

**POLITYKA
W ZAKRESIE OCENY ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKÓW ZARZĄDU
ORAZ OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W
MIĘDZYGMINNYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM W ZBUCZYNIE**

Spis treści:

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny	7
Rozdział 3.	Ocena indywidualna odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu	8
Rozdział 4.	Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu	11
Rozdział 5.	Środki naprawcze	12
Rozdział 6.	Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia	12
Rozdział 7.	Postanowienia końcowe	13

Wykaz załączników:

- Załącznik nr 1 – Zasady identyfikowania osób pełniących najważniejsze (kluczowe) funkcje w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie oraz powoływania i odwoływania osób pełniących te funkcje
- Załącznik nr 2 – Kryteria oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje
- Załącznik nr 3 – Opis poziomu kompetencji wymaganych od członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie
- Załącznik nr 4 – Procedury oceny
- Załącznik nr 5 – Regulamin powoływania i odwoływania członków Zarządu

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. „Polityka w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje”, zwana dalej Polityką, określa obowiązujące w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie kryteria oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje a także Kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu dokonywania odpowiedniości a także środki naprawcze.

2. Polityka opracowana została na podstawie:

- a) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
- b) Wytocznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
- c) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- d) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.;
- e) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych opublikowana przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku;
- f) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r.

i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z powyższymi regulacjami.

3. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- a) **Bank** – Międzygminny Bank Spółdzielczy w Zbuczynie;
- b) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie (organ Banku nadzorujący);
- c) **Zarząd Banku/organ Banku** – Zarząd Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie (organ Banku zarządzający);
- d) **osoba pełniąca kluczowe funkcje** – osoba zidentyfikowana, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo Bankowe, na stanowisku organizacyjnym, z którym związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;
- d) **organ Banku** – Zarząd Banku;

- e) **kandydat** - osoba powoływana w skład Zarządu Banku lub na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje;
- f) **odpowiedniość** – 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;
- g) **ocena indywidualna** – ocena pierwotna kandydata lub ocena wtórna członka Zarządu lub osoby pełniącej kluczowe funkcje;
- h) **ocena pierwotna** - indywidualna ocena odpowiedniości kandydata na członka Zarządu lub kandydata na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje;
- i) **ocena wtórna** - indywidualna ocena odpowiedniości każdego członka Zarządu lub osoby pełniącej kluczowe funkcje dokonywana za okres objęty oceną (2 lata) lub ze względu na nadzwyczajne okoliczności;
- j) **ocena zbiorowa** - ocena odpowiedniości Zarządu jako organu, dokonywana przez Radę Nadzorczą;
- k) **różnorodność** – oznacza sytuację, w której cechy członków organu banku, w tym wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu banku;
- l) **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;
- m) **Komisja ds. odpowiedzialności** – Komisja oceniająca informacje zawarte w formularzach, będące podstawą sporządzenia opinii dla Rady Nadzorczej. W przypadku oceny pierwotnej jest to Komisja Wyborecza, w przypadku oceny wtórnej – Komisja ds. odpowiedzialności;
- n) **Komórka Merytoryczna** – komórka organizacyjna wskazana jako właściwa do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną kandydata/członka organu lub osób pełniących kluczowe funkcje – komórka – rolę komórki pełni Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i kadr (ZRiK);
- o) **sankcje nadzorcze** – władcze i zaskarżalne rozstrzygnięcia organu nadzoru podejmowane w stosunku do podmiotów nadzorowanych w związku ze stwierdzonymi

nieprawidłowościami na podstawie przepisów Kpa w związku z przepisami ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. kary pieniężne);

p) **środki nadzorcze** - niewładcze i niezaskarżalne oddziaływania organu nadzoru na podmioty nadzorowane na podstawie przepisów ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 Ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym (np. zalecenia, upomnienia), jak też analogiczne działania podejmowane przez inne uprawnione podmioty na podstawie odrębnych ustaw (np. BFG).

4. Ustalając listę osób pełniących kluczowe funkcje należy uwzględnić podejście oparte na analizie ryzyka i ocenie ich wpływu na kierowania Bankiem, w szczególności należy wziąć pod uwagę:

- kierowanie podporządkowaną jednostką gospodarczą;
- posiadanie uprawnień do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie odpowiadają 0,5 % kapitału podstawowego Tier I Banku;
- pełnienie „funkcji kontrolnej” oznaczającej funkcję niezależną od jednostek gospodarczych przez nią kontrolowanych i odpowiadającą za zapewnienie obiektywnej oceny rodzajów ryzyka dotyczących instytucji, dokonanie ich przeglądu lub ich zgłoszenie, w tym m.in. funkcję zarządzania ryzykiem oraz funkcję zapewniania zgodności z przepisami;
- pełnienie obowiązków kierowniczych w zakresie:
 - bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości,
 - przeprowadzania analizy ekonomicznej,
 - zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

5. Szczegółowe zasady identyfikowania kluczowych funkcji w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie oraz powoływania i odwoływania osób pełniących te funkcje zawarte są w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki.

§ 2.

1. Każda osoba, która zamierza kandydować na członka Zarządu lub objęcia stanowiska uznanego, jako pełniące kluczowe funkcje oraz będąca już członkiem Zarządu lub pełniąc kluczowe funkcje, wyraża zgodę na podanie wszystkich danych wymaganych do przeprowadzenia oceny odpowiedniości.
2. Osoba określona w ust. 1 zostaje pouczone o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń (art. 31a ustawy – Prawo bankowe oraz art. 233 ustawy – Kodeks karny).

§ 3.

1. Polityka określa zasady oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje, w szczególności zasady weryfikacji czy:
 - 1) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków;
 - 2) dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia odnosi się w szczególności do reputacji osobistej nie stwarzającej zagrożenia dla utraty reputacji Banku, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny. Na ocenę rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczegółowe:
 - a) karalność;
 - b) reputacja (obejmująca inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - c) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - d) niezależność osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
 - 3) nie łączą nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.
2. Polityka określa również zasady oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego, w szczególności zasady weryfikacji czy Zarząd posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni.

§ 4.

1. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy kandydat, członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczowe funkcje.
2. Ocenę kandydatów/członków Zarządu oraz Zarządu przeprowadza Rada Nadzorcza w oparciu o formularze, zgodnie z Załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
3. Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega cały Zarząd jako organ zarządzający Banku.
4. Ocena zbiorowa powstaje na skutek przeniesienia przez ZRiK danych z formularzy oceny indywidualnej na formularz oceny zbiorowej.
5. Ocena zbiorowa wtórna jest uzupełniana danymi uzyskanymi w ocenie pierwotnej, o ile w ocenie wtórnej członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczowe funkcje oświadczyła, że dane nie uległy zmianie.
6. Ocenę kandydatów do objęcia stanowiska uznanego, jako pełniące kluczowe funkcje lub osób pełniących kluczowe funkcje przeprowadza Zarząd w oparciu o formularze, zgodnie z Załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
6. Bank dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględniając:

- 1) charakter działalności – bank spółdzielczy, uczestniczący w systemie ochrony instytucjonalnej;
- 2) skalę działalności – liczbę przyjętych depozytów, sumę bilansową, liczbę zatrudnionych pracowników, pozycję w sektorze finansowym – udział w sektorze finansowym mniejszy niż bank istotny systemowo;
- 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.

Rozdział 2. Zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

§ 5.

1. Ocena pierwotna indywidualna przeprowadzana jest każdorazowo:

- 1) przed wyborem na członka Zarządu;
- 2) przed powierzeniem członkowi Zarządu funkcji członka Zarządu - w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym; ocena dokonana uprzednio przez Radę Nadzorczą nie musi być wznawiana, jeśli kandydat złoży odpowiednie oświadczenia Radzie Nadzorczej, dotyczące braku zaistnienia zdarzeń wpływających na kryteria oceny od momentu dokonania oceny pierwotnej.
- 3) przed objęciem stanowiska uznanego, jako pełniące kluczowe funkcje.

2. Ocena wtórna indywidualna przeprowadzana jest na zasadzie proporcjonalności co 2 lata w ramach kontroli lub w celu przeglądu przestrzegania ładu korporacyjnego oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena wtórna), mającym wpływ na odpowiedniość członka Zarządu, w szczególności:

- 1) przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w Zarządzie, a także przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu;
- 2) przed dokonaniem podziału kompetencji, w przypadku istotnej zmiany podziału kompetencji między członkami Zarządu,
- 3) przed planowanym powierzeniem członkowi zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
- 4) w razie zmiany wymogów dotyczących danego stanowiska w zakresie pkt. 1 do pkt. 3;
- 5) kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, w szczególności: w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków

członków Zarządu, w tym w szczególności w zakresie reputacji lub wywiązywania się z obowiązków, w tym wskazanych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;

- 6) jeśli członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczowe funkcje pełni dodatkowo funkcję w zarządzie lub radzie nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania;
- 7) przed planowanym odwołaniem członka Zarządu.

Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 2, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.

Rozdział 3. Ocena indywidualna odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu lub osób pełniących kluczowe funkcje

§ 6.

1. Kandydat na członka Zarządu lub kandydat na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje oraz członek Zarządu lub osoba pełniąca kluczowe funkcje, powinien posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (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 funkcję w organie podmiotu zaufania publicznego. Badanie tego kryterium pozwala więc wywieść prognozę co do przyszłego zachowania osoby ocenianej, tj. że działalność Banku zarządzana 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 członka organu/ należyte pełnienie kluczowych funkcji w przyszłości.
3. Indywidualnej ocenie odpowiedniości kandydata/członka Zarządu lub kandydata na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje oraz osoby pełniącej kluczowe funkcje podlega:
 - 1) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Zarządu/ pełnienia kluczowych funkcji;

2) rękojmia należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:

- a) karalności;
- b) reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
- c) sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
- d) niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
- f) braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

4. Kryteria oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu lub kandydatów na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje zawiera Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

5. Wymagany poziom kompetencji kandydatów na członków Zarządu lub kandydatów na stanowisko uznane, jako pełniące kluczowe funkcje zawiera Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.

§ 7.

1. Oceny odpowiedniości indywidualnej Zarządu dokonuje Komisja ds. odpowiedniości zwana dalej Komisją, która wybierana jest spośród członków Rady Nadzorczej.

2. Komisja składa się z 3 członków.

3. Komisja dokonuje oceny odpowiedniości na podstawie odpowiednich formularzy wymienionych w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki.

4. Zebrania i weryfikacji formalnej formularzy oraz dokumentów z kryteriami zawartymi w niniejszej Polityce może dokonać Komórka Merytoryczna. Komórka Merytoryczna przekazuje zebrane i zweryfikowane formularze i dokumenty Komisji.

§ 8.

1. Oceny odpowiedniości indywidualnej osób pełniących kluczowe funkcje dokonuje Zarząd.

3. Zarząd dokonuje oceny odpowiedniości na podstawie odpowiednich formularzy wymienionych w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki.

4. Zebrania i weryfikacji formalnej formularzy oraz dokumentów z kryteriami zawartymi w niniejszej Polityce może dokonać Komórka Merytoryczna. Komórka Merytoryczna przekazuje zebrane i zweryfikowane formularze i dokumenty Zarządowi.

§ 9.

1. Członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje składają stosowne formularze zgodnie z Załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki do Komórki Merytorycznej nie później niż jeden tydzień przed dniem, w którym będzie dokonywana ocena.

2. Komórka Merytoryczna przekazuje uzupełnione formularze Komisji ds. odpowiedności powołanej przez Radę Nadzorczą lub dla Zarządu, odpowiednio.

§ 10.

1. Komisja ds. odpowiedności dokonując oceny odpowiedności kandydatów/członków Zarządu analizuje formularze złożone przez kandydatów/członków Zarządu oraz złożone dokumenty i wyjaśnienia, uzasadnia ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny. Wyniki oceny Komisja ds. odpowiedności przedkłada Radzie Nadzorczej w celu zatwierdzenia.
2. Zarząd dokonując oceny odpowiedności kandydatów/osób pełniących kluczowe funkcje analizuje formularze złożone przez kandydatów/osoby pełniące kluczowe funkcje oraz złożone dokumenty i wyjaśnienia, uzasadnia ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny.
3. Ocena odpowiedności może być:
 - a) pozytywna
 - b) pozytywna z zastrzeżeniem o konieczności uzupełnienia kwalifikacji
 - c) negatywna
4. Indywidualna ocena kwalifikacji poszczególnych kandydatów/członków Zarządu oraz kandydatów/osób pełniących kluczowe funkcje obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana spełnia na poziomie współmiernym do pełnionych obowiązków, a także bez odniesienia do pełnionych obowiązków w zakresie rękopisów, kryteria wymienione w § 6 ust. 4.
5. Oceniając kwalifikacje kandydata/członka Zarządu lub kandydata/osoby pełniącej kluczowe funkcje należy uwzględnić zarówno doświadczenie teoretyczne nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w obecnym lub poprzednich miejscach zatrudnienia, 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.
6. Kompetencje członków Zarządu powinny dopełniać się tak, aby umożliwić odpowiedni poziom kolegialnego wykonywania zadań organu zarządzającego.
7. Ocena rękopisów poszczególnych kandydatów/ członków Zarządu obejmuje ustalenie, czy spełniają oni kryteria wymienione w § 6 ust. 4.
8. Dokonując pozytywnej oceny z zastrzeżeniem w zakresie kryterium wiedzy i umiejętności należy wskazać jakie kwalifikacje powinny zostać uzupełnione. Ocena taka może nastąpić w wypadku, gdy braki są mniejszej wagi i dają się łatwo uzupełnić do czasu dokonania następnej oceny.
9. O wynikach indywidualnej oceny odpowiedności kandydata/członka Zarządu członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dotyczącą oceny.

10. O wynikach zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dotyczącą oceny.
11. Protokół Komisji powinien być przedstawiony przed odbyciem głosowania dotyczącego wyboru kandydata na członka Zarządu lub przed podjęciem innej decyzji Rady Nadzorczej wymagającej dokonania oceny odpowiedniości - w szczególności w zakresie spraw ujętych w § 5 ust. 7.
12. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały w sprawie wyników oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu, jak również oceny zbiorowej odpowiedniości Zarządu. Wyniki oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą kandydatom/członkom Zarządu. Wyniki zbiorowej oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą Zarządowi. W przypadku odwołania członka Zarządu, w związku z dokonaną oceną odpowiedniości, Rada Nadzorcza niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego ze wskazaniem przyczyny odwołania.

Rozdział 4. Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu

§ 11.

1. Zarząd podlega pierwotnej zbiorowej ocenie odpowiedniości polegającej na weryfikacji czy indywidualne cechy i kompetencje poszczególnych członków Zarządu dopełniają się w sposób zapewniający odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem.
2. Zbiorowa ocena odpowiedniości obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez Zarząd decyzji w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.
3. Zbiorowej ocenie odpowiedniości Zarządu jako organu Banku, zgodnie z kryteriami zawartymi w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki, podlega łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacji) posiadanych przez poszczególnych członków tego organu Banku w odniesieniu do całej działalności Banku, umożliwiającą przedstawianie swoich poglądów, wpływanie na proces podejmowania decyzji, zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk w jego działalności;
4. Zbiorowa ocena odpowiedniości dokonywana jest:
 - a) jako ocena wtórna w okresie 2-letnim;
 - b) jako ocena wtórna w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedniość zbiorową organu Banku, w szczególności:

- w momencie zmiany składu Zarządu, w tym w razie powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków Zarządu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka Zarządu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
 - w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu;
 - w momencie zmiany wymogów dotyczących funkcji lub jeśli członek organu Banku został wyznaczony na inną funkcję w organie Banku;
 - kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka;
5. Opis poziomu kompetencji wymaganych od Zarządu Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie zawiera Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.
6. Ocena zbiorowa jest sporządzana poprzez przeniesienie przez ZRiK informacji z formularzy indywidualnych osób ocenianych na arkusz oceny zbiorowej, w którym automatycznie sporządzana jest ocena zbiorowa.

Rozdział 5. Środki naprawcze

§ 12.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedniości dana osoba nie jest odpowiednia, osoba ta nie zostanie powołana na członka Zarządu Banku lub nie obejmie stanowiska uznanego, jako pełniącą kluczową funkcję. Jeśli została już powołana lub pełni kluczową funkcję, Bank niezwłocznie odwoła taką osobę z pełnienia funkcji/stanowiska, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedniości dana osoba nie jest odpowiednia, z wyjątkiem kryteriów oceny rękojmi, oraz zidentyfikowane zostały luki do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od objęcia funkcji/stanowiska.
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną zbiorową oceną odpowiedniości, Zarząd Banku nie jest odpowiedni jako organ Banku, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie do miesiąca od ich zidentyfikowania.
4. Odpowiednie środki naprawcze, o których mowa w ust. 3, mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami Zarządu, zmianę wybranych członków Zarządu, rekrutację dodatkowych członków Zarządu, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla wybranych członków Zarządu

lub organizację szkolenia dla Zarządu jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową Zarządu.

Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia

§ 12.

1. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo powołanych członków Zarządu w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jego modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organu, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i, w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków organu Banku w sposób indywidualny i zbiorowy.
2. Nowo wyznaczeni członkowie Zarządu otrzymują kluczowe informacje niezwłocznie po objęciu stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
3. W przypadku, gdy w odniesieniu do członka Zarządu zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia zakresu wiedzy lub umiejętności, w ramach środków naprawczych, Bank organizuje szkolenie w celu uzupełnienia stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, przed faktycznym objęciem stanowiska, a w innych przypadkach - niezwłocznie po faktycznym objęciu stanowiska. W każdym przypadku członek organu powinien spełniać wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.
4. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Zarządu.

Rozdział 7. Postanowienia końcowe

§ 13.

1. Po wyborze nowego składu Zarządu i dokonaniu zmiany jego składu Bank niezwłocznie przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informację o składzie Zarządu i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez członków Zarządu raz Zarządu jako organu kolegiального wymagań określonych w niniejszej Polityce.
2. W przypadku odwołania członka Zarządu, w związku z dokonaną oceną odpowiedniości, należy niezwłocznie poinformować o tym Komisję Nadzoru Finansowego ze wskazaniem przyczyny odwołania.
3. Dokumentacja związana z oceną odpowiedniości członków Zarządu przechowywana jest przez ZRiK.
4. Polityka oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje podlega obowiązkowi ujawnienia.