



BNP PARIBAS

Bank
zmieniającego się
świata

Polityka oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.



Spis treści

<i>Wprowadzenie</i>	1
<i>1. Zakres i cel Polityki</i>	2
1.1 Definicje	2
1.2 Zakres i cel Polityki.....	3
<i>2. Założenia Polityki</i>	3
<i>3. Polityka różnorodności w Radzie Nadzorczej</i>	4
<i>4. Niezależność członków Rady Nadzorczej</i>	5
<i>5. Wytyczne w zakresie oceny adekwatności</i>	5
5.1 Zdarzenia skutkujące obowiązkiem przeprowadzenia oceny	5
5.2 Metodologia procesu Oceny adekwatności	7
5.3 Wynik oceny adekwatności.....	8
5.4 Powiadomienia	9
<i>6. Ocena adekwatności a procesy kadrowe w Banku</i>	9
<i>7. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenie dla członków Rady Nadzorczej</i>	9
<i>8. Pozostałe postanowienia</i>	9
<i>Załącznik nr 1 Instrukcja oceny adekwatności</i>	11
Proces oceny adekwatności.....	11
Narzędzia do oceny adekwatności.....	17
Szczegółowe kryteria oceny adekwatności	18
Określenie sposobu oceny bieżącej działalności członka Rady Nadzorczej w procesie ponownej oceny adekwatności indywidualnej i zbiorowej	22
<i>Załącznik nr 2 Oświadczenie o zgodności z wymogami adekwatności</i>	24
<i>Oświadczenie</i>	24
<i>Załącznik nr 3 Kwestionariusz samooceny</i>	27
<i>Załącznik nr 4 Kwestionariusz oceny (Podsumowanie oceny)</i>	27
<i>Załącznik nr 5 Kwestionariusz oceny zbiorowej</i>	27
<i>Załącznik nr 6 Wymogi w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia</i>	27
<i>Załącznik nr 7 Oświadczenie dotyczące sytuacji materialnej i stanu majątku członka Rady Nadzorczej</i>	28
<i>Załącznik nr 8 Oświadczenie o wywiązywaniu się z powierzonych obowiązków członka Rady Nadzorczej</i>	29



*Załącznik nr 9 Oświadczenie o wywiązywaniu się z powierzonych obowiązków
członka Komitetu Audytu.....32*



Wprowadzenie

Dokument „Polityka oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.” odpowiada na potrzebę opracowania przez instytucje kredytowe polityki doboru i oceny członków organu zarządzającego, polityki powoływania i sukcesji osób pełniących najważniejsze funkcje oraz polityki oceny kwalifikacji osób pełniących najważniejsze funkcje zgodnie z Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12), zwanymi dalej Wytycznymi EBA, z Metodką Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych, opublikowaną 27 stycznia 2020 r., zwaną dalej Metodką KNF, z Ustawą – prawo bankowe, a także innymi aktami prawnymi regulującymi wyżej wymienione obszary obowiązującymi na dzień przyjęcia Polityki.



1. Zakres i cel Polityki

1.1 Definicje

- 1) Bank** – BNP Paribas Bank Polska S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 2) Instrukcja oceny adekwatności** – dokument operacyjny, opisujący szczegółowo proces i narzędzia oceny adekwatności w Banku stanowiący Załącznik nr 1 do Polityki;
- 3) KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego z siedzibą w Warszawie;
- 4) Metodyka KNF** – Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, opublikowana 27 stycznia 2020 r.;
- 5) Obszar HR** – obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi wyodrębniony zgodnie z aktualną strukturą organizacyjną Banku, odpowiedzialny za zarządzanie zasobami ludzkimi w Banku;
- 6) Ocena adekwatności**– ocena członków Rady Nadzorczej lub Rady Nadzorczej jako całości, przeprowadzana w zakresie kryteriów wskazanych w niniejszej Polityce;
- 7) Polityka** - niniejsza Polityka oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej;
- 8) Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 9) Ustawa – prawo bankowe** – Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, Dz.U.2019.0.2357 t.j. z późn. zm.
- 10) Wymogi w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia** – zestawienie wiedzy, umiejętności i doświadczenia oczekiwanych od Osób podlegających Ocenie adekwatności wraz ze skalą oceny, opisane w Załączniku nr 6, uwzględniające doświadczenie, wiedzę i umiejętności między innymi w zakresie:
 - ogólnej działalności Banku i głównych ryzyk z nią związanych;
 - istotnych obszarów działalności Banku;
 - znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli;
 - rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
 - zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego;
 - technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;
 - rynków lokalnych i regionalnych;
 - środowiska prawnego i regulacyjnego;
 - umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania;
 - umiejętności strategicznego planowania;
 - zarządzania grupami krajowymi oraz ryzykami związanymi ze strukturami grup.
- 11) Wytyczne EBA** – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12);
- 12) Zespół Doradczy** – zespół składający się z Dyrektora Pionu Monitoringu Zgodności, Dyrektora Zarządzającego Pionu Prawnego oraz Dyrektora Wykonawczego Obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi.



1.2 Zakres i cel Polityki

1. Bank wprowadza Politykę oceny adekwatności w związku z Wytycznymi EBA oraz Metodą KNF oraz mając na uwadze istotność wpływu poświęcania wystarczającej ilości czasu, reżymami oraz wiedzy, umiejętności i doświadczenia członków Rady Nadzorczej na dobro Banku i jego prawidłowe funkcjonowanie.
2. Polityka dotyczy oceny członków Rady Nadzorczej, oraz kandydatów do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej. W szczególności określa ona zakres, metody i terminy Oceny adekwatności przeprowadzanej w Banku.
3. Proces i kryteria Oceny adekwatności wprowadzone Polityką będą stosowane w proporcjonalny sposób, z uwzględnieniem charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku oraz zakresu zadań i odpowiedzialności członka Rady Nadzorczej.
4. Wprowadzenie przez Bank Polityki ma na celu zapewnienie, że członkowie Rady Nadzorczej będą osobami odpowiednimi, a także, że Rada Nadzorcza jako całość posiada przez cały czas odpowiedni łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia oraz spełniają łącznie inne kryteria określone w Polityce, umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez Bank, a przez to skuteczne kierowanie Bankiem lub monitorowanie i kwestionowanie działań Zarządu.
5. Zasady i założenia wymienione w Polityce gwarantują istnienie Polityki zgodnej ze standardami i wartościami Banku oraz Grupy BNP Paribas oraz z odpowiednimi przepisami prawa oraz zaleceniami i dobrymi praktykami, w tym zgodnie z Wytycznymi EBA, oraz z Metodą KNF.
6. Polityka oraz Instrukcja oceny adekwatności w sposób wyczerpujący regulują w Banku kwestie oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej.

2. Założenia Polityki

1. Polityka:
 - 1) przyczynia się do skutecznego zarządzania Bankiem poprzez potwierdzenie spełniania wymogów opisanych w Załączniku nr 1, przez członków Rady Nadzorczej;
 - 2) spełnia wymagania określone w Wytycznych EBA, Metodzie KNF oraz pozostałych przepisach. Ocena adekwatności jest przeprowadzana z zastosowaniem obowiązujących przepisów prawa.
2. Ocena adekwatności objęci są członkowie oraz kandydaci na członków Rady Nadzorczej w stosunku do których przeprowadzana jest ocena adekwatności indywidualnej oraz zbiorowa ocena Rady Nadzorczej jako całości.
3. Na zasadach ogólnych ocena adekwatności powinna zostać zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie przy wsparciu Komitetu ds. Nominacji i Zespołu Doradczego.
4. Ocena adekwatności uwzględnia następujące kryteria:
 - 1) Odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
 - 2) Reżymia, w tym reputacja, sytuacja finansowa, karalność i niezależność osądu, obejmująca określone cechy behawioralne i konflikt interesów;
 - 3) Poświęcenie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku i łączenie funkcji.
5. W ramach oceny kwalifikacji zawodowych, wiedza, umiejętności i doświadczenie poszczególnych osób podlegających Ocenie adekwatności są rozpatrywane łącznie. Łączne wymogi w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia określa Załącznik nr 6.
6. Ocena poszczególnych Wymogów w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia będzie prowadzona na skali 5-stopniowej. Przy czym Bank wymaga oceny każdego z Wymogów na poziomie minimum średnim, przy czym przynajmniej jeden członek Rady Nadzorczej powinien reprezentować poziom bardzo wysoki, i przynajmniej jeden – poziom wysoki.



7. Zgodnie ze Statutem Banku, co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej posługuje się językiem polskim. W celu zapewnienia wykonywania obowiązków wszystkich członków Rady Nadzorczej w sposób efektywny i niezależny, w tym w szczególności samodzielnego zapoznawania się z informacjami mogącymi mieć istotny wpływ na ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem, Bank wdrożył następujące rozwiązania:
 - a. Bank zapewnia, że wszystkie dokumenty przedkładane Radzie Nadzorczej oraz dokumenty zawierające kluczowe informacje z perspektywy zarządzania Bankiem i nadzoru nad zarządzaniem Bankiem są dostępne w języku polskim oraz w języku angielskim;
 - b. Dla członków Rady Nadzorczej dostępny jest tłumacz, w tym może on uczestniczyć podczas posiedzeń Rady, jak również w posiedzeniach Komitetów funkcjonujących przy Radzie Nadzorczej.
8. 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.
9. Ocenie podlega postępowanie i zachowanie danej osoby zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej w dłuższym czasie. Bank bierze pod uwagę szczegółowe kryteria oceny w zakresie rękojmi określone w Załączniku nr 1.
10. W ramach oceny rękojmi Bank bierze pod uwagę reputację, uczciwość i etyczność. Analizie podlegają rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rola pełniona przez daną osobę w naruszeniu, nałożona kara, osiągnięty etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze. Bank powinien przeanalizować okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjnego lub nadzorującego, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie danej osoby od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez osobę. Bank bierze przy tym pod uwagę stosowne rejestry karne, z uwzględnieniem okresów przedawnienia.
11. Celem zbiorowej Oceny adekwatności Rady Nadzorczej jest zapewnienie, iż członkowie Rady Nadzorczej jako całość będą w stanie skutecznie kwestionować i monitorować decyzje podjęte przez Zarząd. Ponadto Rada Nadzorcza powinna posiadać wystarczające umiejętności zarządcze, aby skutecznie organizować swoje zadania oraz rozumieć i kwestionować stosowane praktyki zarządcze i decyzje podejmowane przez Zarząd.
12. Członkowie Rady Nadzorczej będą posiadać jako całość umiejętności pozwalające na przedstawienie swoich poglądów oraz wpływanie na proces podejmowania decyzji w ramach Rady Nadzorczej.
13. W ramach zbiorowej Oceny adekwatności, ocenie podlegają także komitety Rady Nadzorczej, w tym Komitet Audytu, Komitet ds. Nominacji, Komitet ds. Wynagrodzeń i Komitet ds. Ryzyka.

3. Polityka różnorodności w Radzie Nadzorczej

1. Bank promuje różnorodność Radzie Nadzorczej w celu dotarcia do szerokiego zakresu właściwości i kompetencji członków Rady Nadzorczej, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach Rady Nadzorczej.
2. Przy proponowaniu kandydatur na członków Rady Nadzorczej Bank bierze pod uwagę kwestię różnorodności.
3. Bank dąży do zapewnienia wystarczającej różnorodności w poniższych aspektach:
 - płeć,
 - wykształcenie i doświadczenie zawodowe,
 - wiedza specjalistyczna,
 - wiek,
 - pochodzenie geograficzne.



4. Bank ustala następujący cel ilościowy i ramy czasowe, w których cel zróżnicowania płci powinien zostać osiągnięty:
 - a. Bank będzie dążyć do osiągnięcia w 2025 roku udziału niedostatecznie reprezentowanej płci w Radzie Nadzorczej na poziomie co najmniej 30% składu.
5. Różnorodność w zakresie wykształcenia, doświadczenia zawodowego i wiedzy specjalistycznej będzie oceniana z uwzględnieniem bieżących i strategicznych celów Banku oraz aktualnie realizowanych i planowanych priorytetowych projektów.
6. Bank dołoży starań, aby skład Rady Nadzorczej charakteryzowała zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia, wiedzy i umiejętności.
7. W zakresie zapewnienia różnorodności w składzie Rady Nadzorczej z perspektywy pochodzenia geograficznego, Komitet ds. Nominacji uwzględnić będzie prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Grupy BNP Paribas.
8. Bank nie powinien rekrutować członków Rady Nadzorczej w wyłącznym celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i adekwatności Rady Nadzorczej jako całości lub ze szkodą dla adekwatności pojedynczych członków Rady Nadzorczej.
9. W ramach corocznego przeglądu składu Rady Nadzorczej, Bank dokumentuje zgodność z powyższymi celami i, w razie potrzeby, ustala powody, dla których nie są one spełnione razem ze wskazaniem środków, które zostaną podjęte oraz terminami podjęcia takich środków.

4. Niezależność członków Rady Nadzorczej

1. W odniesieniu do Rady Nadzorczej, Bank:
 - a. ocenia, którzy z członków mogą być uznani za niezależnych w tym sensie, że nie posiadają obecnie ani nie posiadali w przeszłości żadnych powiązań czy relacji z Bankiem lub jego Zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez Członka i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny;
 - b. określa wystarczającą liczbę niezależnych członków.
2. Bank zapewnia, że wystarczająca liczba niezależnych członków Rady Nadzorczej nie jest mniejsza niż dwóch członków Rady Nadzorczej. Jednocześnie, Bank zapewnia, że wystarczająca liczba niezależnych członków Komitetu Audytu to większość składu, w tym przewodniczący.
3. W ramach ogólnych obowiązków Rady Nadzorczej, niezależni członkowie będą odgrywali kluczową rolę w podnoszeniu efektywności mechanizmów kontrolnych Banku poprzez poprawę nadzoru nad podejmowaniem decyzji w zakresie zarządzania, zapewnienie właściwego uwzględnienia interesów wszystkich zainteresowanych stron, w tym akcjonariuszy mniejszościowych, w dyskusjach i decyzjach podejmowanych przez Radę Nadzorczą, zapewniając, aby żadna osoba czy niewielka grupa członków nie posiadała przewagi w podejmowaniu decyzji oraz zapewniając, aby konflikty interesów były właściwie zarządzane.
4. Lista okoliczności wyłączających daną osobę z bycia „niezależną”, jest zawarta w Kwestionariuszu samooceny, stanowiącym Załącznik nr 3, w zakładce „Bycie niezależnym”.

5. Wytyczne w zakresie oceny adekwatności

5.1 Zdarzenia skutkujące obowiązkiem przeprowadzenia oceny

1. Rada Nadzorcza Banku powinna posiadać właściwą liczbę członków i odpowiedni skład wyznaczony na stosowny okres.
2. Proces oceny adekwatności powinien być dokonywany w następujących sytuacjach (wstępna ocena adekwatności):



- a. w przypadku zamiaru powołania kandydata na stanowisko w Radzie Nadzorczej w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia lub zwiększenia znacznego pakietu akcji Banku powodującego zwiększenie liczby członków Rady Nadzorczej,
 - b. przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w Radzie Nadzorczej Banku.
3. Przed powołaniem członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu, Komitetu ds. Nominacji, Komitetu ds. Ryzyka oraz Komitetu ds. Wynagrodzeń – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla tych komitetów.
4. Ponadto, Bank przeprowadzi proces oceny adekwatności (ponowna ocena adekwatności) jeśli:
 - a. istnieją uzasadnione wątpliwości co do posiadania adekwatności indywidualnej lub zbiorowej Rady Nadzorczej, w tym:
 - i. otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
 - ii. wystąpienie zastrzeżenia co do wyników oceny adekwatności przedłożonych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
 - iii. pojawienie się informacji medialnych dotyczących osób objętych procesem oceny adekwatności, które zostaną uznane za istotne dla procesu oceny adekwatności;
 - iv. zaistnienie innych informacji, które mogłyby podważać wynik dotychczasowej oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, (np. skarg, informacji o dodatkowym zaangażowaniu czasowym związanym z pełnionym zewnętrznym stanowiskiem);
 - b. zaistnieją zdarzenia o istotnym wpływie na reputację członka Rady Nadzorczej lub Banku, w tym w przypadku, gdy członkowie nie przestrzegają stosowanej przez Bank polityki dotyczącej konfliktu interesów,
 - c. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez Radę Nadzorczą,
 - d. w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk lub w przypadku zmiany zakresu kompetencji lub obowiązków dotyczących stanowiska danego członka w Radzie Nadzorczej lub wyznaczenia Członka na inne stanowisko,
 - e. przed końcem kadencji, niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję lub przed planowanym odwołaniem członka Rady Nadzorczej, przed ponownym powołaniem członka Rady Nadzorczej,
 - f. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Rady Nadzorczej,
 - g. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na adekwatność członka Rady Nadzorczej.
5. Bank przeprowadzi proces oceny adekwatności zbiorowej Rady Nadzorczej, w szczególności:
 - a. w momencie wystąpienia istotnych zmian w składzie Rady Nadzorczej, w tym:
 - i. w momencie wyznaczania nowych członków Rady Nadzorczej, w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia lub zwiększenia znacznego pakietu akcji Banku;
 - ii. w momencie ponownego wyznaczania członków Rady Nadzorczej,
 - iii. jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowie zostają wyznaczeni na inne stanowisko w Radzie Nadzorczej;
 - iv. w razie zmiany podziału kompetencji w ramach Rady Nadzorczej (w tym w zakresie udziału w komitetach Rady Nadzorczej);



- b. kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
 - c. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez Zarząd lub Radę Nadzorczą;
 - d. w przypadku wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej adekwatności członków Rady Nadzorczej;
 - e. w razie istotnej zmiany oceny adekwatności indywidualnej któregoś z członków Rady Nadzorczej;
 - f. przy powołaniu i każdej zmianie składu Komitetu Audytu, Komitetu ds. Nominacji, Komitetu ds. Ryzyka oraz Komitetu ds. Wynagrodzeń – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla tych komitetów;
 - g. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na adekwatność zbiorową Rady Nadzorczej.
6. W stosunku do kandydatów do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej ocena adekwatności jest realizowana przed objęciem stanowiska/funkcji.
7. W szczególnych przypadkach ocena adekwatności może zostać dokonana nie później niż przed upływem jednego miesiąca po objęciu funkcji członka Rady Nadzorczej, jeśli:
- a. Członek Rady Nadzorczej został wyznaczony i nominowany przez Walne Zgromadzenie, przy czym nie został zaproponowany przez Bank,
 - b. kompletna ocena adekwatności dokonana przed wyznaczeniem Członka zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie Rady Nadzorczej, w tym w wyniku nastąpienia poniższych sytuacji:
 - i. gdy potrzeba wymiany Członków pojawia się nagle lub niespodziewanie,
 - ii. gdy Członek zostaje usunięty, ponieważ nie jest już osobą odpowiednią.
8. Ocena adekwatności indywidualnej i zbiorowej Rady Nadzorczej przeprowadzana jest raz do roku, również bez zaistnienia specjalnego powodu (okresowa ocena adekwatności).
9. Proces oceny adekwatności jest realizowany w tempie pozwalającym na efektywne podejmowanie decyzji biznesowych. W szczególności, cały proces oceny nie powinien trwać dłużej niż 90 dni.
10. Jeżeli więcej niż jedna spośród wyżej wymienionych przesłanek oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.

5.2 Metodologia procesu Oceny adekwatności

1. Podstawowe kryteria oceny powinny pozostać takie same bez względu na stanowisko. Na potrzebę oceny mogą zostać wzięte pod uwagę dodatkowe kryteria odpowiednie dla ocenianego stanowiska. Ocena adekwatności obejmuje:
 - 1) Weryfikację dokumentów osoby ocenianej (CV, oświadczenia, kwestionariusze, certyfikaty lub inne dokumenty wskazane w Instrukcji oceny adekwatności oraz sprawdzenie referencji);
 - 2) Opcjonalnie przeprowadzanie rozmowy oceniającej (panelu oceniającego) sprawdzającego deklarację osoby ocenianej ze stanem faktycznym;
 - 3) Wydanie oceny adekwatności.
2. Ocena adekwatności będzie dokonywana na podstawie stosownych dokumentów. Osoby podlegające ocenie są zobowiązane do przedłożenia na wniosek Komitetu ds. Nominacji/ Zespołu Doradczego wszelkich informacji/dokumentów wymaganych do przeprowadzenia oceny, w tym oświadczeń, których wzory zawarte są w Załączniku nr 2 do Polityki oraz wypełnienia Kwestionariusza samooceny stanowiącego Załącznik nr 3 i oświadczenia stanowiącego Załącznik nr 7 do Polityki w przypadku członków Rady Nadzorczej.



3. Osoby podlegające ocenie adekwatności są zobowiązane do niezwłocznego zawiadomiania Komitetu ds. Nominacji/ Zespołu Doradczego o wszelkich zmianach wpływających na spełnianie przez nich stosownych wymogów w zakresie adekwatności (zgodnie z kwestionariuszem znajdującym się w Instrukcji oceny adekwatności).
4. Dokonując ponownej i okresowej oceny działalności indywidualnej lub zbiorowej Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę ocenę bieżącej działalności Rady Nadzorczej.
5. W przypadku dokonywania ponownej oceny zbiorowej bierze się pod uwagę istotne zmiany w zakresie działalności gospodarczej Banku, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w Radzie Nadzorczej oraz ich skutkach na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Rady Nadzorczej jako całości.

5.3 Wynik oceny adekwatności

1. Pozytywny wynik oceny adekwatności osoby ocenianej pozwala na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej.
2. Negatywny wynik oceny adekwatności osoby ocenianej nie pozwala, co do zasady, na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej. W szczególności:
 - 1) W przypadku kryterium rękojmi – negatywna ocena adekwatności uniemożliwia pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej. Przy czym w przypadku kryterium niezależności osądu oraz konfliktu interesów – uniemożliwia zajmowanie stanowisk w Radzie Nadzorczej do czasu eliminacji niespełnienia tych kryteriów, potwierdzonej w ponownym procesie Oceny adekwatności;
 - 2) W przypadku kryterium wiedzy, umiejętności i doświadczenia:

Przy ocenie osób kandydujących do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, – Bank może wstrzymać możliwość zatrudnienia/powołania do czasu uzyskiwania odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych w ponownym procesie oceny adekwatności;
 - 3) W przypadku kryterium poświęcenia czasu niezbędnego do pełnienia funkcji lub liczby pełnionych równolegle stanowisk – negatywny wynik uniemożliwia powołanie osoby ocenianej na stanowisko do czasu rezygnacji przez tę osobę z pełnienia dodatkowych funkcji w zakresie przekraczającym wymogi określone w art. 22aa Prawa bankowego. Bank może przeanalizować możliwość wprowadzenia rozwiązań umożliwiających zwiększenie zaangażowania lub ograniczenia liczby obejmowanych stanowisk.
3. W przypadku negatywnej oceny lub ponownej oceny członków Rady Nadzorczej indywidualnie lub Rady Nadzorczej jako całości, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze w odpowiednim terminie. Środki naprawcze mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami Rady Nadzorczej, wymianę niektórych członków Rady Nadzorczej, rekrutację dodatkowych członków Rady Nadzorczej, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla pojedynczych członków lub organizację szkolenia dla organu zarządzającego jako całości.
4. W przypadku negatywnej oceny pierwotnej kandydata na członka Rady Nadzorczej Bank przeprowadza ocenę zbiorowej adekwatności uwzględniającą brak możliwości niezwłocznego powołania osoby w skład Rady Nadzorczej.
5. W przypadku negatywnej oceny zbiorowej adekwatności Rady Nadzorczej Bank niezwłocznie podejmuje środki zaradcze obejmujące w szczególności:
 - a. dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami Rady Nadzorczej;
 - b. wymianę pewnych członków; rekrutację dodatkowych członków Rady Nadzorczej;
 - c. podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów;



- d. organizację szkolenia dla pojedynczych członków lub organizację szkolenia dla Rady Nadzorczej jako całości.

5.4 Powiadomienia

1. Każdorazowo po przeprowadzonej ocenie indywidualnej lub zbiorowej lub powołaniu w skład Rady Nadzorczej, Bank przekazuje do KNF informację o wynikach oceny, a na jej żądanie również dokumentację oceny.
2. Bank niezwłocznie powiadamia KNF w przypadku negatywnej oceny pierwotnej kandydata na członka Rady Nadzorczej, informując jednocześnie o podjętych w związku z nią działaniach.
3. Bank niezwłocznie powiadamia KNF o odwołaniu Osoby pełniącej funkcję członka Rady Nadzorczej wyjaśniając powody odwołania. W przypadku odwołania na skutek oceny adekwatności Bank sporządza podsumowanie wyników weryfikacji indywidualnych i zbiorowych (zbiorowa ocena Rady Nadzorczej) wymagań w zakresie wiedzy, doświadczenia i umiejętności członków Rady Nadzorczej oraz obszarów specjalizacji członków Rady Nadzorczej w formie tabelarycznej, zgodnej z wzorem stanowiącym Załączniki nr 3 i 4 do Polityki.
4. Bank niezwłocznie powiadomi KNF jeśli w wyniku ponownej oceny adekwatności zidentyfikuje istotne braki dotyczące Rady Nadzorczej.
5. Powiadomienie, o którym mowa powyżej, będzie zawierać także informacje o podjętych lub planowanych środkach mających na celu uzupełnienie tych braków oraz terminie ich zastosowania.

6. Ocena adekwatności a procesy kadrowe w Banku

1. Ocena adekwatności jest jednym z elementów procesu rekrutacji, nominowania i sukcesji kandydatów do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej. Pozytywny wynik oceny adekwatności nie jest jednoznaczny z pozytywną decyzją o zatrudnieniu/powołaniu do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej. Jest to wyłącznie jeden z obowiązkowych elementów branych pod uwagę w procesie decyzyjnym, którego pozytywna weryfikacja jest nieodzowna do dalszego rozważania kandydatury osoby ocenianej zgodnie z potrzebami.

7. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenie dla członków Rady Nadzorczej

1. Zarząd, przy wsparciu Obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi, ustanowi proces wprowadzenia w obowiązki dla nowo powołanych członków Rady Nadzorczej.
2. Celem procesu wprowadzenia w obowiązki jest:
 - a. ułatwienie członkom Rady Nadzorczej jasnego zrozumienia struktury Banku, modelu biznesowego, profilu ryzyka i ustaleń dotyczących zarządzania oraz dotyczącej ich roli jako członków Rady Nadzorczej;
 - b. zapewnienie członkom Rady Nadzorczej znajomości kultury, wartości, zachowań i strategii związanych z Bankiem.
3. Polityka szkoleniowa dla nowo powołanych członków Rady Nadzorczej powinna być zmieniana i dostosowywana, w celu odzwierciedlenia wszelkich istotnych zmian w zakresie zarządzania, strategicznych zmian w Banku, wprowadzania nowych produktów i innych istotnych zmian w obowiązujących przepisach oraz sytuacji na rynku.

8. Pozostałe postanowienia

1. Członkowie Rady Nadzorczej podlegają Ocenie adekwatności zgodnie z zasadami Polityki od momentu jej wprowadzenia w życie.



2. Termin retencji danych osobowych związanych z oceną adekwatności członka Rady Nadzorczej jest nie krótszy niż 10 lat i nie dłuższy niż 25 lat licząc od momentu pozyskania danych niezbędnych do przeprowadzenia oceny adekwatności.
3. Termin retencji danych osobowych kandydatów do pełnienia powyższych funkcji, którzy nie objęli stanowiska w Banku, wynosi maksymalnie 1 rok.
4. Polityka oraz jej stosowanie podlega okresowemu przeglądowi
5. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

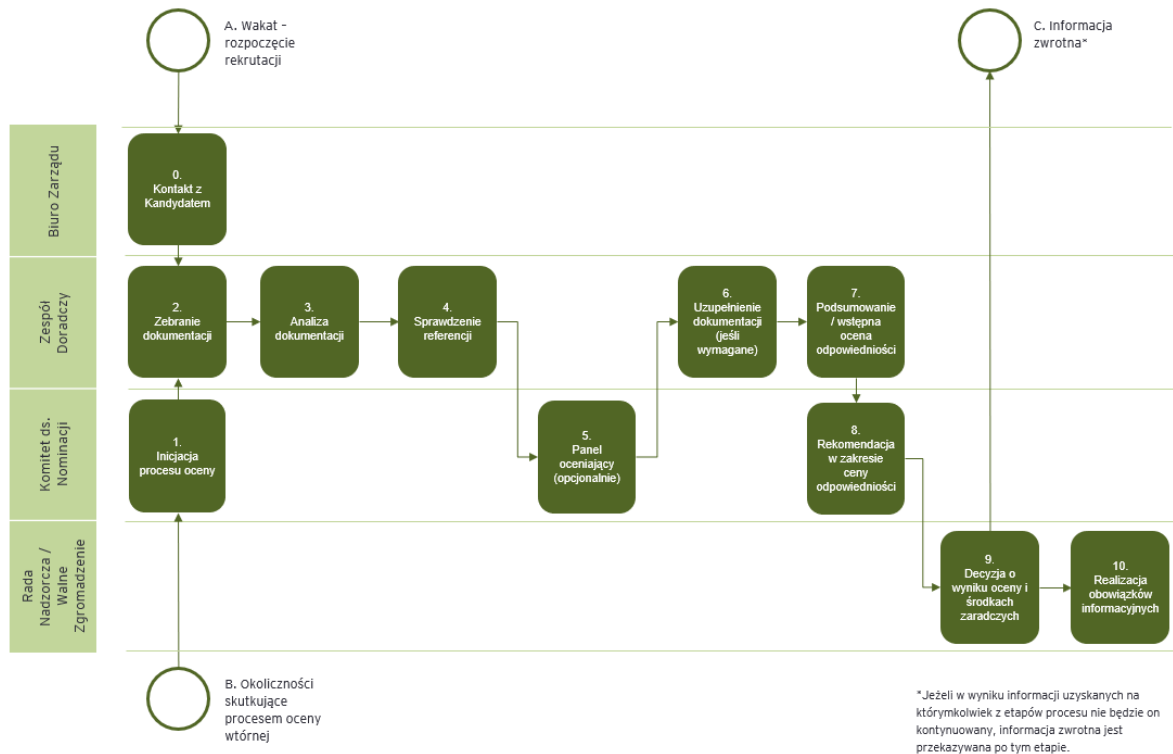


Załącznik nr 1 Instrukcja oceny adekwatności

Proces oceny adekwatności

Poniżej przedstawiony został w sposób graficzny i opisowy proces oceny adekwatności członków oraz kandydatów na członków Rady Nadzorczej.

Przebieg procesu Oceny adekwatności Rady Nadzorczej





Poniższa tabela przedstawia w sposób szczegółowy działania i podział odpowiedzialności w procesie Oceny:

Proces	Etap w procesie	Opis działań
A Wakat – rozpoczęcie rekrutacji lub okoliczności do pierwotnej oceny zbiorowej	1	Zdarzeniem inicjującym proces Oceny adekwatności (w przypadku kandydatów do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej jest rozpoczęcie rekrutacji kandydata. W przypadku oceny kandydatów do Rady Nadzorczej, a także Oceny odpowiedzialności zbiorowej, proces inicjuje Komitet ds. Nominacji.
B. Okoliczności do ponownej oceny adekwatności	1	Zdarzeniem inicjującym proces Oceny adekwatności jest wystąpienie przesłanki lub przesłanek wskazanych w Polityce). Proces oceny inicjuje Zespół Doradczy.
A	1. Wstępne działania rekrutacyjne	W przypadku kandydatów do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, Biuro Zarządu podejmuje kontakt z kandydatem.



Proces	Etap w procesie	Opis działań
A i B	2. Zebranie dokumentacji	<ol style="list-style-type: none">1. Zespół Doradczy określa zakres oceny a następnie pozyskuje dokumentację niezbędną do Oceny adekwatności z uwzględnieniem charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku oraz zakresu zadań i odpowiedzialności członka Rady Nadzorczej. w szczególności:<ol style="list-style-type: none">1) CV ocenianego,2) Wypełniony kwestionariusz samooceny,3) Oświadczenia,4) Listę referencji (o ile będą dostępne i dobrowolnie przekazane),5) Inne dokumenty formalne – w tym potwierdzające informacje o wykształceniu i doświadczeniu (w zależności od rodzaju stanowiska mogą to być również np. certyfikaty ukończenia profesjonalnych kursów kwalifikacyjnych typu ACCA, CIM, CFA, zdobyte wyróżnienia),6) Dokumentację niezbędną do oceny dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez ocenianego członka Rady Nadzorczej.2. Wszystkie dokumenty są zbierane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności w zakresie przetwarzania i ochrony danych osobowych.3. W przypadkach, gdy oceniany odmówi przekazania któregokolwiek z wymaganych dokumentów, mogącego zawierać dane kluczowe dla procesu oceny adekwatności, Zespół Doradczy w porozumieniu z Komitetem ds. Nominacji może podjąć decyzję o odrzuceniu danej kandydatury.4. W przypadku, gdy przekazane dokumenty są niekompletne lub niepoprawnie wypełnione, Zespół Doradczy zwraca się do ocenianego o uzupełnienie i po otrzymaniu dokumentów, ponownie je weryfikuje.5. Bank prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych ocenianego. Ewidencja jest aktualizowana przez Bank na podstawie oświadczeń ocenianego po otrzymaniu w inny sposób informacji o takich zmianach.
A i B	3. Analiza dokumentacji	<ol style="list-style-type: none">1. Zespół Doradczy dokonuje analizy dokumentów przekazanych przez ocenianego, w odniesieniu do profilu kompetencyjnego i wymagań stawianych na danym stanowisku (wytyczne zawarte w opisach stanowisk i regulacjach dotyczących stosowanych w Banku wartości, zasad etycznego postępowania oraz ładu korporacyjnego).2. Zespół Doradczy dokonuje sprawdzenia wiarygodności kandydatów wykorzystując dostępne listy sankcyjne (w szczególności listę publikowaną przez Unię Europejską . Wynik negatywny oznacza wykluczenie ocenianej osoby z procesu rekrutacyjnego (w przypadku kandydatów na stanowisko oceniane) lub podjęcie odpowiednich środków wobec ocenianego, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.3. W przypadku, gdy wynik analizy dokumentacji jednoznacznie wskazuje, iż oceniany nie posiada oczekiwanych kwalifikacji (tj. jest rozbieżny z minimum wymogów zawartych w profilu kompetencyjnym stanowiskowym, wymogach określonych w Załączniku nr 6) lub nie spełnia wymogów dotyczących pozostałych kryteriów oceny (w tym reputacji, konfliktu interesów).



Proces	Etap w procesie	Opis działań
A i B	4. Sprawdzenie referencji	<ol style="list-style-type: none">1. W stosunku do ocenianych, którzy przeszli pozytywnie analizę dokumentacji, Zespół Doradczy może dokonać sprawdzenia referencji na podstawie listy kontaktów dobrowolnie podanej przez ocenianego.2. Referencje sprawdzane są w trakcie rozmów telefonicznych lub spotkań, pod kątem:<ol style="list-style-type: none">1) Wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego,2) sukcesów i porażek zawodowych, w tym zdobytych wyróżnień,3) kompetencji specyficznych dla stanowiska,4) rękojmi (przy czym w ramach rękojmi Ocenie podlegają reputacja, uczciwość i etyczność i niezależność osądu – zgodnie z Kodeksem postępowania Grupy BNP Paribas przyjętym przez Bank). <p>Finalnym produktem prac etapu 3 i 4 jest zbiorcze zestawienie przekazywane Komitetowi ds. Nominacji, zawierające podsumowanie analizy dokumentacji i referencji.</p>
A i B	5. Panel oceniający (opcjonalnie)	<ol style="list-style-type: none">1. Komitet ds. Nominacji zapoznaje się z dokumentacją przekazaną przez Zespół Doradczy.2. Komitet ds. Nominacji/Zespół Doradczy może zdecydować o przeprowadzeniu rozmowy oceniającej. W zakresie Oceny adekwatności rozmowa oceniająca dotyczy aspektów: wiedza, doświadczenie, umiejętności, reputacja, uczciwość, etyczność oraz niezależność osądu i potencjalne konflikty interesów.3. Komitet ds. Nominacji/Zespół Doradczy deleguje minimum dwie osoby ze swojego składu do przeprowadzenia rozmów oceniających. Wskazane jest, żeby przynajmniej jedna z tych osób była przedstawicielem obszaru HR. Należy zapewnić, iż skład zespołu oceniającego będzie wykluczał potencjalny konflikt interesu (np. ocenianie przełożonego). Osoby delegowane do prowadzenia rozmów powinny obiektywnie oceniać kandydata i być wolne od presji z jakiegokolwiek strony.4. Rozmowy oceniające są prowadzone w terminie uzgodnionym przez ocenianego i Komitet ds. Nominacji/Zespół Doradczy. Dwukrotnie niestawienie się ocenianego w uzgodnionym terminie (nieusprawiedliwione ważnymi przyczynami) stanowi przesłankę do wykluczenia ocenianego z procesu rekrutacyjnego (w przypadku kandydatów)/podjęciu odpowiednich środków wobec ocenianego (w przypadku osób zajmujących stanowisko Rady Nadzorczej), zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.5. W trakcie panelu oceniającego, Komitet ds. Nominacji /Zespół Doradczy wspiera się dokumentacją złożoną przez kandydata, referencjami, wymogami kompetencyjnymi i stanowiskowymi.6. W trakcie rozmów weryfikowane mogą być również wymogi behawioralne określone w Załączniku nr 6.7. W przypadku, gdy Komitet ds. Nominacji/Zespół Doradczy mają istotne wątpliwości lub zbyt mało informacji o osobie ocenianej – mogą zadecydować o konieczności pogłębienia procesu oceny. Wówczas kierują do Zespołu Doradczego prośbę o uzupełnienie dokumentacji (przeprowadzenie dodatkowych działań), w granicach obowiązujących przepisów prawa.



Proces	Etap w procesie	Opis działań
A i B	6. Uzupelnienie dokumentacji	<ol style="list-style-type: none">1. Na zlecenie i w zakresie określonym przez Komitet ds. Nominacji, Zespół Doradczy podejmuje działania w celu pozyskania dodatkowych informacji wspierających proces oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej.2. Jeżeli rekomendowane przez Komitet ds. Nominacji działanie wymaga wsparcia podmiotów zewnętrznych (np. niezależnych konsultantów), wówczas w gestii Zespołu Doradczego leży zarekomendowanie zawarcia stosownych umów, w tym umów o zachowaniu poufności i ochronie danych osobowych. W szczególności należy również zwrócić uwagę na konieczność (prawny obowiązek) poinformowania osób ocenianych o działaniach zleconych podmiotom zewnętrznym.
A, B i D	7. Podsumowanie procesu oceny / wstępna ocena	<ol style="list-style-type: none">1. Zespół Doradczy przygotowuje zestawienie wyników badania adekwatności oraz dokonuje wstępnej Oceny adekwatności w kwestionariuszu oceny.2. W przypadku oceny zbiorowej Zespół Doradczy na podstawie kwestionariuszy oceny indywidualnej dokonuje wstępnej oceny w kwestionariuszu oceny zbiorowej.
A, B i D	8. Rekomendacja w zakresie oceny adekwatności	<ol style="list-style-type: none">1. Komitet ds. Nominacji opracowuje rekomendację w zakresie oceny adekwatności indywidualnej lub zbiorowej na podstawie rekomendacji Zespołu Doradczego.2. W przypadku oceny Osób pełniących najważniejsze funkcje, rekomendację opracowuje Zespół Doradczy.3. Finalnym produktem prac etapów 7 i 8 w procesie jest zestawienie zawierające:<ol style="list-style-type: none">1) listę działań podjętych w celu oceny adekwatności,2) listę dokumentów dostarczonych przez kandydata i podwykonawców,3) wnioski z przeprowadzonego badania (informacja o ewentualnych brakach, wątpliwościach),4) wstępną ocenę oraz rekomendację w zakresie oceny adekwatności w kwestionariuszu oceny.
A, B i D	9. Decyzja w sprawie oceny adekwatności	<p>Ostateczna decyzja w sprawie oceny adekwatności należy odpowiednio do</p> <ol style="list-style-type: none">1. Walnego Zgromadzenia – w przypadku oceny Rady Nadzorczej;2. Decyzja w sprawie Oceny adekwatności jest podejmowana na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Nominacji, poprzez jej przyjęcie lub odrzucenie (zgodnie z przyjętą większością głosów i zgodnie z ustaloną minimalną liczbą obecnych). Decyzje podejmowane są w sposób niezależny.3. W przypadku negatywnej oceny Osoby pełniącej funkcje członka Rady Nadzorczej, lub Rady Nadzorczej jako całości podejmowane są środki zmierzające do przywrócenia stanu, w którym wszyscy członkowie Rady Nadzorczej, a także każda Rada Nadzorcza jako całość, spełniają kryteria adekwatności.4. Finalnym produktem prac tego etapu w procesie jest protokół z posiedzenia właściwego organu lub zawierający decyzję w sprawie oceny adekwatności kandydata lub członka Rady Nadzorczej. Załącznikiem do protokołu jest zestawienie wyników badania adekwatności, w tym kwestionariusz oceny.



Proces	Etap w procesie	Opis działań
A i B	C. Informacja zwrotna dla ocenianego	<ol style="list-style-type: none">1. Osoba oceniana ma prawo do informacji na temat przebiegu procesu oceny adekwatności, w szczególności do:<ol style="list-style-type: none">1) listy działań podjętych w celu oceny adekwatności,2) listy dokumentów przeanalizowanych w trakcie procesu,3) wyników oceny adekwatności.2. Powyższa informacja jest przekazywana osobie ocenianej nie później niż 30 dni od momentu zakończenia procesu oceny.3. Bank ma obowiązek zachowania anonimowości rozmówców i poufności poszczególnych informacji/opinii składowych wpływających na ostateczną ocenę adekwatności.

Narzędzia do oceny adekwatności

W ramach procesu Oceny adekwatności, Bank opracował katalog metod i narzędzi jej badania. Komitet ds. Nominacji lub Zespół Doradczy mogą w uzasadnionych przypadkach zdecydować o wyborze dodatkowych, nie ujętych w poniższym wykazie metod.

Tabela 1. Wybrane narzędzia do badania adekwatności w Banku

L.p.	Kryterium	Przyjęte metody badania kryteriów adekwatności	
		Standardowe – stosowane obligatoryjnie	Dodatkowe – stosowane opcjonalnie
1	Rękojmia reputacja, uczciwość i etyczność	<ul style="list-style-type: none"> • Oświadczenie – pisemne potwierdzenie braku przesłanek (określonych w Kwestionariuszu samooceny), które mogłyby wpłynąć negatywnie na reputację osoby badanej • Kwestionariusz samooceny – lista zagadnień sprawdzająca poszczególne elementy ryzyka reputacyjnego • Przegląd baz danych i powszechnie dostępnych rejestrów (Krajowy Rejestr Karny, Rejestr Dłużników Niewypłacalnych itp.) • Wywiązywanie się z obowiązków – oświadczenia stanowiące Załączniki nr 8-9 	<ul style="list-style-type: none"> • Przegląd informacji prasowych (screening mediów) – liczba i charakter wydarzeń powiązanych z nazwiskiem osoby badanej, w tym: <ul style="list-style-type: none"> ○ Monitoring archiwalny i bieżący ○ Ocena wydźwięku wypowiedzi (pozytywny / negatywny kontekst) • Raport ekspercki wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku – obszar reputacji zawodowej i prywatnej • Sprawdzenie referencji (jeżeli oceniany dobrowolnie udostępni listę kontaktów) – kontakt z przedstawicielami byłych pracodawców / mediów / instytucji / osób potwierdzających nieposzlakowaną opinię osoby badanej
2	Wiedza, doświadczenie i umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Oświadczenie – pisemne potwierdzenie posiadania odpowiednich kompetencji i doświadczenia (np. zgodnie z katalogiem kompetencji) • Kwestionariusz samooceny – zakres wiedzy, umiejętności i doświadczenia, którym dysponuje osoba oceniana (zgodnie z Załącznikiem 6) oraz wykaz sprawowanych funkcji kierowniczych i obszarów specjalizacji. • Analiza CV – analiza doświadczeń zawodowych, w tym wykształcenia, szkoleń, wyróżnień, świadectw, certyfikatów • Rozmowa rekrutacyjna – wywiad oparty na ocenie doświadczenia i kompetencji • Sprawdzenie referencji (jeżeli oceniany dobrowolnie udostępni listę kontaktów) – kontakt z przedstawicielami byłych pracodawców / współpracowników / partnerów biznesowych 	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment Centre (Centrum Oceny) – praktyczne badanie kompetencji osoby ocenianej wykonane przez pracowników Obszaru HR lub niezależnych podwykonawców • Raport ekspercki wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku – obszar doświadczeń zawodowych – potwierdzenie odniesionych sukcesów i historii zatrudnienia
3	Rękojmia konflikt interesów	<ul style="list-style-type: none"> • Oświadczenie o braku konfliktu interesów i pełnionych funkcjach w innych podmiotach niż Bank • Kwestionariusz samooceny – lista sytuacji, które mogłyby powodować konflikt interesów • Analiza CV – analiza obecnie i w przeszłości pełnionych funkcji zawodowych i społecznych pod kątem możliwych konfliktów interesu, włączając analizę występowania w KRS 	<ul style="list-style-type: none"> • Raport ekspercki wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku – obszar doświadczeń zawodowych i powiązań interpersonalnych – wykluczenie potencjalnych konfliktów interesu

Szczegółowe kryteria oceny adekwatności

Poniższa tabela przedstawia aspekty brane pod uwagę w czasie procesu oceny adekwatności w odniesieniu do kryteriów zdefiniowanych w Wytycznych EBA. Ocena adekwatności powinna być dokonywana z uwzględnieniem charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku oraz konkretnego członka Rady Nadzorczej.

Tabela 2. Zakres oceny adekwatności w odniesieniu do określonych kryteriów

Kryterium	Weryfikowany zakres
Rękojmia Reputacja, uczciwość, etyczność karalność	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doprowadzenie do objęcia postępowaniem upadłościowym, układowym lub podobnym którejkolwiek z zarządzanych organizacji lub doprowadzenie jej do statusu dłużnika niewypłacalnego; 2. Wpisy w rejestrach karnych, orzeczenia w sprawach cywilnych i administracyjnych oraz w postępowaniach dyscyplinarnych (w tym zakaz pełnienia funkcji w organach zarządzających spółek prawa handlowego); w tym skazanie za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe, z wyłączeniem przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego; 3. Wyrok w postępowaniu karnym, toczące się postępowania lub ściganie za przestępstwo, w szczególności: <ol style="list-style-type: none"> 1) przestępstwa na mocy przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, w dziedzinie papierów wartościowych lub ubezpieczeniowej bądź dotyczących rynków papierów wartościowych lub papierów wartościowych lub instrumentów płatniczych, w tym przepisów dotyczących prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, manipulacji na rynku, wykorzystywania informacji wewnętrznych oraz lichwy, 2) przestępstwa związane z nieuczciwością i nadużyciami lub przestępstwa finansowe, 3) przestępstwa podatkowe, 4) inne przestępstwa na mocy przepisów dotyczących spółek, upadłości, niewypłacalności lub ochrony konsumentów. 4. Podmiot istotnych obecnych lub przeszłych dochodzeń lub działań służących egzekwowaniu prawa, w szczególności ze strony jakichkolwiek innych organów regulacyjnych lub organizacji zawodowych w związku z nieprzestrzeganiem odpowiednich przepisów, regulacji lub przyjętych zwyczajów i norm; 5. Podmiot sankcji administracyjnych za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, w dziedzinie papierów wartościowych lub ubezpieczeniowej bądź dotyczących rynków papierów wartościowych, papierów wartościowych lub instrumentów płatniczych bądź jakichkolwiek przepisów dotyczących usług finansowych; 6. Podmiot postępowań w kontaktach gospodarczych w przeszłości: <ol style="list-style-type: none"> 1) wszelkie dowody świadczące o braku przejrzystości, otwartości i gotowości do współpracy w kontaktach z organami nadzorczymi lub regulacyjnymi 2) odmowa jakiegokolwiek rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji na prowadzenie działalności lub firmy bądź wykonywanie zawodu; odwołanie, cofnięcie lub odebranie takiej rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; lub też wydalenie przez organ regulacyjny lub rządowy, 3) powody ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy lub odwołania ze stanowiska wymagającego zaufania lub związanego ze stosunkiem powiernictwa bądź podobnej sytuacji lub też skłonienia pracownika do rezygnacji z takiego stanowiska, 4) zakaz pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie wydany przez właściwy organ, 5) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

Kryterium	Weryfikowany zakres
	<p>7. Ocena przeszłej i obecnej działalności biznesowej oraz stabilności kondycji finansowej pod kątem ich potencjalnego wpływu na reputację ocenianego – w ramach obowiązujących przepisów prawa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wpisanie na listę nierzetelnych dłużników lub wszelkie negatywne wpisy na tego rodzaju liście prowadzonej przez biuro informacji kredytowej (<i>o ile dostępna</i>), 2) wątpliwe wyniki finansowe i biznesowe podmiotów będących własnością ocenianego lub kierowanych przez niego bądź podmiotów, w których oceniany miał lub ma znaczące udziały ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych i likwidacyjnych oraz to, czy i w jaki sposób przyczynił się do sytuacji skutkującej takim postępowaniem, 3) ogłoszenie upadłości konsumenckiej, 4) pozywy cywilne, postępowania administracyjne lub postępowania karne, duże inwestycje lub zaangażowania i zaciągnięte kredyty w stopniu, w jakim mogą one mieć znaczący wpływ na kondycję finansową. <p>8. Informacje na temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dochodzeń, postępowań administracyjnych, egzekucyjnych lub sankcji ze strony organu nadzorczego dotyczących danej osoby, 2) sytuacji, w której inny właściwy organ dokonywał już oceny reputacji danej osoby jako kierującej działalnością instytucji kredytowej (w tym informacje o tożsamości tego organu oraz dokumentacja wyniku tej oceny), 3) sytuacji, w której organ z innego (niefinansowego) sektora dokonywał już oceny danej osoby (w tym informacje o tożsamości tego organu oraz dokumentacja wyniku tej oceny), 4) dużych inwestycji lub zaciągniętych kredytów, które mogą mieć znaczący wpływ na kondycję finansową ocenianego, podmiotów gospodarczych będących jego własnością lub kierowanych przez niego lub w których oceniany ma istotny udział. <p>9. Informacje na temat wywiązywania się z obowiązków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu</p>
Wiedza, doświadczenie i umiejętności	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wiedza nabyta dzięki wykształceniu i szkoleniu: poziom i profil wykształcenia (związek z bankowością i usługami finansowymi lub innymi stosownymi obszarami tj. wykształcenie w dziedzinie bankowości i finansów, rachunkowości, ekonomii, prawa, administracji, regulacji finansowych oraz metod ilościowych) 2. Doświadczenie praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach zatrudnienia (za ostatnie 10 lat); <ol style="list-style-type: none"> 1) charakter zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziom w hierarchii 2) staż pracy 3) zakres kompetencji, uprawnień decyzyjnych i obowiązków 4) wiedza techniczna nabyta na danym stanowisku na temat działalności instytucji kredytowej oraz zrozumienie ryzyka w działalności instytucji kredytowych 5) liczba podwładnych 6) referencje od pracodawców (co najmniej za ostatnie 3 lata); 3. Wiedza, umiejętności i doświadczenie z zakresu zarządzania Bankiem, zarządzania obszarami biznesowymi, zarządzania ryzykiem oraz osobiste (miękkie) opisane w Załączniku nr 6.
Rękojmia konflikt interesów	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potencjalne konflikty interesów, tj.: udziały lub związki finansowe (np. kredyty, udziały) oraz niefinansowe (np. bliskie relacje jako małżonek, konkubent, dziecko, rodzic lub inna relacja, w związku z którą prowadzone jest wspólne gospodarstwo domowe) danej osoby i jej bliskich krewnych z pracownikami organu zarządzającego i osobami pełniącymi najważniejsze funkcje w Banku, instytucji dominującej oraz jednostkach zależnych i akcjonariuszach posiadających pakiet kontrolny

Kryterium	Weryfikowany zakres
	<p>2. Deklaracja gotowości do wykonywania swoich obowiązków w niezależny sposób bez niepożądanych wpływów ze strony innych osób, w tym:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przeszkody związane z zajmowaniem w przeszłości i/lub obecnie stanowisk w instytucji kredytowej lub w innych firmach, 2) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z członkami organu zarządczego Banku lub jednostkach zależnych 3) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z akcjonariuszami posiadającymi pakiet kontrolny w Banku, z jego instytucją dominującą lub jednostkami zależnymi; 4) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej; 5) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie; 6) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług); 7) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi spreczne interesy z podmiotem nadzorowanym, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję; 8) aktywność społeczna rodząca konflikt interesów wobec działalności Banku, zgodnie z deklaracją osoby.
<p>Poświęcenie czasu niezbędnego do realizacji zadań na stanowisku</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka, Bank weźmie pod uwagę przede wszystkim: <ol style="list-style-type: none"> a. liczbę funkcji dyrektorskich w spółkach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka w tym samym czasie, uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia tych funkcji w tej samej grupie, 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 Rady Nadzorczej; 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 akcjonariuszami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami Rady Nadzorczej; g. charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak CEO, prezesa lub przewodniczącego bądź członka komitetu, czy członek sprawuje funkcję wykonawczą czy niewykonawczą oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach w spółce wymienionej w lit. a) oraz w instytucji. h. inną zewnętrzną działalność zawodową, społeczną 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; k. dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu; l. względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej); m. frekwencję ocenianej osoby na posiedzeniach Rady Nadzorczej oraz częstotliwość tych posiedzeń jak również skutek długiej nieobecności któregoś z członków Rady. <p>Obliczanie liczby funkcji dyrektorskich</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Każdy członek Rady Nadzorczej ogranicza swoje dodatkowe obowiązki dyrektorskie. Konieczne jest zapewnienie, aby członek Rady Nadzorczej posiadał jednocześnie tylko jedną z następujących kombinacji funkcji dyrektorskich: <ol style="list-style-type: none"> a. jedno stanowisko w zarządzie i dwa stanowiska w radzie nadzorczej (funkcja niewykonawcza) b. cztery stanowiska w radzie nadzorczej (funkcja niewykonawcza) 2. Poniższe funkcje wykonawcze lub niewykonawcze będą liczone jako jedna funkcja dyrektorska jeśli:

Kryterium	Weryfikowany zakres
	<ul style="list-style-type: none"> a. są sprawowane w tej samej grupie kapitałowej, b. są sprawowane w instytucjach należących do tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, pod warunkiem, że spełnione są warunki określone w art. 113 ust. 7 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, c. są sprawowane w ramach przedsiębiorstw (w tym podmiotów niefinansowych), w których Bank posiada znaczny pakiet akcji. <p>3. Ponadto, gdy funkcje będą liczone jako jedna, obowiązują następujące zasady:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kilka funkcji dyrektorskich będzie liczone jako jedna funkcja wykonawcza, jeśli obejmuje przynajmniej jedną funkcję wykonawczą; w pozostałych przypadkach będzie liczona jako jedna funkcja nie wykonawcza, b. wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach przedsiębiorstw, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji, ale które nie są przedsiębiorstwami zależnymi w ramach tej samej grupy, będą liczone jako jedna funkcja dyrektorska. Funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie liczy się jako oddzielna funkcja dyrektorska, c. w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej pełni funkcje dyrektorskie w różnych grupach lub przedsiębiorstwach, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony liczą się jako jedna funkcja dyrektorska. d. jeśli wiele instytucji w ramach tej samej grupy posiada znaczne pakiety akcji, funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie będzie liczona z uwzględnieniem sytuacji skonsolidowanej (w oparciu o rachunkowy zakres konsolidacji) instytucji jako jedna oddzielna funkcja dyrektorska. e. w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej pełni funkcje dyrektorskie w różnych grupach lub przedsiębiorstwach, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, o którym mowa w art. 91 ust. 4 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2013/36/UE, liczą się jako jedna funkcja dyrektorska. W przypadku gdy zastosowanie zasady określonej w art. 91 ust. 4 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2013/36/UE dotyczącej sposobu liczenia funkcji dyrektorskich w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony prowadzi do naliczenia większej liczby funkcji dyrektorskich niż w przypadku zastosowania zasady określonej w art. 91 ust. 4 lit. a) dotyczącej sposobu liczenia funkcji dyrektorskich w ramach grupy, należy zastosować niższą liczbę funkcji dyrektorskich, f. funkcje dyrektorskie pełnione w jednostkach, które nie dążą do osiągnięcia głównie celów komercyjnych, nie mogą być uwzględniane przy obliczaniu liczby funkcji dyrektorskich zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy. Natomiast działalność taką należy uwzględnić przy ocenie ilości czasu poświęcanego przez określonego członka.
Rękojmia - niezależność osądu	<p>Pytania zawarte w kwestionariuszu samooceny, w odpowiedzi na które osoba musi podać przykłady konkretnych zachowań w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. odwagi, przekonania i siły, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków Rady Nadzorczej; b. zdolności zadawania właściwych pytań; c. zdolności do przeciwstawienia się „grupowemu myśleniu”;

Tabela 3. Zakres oceny adekwatności Komitetów Rady Nadzorczej

Kryterium	Weryfikowany zakres
Kryteria oceny Komitetu Audytu	<p>Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Niezależność – większość członków, w tym przewodniczący b. Wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych – przynajmniej jeden członek c. Wiedza i umiejętności z zakresu bankowości – przynajmniej jeden członek
Kryteria oceny Komitetu ds. Nominacji	<p>Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Wiedza i doświadczenie w zakresie działalności Banku – co najmniej jeden członek

	b. Wiedza oraz umiejętności w odniesieniu do procesu selekcji i wymagań dotyczących kwalifikacji
Kryteria oceny Komitetu ds. Wynagrodzeń	<p>Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria:</p> <p>a. Wiedza i doświadczenie w obszarze polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń – co najmniej jeden członek</p> <p>b. Wiedza i doświadczenie w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka (tj. w odniesieniu do korzystania z mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału Banku) – co najmniej jeden członek</p>
Kryteria oceny komitetu ds. Ryzyka	<p>Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria:</p> <p>a. Wiedza i umiejętności w odniesieniu do praktyk dotyczących zarządzania ryzykiem i mechanizmów kontrolnych</p>

Określenie sposobu oceny bieżącej działalności członka Rady Nadzorczej w procesie ponownej oceny adekwatności indywidualnej i zbiorowej

Bieżące monitorowanie adekwatności na poziomie indywidualnym i zbiorowym będzie się skupiać na określenie czy dany członek lub członkowie jako całość pozostają odpowiednimi członkami, biorąc pod uwagę ich działalność indywidualną i zbiorową oraz określone sytuacje lub zdarzenia, które skutkowały dokonaniem ponownej oceny, uwzględniając jednocześnie wpływ jaki wywarły na faktyczny i wymaganą adekwatność.

Tabela 4. Dodatkowe kryteria w ramach ponownej oceny adekwatności

L.p.	Kryterium	Dodatkowe metody badania kryteriów adekwatności
1	Dodatkowa ocena adekwatności w zakresie dotychczasowej działalności	<ol style="list-style-type: none"> 1) skuteczność procedur dotyczących pracy Rady Nadzorczej, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania do Rady Nadzorczej, uwzględniając wkład jednostek ds. wewnętrznej kontroli oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek; 2) skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, w tym czy Rada Nadzorcza działa w najlepszym interesie Banku; 3) zdolność Rady Nadzorczej do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach; 4) adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu oraz zaangażowanie dyrektorów podczas posiedzeń; 5) wszelkie zmiany w składzie Rady Nadzorczej oraz słabości dotyczące adekwatności indywidualnej i zbiorowej, uwzględniając model biznesowy Banku i jego strategię w zakresie ryzyka oraz ich zmiany; 6) cele dotyczące wyników działań określone dla Banku i Rady Nadzorczej; 7) niezależność osądu członków Rady Nadzorczej, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków Rady Nadzorczej polityki dotyczącej konfliktu interesów;

L.p.	Kryterium	Dodatkowe metody badania kryteriów adekwatności
		<p>8) stopień, w którym skład Rady Nadzorczej spełnia cele określone w stosowanej przez Bank polityce dotyczącej zróżnicowania;</p> <p>9) wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na adekwatność indywidualną lub zbiorową członków Rady Nadzorczej, w tym zmiany modelu biznesowego Banku, jego strategii i organizacji.</p>

Załącznik nr 2

Oświadczenie o zgodności z wymogami adekwatności

Oświadczenie¹

W związku z wymogiem przedstawienia przeze mnie informacji dotyczących zatrudnienia, piastowania jakichkolwiek stanowisk w organach korporacyjnych, własności udziałów/akcji lub wszelkich pozostałych praw do działalności jakiegokolwiek podmiotu innego niż Bank, oświadczam, że:

1. Nie jestem udziałowcem/akcjonariuszem przedsiębiorstwa¹ / Jestem udziałowcem/akcjonariuszem przedsiębiorstwa*"

a.,

Nazwa i adres firmy / KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

w którym Jestem udziałowcem/akcjonariuszem przedsiębiorstwa od dnia

.....

W przedsiębiorstwie posiadam pakiet akcji.

czy podmiot Grupy BNPP : TAK/NIE

b.

Nazwa i adres firmy / KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

w którym Jestem udziałowcem/akcjonariuszem przedsiębiorstwa od dnia

.....

W przedsiębiorstwie posiadam pakiet akcji.

czy podmiot Grupy BNPP : TAK/NIE². Nie prowadzę działalności gospodarczej ani rolniczej /

¹. Proszę wypełnić drukowanymi literami.

Prowadzę działalność gospodarczą lub rolniczą*"

a.

Nazwa i adres firmy/ KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

od dnia

b.

Nazwa i adres firmy/ KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

od dnia

3. Nie pełnię funkcji w instytucji innej niż BNP Paribas Bank Polska S.A. /

Pełnię funkcję w instytucji innej niż BNP Paribas Bank Polska S.A.*"

a.

Nazwa i adres instytucji/ KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

.....

nazwa pełnionej funkcji i zakres obowiązków

od dnia

.....

szacunkowy czas na wykonywanie obowiązków

b. czy podmiot Grupy BNPP : TAK/NIE.....

Nazwa i adres instytucji/ KRS/NIP lub inne dane rejestrowe

.....

nazwa pełnionej funkcji i zakres obowiązków

od dnia

.....
szacunkowy czas na wykonywanie obowiązków

czy podmiot Grupy BNPP : TAK/NIE1. Dotyczy udziałów powyżej 5% kapitału zakładowego przedsiębiorstwa

*Niepotrzebne skreślić

Jednocześnie oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią „Regulaminu zarządzania Konfliktem interesów w BNP Paribas Bank Polska S.A.” i zobowiązuję się postępować zgodnie z zasadami w nim zawartymi.”

.....
(data i czytelny podpis osoby
składającej oświadczenie)

Załącznik nr 3 Kwestionariusz samooceny

Kwestionariusz stanowi osobny plik, załączony do Polityki.

Załącznik nr 4 Kwestionariusz oceny (Podsumowanie oceny)

Kwestionariusz stanowi osobny plik, załączony do Polityki.

Załącznik nr 5 Kwestionariusz oceny zbiorowej

Kwestionariusz stanowi osobny plik, załączony do Polityki.

Załącznik nr 6 Wymogi w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia

Załącznik 6 stanowi osobny plik, załączony do Polityki.

Załącznik nr 7 Oświadczenie dotyczące sytuacji materialnej i stanu majątku członka Rady Nadzorczej

Oświadczenie

W związku z wymogiem wynikającym z art. 22aa ust. 11 ustawy Prawo Bankowe dotyczącym przedstawienia przeze mnie informacji dotyczących sytuacji materialnej i stanu majątku, oświadczam, że:

Moja sytuacja materialna i stan majątku nie wpływają negatywnie na:

- 1) zdolność prowadzenia przeze mnie spraw banku w sposób ostrożny i stabilny oraz
- 2) rękojmię należytego wypełniania obowiązków członka rady nadzorczej, w odniesieniu do mojej reputacji, uczciwości i rzetelności,

w szczególności poprzez:

- okoliczności mogące wpłynąć na interes ekonomiczny²,
- osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji Banku, lub pracownikami Banku i innych podmiotów z Grupy BNP, istotnymi kontrahentami Banku, podmiotami konkurencyjnymi lub organizacjami politycznymi,

w sposób stanowiący zachętę do nadmiernego podejmowania ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów.

.....
(data i czytelny podpis osoby
składającej oświadczenie)

² Okoliczności negatywnie wpływające na interes ekonomiczny to m. in.

- negatywna historia kredytowa;
- negatywne wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność lub współwłasność członka rady nadzorczej lub będących pod jego kierownictwem, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego;
- ogłoszenie upadłości konsumenckiej;
- procesy w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczne inwestycje lub udzielone ekspozycje lub kredyty w stopniu, w jakim mają znaczący wpływ na kondycję finansową członka lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez członka
-

Załącznik nr 8 Oświadczenie o wywiązywaniu się z powierzonych obowiązków członka Rady Nadzorczej

Ja niżej podpisany/na oświadczam, iż z powierzonych mi obowiązków członka Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska Spółka Akcyjna wywiązywałem się z zachowaniem należytej staranności, w tym w zakresie:

1. kształtowania i monitorowania składu Zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej adekwatności, a także potrzebę zapewnienia sprawnej sukcesji i ciągłości działania zarządu
2. realizacji obowiązków wynikających z przepisów KSH, w tym w szczególności:
 - a. wyboru członków Zarządu;
 - b. ocenę sprawozdania finansowego (w tym bilansu i rachunku zysków i strat), zarówno co do zgodności z księgami i dokumentami, jak i ze stanem faktycznym;
 - c. ocenę sprawozdania Zarządu z działalności Banku oraz wniosków zarządu co do podziału zysku albo pokrycia strat;
 - d. składania walnemu zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników ww. ocen;
 - e. zwoływania Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy (w określonych przypadkach wskazanych w przepisach prawa w tym art. 399 § 2 KSH)
3. nadzoru nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem oraz oceniania adekwatności i skuteczności tego systemu:
 - a. zatwierdzenia określonego przez Zarząd Banku akceptowalnego ogólnego poziomu ryzyka oraz monitorowanie jego przestrzegania;
 - b. zatwierdzenia przyjętej przez Zarząd Banku strategii zarządzania ryzykiem oraz monitorowanie jej przestrzegania
 - c. nadzoru nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem polityk i procedur, na podstawie których ma funkcjonować w banku system zarządzania ryzykiem;
 - d. nadzoru nad wykonywaniem przez członków Zarządu obowiązków w zakresie zarządzania ryzykiem;
 - e. określania 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;
 - f. dokonywania corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem;
4. monitorowania skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od komórki do spraw zgodności, komórki audytu wewnętrznego, Zarządu Banku oraz Komitetu Audytu, jeżeli został powołany:

- a. dokonywania corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej;
 - b. dokonywania co najmniej raz w roku oceny stopnia efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności przez Bank;
 - c. nadzorowania wykonywania przez Zarząd obowiązków dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności;
 - d. zatwierdzania polityki zgodności Banku;
 - e. zatwierdzania regulaminu funkcjonowania komórki do spraw zgodności i komórki audytu wewnętrznego;
 - f. zatwierdzania zaproponowanego planu audytów na kolejny rok, nie dopuszczając do powstania luk;
 - g. uzyskiwania 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;
 - h. dokonywania przeglądu wyników działania systemu kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego, z uwzględnieniem uwag i rekomendacji biegłego rewidenta badającego sprawozdanie finansowe jednostki;
5. monitorowania polityki wynagrodzeń:
- a. zatwierdzania i monitorowania przyjętej w Banku polityki wynagrodzeń oraz wspieranie organów Banku w zakresie kształtowania i realizacji tej polityki;
 - b. opiniowania i monitorowania zmiennych składników wynagrodzenia;
6. przyjmowania anonimowych zgłoszeń naruszeń o mających miejsce w banku naruszeniach prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych, w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu;
7. zatwierdzania polityki w zakresie szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego oraz dokonywania przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego;
8. nadzoru funkcjonowania obszarów technologii informacyjnej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego:
- a. monitorowania zarządzania bezpieczeństwem, ciągłością działania, w tym kanałami dostępu, procesami tworzenia i aktualizacji strategii;
 - b. nadzorowania poprawności współpracy z zewnętrznymi dostawcami usług;
 - c. monitorowania zarządzania jakością danych o kluczowym znaczeniu dla Banku;
9. nadzoru funkcjonowania procesu zarządzania ryzykiem modeli:
- a. sprawowania nadzoru nad zgodnością polityki banku w zakresie zarządzania ryzykiem modeli ze strategią zarządzania ryzykiem Banku;
 - b. corocznej oceny stopnia skuteczności zarządzania ryzykiem modeli przez Bank;
10. nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem operacyjnym:
- a. akceptacji strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz dokonywanie okresowej oceny jej realizacji;

b. zapewnienia i weryfikacji posiadania przez zarząd wiedzy i umiejętności do realizacji strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym;

11. monitorowania procesu zarządzania ryzykiem płynności:

a. nadzorowania realizacji przez Zarząd polityki zarządzania ryzykiem finansowym;

b. dokonywania nie rzadziej niż raz na pół roku analizy raportu o poziomie płynności Banku.

.....
(data i czytelny podpis osoby
składającej oświadczenie)

Załącznik nr 9 Oświadczenie o wywiązywaniu się z powierzonych obowiązków członka Komitetu

Audytu

Ja niżej podpisany/na oświadczam, iż z powierzonych mi obowiązków członka Komitetu Audytu Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A. wywiązywałem się z zachowaniem należytej staranności, w tym w zakresie:

1. monitorowania:
 - a. procesu sprawozdawczości finansowej;
 - b. skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej;
 - c. wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
2. kontrolowania i monitorowania niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Banku świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
3. informowania rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego jednostki zainteresowania publicznego o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w jednostce zainteresowania publicznego, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
4. dokonywania oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Banku;
5. opracowywania polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania;
6. opracowywania polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
7. określania procedury wyboru firmy audytorskiej przez Bank;
8. przedstawiania radzie nadzorczej lub innemu organowi nadzorczemu lub kontrolnemu 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;
9. przedkładania zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Banku.

.....
(data i czytelny podpis osoby
składającej oświadczenie)