Należy wziąć pod uwagę okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjne lub nadzorujące, czas, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie członka od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka. Stosowne rejestry karne lub administracyjne należy brać pod uwagę z uwzględnieniem okresów przedawnienia obowiązujących zgodnie z prawem krajowym.
 - Członek organu instytucji nadzorowanej będzie zachowywał wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące okoliczności:
 - dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;
 - odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;
 - przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;
 - wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny; oraz inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- 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, udzielone lub 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,
- 1) dodatkowo w przypadku członków Zarządu należy wziąć pod uwagę w szczególności:**
- a) wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw Banku, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie Zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków Zarządu,
 - b) obowiązki wynikające z rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, a także z rekomendacji KNF, w tym:
 - i. w zakresie projektowania, wprowadzania oraz zapewnienia działania systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej, szacowania kapitału wewnętrznego, utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny i dokonywania przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego, polityki wynagrodzeń oraz procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych:
 - zapewnienie struktury organizacyjnej dostosowanej do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka i umożliwiającej skuteczne wykonywanie zadań;
 - opracowanie, przyjęcie i powiązanie strategii zarządzania Bankiem z systemem zarządzania ryzykiem, systemem kontroli wewnętrznej, polityką wynagrodzeń oraz procesem szacowania kapitału wewnętrznego i utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny Banku;
 - opracowanie, przyjęcie i wdrożenie strategii i polityk oraz zapewnienie wdrożenia planów, zgodnie z przyjętymi zasadami legislacji wewnętrznej, oraz monitorowanie ich przestrzegania;
 - zapewnienie przejrzystości działań Banku oraz przyjęcie i wprowadzenie zasad polityki informacyjnej;
 - ustanowienie odpowiednich zasad raportowania, w tym zasad raportowania zarządu do Rady Nadzorczej;
 - wprowadzanie niezbędnych korekt i udoskonaleń systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania;
 - ii. w zakresie projektowania, wprowadzania oraz zapewnienia działania systemu zarządzania ryzykiem:
 - określanie bieżącej i przyszłej gotowości Banku do podejmowania ryzyka;



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedności i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedności w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- wprowadzanie podziału realizowanych w Banku zadań, zapewniającego niezależność zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, od zarządzania ryzykiem na drugim poziomie;
- opracowywanie i akceptowanie polityk oraz zapewnianie wdrożenia procedur, na podstawie których funkcjonować ma w Banku system zarządzania ryzykiem, zgodnie z przyjętymi zasadami legislacji wewnętrznej, oraz monitorowanie ich przestrzegania;
- ustanawianie zasad raportowania przez jednostki organizacyjne, komórki organizacyjne oraz stanowiska organizacyjne Banku o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, w sposób umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka w Banku;
- opracowywanie i przyjmowanie strategii zarządzania ryzykiem;
- nadzorowanie zarządzania ryzykiem na pierwszym i drugim poziomie;
- iii. zatwierdzanie, z uwzględnieniem wielkości i profilu ryzyka występującego w Banku, przyjętych rodzajów limitów stosowanych w ramach kontroli ryzyka oraz ich wysokości;
- iv. zatwierdzanie nowych produktów przed wprowadzeniem ich do oferty Banku;
- v. w zakresie systemu kontroli wewnętrznej:
 - zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnianie we wszystkich jednostkach organizacyjnych, komórkach organizacyjnych i stanowiskach organizacyjnych banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli, komórkę do spraw zgodności i komórkę audytu wewnętrznego oraz zapewnia niezależność tych funkcji;
 - zapewnienie funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w podmiotach zależnych;
 - podejmowanie działań mających na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz współpracy z komórką do spraw zgodności, komórką audytu wewnętrznego, a także zapewnienie dostępu pracownikom tych komórek do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych;
 - podejmowanie odpowiednich działań w celu usunięcia nieprawidłowości stwierdzonych przez system kontroli wewnętrznej;
 - zapewnienie przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych, w tym w szczególności:
 - efektywne zarządzanie w banku ryzykiem braku zgodności, rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych;
 - opracowanie polityki zgodności, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej lub Komitetowi Audytu, raportów w sprawie zarządzania w Banku ryzykiem braku zgodności;
 - podejmowanie odpowiednich działań w celu usunięcia wykrytych nieprawidłowości w stosowaniu polityki zgodności;



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- okresowe przekazywanie radzie nadzorczej informacji o realizacji ww. zadań;
- vi. w zakresie anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych:
 - ustalenie wewnętrznego podziału kompetencji wskazującego członka Zarządu, do którego są zgłaszane naruszenia oraz odpowiedzialnego za bieżące funkcjonowanie procedur anonimowego zgłaszania naruszeń;
 - wyznaczenie pracowników, jednostek organizacyjnych lub komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za podejmowanie i koordynowanie weryfikacji zgłoszenia naruszenia oraz podejmowanie działań następczych;
 - zapewnienie adekwatności i skuteczności procedur anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń;
 - okresowe, nie rzadziej niż raz na pół roku, przekazywanie radzie nadzorczej informacji o otrzymanych istotnych zgłoszeniach naruszeń;
- vii. w zakresie zarządzania obszarami technologii informatycznej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego, zapewniając poprawne i efektywne funkcjonowanie obszarami:
 - opracowanie i przyjęcie strategii, zapewnienie adekwatności struktury organizacyjnej oraz zasobów kadrowych;
 - wyznaczenie lub wskazanie komitetu właściwego do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego, kierowanego przez posiadającego odpowiednie kwalifikacje członka Zarządu lub wyznaczonego przez Zarząd Banku pełnomocnika w celu zapewnienia odpowiedniego zarządzania jakością danych o kluczowym znaczeniu dla Banku;
- viii. w zakresie zarządzania ryzykiem modeli w Banku, zapewniając poprawną i efektywną realizację poprzez wdrożenie i prawidłowe funkcjonowanie procesu zarządzania ryzykiem modeli;
- ix. w zakresie zarządzania ryzykiem płynności:
 - opracowanie, przyjęcie i wdrożenie polityki zarządzania ryzykiem płynności, która powinna wynikać z zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą strategii zarządzania ryzykiem;
 - okresowe, nie rzadziej niż raz w roku, przekazywanie Radzie Nadzorczej informacji o ocenie przyjętej polityki;
 - wyznaczenie osób odpowiedzialnych za wprowadzenie i realizację polityki Banku;
- x. w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym w Banku:
 - projektowanie i wdrożenie strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym;
 - opracowanie i wdrożenie systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz zapewnienie jego spójności i sprawne funkcjonowanie ze strategią zarządzania z tym ryzykiem;
 - zapewnienie funkcjonowania reguł kontroli zarządzania ryzykiem operacyjnym;
 - zapewnienie niezależnego i poprawnego funkcjonowania komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności;

2) dodatkowo w przypadku członków Rady Nadzorczej należy wziąć pod uwagę w szczególności:



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- a) kształtowanie i monitorowanie składu Zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości, a także potrzebę zapewnienia sprawnej sukcesji i ciągłości działania Zarządu,
- b) obowiązki wynikające z Prawa spółdzielczego, w tym w szczególności:
- i. uchwalanie planów gospodarczych i programów działalności społecznej i kulturalnej;
 - ii. nadzór i kontrolę działalności Banku poprzez: badanie okresowych sprawozdań oraz sprawozdań finansowych,
 - iii. dokonywanie okresowych ocen wykonania przez Bank jego zadań gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przez Bank praw członków, oraz przeprowadzanie kontroli nad sposobem załatwiania przez Zarząd wniosków organów Banku i jego członków;
 - iv. podejmowanie uchwał w sprawie nabycia i obciążenia nieruchomości oraz nabycia zakładu lub innej jednostki organizacyjnej;
 - v. podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do organizacji społecznych oraz występowania z nich;
 - vi. zatwierdzanie struktury organizacyjnej Banku;
 - vii. rozpatrywanie skarg na działalność Zarządu;
 - viii. składanie Zebraniu Przedstawicieli sprawozdań zawierających w szczególności wyniki kontroli i ocenę sprawozdań finansowych;
 - ix. podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między Bankiem a członkiem Zarządu lub dokonywanych przez Bank w interesie członka Zarządu oraz reprezentowanie Banku przy tych czynnościach (art. 46 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze);
 - x. podejmowanie uchwał w sprawie zatwierdzenia sprawozdań finansowych pod względem rzetelności i prawidłowości.
- c) obowiązki wynikające z rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, a także z rekomendacji KNF, w tym:
- i. w zakresie nadzoru nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem oraz oceniania adekwatności i skuteczności tego systemu:
 - zatwierdzenie określonego przez Zarząd Banku akceptowalnego ogólnego poziomu ryzyka oraz monitorowanie jego przestrzegania;
 - zatwierdzenie przyjętej przez Zarząd Banku strategii zarządzania ryzykiem oraz monitorowanie jej przestrzegania;
 - nadzór nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem polityk i procedur, na podstawie których ma funkcjonować w Banku system zarządzania ryzykiem;
 - nadzór nad wykonywaniem przez członków Zarządu obowiązków w zakresie zarządzania ryzykiem;
 - określenie zasad raportowania do Rady Nadzorczej o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, po uprzednim przedstawieniu propozycji przez Zarząd, w sposób umożliwiający nadzorowanie systemu zarządzania ryzykiem w Banku;
 - dokonywanie corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem;



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedności i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedności w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

-
- ii. w ramach monitorowania skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od komórki do spraw zgodności, komórki audytu wewnętrznego, Zarządu Banku oraz Komitetu Audytu:
- dokonywanie corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej;
 - dokonywanie co najmniej raz w roku oceny stopnia efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności przez Bank;
 - nadzorowanie wykonywania przez Zarząd obowiązków dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności;
 - zatwierdzanie polityki zgodności Banku;
 - zatwierdzanie regulaminu funkcjonowania komórki do spraw zgodności i komórki audytu wewnętrznego;
 - zatwierdzanie zaproponowanego planu audytów na kolejny rok, nie dopuszczając do powstania luk;
 - uzyskiwanie od kadry zarządzającej, kontrolera zewnętrznego, biegłego rewidenta badającego sprawozdanie finansowe, audytu wewnętrznego oraz kierownictwa działu finansowego szczegółowych informacji w zakresie: środowiska kontroli, oceny ryzyka, czynności kontrolnych, komunikacji oraz monitoringu;
 - dokonywanie przeglądu wyników działania systemu kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego, z uwzględnieniem uwag i rekomendacji biegłego rewidenta badającego sprawozdanie finansowe Banku;
- iii. w ramach monitorowania polityki wynagrodzeń:
- zatwierdzanie i monitorowanie przyjętej w Banku polityki wynagrodzeń oraz wspieranie organów Banku w zakresie kształtowania i realizacji tej polityki;
 - opiniowanie i monitorowanie zmiennych składników wynagrodzenia;
- iv. przyjmowanie anonimowych zgłoszeń naruszeń o mających miejsce w Banku naruszeniach prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych, w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu;
- v. zatwierdzanie polityki w zakresie szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego oraz dokonywania przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego;
- vi. w zakresie nadzoru funkcjonowania obszarów technologii informacyjnej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego:
- monitorowanie zarządzania bezpieczeństwem, ciągłością działania, w tym kanałami dostępu, procesami tworzenia i aktualizacji strategii;
 - nadzorowanie poprawności współpracy z zewnętrznymi dostawcami usług;
 - monitorowanie zarządzania jakością danych o kluczowym znaczeniu dla Banku;
- vii. w zakresie nadzoru funkcjonowania procesu zarządzania ryzykiem modeli:
- sprawowanie nadzoru nad zgodnością polityki Banku w zakresie zarządzania ryzykiem modeli ze strategią zarządzania ryzykiem Banku;
 - coroczną ocenę stopnia skuteczności zarządzania ryzykiem modeli przez Bank;
- viii. w ramach nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem operacyjnym:



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedności i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedności w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- akceptacja strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz dokonywanie okresowej oceny jej realizacji;
 - zapewnienie i weryfikacja posiadania przez zarząd wiedzy i umiejętności do realizacji strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym;
- ix. w ramach monitorowania procesu zarządzania ryzykiem płynności:
- nadzorowanie realizacji przez zarząd polityki zarządzania ryzykiem finansowym;
 - dokonywanie nie rzadziej niż raz na pół roku analizy raportu o poziomie płynności Banku.
- 3) dodatkowo w przypadku członków Komitetu Audytu należy wziąć pod uwagę w szczególności:**
- a) monitorowanie:
 - procesu sprawozdawczości finansowej,
 - skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
 - wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
 - b) kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz jednostki zainteresowania publicznego świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
 - c) informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Banku, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
 - d) dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Banku;
 - e) opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania;
 - f) opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług nie będących badaniem;
 - g) określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Bank;
 - h) przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji w zakresie możliwości powierzenia badania dwóm firmom audytorskim, w tym wskazanie wraz z należyтым uzasadnieniem jednej z nich jako preferowanej, której proponowane jest powierzenie badania ustawowego;
 - i) przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Banku.
- 4. Sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie** – w ramach oceny tej przesłanki brane są pod uwagę okoliczności mogące mieć negatywny wpływ na sytuację finansową osoby podlegającej ocenie (obecna i przyszła sytuacja finansowa) oraz okoliczności dotyczące sytuacji finansowej podmiotów kierowanych przez osobę podlegającą ocenie, jednakże ze względu na powierzenie obowiązków/pełnienie funkcji w Banku. Uwzględnia się obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość:



- a) czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna);
- 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;
5. **Niezależność osądu** – ma zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem podmiotem nadzorowanym. Jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymaganym od każdego członka organu Banku bez względu na to, czy członka organu uważa się za „będącego niezależnym”. Wszyscy członkowie organów Banku 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. W ramach oceny tej przesłanki brane są pod uwagę:
- kwestie związane z potencjalnym lub już występującym konfliktem interesów;
 - cechy i umiejętności behawioralne osób podlegających ocenie, przejawiające się w ich zachowaniu, takie jak odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji. W zakresie oceny niezależności osądu wymaga się uwzględnienia następujących cech charakteru osoby podlegającej ocenie:
 - odwagi, przekonania i siły, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków organu Banku;
 - zdolności zadawania właściwych pytań członkom Zarządu;
 - zdolności do przeciwstawienia się „grupowemu myśleniu”.
 - obecnego i przeszłego sposobu wykonywania obowiązków w ramach pracy lub pełnienia funkcji w Banku.
- „Bycie niezależnym” oznacza, że członek Rady Nadzorczej nie posiada obecnie ani nie posiadał w przeszłości żadnych powiązań czy relacji z określoną instytucją lub jej zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny. Fakt, iż członka uważa się za „będącego niezależnym” nie oznacza, że członek powinien być automatycznie uważany za posiadający „niezależność osądu”, gdyż członek może nie posiadać wymaganych umiejętności behawioralnych.
6. **Konflikt interesów**- w ramach oceny tej przesłanki brane są pod uwagę sytuacje mogące doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów oraz wpłynąć na sposób wykonywania obowiązków w sposób niezależny i obiektywny, a w szczególności stanowiska zajmowane w przeszłości i obecnie w Banku lub w innych podmiotach oraz osobiste, zawodowe, ekonomiczne lub inne podobne relacje z członkami Zarządu Banku, jego podmiotu dominującego lub jednostek zależnych.
- 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 polityką w zakresie konfliktu interesów oraz dokonuje oceny ich znaczenia. Bank poinformuje właściwe organy, jeśli rozpoznał konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka Organu Banku, w tym o podjętych środkach minimalizujących ryzyko.

III. Poświęcanie czasu

1) **Zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu**- w ramach oceny tej przesłanki brane są pod uwagę okoliczności gwarantujące, aby osoba oceniana była w stanie poświęcić sprawowaniu funkcji w 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 Banku. Kryterium to ma służyć faktycznemu poświęcaniu przez osobę ocenianą takiej ilości czasu na sprawowanie powierzonej funkcji, która pozwoli na prawidłowe wykonywanie i wywiązanie się z zadań związanych z tą funkcją. Dokonując oceny „poświęcania czasu”, bierze się pod uwagę w szczególności liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, wielkość podmiotu oraz poziom skomplikowania jego działalności, w którym oceniana osoba sprawuje funkcję; a dodatkowo w przypadku osób pełniących funkcje w organie Banku: frekwencję ocenianej osoby na posiedzeniach organu Banku oraz częstotliwość tych posiedzeń; skutek długiej nieobecności osoby ocenianej. Ponadto członkowie Organu Banku powinni być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej aktywności, takich jak restrukturyzacja, przeniesienie instytucji, nabycie, fuzja, przejęcie lub sytuacja kryzysowa, lub w wyniku poważniejszych trudności z jedną lub większą liczbą czynności, z uwagi na to, że w takich okresach wymagane może być poświęcenie większej ilości czasu niż w okresach zwykłych.

Minimalna oczekiwana ilość niezbędna do wykonywania obowiązków to:

- w przypadku członka/kandydata na członka Rady Nadzorczej - 1 dzień w miesiącu (posiedzenie), przygotowanie to 2 dni w miesiącu, dodatkowe obowiązki dla członków Komitetu Audytu, Komisji Rewizyjnej i innych to 2 dni w miesiącu (1 dzień na posiedzenie, 1 dzień na przygotowanie),
- w przypadku członka/kandydata na członka Zarządu – pełen etat, ustalone zgodnie z art. 130 ustawy Kodeks pracy.

2) **W ramach kryterium poświęcania czasu ocenia się kryterium łączenie stanowisk i funkcji** -przesłanka ta zakłada, że w ramach Banku nie powinno mieć miejsca łączenie funkcji przez członków organu Banku, zasadą jest, że jednej osobie powierza się jedną funkcję w organach Banku lub jedną funkcję kluczową.

3) Członkowie organów Banku powinni koncentrować się na podstawowej działalności Banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w Banku. Członkowie Zarządu Banku mogą prowadzić jedynie w ograniczonym zakresie inną czasochłonną działalność zawodową. Ponadto, członkowie organów Banku informują Bank o swojej dodatkowej działalności zawodowej (np. funkcjach pełnionych w innych podmiotach). Zasoby czasu do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji powinny być proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją.

4) Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka, instytucje powinny wziąć pod uwagę co najmniej:



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- a. liczbę funkcji dyrektorskich² w spółkach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka Organu Banku w tym samym czasie, w tym działanie w imieniu osoby prawnej lub w charakterze zastępcy członka organu zarządzającego;
 - b. rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską, oraz w szczególności czy podmiot jest podmiotem spoza UE;
 - c. obecność geograficzną członka oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska;
 - d. liczbę posiedzeń planowanych dla organu zarządzającego;
 - e. funkcje dyrektorskie w organizacjach, które nie dążą do osiągnięcia celów głównie komercyjnych, pełnione przez członka w tym samym czasie;
 - f. wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane w szczególności z właściwymi organami lub innymi wewnętrznymi lub zewnętrznymi interesariuszami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami organu zarządzającego;
 - g. charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak prezesa lub przewodniczącego lub członka komitetu, czy członek sprawuje funkcję wykonawczą czy niewykonawczą oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach w spółkach wymienionych w lit. a oraz w Banku;
 - h. inną zewnętrzną działalność zawodową lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim zarówno na terytorium UE, jak i poza nim;
 - i. konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie;
 - j. inne istotne obowiązki członka, które instytucja uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka; oraz
 - k. dostępną odpowiednią analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu, w tym analizę porównawczą zapewnianą przez EUNB.
- 5) W ramach oceny tej przesłanki każdorazowo brane są pod uwagę indywidualne okoliczności, charakter, skalę i stopień złożoności Banku. Kryterium to oceniane jest z uwzględnieniem zasady proporcjonalności.
- 6) Komórka Merytoryczna prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków Organu Banku. Ewidencja aktualizowana jest zarówno w przypadku powiadomienia Banku przez członka Organu o zmianach, jak również po otrzymaniu przez Bank w inny sposób informacji o takich zmianach. W przypadku nastąpienia zmian dotyczących funkcji, które mogą obniżyć zdolność członka Organu Banku do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem, Bank powinien ponownie ocenić zdolność członka Organu do poświęcania wymaganej ilości czasu na zajmowanym stanowisku. W powyższym przypadku zastosowanie znajduje § 7 ust. 1 pkt 5) lit. b Polityki.

IV. Wymogi specyficzne dla członków organu Banku (banku spółdzielczego)

² Funkcja dyrektorska - oznacza stanowisko w charakterze członka organu Banku lub innego podmiotu prawnego. W przypadku gdy organ zarządzający, w zależności od formy prawnej podmiotu, jest jednoosobowy, stanowisko to liczy się również jako funkcja dyrektorska.



Załącznik nr 1 do Polityki oceny odpowiedniości i zapewnienia różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz odpowiedniości w składzie Komitetu Audytu w Krakowskim Banku Spółdzielczym

W ramach oceny tej przesłanki brane są pod uwagę okoliczności wynikające z obowiązujących przepisów prawa oraz wymogi stawiane Bank, a w szczególności czy osoba oceniana nie może pełnić funkcji ze względów określonych w § 5 ust. 2 Polityki