



Polityka doboru kandydatów do pełnienia funkcji członka Zarządu oraz Kluczowej Funkcji oraz oceny odpowiedniości proponowanych i powoływanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna

grudzień 2020

Spis treści

DZIAŁ I ZAKRES POLITYKI I DEFINICJE	3
DZIAŁ II GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DOBORU KANDYDATÓW	7
DZIAŁ III OSOBY PODLEGAJĄCE OCENIE ODPOWIEDNIOŚCI	8
DZIAŁ IV KRYTERIA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI.....	9
Rozdział 1 Ocena Odpowiedniości w zakresie kwalifikacji zawodowych Osób Podlegających Ocenie Odpowiedniości	9
Rozdział 2 Ocena Odpowiedniości w zakresie rękojmi, poświęcania czasu oraz łączenia stanowisk i funkcji	10
Rozdział 3 Wprowadzenie w obowiązki oraz uzupełnianie kwalifikacji zawodowych	16
DZIAŁ V OCENA ODPOWIEDNIOŚCI ORGANÓW STATUTOWYCH BANKU.....	17
Rozdział 1 Okoliczności prowadzenia Oceny Odpowiedniości.....	17
Rozdział 2 Ocena Odpowiedniości Kolektywnej Organu Statutowego Banku	19
Rozdział 3 Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości	20
Rozdział 4 Skutki Oceny	24
DZIAŁ VI OCENA ODPOWIEDNIOŚCI OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W BANKU	25
Rozdział 1 Okoliczności prowadzenia Oceny Odpowiedniości.....	25
Rozdział 2 Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości	26
Rozdział 3 Środki Naprawcze	27
DZIAŁ VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE	28

DZIAŁ I

ZAKRES POLITYKI I DEFINICJE

- § 1. 1. Celem Polityki jest zagwarantowanie optymalnego i jednolitego procesu Doboru Kandydatów do pełnienia funkcji członka Zarządu oraz Kluczowej Funkcji w Banku, tak aby zapewnić wykonywanie zadań związanych z realizacją planów i strategii biznesowej Banku przez osoby posiadające niezbędną wiedzę, doświadczenie oraz umiejętności, a także cieszące się dobrą reputacją.
2. Polityka określa także kryteria Oceny Odpowiedniości Indywidualnej i Kolektywnej Kandydatów i członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku na etapie powoływania i w toku sprawowania funkcji, jak również zdarzenia skutkujące koniecznością przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości, przebieg procesu Oceny Odpowiedniości, w tym role i zadania w procesie oraz skutki Oceny Odpowiedniości, w tym Środki Naprawcze mające zastosowanie odpowiednio do członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku w celu zapewnienia spełnienia Wymogów Odpowiedniości.

§ 2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Akcjonariusz** – akcjonariusz Banku;
- 2) **Bank** – Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna;
- 3) **Bezpośredni Przełożony** – w przypadku pracownika pełniącego Kluczową Funkcję w Banku – osoba wskazana w Regulaminie Organizacyjnym, jako osoba określająca zakres zadań, uprawnień i obowiązków tego pracownika, natomiast w przypadku kandydatów na członka Zarządu oraz członków Zarządu – Rada Nadzorcza;
- 4) **Dobór** – proces rekrutacji i selekcji, którego celem jest dopasowanie cech Kandydata do zakresu obowiązków, które będzie pełnił, w taki sposób, aby Kandydat spełniał wymagania niezbędne do pełnienia odpowiednio funkcji członka Zarządu / Kluczowej Funkcji w Banku;
- 5) **Działalność Pozabankowa** – działalność zdefiniowana w przepisach wewnętrznych Banku z zakresu zarządzania konfliktami interesów, rozumiana, jako prowadzenie działalności, pozostawanie w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze lub świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innych podmiotów;
- 6) **Działalność Konkurencyjna** – aktywność przejawiająca się w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się chociażby częściowo z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej Banku, zarówno faktycznie prowadzonej przez Bank, jak i działalności zaplanowanej, przy czym za prowadzenie Działalności Konkurencyjnej przez Pracownika Banku, członka Zarządu lub Rady Nadzorczej uznaje się działalność polegającą na:
 - a) prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej konkurencyjnej na własny lub cudzy rachunek,
 - b) uczestniczeniu w spółce konkurencyjnej, jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej,
 - c) uczestniczeniu w spółce konkurencyjnej poprzez posiadanie udziałów lub akcji (obligacji zamiennych na akcje), z wyjątkiem posiadania papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu reprezentujących nie więcej niż 5% kapitału zakładowego lub poprzez posiadanie prawa do powoływania co najmniej jednego członka zarządu,

- d) uczestniczeniu w organach konkurencyjnej spółki lub konkurencyjnej osoby prawnej, (z wyłączeniem uczestnictwa w organach podmiotów należących do Grupy Pekao, które na potrzeby niniejszej Polityki nie są uznawane za konkurencyjne wobec Banku),
 - e) pozostawaniu z osobą lub podmiotem konkurencyjnym w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze,
 - f) zajmowaniu się interesami konkurencyjnymi w innej formie np. poprzez świadczenie doradztwa;
- 7) **Dzień Roboczy** – oznacza dzień (każdy dzień z wyłączeniem dni uznanych ustawowo za wolne od pracy oraz sobót), w którym Bank prowadzi normalną działalność;
 - 8) **Grupa Pekao** – Grupa Banku Pekao S.A.;
 - 9) **Jednostka Organizacyjna Banku** – jednostki organizacyjne składające się na strukturę organizacyjną Banku, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Banku;
 - 10) **Kandydat** – osoba wskazana przez Akcjonariusza w celu objęcia funkcji członka Rady Nadzorczej lub wyłoniona w procesie Doboru do pełnienia odpowiednio funkcji członka Zarządu lub Kluczowej Funkcji w Banku;
 - 11) **Klient** – osoba fizyczna, osoba prawna oraz jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która zawarła lub wyraziła chęć zawarcia umowy z Bankiem dotyczącej świadczenia usług;
 - 12) **Kluczowa Funkcja w Banku** – stanowisko Pracownika Banku, który z racji jego zajmowania ma istotny wpływ na kierowanie Bankiem, a w szczególności na profil ryzyka Banku w rozumieniu art. 3 Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r., z wyłączeniem członków Zarządu Banku oraz Rady Nadzorczej, członków władz Biura Maklerskiego Pekao, będącego jednostką organizacyjną w ramach struktury Banku, a także osób zidentyfikowanych jako mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku wyłącznie z kryteriów ilościowych;
 - 13) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego;
 - 14) **Komitet ds. Audytu** – komitet działający w ramach Rady Nadzorczej, odpowiedzialny za wspieranie Rady Nadzorczej m.in. w obszarze kontroli wewnętrznej oraz sprawozdawczości finansowej;
 - 15) **Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń** – komitet działający w ramach Rady Nadzorczej, odpowiedzialny za wspieranie Rady Nadzorczej m.in. w obszarze Oceny Odpowiedniości;
 - 16) **Komitet ds. Ryzyka** – komitet działający w ramach Rady Nadzorczej, odpowiedzialny za wspieranie Rady Nadzorczej m.in. w wypełnianiu jej obowiązków dotyczących sprawowania nadzoru nad systemem zarządzania ryzykiem oraz oceny adekwatności i skuteczności tego systemu;
 - 17) **Konflikt Interesów** – znane w Banku okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem, a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane w Banku okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku klientów Banku. Konflikt interesów może wystąpić nawet mimo braku nieetycznego lub nieprawidłowego działania, jeśli wywoła wrażenie nieprawidłowości, które może podważyć zaufanie do Banku, innych podmiotów należących do Grupy Pekao bądź do osoby lub podmiotu pozostających w konflikcie. Szczegółowe kryteria kwalifikacji danej sytuacji jako Konflikty Interesów określają odrębne regulacje wewnętrzne Banku;

- 18) **Kontrahent** – osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która prowadząc chociażby uboczną działalność zarobkową lub zawodową, dostarcza dobra lub świadczy usługi na rzecz Banku;
- 19) **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;
- 20) **Kwestionariusz Oceny** – formularz wypełniany przez PZL (lub wyznaczoną przez PZL jednostkę organizacyjną bądź zewnętrznego doradcę) w ramach Oceny Odpowiedności, stanowiący odpowiednio załącznik nr 2A, 2B i 2C do Polityki;
- 21) **Kwestionariusz Samooceny** – kwestionariusz wypełniany przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedności, stanowiący odpowiednio załącznik nr 1A i 1B do Polityki;
- 22) **Model Kompetencji** – zestawienie kompetencji oczekiwanych od Osób Podlegających Ocenie Odpowiedności wraz ze skalą oceny, stanowiący odpowiednio załącznik nr 4A i 4B. Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedności może przedstawić inne niż opisane w Modelu Kompetencji dowody na posiadanie kompetencji, które mogą zostać uwzględnione w procesie Oceny Odpowiedności. Model Kompetencji został opracowany przy uwzględnieniu wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego oraz KNF i uwzględnia między innymi następujące wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia:
- a) działalności instytucji i głównych ryzyk z nią związanych,
 - b) każdej istotnej działalności instytucji,
 - c) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli,
 - d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości,
 - e) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego,
 - f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa,
 - g) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych,
 - h) środowiska prawnego i regulacyjnego,
 - i) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi,
 - j) strategicznego planowania,
 - k) zarządzania grupami krajowymi (międzynarodowymi) oraz ryzykami związanymi ze strukturami grup, stosownie do przypadku.
- 23) **Ocena Odpowiedności** – ocena Odpowiedności Indywidualnej lub Odpowiedności Kolektywnej Osób Podlegających Ocenie Odpowiedności przeprowadzana na zasadach określonych w Polityce;
- 24) **Odpowiedność Indywidualna** – spełnianie Wymogów Odpowiedności przez każdą Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedności z osobna;
- 25) **Odpowiedność Kolektywna** – spełnianie Wymogów Odpowiedności przez cały skład odpowiednio Rady Nadzorczej lub Zarządu, co oznacza, w szczególności, że:
- a) indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego nadzorowania Bankiem,
 - b) indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Zarządu powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego zarządzania Bankiem.

- 26) **Organ Statutowy Banku** – organ podlegający Ocenie Odpowiedności, tj. odpowiednio Rada Nadzorcza lub Zarząd Banku;
- 27) **Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedności** – Kandydat do pełnienia funkcji członka Zarządu, członka Rady Nadzorczej lub do objęcia stanowiska będącego Kluczową Funkcją w Banku, a w sytuacjach wskazanych w niniejszej Polityce także członek Rady Nadzorczej, członek Zarządu lub osoba pełniąca Kluczową Funkcję w Banku;
- 28) **Plan Sukcesji** – plan zapewnienia ciągłości zarządzania w poszczególnych Jednostkach Organizacyjnych Banku w przypadku wakatu lub długotrwałej nieobecności osób, w szczególności zajmujących Kluczowe Funkcje w Banku, uregulowany w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku;
- 29) **Polityka** – niniejsza Polityka doboru kandydatów do pełnienia funkcji członka Zarządu oraz Kluczowej Funkcji oraz oceny odpowiedności proponowanych i powoływanych członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna;
- 30) **Pracownik Banku** – osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze;
- 31) **Prawo Bankowe** – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 32) **Prowadzący Dobór** – w przypadku prowadzenia procesu Doboru Kandydata na członka Zarządu – Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń, a w przypadku prowadzenia procesu Doboru Kandydata na Kluczową Funkcję w Banku – Dyrektor PZL lub inna wyznaczona przez niego osoba. Na wniosek Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, Dyrektor PZL lub inna wyznaczona przez niego osoba, przeprowadza proces Doboru Kandydata na członka Zarządu w określonym przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń zakresie;
- 33) **Przełożony Wyższego Szczebla** – Bezpośredni Przełożony osoby wskazanej w Regulaminie Organizacyjnym, jako osoba określająca zakres zadań, uprawnień i obowiązków dla osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku, o ile w stosunku do danej Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedności takie stanowisko jest możliwe do zidentyfikowania;
- 34) **Przepisy wewnętrzne Banku z zakresu zarządzania konfliktami interesów** – polityki i regulaminy Banku regulujące zarządzanie konfliktami interesów;
- 35) **PZL** – Pion Zasobów Ludzkich, przy czym w imieniu PZL działa jego Dyrektor lub inna wskazana przez niego osoba;
- 36) **Regulamin Organizacyjny** – Regulamin Organizacyjny Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna;
- 37) **Rozporządzenie nr 575/2013** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012;
- 38) **Schemat Procesu Oceny Odpowiedności** – graficzna ilustracja etapów i alokacji odpowiedzialności w procesie Oceny Odpowiedności stanowiąca załączniki od nr 6A do nr 6F do Polityki;
- 39) **Środki Naprawcze** – środki naprawcze podejmowane przez Bank w celu zapewnienia spełnienia Wymogów Odpowiedności Indywidualnej oraz Odpowiedności Kolektywnej przez odpowiednio członków Rady Nadzorczej/ członków Zarządu/ osoby pełniące Kluczowe Funkcje w Banku, w przypadku, gdy w wyniku przeprowadzonej Oceny Odpowiedności stwierdzono, że powyżej wskazane osoby lub Rada Nadzorcza/ Zarząd, jako całość, nie spełniają Wymogów Odpowiedności;

- 40) **Ustawa o biegłych** – ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;
- 41) **Ustawa o rachunkowości** – ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
- 42) **Ustawa o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności** – ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego;
- 43) **Wymogi Odpowiedniości** – wymogi w zakresie kryteriów, określonych szczegółowo w niniejszej Polityce, których spełnianie przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości jest przedmiotem Oceny Odpowiedniości Indywidualnej i Kolektywnej.

DZIAŁ II

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DOBORU KANDYDATÓW

- § 3. Dobór prowadzony jest w oparciu o jednolite standardy pozyskiwania i oceny Kandydatów z uwzględnieniem dążenia do zapewnienia reprezentacji obu płci na liście rekomendowanych Kandydatów i z zastrzeżeniem przepisów o równym traktowaniu w zakresie nawiązywania stosunku pracy.
- § 4. W procesie Doboru należy identyfikować i zarządzać zidentyfikowanymi Konfliktami Interesów oraz ryzykiem korupcji w sposób określony w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku.
- § 5. Po powzięciu przez Prowadzącego Dobór informacji o potrzebie rozpoczęcia procesu Doboru Kandydatów na członka Zarządu lub Kluczową Funkcję w Banku, Prowadzący Dobór określa kryteria selekcji i wymagania stanowiskowe z uwzględnieniem umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzanej funkcji/ objęcia stanowiska określonych przez Bezpośredniego Przełożonego, Wymogów Odpowiedniości oraz Modelu Kompetencji. W przypadku nie określenia odrębnych wymagań stanowiskowych, Dobór prowadzony jest w oparciu o Wymogi Odpowiedniości oraz wymogi wynikające z Modelu Kompetencji.
- § 6. Pozyskiwanie odpowiednich Kandydatów spełniających kryteria selekcji i wymagania stanowiskowe, o których mowa w § 5, realizowane jest przez Prowadzącego Dobór i odbywa się poprzez:
 - 1) rekrutację wewnętrzną – z wykorzystaniem Planu Sukcesji, przy czym Prowadzący Dobór w uzasadnionych przypadkach może postanowić o prowadzeniu rekrutacji wewnętrznej z pominięciem Planu Sukcesji;
 - 2) rekrutację zewnętrzną – z wykorzystaniem:
 - a) poszukiwania bezpośredniego na podstawie uzyskanych referencji lub baz potencjalnych kandydatów tworzonych, posiadanych lub wykorzystywanych przez Bank,
 - b) wsparcia zewnętrznego podmiotu wyspecjalizowanego w poszukiwaniu kandydatów na najwyższe stanowiska (typu „Executive Search”),
 - c) publikacji ogłoszeń na stronie internetowej Banku oraz zewnętrznych portalach rekrutacyjnych,
 - d) innych narzędzi rekrutacyjnych, których wykorzystanie w danym przypadku Prowadzący Dobór uzna za zasadne.
- § 7. 1. W celu uczestniczenia przez Kandydata w procesie Doboru, niezbędne jest wyrażenie przez niego zgody na przetwarzanie przez Bank jego danych osobowych podanych w

dokumentach rekrutacyjnych oraz zebranych podczas ewentualnej rozmowy kwalifikacyjnej na potrzeby niezbędne do realizacji procesu Doboru.

2. Wyrażenie zgody przez Kandydata jest dobrowolne, ale niezbędne do przeprowadzenia procesu Doboru, o czym Bank informuje Kandydata poprzez przekazanie mu stosownej informacji administratora danych w formie i trybie przewidzianych w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku.

3. W przypadku braku wyrażenia przez Kandydata zgody, o której mowa w ust. 1 i 2, dokumenty rekrutacyjne Kandydata nie są brane pod uwagę w procesie Doboru, a jego dane osobowe oraz przekazane dokumenty są trwale usuwane w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku.

§ 8. Narzędzia selekcji, które mogą być wykorzystane podczas procesu Doboru to w szczególności:

- 1) analiza otrzymanych życiorysów zawodowych oraz innych dokumentów dotyczących Kandydatów, w tym dyplomów, certyfikatów lub zaświadczeń potwierdzających posiadaną wiedzę, doświadczenie, umiejętności, wykształcenie, kwalifikacje lub kompetencje;
- 2) wywiady z Kandydatami;
- 3) indywidualne lub grupowe sesje badania potencjału zawodowego.

§ 9. 1. Wynikiem procesu Doboru jest wyłonienie Kandydatów spełniających kryteria selekcji i wymagania stanowiskowe, określone w § 5.

2. Prowadzący Dobór dokumentuje informacje o Kandydacie/ Kandydatach spełniających kryteria selekcji i wymagania stanowiskowe, o których mowa w § 5, z wykorzystaniem wzoru Kwestionariusza Samooceny stanowiącego załącznik nr 1A i 1B do Polityki.

3. Po zakończeniu wyżej opisanych czynności przeprowadzana jest Ocena Odpowiedniości wyłonionych Kandydatów na zasadach i w trybie określonych w niniejszej Polityce, po przeprowadzeniu której podejmowana jest decyzja w sprawie wyboru Kandydata, zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku.

DZIAŁ III

OSOBY PODLEGAJĄCE OCENIE ODPOWIEDNIOŚCI

§ 10. 1. Ocena Odpowiedniości obejmuje Ocenę Odpowiedniości Indywidualnej oraz Ocenę Odpowiedniości Kolektywnej.

2. Ocenie Odpowiedniości Indywidualnej podlegają:

- a) Kandydaci do pełnienia funkcji w Organie Statutowym Banku lub do objęcia stanowisk będących Kluczowymi Funkcjami w Banku,
- b) członkowie Organu Statutowego Banku lub osoby pełniące Kluczowe Funkcje w Banku – w przypadku wystąpienia okoliczności wskazanych w Polityce.

3. Ocenie Odpowiedniości Kolektywnej podlega:

- a) Zarząd,
- b) Rada Nadzorcza.

§ 11. Ocena Kandydatów/ członków Organów Statutowych Banku odbywa się na zasadach opisanych w Dziale IV i V Polityki. Ocena Kandydatów/ osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku odbywa się odpowiednio na zasadach opisanych w Dziale IV i VI Polityki.

DZIAŁ IV

KRYTERIA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI

Rozdział 1

Ocena Odpowiedniości w zakresie kwalifikacji zawodowych Osób Podlegających Ocenie Odpowiedniości

- § 12. Ocena kwalifikacji zawodowych Osób Podlegających Ocenie Odpowiedniości obejmuje ocenę wiedzy, doświadczenia zawodowego i umiejętności niezbędnych do pełnienia określonej funkcji. Przy czym wiedza, doświadczenie i umiejętności są rozpatrywane łącznie.
- § 13. Wiedza, o której mowa w § 12, nabywana jest w toku zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabyta w wyniku pełnienia funkcji zawodowych. Przy czym od Kandydatów/ członków Organów Statutowych Banku i Kandydatów/ osób pełniących Kluczowe Funkcje oczekuje się posiadania wykształcenia wyższego. Wykształcenie powinno być zdobyte na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie finansów, ekonomii, stosunków gospodarczych, bankowości lub zarządzania, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych, lub innym kierunku związanym ze specyfiką stanowiska, które miałyby potencjalnie objąć Kandydat oraz związanym z tym stanowiskiem zakresem zadań i odpowiedzialności. W przypadku osób, których profil wykształcenia nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, wykształcenie powinno zostać uzupełnione odpowiednimi studiami podyplomowymi lub kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.
- § 14. Doświadczenie, o którym mowa w § 12, nabywane jest w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk przy uwzględnieniu: specyfiki działalności danego podmiotu, zakresu kompetencji, uprawnień i obowiązków związanych ze stanowiskiem, pozycji względem organów podmiotu, liczby pośrednich i bezpośrednich podwładnych.
- § 15. W zakres umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzanej funkcji wchodzi zarówno umiejętności techniczne wynikające bezpośrednio z posiadanego doświadczenia i wykształcenia, jak i umiejętności osobiste (behawioralne) niezbędne do pełnienia funkcji zarządczej lub nadzorczej w Banku.
- § 16. Ocena wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego, co do których wymagania zostały opisane w Modelu Kompetencji stanowiącym odpowiednio załącznik nr 4A i 4B do Polityk (przy czym Model Kompetencji nie uchybia możliwości wykazania przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości, iż posiada kompetencje wskazane w odpowiednim dla danego stanowiska/funkcji Modelu Kompetencji na wymaganym poziomie w oparciu o inne dowody niż wskazane w Modelu Kompetencji, np. poprzez wykazanie kompetencji w ramach wywiadu strukturyzowanego lub testu kompetencji) i, jest prowadzona z uwzględnieniem zasady, zgodnie z którą wymagania w ich zakresie są odpowiednio dostosowane do określonej funkcji w Banku, zgodnie z opisem stanowiska lub zakresem obowiązków. Minimalny wymagany poziom każdej z kompetencji opisanych w Modelu Kompetencji to poziom średni. Jednocześnie, wraz z wynikiem Oceny Odpowiedniości, Bank dokumentuje opis stanowiska lub zakres obowiązków stanowiska, w związku z którym Ocena została przeprowadzona.
- § 17. Niezależnie od innych wymogów określonych w Polityce, Osoby Podlegające Ocenie Odpowiedniości powinny w każdym przypadku spełniać określone dla danego stanowiska/funkcji wymogi w zakresie kwalifikacji, wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, rekomendacji organów nadzoru i

kontroli lub odrębnych przepisów wewnętrznych Banku, w szczególności zaś, w przypadku Kandydatów/ członków Organów Statutowych Banku, wymogi wynikające z regulaminów odpowiednich Organów Statutowych Banku oraz Statutu Banku.

§ 18. Ponadto, Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości, w zakresie odpowiednim dla jej stanowiska/ funkcji, powinna:

- 1) posiadać znajomość regulacji określających kompetencje poszczególnych Organów Statutowych Banku;
- 2) posiadać aktualną wiedzę w zakresie działalności instytucji i związanych z nią ryzyk na poziomie współmiernym do swoich obowiązków;
- 3) wykazać się jasnym zrozumieniem zasad zarządzania Bankiem, swoich zadań i obowiązków oraz, jeśli dotyczy – zrozumieniem struktury grupy i potencjalnych konfliktów interesów, które mogą w związku z tym wynikać;
- 4) wykazać się zdolnością przyczyniania się do wprowadzenia odpowiedniego poziomu kultury, wartości korporacyjnych i zachowania w ramach danego Organu Statutowego Banku/ na danym stanowisku.

Rozdział 2

Ocena Odpowiedniości w zakresie rękojmi, poświęcania czasu oraz łączenia stanowisk i funkcji

§ 19. Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości powinna dawać rękojmię należytego wykonywania powierzonych jej obowiązków, która odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.

§ 20. Przy Ocenie Odpowiedniości w zakresie rękojmi ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny. Na Ocenę Odpowiedniości w zakresie rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczegółowe: karalność, reputacja, sytuacja finansowa, niezależność osądu, w tym cechy behawioralne i konflikt interesów.

§ 21. W zakresie oceny karalności, o której mowa w § 20, bierze się pod uwagę informacje w zakresie postępowań karnych i administracyjnych obejmujących dane o:

- 1) prawomocnych skazaniach za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, o których mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności;
- 2) prawomocnych skazaniach za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe, z wyłączeniem przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego, przy czym weryfikacja w tym zakresie dotyczy członków Organów Statutowych Banku, o których mowa w art. 22 b ust. 3 pkt 2 Prawa Bankowego oraz innych przypadkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach;
- 3) prowadzonych postępowań karnych lub postępowań w sprawie o przestępstwo skarbowe w szczególności, w zakresie przestępstw:
 - a) na mocy przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, ubezpieczeniowej lub w zakresie obrotu instrumentami finansowymi, bądź dotyczących rynków instrumentów finansowych lub instrumentów płatniczych, w tym przepisów dotyczących prania pieniędzy, korupcji, manipulacji na rynku, wykorzystywania poufnych informacji oraz lichwy,
 - b) związanych z nieuczciwością i nadużyciami lub przestępstwa finansowe,

- c) podatkowych,
 - d) na mocy przepisów dotyczących spółek, upadłości, niewypłacalności lub ochrony konsumentów;
- 4) istotnych obecnych lub przeszłych dochodzeniach lub działaniach służących egzekwowaniu prawa lub nałożeniu sankcji administracyjnych w stosunku do Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, w zakresie obrotu instrumentami finansowymi lub ubezpieczeniowej bądź dotyczących rynków instrumentów finansowych, instrumentów finansowych lub instrumentów płatniczych bądź jakichkolwiek przepisów dotyczących usług finansowych;
 - 5) istotnych obecnych lub przeszłych dochodzeniach lub działaniach służących egzekwowaniu prawa w stosunku do Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości ze strony jakichkolwiek innych organów regulacyjnych lub organizacji zawodowych w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń.
- § 22. Przy Ocenie Odpowiedniości w zakresie karalności Bank może uwzględnić dostępne dane ze stosownych rejestrów, biorąc pod uwagę rodzaj przestępstwa stwierdzonego wyrokiem, wymierzoną karę, rolę pełnioną przez daną osobę, etap postępowania oraz podjęte działania naprawcze. Bank uwzględnia okoliczności towarzyszące, w tym łagodzące, oraz wagę ewentualnego przestępstwa lub działania administracyjnego lub nadzorczego, okres, jaki upłynął i postępowanie Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości od chwili popełnienia przestępstwa, jak też znaczenie przestępstwa lub działania administracyjnego lub nadzorczego dla proponowanej funkcji lub zajmowanego stanowiska. W ramach Oceny Odpowiedniości, w zależności jakiej osoby ocena taka dotyczy, odpowiednio PZL, Komitet. ds. Nominacji i Wynagrodzeń lub Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, a w przypadku Oceny Odpowiedniości Kandydata na członka Rady Nadzorczej także Akcjonariusz zgłaszający takiego kandydata, może podjąć decyzję o zweryfikowaniu informacji w zakresie karalności Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości w dowolnych rejestrach lub zobowiązać odrębną jednostkę do takiej weryfikacji, bądź zobowiązać Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości do dostarczenia określonych wyciągów lub zaświadczeń z wybranych rejestrów potwierdzających niekaralność. Wskazaną powyżej odrębną jednostką zobowiązaną do przeprowadzenia weryfikacji karalności Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości może być w szczególności Departament Strategii HR lub Departament Bezpieczeństwa Banku.
- § 23. Karalność Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości w każdym przypadku, tj. również w przypadkach, w których zakres karalności zgodnie z przepisami sektorowymi nie pociąga za sobą automatycznie negatywnej oceny, powoduje poważne wątpliwości co do możliwości wydania pozytywnej oceny odpowiedniości. Zatarcie skazania nie oznacza, że okoliczności stanowiące podstawę skazania nie rzutują na ocenę.
- § 24. W zakresie oceny reputacji, o której mowa w § 20, bierze się pod uwagę występowanie czynników dotyczących właściwości postępowania Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości w kontaktach gospodarczych, w sferze zawodowej oraz w sferze prywatnej, obecnie lub w przeszłości obejmujących dane o:
- a) wszelkich dowodach świadczących o braku przejrzystości, otwartości i gotowości do współpracy Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości w kontaktach z organami nadzoru lub organami regulacyjnymi,
 - b) odmowie jakiegokolwiek rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji na prowadzenie działalności, w tym działalności gospodarczej, handlowej bądź wykonywanie zawodu; odwołaniu, cofnięciu lub odebraniu takiej rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; lub też wydaleniu przez organ regulacyjny lub rządowy,

- c) powodach ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy lub odwołania ze stanowiska wymagającego zaufania lub związanego ze stosunkiem powiernictwa bądź podobnej sytuacji lub też skłonienia Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości do rezygnacji z takiego stanowiska,
- d) spowodowaniu udokumentowanych strat w miejscu pracy albo w związku z pełnieniem funkcji członka organu osoby prawnej,
- e) zakazie prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek oraz pełnienia funkcji reprezentanta lub pełnomocnika przedsiębiorcy, członka rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej w spółce akcyjnej, spółce z ograniczoną odpowiedzialnością lub w spółdzielni,
- f) wykluczeniu przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny,
- g) przypadkach braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru,
- h) przypadkach wydania zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach,
- i) przypadkach postępowań upadłościowych naprawczych i likwidacyjnych,
- j) przypadkach niewywiązywania się z powierzonych obowiązków,
- k) udzielonych lub nieudzielonych absolutoria,
- l) stosowanych środków nadzorczych lub innych sankcjach administracyjnych,
- m) skutkach drobniejszych incydentów, które z osobna nie mają wpływu na reputację, ale łącznie mogą wywierać istotny wpływ,
- n) prowadzonej Działalności Pozabankowej, która mogłaby wpłynąć negatywnie na reputację Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości,
- o) innych dowodach przemawiających za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

§ 25. W ramach oceny bierze się pod uwagę walory moralno-etyczne oraz cechy osobiste Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości pozwalające w przyszłości rzetelnie i prawidłowo spełniać obowiązki wynikające z pełnienia danej funkcji, w szczególności: sumienność, uczciwość, obiektywizm, bezstronność, poczucie odpowiedzialności, fachową wiedzę i profesjonalizm w działaniu.

§ 26. W zakresie oceny sytuacji finansowej, o której mowa w § 20, bierze się pod uwagę wystąpienie sytuacji związanych z przeszłą i obecną działalnością biznesową oraz kondycją finansową Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości, obejmujących dane o:

- a) sytuacji materialnej i stanie majątku,
- b) wpisaniu na listę nierzetelnych dłużników lub wszelkich negatywnych wpisach na tego rodzaju liście prowadzonej przez uznane biuro informacji kredytowej, jeżeli jest ona dostępna,
- c) wynikach finansowych i wynikach działalności podmiotów będących własnością Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości, kierowanych przez nią lub, w których Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości miała lub ma znaczące udziały ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych i likwidacyjnych oraz tego, czy i w jaki sposób Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości przyczyniła się do sytuacji skutkującej takim postępowaniem,
- d) ogłoszeniu upadłości konsumenckiej,

- e) postępowaniach cywilnych lub administracyjnych, dużych inwestycjach lub zaangażowaniach, a także zaciągniętych pożyczkach lub kredytach – w stopniu, w jakim mogą one mieć znaczący wpływ na kondycję finansową Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez tę osobę.

§ 27. W zakresie oceny niezależności osądu, o której mowa w § 20, bierze się pod uwagę:

1) Cechy behawioralne:

- a) odwagę, przekonanie i siłę pozwalające w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków Organu Statutowego Banku,
- b) zdolności zadawania właściwych pytań członkom Organu Statutowego Banku,
- c) zdolności do przeciwstawienia się „grupowemu myśleniu”.

2) Możliwość występowania ryzyka faktycznego lub potencjalnego Konfliktu Interesów, którego ocena jest przeprowadzana zgodnie z Przepisami wewnętrznymi Banku z zakresu zarządzania konfliktami interesów. Przeprowadzając Ocenę Odpowiedniości bierze się pod uwagę co najmniej:

- a) interes ekonomiczny, w tym akcje, inne prawa własności czy członkostwa, udziały i inne interesy ekonomiczne w zakresie klientów komercyjnych, praw własności intelektualnej, kredytów udzielonych przez Bank podmiotom, w których udziały/akcje posiadają, lub w inny sposób kontrolują członkowie organu zarządzającego,
- b) osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji Banku,
- c) osobiste lub zawodowe powiązania z pracownikami instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej,
- d) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług),
- e) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi interesy spreczne z interesem Banku,
- f) wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

§ 28. Osoba pełniąca Kluczową Funkcję w Banku nie może, a Członek Organu Statutowego Banku nie może bez zgody Rady Nadzorczej, prowadzić Działalności Konkurencyjnej, z zastrzeżeniem postanowień umów zawartych między Bankiem a danym członkiem Organu Statutowego Banku lub osobą pełniącą Kluczową Funkcję w Banku oraz obowiązujących przepisów i regulacji wewnętrznych.

§ 29. 1. Członek Organu Statutowego Banku nie może bez zgody Rady Nadzorczej prowadzić ani rozpocząć Działalności Pozabankowej związanej w jakikolwiek sposób z podmiotem będącym Klientem lub Kontrahentem Banku, z zastrzeżeniem postanowień umów zawartych między Bankiem a danym członkiem Organu Statutowego Banku oraz obowiązujących przepisów i regulacji wewnętrznych. Osoba pełniąca Kluczową Funkcję w Banku powinna zgłosić prowadzenie Działalności Pozabankowej mogącej generować konflikt interesów Bezpośredniemu Przełożonemu oraz poinformować o tym Departament Zgodności w celu wydania stosowanej opinii.

2. Członek Zarządu nie może bez zgody Rady Nadzorczej zasiadać w zarządach lub radach nadzorczych spółek spoza Grupy Pekao.

§ 30. W sytuacjach opisanych w § 28 i 29 członek Organu Statutowego Banku wnioskujący o wyrażenie zgody na prowadzenie Działalności Konkurencyjnej oraz Działalności

Pozabankowej, o której mowa w § 28 i 29, nie uczestniczy w głosowaniu w sprawie wyrażenia zgody na prowadzenie takich działalności.

- § 31. W przypadku delegowania członków Rady Nadzorczej do stałego, indywidualnego wykonywania nadzoru, zgodnie z art. 390 § 3 KSH, do członków takich stosuje się zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 380 KSH.
- § 32. Zgodnie z art. 377 KSH w przypadku sprzeczności interesów Banku z interesami członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, członek Zarządu powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole z posiedzenia Zarządu.
- § 33. W przypadku zaistnienia Konflikty Interesów lub wystąpienia możliwości zaistnienia Konflikty Interesów, członek Organu Statutowego Banku powinien poinformować o tym fakcie Organ Statutowy Banku i wyłączyć się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał Konflikt Interesów lub wystąpiła możliwość zaistnienia Konflikty Interesów.
- § 34. Zasady i warunki prowadzenia Działalności Konkurencyjnej oraz Działalności Pozabankowej, a także sposoby zarządzania Konfliktami Interesów regulują Przepisy wewnętrzne Banku z zakresu zarządzania konfliktami interesów.
- § 35. W trakcie Oceny Odpowiedności Kandydata/ członka Organu Statutowego Banku, bierze się pod uwagę także możliwość przeznaczania na pełnienie funkcji członka Organu Statutowego Banku ilości czasu, która pozwoli na prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków. Przy ocenie bierze się pod uwagę:
- 1) liczbę funkcji w zarządach oraz radach nadzorczych pełnionych w tym samym czasie, uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia tych funkcji w tej samej grupie kapitałowej, w tym działanie w imieniu osoby prawnej lub w charakterze pełnomocnika/ przedstawiciela członka organu zarządzającego;
 - 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym Kandydat/ członek Organu Statutowego Banku pełni funkcję oraz w szczególności czy podmiot ten jest podmiotem spoza Unii Europejskiej;
 - 3) miejsce zamieszkania Kandydata/ członka Organu Statutowego Banku oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska, przy uwzględnieniu stosowanych przez podmiot rozwiązań umożliwiających wykonywanie części obowiązków zdalnie;
 - 4) lokalizację podmiotu, w którym sprawuje dodatkową funkcję;
 - 5) liczbę posiedzeń planowanych dla Organu Statutowego Banku oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych posiedzeń zwoływanych w szczególności z właściwymi organami lub innymi wewnętrznymi lub zewnętrznymi akcjonariuszami, a przy ocenie okresowej również frekwencję członka Organu Statutowego Banku w posiedzeniach Organu;
 - 6) funkcje w organizacjach, które nie dążą do osiągnięcia celów głównie komercyjnych, pełnione przez Kandydata/ członka Organu Statutowego Banku w tym samym czasie;
 - 7) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań oraz konieczność uczestnictwa przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedności w posiedzeniach Organu Statutowego Banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada;
 - 8) inną zewnętrzną działalność zawodową lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim zarówno na terytorium Unii Europejskiej, jak i poza nim;

- 9) czas potrzebny na konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie umożliwiające prawidłowe realizowanie/ pełnienie funkcji;
 - 10) inne istotne obowiązki Kandydata/ członka Organu Statutowego Banku, które Bank uważa za konieczne do uwzględnienia przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Organu Statutowego Banku;
 - 11) dostępną na dany moment mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu, w tym analizę porównawczą przekazaną przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
 - 12) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji ze względu na zapewnienie standardu zarządzania / nadzoru nad podmiotami wchodzącymi w skład grupy kapitałowej Banku.
- § 36. 1. Członek Organu Statutowego Banku powinien wykonywać swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Organu Statutowego Banku.
2. Niezbędny poziom zaangażowania przejawia się w poświęcaniu czasu w wymiarze umożliwiającym należyte wykonywanie zadań Organu.
- 1) w przypadku członków Zarządu – nie mniej niż 8 godzin dziennie w Dniu Roboczym.
 - 2) w przypadku członków Rady Nadzorczej – nie mniej niż 9 dni w roku. W przypadku Przewodniczącego Rady Nadzorczej – nie mniej niż 14 dni w roku.
3. Członek Organu Statutowego Banku może pełnić jednocześnie nie więcej niż:
- 1) jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej albo
 - 2) cztery funkcje członka rady nadzorczej.
4. Za jedną funkcję, o której mowa w ust. 3, uznaje się:
- 1) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 Ustawy o rachunkowości;
 - 2) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w:
 - a) podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 Rozporządzenia nr 575/2013, lub
 - b) podmiotach, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 Rozporządzenia nr 575/2013.
5. Przepisu ust. 3 nie stosuje się do funkcji pełnionych w podmiotach nieprowadzących działalności gospodarczej, jak również do reprezentantów Skarbu Państwa.
6. Pełnienie jednej dodatkowej funkcji członka rady nadzorczej ponad ograniczenia przewidziane w ust. 3 i 4 powyżej, wymaga uzyskania zgody KNF. Wniosek o wyrażenie zgody, o której mowa w zdaniu poprzedzającym składa Rada Nadzorcza.
- § 37. 1. Pełnienie funkcji w Zarządzie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
2. Działalność Pozabankowa członka Zarządu nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływać na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji przez tę osobę w Zarządzie.
3. Członek Zarządu nie powinien być członkiem organów innych podmiotów, jeżeli czas poświęcony na wykonywanie funkcji w innych podmiotach uniemożliwia mu rzetelne wykonywanie obowiązków w Banku.

- § 38. 1. Bank prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków Organu Statutowego Banku. Jednostka Organizacyjna Banku odpowiedzialna za obsługę organów korporacyjnych aktualizuje ewidencję, o której mowa w zdaniu poprzednim.
2. Ewidencja funkcji aktualizowana jest na podstawie powiadomienia Banku przez członka Organu Statutowego Banku o zmianach oraz po otrzymaniu przez Bank w inny sposób informacji o takich zmianach.
3. Bank ocenia zdolność członka Organu Statutowego Banku do poświęcania wymaganej ilości czasu na dotychczasowym stanowisku biorąc pod uwagę istotność nowego stanowiska, jego charakter oraz możliwość obniżenia ilości czasu na wykonywanie dotychczasowej funkcji.

Rozdział 3

Wprowadzenie w obowiązki oraz uzupełnianie kwalifikacji zawodowych

- § 39. 1. Bank zapewnia wprowadzenie Osób Podlegających Ocenie Odpowiedniości, w tym w szczególności nowych członków Organów Statutowych Banku, w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury organizacyjnej Banku, modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem.
2. Cel i zakres przedmiotowy wprowadzenia w obowiązki, o którym mowa w ust. 1, określany jest odpowiednio dla danego przypadku z uwzględnieniem obowiązków związanych z pełnioną funkcją, a w przypadku Kandydatów / członków Rady Nadzorczej dodatkowo z uwzględnieniem zaangażowania w funkcjonowanie określonego komitetu Rady Nadzorczej.
3. Wszystkie Osoby Podlegające Ocenie Odpowiedniości, w tym w szczególności nowo powołani członkowie Organów Statutowych Banku, otrzymają istotne informacje z punktu widzenia pełnionych przez nich funkcji w celu wprowadzenia tych osób w obowiązki, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy od dnia ich powołania do pełnienia funkcji członka Organu Statutowego Banku.
4. Za wprowadzenie w obowiązki, o którym mowa w ustępie 1 i 3, członków Organów Statutowych Banku – odpowiada Jednostka Organizacyjna Banku odpowiedzialna za obsługę organów korporacyjnych przy współudziale innych Jednostek Organizacyjnych Banku w zakresie realizowanych przez nie zadań, w szczególności Departamentu Audytu Wewnętrznego.
- § 40. 1. W celu uzupełnienia stwierdzonych braków w spełnianiu przez członków Organów Statutowych Banku oraz osoby pełniące Kluczowe Funkcje w Banku wymogów z zakresu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji, Bank zapewnia odpowiedni, i w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia oraz odpowiednie środki.
2. Uzupełnianie wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych w celu uzupełnienia spełnienia przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości wszystkich wymogów w tym zakresie, co do zasady, powinno nastąpić nie później niż w terminie jednego roku od dnia rozpoczęcia pełnienia funkcji przez tę osobę, a w przypadku stwierdzenia braku w trakcie pełnienia funkcji – nie później niż w terminie jednego roku od dnia stwierdzenia braku.
- § 41. Za organizację szkolenia, o którym mowa w § 40, w przypadku Kandydatów na członków Organów Statutowych Banku odpowiada Jednostka Organizacyjna Banku odpowiedzialna za obsługę organów korporacyjnych wspólnie z Departamentem Strategii HR.
- § 42. Budżet na realizację szkoleń o których mowa w § 40, dla Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości zostanie zapewniony w ramach budżetu szkoleniowego Banku.

- § 43. Osoby Podlegające Ocenie Odpowiedniości będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.

DZIAŁ V

OCENA ODPOWIEDNIOŚCI ORGANÓW STATUTOWYCH BANKU

Rozdział 1

Okoliczności prowadzenia Oceny Odpowiedniości

- § 44. Ocena Odpowiedniości obejmuje zarówno ocenę indywidualną oraz ocenę kolektywną członków Organów Statutowych Banku jako całości.
- § 45. Ocenie Odpowiedniości podlegają:
- 1) Kandydaci na członków Organów Statutowych Banku przed powołaniem w skład Organu, w sytuacjach opisanych w § 46 pkt 1;
 - 2) członkowie Organów Statutowych Banku w toku wykonywania obowiązków, w sytuacjach opisanych w § 46 pkt 2 oraz w § 47;
- na zasadach określonych poniżej.
- § 46. Pierwotna Ocena Odpowiedniości Indywidualnej jest dokonywana w stosunku do:
- 1) Kandydata na członka Organu Statutowego Banku - przed powołaniem. W przypadku, w którym dana osoba została powołana do Organu Statutowego Banku bez przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości, Ocena Odpowiedniości jest przeprowadzona niezwłocznie po jego powołaniu na zasadach stosowanych przy Ocenie Odpowiedniości członków Organu Statutowego Banku;
 - 2) członka Organu Statutowego Banku w toku wykonywania obowiązków w następujących przypadkach:
 - a) przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu Banku,
 - b) przed powołaniem członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu ds. Audytu, Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń lub Komitetu ds. Ryzyka – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla tych komitetów,
 - c) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w przypadku planowanych zmian w składzie Organów).
- § 47. Wtórna Ocena Odpowiedniości Indywidualnej członka Organu Statutowego Banku w toku wykonywania obowiązków jest dokonywana w następujących sytuacjach, przy czym, jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie:
- 1) corocznie – w ramach okresowej Oceny Odpowiedniości;
 - 2) w ramach kontroli/przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego;
 - 3) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie na kolejną kadencję);
 - 4) w razie zmiany zakresu obowiązków, kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:

- a) przed planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności Banku,
- b) przed planowanym powierzeniem członkowi Zarządu posiadającemu odpowiednie kwalifikacje funkcji kierującego pracami komitetu do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego lub komitetu do spraw współpracy pomiędzy obszarem biznesowym a obszarem technologii informacyjnej;
- 5) w sytuacji powierzenia lub objęcia dodatkowych funkcji lub rozpoczęcia wykonywania innej działalności (ocena w zakresie poświęcania czasu i konfliktu interesów);
- 6) w przypadku powzięcia przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń wiarygodnych informacji, które mogą powodować uzasadnione wątpliwości co do spełnienia Wymogów Odpowiedniości przez członka Organu Statutowego Banku, po uprzednim uzyskaniu wyjaśnień tej osoby;
- 7) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Organu Statutowego Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
- 8) w przypadku uzyskania przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń od członka Organu Statutowego Banku informacji o zmianach w posiadanych kwalifikacjach zawodowych, reputacji lub dodatkowych kryteriach dotyczących zarządzania wpływających na przeprowadzoną Ocenę Odpowiedniości oraz spełnienie Wymogów Odpowiedniości (załącznik nr 5D do Polityki);
- 9) w przypadku wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
- 10) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej Oceny Indywidualnej lub Kolektywnej członków Zarządu – pod kątem rękopisów członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania/ pozostawienia takich osób w Zarządzie;
- 11) w przypadku zmiany przepisów prawa powszechnie obowiązującego, rekomendacji organów nadzoru lub regulacji wewnętrznych Banku określających zakres kwalifikacji zawodowych wymaganych przy pełnieniu danej funkcji;
- 12) w przypadku zawieszenia, z ważnych powodów, w czynnościach poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu;
- 13) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Organów Statutowych Banku,
- 14) przed planowanym odwołaniem członka Organu Statutowego Banku,
- 15) w przypadku wystąpienia z wnioskiem o przeprowadzenie wtórnej Oceny Odpowiedniości przez KNF.

§ 48. Kolektywna Ocena Odpowiedniości Organu Statutowego Banku jest dokonywana:

- 1) corocznie – w ramach okresowej Oceny Odpowiedniości;
- 2) przed powołaniem składu Organu Statutowego Banku na nową kadencję, niezależnie od tego, czy skład Organu Statutowego Banku uległ zmianie;
- 3) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji Banku lub stania się podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie Organów Statutowego Banku);
- 4) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu Organu Statutowego Banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków Organu

Statutowego Banku lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka Organu Statutowego Banku rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym;

- 5) w razie istotnej zmiany podziału kompetencji w ramach Organu Statutowego Banku, w tym w zakresie zapewnienia adekwatnego ogólnego składu komitetów przy Radzie Nadzorczej oraz każdorazowo przy powołaniu lub zmianie składu Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, Komitetu ds. Ryzyka, Komitetu ds. Audytu lub przy powierzeniu Radzie Nadzorczej funkcji komitetu audytu.
 - 6) w przypadku istotnej zmiany w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym Banku lub na poziomie Grupy Pekao;
 - 7) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na Ocenę Odpowiedniości Kolektywnej członków Organu Statutowego Banku;
 - 8) w ramach kontroli/przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego;
 - 9) w przypadku istotnej zmiany Oceny Odpowiedniości poszczególnych członków Organu Statutowego Banku;
 - 10) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej Oceny Indywidualnej lub Kolektywnej członków Zarządu.
- § 49. Członkowie Organu Statutowego Banku są zobowiązani do zawiadamiania Dyrektora PZL o wszelkich istotnych zmianach wpływających na spełnianie przez nich stosownych Wymogów Odpowiedniości, niezwłocznie, nie później niż 14 dni od zaistnienia zmiany, w formie pisemnej, zgodnie z wzorem wskazanym w załączniku nr 5D, a także do zawiadamiania Dyrektora PZL corocznie do końca stycznia każdego roku o wszelkich zmianach wpływających na spełnienie przez nich stosownych Wymogów Odpowiedniości.

Rozdział 2

Ocena Odpowiedniości Kolektywnej Organu Statutowego Banku

- § 50. Oceny Odpowiedniości Kolektywnej Organu Statutowego Banku dokonuje się w oparciu o wyniki oceny indywidualnej członków Organu Statutowego Banku.
- § 51. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych członków Organu Statutowego Banku powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiального nadzorowania Banku przez Radę Nadzorczą, a zarządzania Bankiem przez Zarząd.
- § 52. Rada Nadzorcza powinna dysponować znajomością dziedzin, za które członkowie są kolektywnie odpowiedzialni, oraz umiejętnościami określonymi w Modelu Kompetencji, stanowiącym załącznik nr 4A do Polityki.
- § 53. Wymogi dotyczące minimalnych poziomów kompetencji w zakresie zarządzania Bankiem, kompetencji w zakresie zarządzania głównymi obszarami Banku, kompetencji w zakresie zarządzania ryzykiem oraz kompetencji osobistych oczekiwanych od członków Organów Statutowych Banku, w tym członków pełniących określone funkcje w Organach Statutowych Banku, zostały zawarte w załączniku nr 7 do Polityki.
- § 54. W trakcie Oceny Odpowiedniości Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę także spełnianie kryterium niezależności z uwzględnieniem, że co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej powinna spełniać to kryterium. Bank 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.

- § 55. Ponadto, zgodnie z „Polityką różnorodności w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna”, Bank dokonuje, w ramach corocznej Oceny Odpowiedności Kolektywnej Organów Statutowych Banku, oceny zgodności z zakładanymi celami w zakresie zróżnicowania organów co do reprezentacji płci. W przypadku, gdy cele dotyczące zróżnicowania nie są spełnione, Bank dokumentuje powody, dla których nie są one spełnione, środki, które zostaną podjęte oraz terminy podjęcia takich środków, aby zapewnić spełnienie celów dotyczących zróżnicowania.
- § 56. W trakcie Oceny Odpowiedności Komitetu ds. Audytu brane są pod uwagę dodatkowe kryteria dotyczące składu, niezależności oraz wiedzy w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych i w zakresie branży bankowej, określone w statucie Banku, Ustawie o biegłych, przy czym większość członków Rady Nadzorczej wchodzących w skład Komitetu ds. Audytu, w tym jego przewodniczący, powinna spełniać warunki niezależności w rozumieniu art. 129 ust. 3 Ustawy o biegłych.
- § 57. W trakcie Oceny Odpowiedności Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń lub Komitetu ds. Ryzyka brane są pod uwagę dodatkowe kryteria dotyczące składu, wiedzy i doświadczenia, które te komitety powinny spełniać jako całość.

Rozdział 3

Przebieg procesu Oceny Odpowiedności

- § 58. Proces Oceny Odpowiedności Indywidualnej Kandydatów na członków Rady Nadzorczej oraz Oceny Odpowiedności Kolektywnej przeprowadzanej w przypadkach, o których mowa w § 48 pkt 2 oraz pkt 4 są prowadzone w następujących etapach, wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedności, zgodnie z załącznikiem nr 6A do Polityki:
- 1) W przypadku zaistnienia konieczności powołania członków Rady Nadzorczej Bank przygotowuje wykaz informacji, dokumentów i oświadczeń, które powinien przedstawić Kandydat na członka Rady Nadzorczej i udostępnia Akcjonariuszom taki wykaz wraz z wzorami Kwestionariusza Samooceny, którego wzór stanowi załącznik nr 1A do Polityki oraz Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 2A do Polityki, a także ewentualnymi wzorami wymaganych oświadczeń;
 - 2) Akcjonariusz, który zamierza zgłosić Kandydata na członka Rady Nadzorczej, występuje do takiego kandydata o wypełnienie Kwestionariusza Samooceny oraz przedstawienie innych informacji, dokumentów i oświadczeń niezbędnych w celu przeprowadzenia Oceny Odpowiedności;
 - 3) Kandydat na członka Rady Nadzorczej wypełnia Kwestionariusz Samooceny oraz wymagane oświadczenia, a następnie przekazuje je wraz z pozostałymi wymaganymi dokumentami do Akcjonariusza, który zamierza zgłosić jego kandydaturę;
 - 4) Akcjonariusz, który zamierza zgłosić danego Kandydata na członka Rady Nadzorczej dokonuje oceny dokumentów i w przypadku identyfikacji niepoprawności lub braków przekazuje je do korekty lub uzupełnienia przez takiego Kandydata na członka Rady Nadzorczej.
 - 5) Po otrzymaniu kompletnych dokumentów, Akcjonariusz, który zamierza zgłosić danego Kandydata na członka Rady Nadzorczej dokonuje jego Oceny Odpowiedności Indywidualnej i dokumentuje proces Oceny Odpowiedności przy pomocy Kwestionariusza Oceny, którego wzór został udostępniony przez Bank;

- 6) Wraz ze zgłoszeniem Kandydata na członka Rady Nadzorczej Akcjonariusz przekazuje Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy informację o wynikach przeprowadzonej Oceny Odpowiedniości Indywidualnej takiego kandydata, a Bankowi komplet dokumentów związanych z taką oceną, w tym wypełniony Kwestionariusz Oceny oraz Kwestionariusz Samooceny w celu umożliwienia weryfikacji kompletności oraz archiwizacji. W przypadku stwierdzenia, iż przekazany komplet dokumentów zawiera braki Bank lub zewnętrzny doradca wybrany przez Bank w tym celu, informuje o tym niezwłocznie Akcjonariusza z prośbą o ich uzupełnienie, a w przypadku ich nieuzupełnienia informuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy o stwierdzonych brakach;
- 7) Bank, a w jego imieniu właściwa merytorycznie jednostka lub komórki organizacyjne, lub zewnętrzny doradca wybrany przez Bank w tym celu, w oparciu o przekazane przez Akcjonariuszy informacje o wynikach przeprowadzonej Oceny Odpowiedniości Indywidualnej dotyczącej zgłaszanych przez nich Kandydatów na członka Rady Nadzorczej, przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy informację wskazującą w jakich wariantach osobowych Rada Nadzorcza wyłoniona z grona takich Kandydatów na członka Rady Nadzorczej spełniać będzie wymogi Odpowiedniości Kolektywnej;
- 8) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uwzględnia wyniki Oceny Odpowiedniości przeprowadzonej przez Akcjonariusza, który zgłosił danego Kandydata na członka Rady Nadzorczej oraz informację, o której mowa w pkt 7 powyżej przy podejmowaniu uchwały o powołaniu poszczególnych Kandydatów na członków Rady Nadzorczej do składu Rady Nadzorczej.

§ 59. Proces Oceny Odpowiedniości Indywidualnej członków Rady Nadzorczej jest prowadzony w następujących etapach, wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedniości, zgodnie z załącznikiem nr 6B do Polityki:

- 1) W przypadku zaistnienia konieczności przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości Indywidualnej członka Rady Nadzorczej, członek Rady Nadzorczej dokonuje samooceny odpowiednio wypełniając Kwestionariusz Samooceny, którego wzór stanowi załącznik nr 1A do Polityki, a następnie przekazuje go Komitetowi ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz Radzie Nadzorczej;
- 2) Rada Nadzorcza, po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń przedstawionej z wykorzystaniem odpowiednio dostosowanego w tym celu Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 2A do Polityki, przy czym Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń może przy sporządzaniu takiej rekomendacji skorzystać ze wsparcia merytorycznie właściwej jednostki lub komórki organizacyjnej Banku lub zewnętrznego doradcy, przekazuje Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy wyniki samooceny poszczególnych członków Rady Nadzorczej zwracając się jednocześnie o ich zatwierdzenie lub rekomendując zastosowanie jednego z możliwych do zastosowania Środków Naprawczych, przy czym wyniki samooceny oraz wnioski o ich zatwierdzenie lub rekomendacja zastosowania jednego ze Środków Naprawczych może być zawarty w treści sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej w danym roku;
- 3) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje Oceny Odpowiedniości członków Rady Nadzorczej poprzez podjęcie stosownej uchwały zatwierdzającej samooceny członków Rady Nadzorczej, bądź postanawia o zastosowaniu jednego ze Środków Naprawczych;
- 4) Rada Nadzorcza po przeprowadzeniu Oceny Odpowiedniości przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy przekazuje dokumentację przeprowadzonej Oceny Odpowiedniości, w tym Kwestionariusz Samooceny oraz inne dokumenty i oświadczenia, do PZL w celu archiwizacji.

§ 60. Poza przypadkami określonymi w § 58 proces Oceny Odpowiedności Kolektywnej Rady Nadzorczej jest prowadzony w następujących etapach, wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedności, zgodnie z załącznikiem nr 6C do Polityki:

- 1) W przypadku zaistnienia konieczności przeprowadzenia Oceny Odpowiedności Kolektywnej Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza, po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń przedstawionej z wykorzystaniem odpowiednio dostosowanego w tym celu Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 3A do Polityki, przy czym Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń może przy sporządzaniu takiej rekomendacji skorzystać ze wsparcia merytorycznie właściwej jednostki lub komórki organizacyjnej Banku lub zewnętrznego doradcy, dokonuje samooceny odpowiednio wypełniając Kwestionariusz Kolektywnej Oceny Odpowiedności;
- 2) Rada Nadzorcza, przekazuje Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy wyniki samooceny Rady Nadzorczej zwracając się jednocześnie o ich zatwierdzenie lub rekomendując zastosowanie jednego z możliwych do zastosowania Środków Naprawczych, przy czym wyniki samooceny oraz wnioski o ich zatwierdzenie lub rekomendacja zastosowania jednego ze Środków Naprawczych może być zawarty w treści sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej w danym roku;
- 3) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje Oceny Odpowiedności Kolektywnej Rady Nadzorczej poprzez podjęcie stosownej uchwały zatwierdzającej samoocenę Rady Nadzorczej bądź postanawia o zastosowaniu jednego ze Środków Naprawczych;
- 4) Rada Nadzorcza po przeprowadzeniu Oceny Odpowiedności Kolektywnej, o której mowa w pkt 3, przekazuje dokumentację przeprowadzonej Oceny Odpowiedności, w tym Kwestionariusz Oceny Odpowiedności Kolektywnej, którego wzór stanowi załącznik nr 3A do Polityki oraz inne dokumenty i oświadczenia, do PZL w celu archiwizacji.

§ 61. Proces Oceny Odpowiedności Indywidualnej Kandydatów/ członków Zarządu Banku jest prowadzony w następujących etapach, wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedności, zgodnie z załącznikiem nr 6D do Polityki:

- 1) Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń lub jego Przewodniczący, po uzyskaniu informacji o zaistnieniu przesłanki do przeprowadzenia Oceny Odpowiedności, podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu Oceny Odpowiedności i zwraca się w tym celu do PZL, inicjując tym samym proces Oceny Odpowiedności. PZL może podjąć dalsze czynności w procesie Oceny Odpowiedności, które w Polityce zostały przypisane PZL samodzielnie lub skorzystać przy ich wykonywaniu ze wsparcia wskazanych przez siebie Jednostek Organizacyjnych Banku w zakresie ich kompetencji lub, po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, ze wsparcia zewnętrznego doradcy.
- 2) PZL ustala, w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona Ocena Odpowiedności oraz przygotowuje wykaz informacji i oświadczeń, które powinna przedstawić Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedności i przekazuje jej ich wykaz wraz z Kwestionariuszem Samooceny, którego wzór stanowi załącznik nr 1A do Polityki oraz oświadczenie stanowiące załącznik nr 5C do Polityki. W powyższych działaniach, PZL bierze pod uwagę postanowienia niniejszej Polityki, opis stanowiska lub zakres obowiązków na stanowisku oraz dokumentację poprzedniej Oceny Odpowiedności (jeśli dotyczy).
- 3) Osoba podlegająca Ocenie Odpowiedności wypełnia Kwestionariusz Samooceny oraz wymagane oświadczenia, a następnie we wskazanym terminie przekazuje je wraz z pozostałymi wymaganymi dokumentami do PZL.
- 4) PZL dokonuje oceny dokumentów i w przypadku identyfikacji niepoprawności lub braków przekazując je do korekty lub uzupełnienia do Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedności.

- 5) Po otrzymaniu kompletnych dokumentów, PZL dokonuje wstępnej Oceny Odpowiedniości zgodnie z Polityką i dokumentuje proces Oceny przy pomocy Kwestionariusza Oceny, stanowiącego załącznik nr 2B do Polityki. W sytuacji, gdy uzna to za zasadne, może w ramach Oceny Odpowiedniości Indywidualnej przeprowadzić rozmowę z Kandydatem / członkiem Organu Statutowego Banku. Następnie wyniki wstępnej Oceny Odpowiedniości przekazywane są do Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.
- 6) Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń przygotowuje rekomendację w zakresie spełniania Wymogów Odpowiedniości Indywidualnej przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości z wykorzystaniem Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 2B do Polityki. W przypadku, gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń rekomenduje pozytywną Ocenę Odpowiedniości Indywidualnej. W przypadku, gdy wynik oceny jest negatywny, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń rekomenduje podjęcie jednej z decyzji, o których mowa w pkt 9 poniżej.
- 7) Na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o wyniku Oceny Odpowiedniości w formie uchwały.
- 8) PZL przesyła informację o wyniku Oceny Odpowiedniości – wraz z ewentualnymi rekomendowanymi Środkami Naprawczymi, zgodnie z przyjętymi w Banku zasadami przesyłania komunikacji drogą elektroniczną, Osobie Podlegającej Ocenie Odpowiedniości.
- 9) W przypadku, gdy wynik Oceny Odpowiedniości jest negatywny Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o zastosowaniu następujących Środków Naprawczych:
 - a) rezygnuje z powołania Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości lub podejmuje decyzję o jej odwołaniu ze stanowiska, przy czym decyzja o niepowołaniu/odwołaniu powinna być podjęta w każdym przypadku dokonania negatywnej Oceny Odpowiedniości w zakresie rękojmi;
 - b) podejmuje decyzję o wdrożeniu innych Środków Naprawczych niezbędnych do zapewnienia ciągłości działania Organu Statutowego Banku oraz doprowadzenia do lub przywrócenia stanu, w którym Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości spełnia Wymogi Odpowiedniości.

§ 62. Proces Oceny Odpowiedniości Kolektywnej Zarządu Banku jest prowadzony w następujących etapach wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedniości, zgodnie z załącznikiem 6E do Polityki:

- 1) Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń lub jego przewodniczący, po uzyskaniu informacji o zaistnieniu przesłanki do przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości, podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu Oceny Odpowiedniości i zwraca się w tym celu do PZL, inicjując tym samym proces Oceny Odpowiedniości. PZL może podjąć dalsze czynności w procesie Oceny Odpowiedniości Kolektywnej, które w Polityce zostały przypisane PZL samodzielnie lub skorzystać przy ich wykonywaniu ze wsparcia wskazanych przez siebie Jednostek Organizacyjnych Banku w zakresie ich kompetencji lub, po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, ze wsparcia zewnętrznego doradcy.
- 2) PZL weryfikuje aktualność ocen indywidualnych członków Zarządu. W przypadku stwierdzenia, że przynajmniej część niezbędnych informacji nie jest dostępna lub stała się nieaktualna, PZL przekazuje tę informację do Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, który inicjuje proces Oceny Odpowiedniości Indywidualnej. W przeciwnym wypadku, lub po zakończeniu procesu Oceny Odpowiedniości Indywidualnej, PZL przystępuje do czynności opisanych poniżej.
- 3) PZL dokonuje wstępnej Oceny Odpowiedniości zgodnie z Polityką i dokumentuje proces Oceny przy pomocy Kwestionariusza Oceny Kolektywnej, stanowiącego załącznik nr 3B

do Polityki. Następnie przekazuje wyniki wstępnej Oceny Odpowiedności Kolektywnej do Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

- 4) Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń przygotowuje rekomendację w zakresie spełniania Wymogów Odpowiedności Kolektywnej przez Zarząd Banku, z wykorzystaniem Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 3B do Polityki, a następnie przekazuje swoją rekomendację Radzie Nadzorczej. W przypadku, gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń rekomenduje pozytywną Ocenę Odpowiedności Kolektywnej Zarządu Banku w zaproponowanym składzie. W przypadku, gdy wynik oceny jest negatywny, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń rekomenduje zastosowanie wskazanych przez siebie Środków Naprawczych w celu doprowadzenia do lub przywrócenia stanu, w którym Zarząd Banku jako całość spełnia Wymogi Odpowiedności określone w Polityce.
 - 5) Na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o wyniku Oceny Odpowiedności w formie uchwały. W przypadku negatywnej Oceny Odpowiedności Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o zastosowaniu Środków Naprawczych.
- § 63. Bank, przekazuje do KNF informację o przeprowadzonej Ocenie Odpowiedności, jej wynikach i podjętej decyzji. W przypadku pierwotnej Oceny Odpowiedności, jeżeli powołanie Kandydata na dane stanowisko wymaga uprzedniej zgody KNF wówczas, Rada Nadzorcza przekazuje do KNF wniosek o wyrażenie zgody na powołanie Kandydata na stanowisko w Organie Statutowym Banku.
- § 64. W przypadku pozytywnej Oceny Odpowiedności Kolektywnej Organu, informacja o spełnianiu Wymogów Odpowiedności jest publikowana na stronie internetowej Banku.

Rozdział 4 **Skutki Oceny**

- § 65. 1. Środków Naprawczych nie można stosować w celu przywrócenia stanu spełniania Wymogów Odpowiedności w zakresie kryterium reputacji lub braku rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków.
2. W przypadku negatywnej oceny pierwotnej Kandydata na stanowisko Prezesa Zarządu lub członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku, Bank niezwłocznie podejmuje działania zmierzające do wyłonienia innego kandydata.
- § 66. Środki Naprawcze, które mogą zostać zarekomendowane przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Radzie Nadzorczej – w stosunku do Kandydata lub członka Zarządu Banku, a w przypadku członka Rady Nadzorczej zarekomendowane przez Radę Nadzorczą Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy, to:
- 1) uzupełnienie braków w zakresie wykształcenia, doświadczenia i umiejętności w drodze zapewnienia dodatkowych szkoleń poszczególnym członkom Organu Statutowego Banku lub całemu składowi Organu Statutowego Banku;
 - 2) podjęcie stosownych działań niezbędnych do zminimalizowania lub usunięcia konfliktu interesów, w zakresie poświęcania czasu, liczby pełnionych równoległe stanowisk czy niezależności osądu;
 - 3) zawieszenie, z ważnych powodów, w czynnościach poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu;
 - 4) dostosowanie podziału kompetencji członków Zarządu do posiadanych kwalifikacji zawodowych;

- 5) rezygnacja z powołania lub odwołanie członka Organu Statutowego Banku.
- § 67. Środki Naprawcze, które mogą zostać zarekomendowane przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń – w stosunku do Zarządu Banku jako całości, a w przypadku Rady Nadzorczej mogą zostać zarekomendowane Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy to:
- 1) dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu;
 - 2) wymiana członków Organu Statutowego Banku;
 - 3) rozszerzenie składu Organu Statutowego Banku o dodatkowe osoby;
 - 4) podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów;
 - 5) organizacja szkolenia dla pojedynczych członków Organu Statutowego Banku;
 - 6) organizacja szkolenia dla organu jako całości.
- § 68. Przygotowując rekomendację o zastosowaniu Środków Naprawczych, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń rozważa konkretną sytuację biorąc pod uwagę niespełnianie wymogów Odpowiedniości Indywidualnej przez danego Kandydata na członka / członka Organu Statutowego Banku oraz wpływ niespełniania wymogów Odpowiedniości Indywidualnej na Odpowiedniość Kolektywną Organu Statutowego Banku.
- § 69. W przypadku, gdy Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń uzna za właściwe rekomendowanie zastosowania Środka Naprawczego, po uprzednim uwzględnieniu tego zagadnienia w porządku obrad, decyzję w tym zakresie podejmuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w przypadku członków Rady Nadzorczej, a Rada Nadzorcza wobec członków Zarządu.
- § 70. Szkolenia dla członków Organów Statutowych Banku są realizowane zgodnie z postanowieniami § 40 Polityki.

DZIAŁ VI

OCENA ODPOWIEDNIOŚCI

OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W BANKU

Rozdział 1

Okoliczności prowadzenia Oceny Odpowiedniości

- § 71. 1. Ocena Odpowiedniości Kandydata/osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku jest przeprowadzana w szczególności w następujących przypadkach:
- 1) na etapie powoływania na stanowisko będące Kluczową Funkcją w Banku z uwzględnieniem Planów Sukcesji;
 - 2) w przypadku powzięcia przez Dyrektora PZL wiarygodnych informacji, które mogą powodować uzasadnione wątpliwości co do spełnienia Wymogów Odpowiedniości przez osobę pełniącą Kluczową Funkcję w Banku, po uprzednim uzyskaniu wyjaśnień tej osoby;
 - 3) w przypadku uzyskania przez Dyrektora PZL od osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku informacji o zmianach w posiadanych kwalifikacjach zawodowych, reputacji lub dodatkowych kryteriach dotyczących zarządzania wpływających na przeprowadzoną Ocena Odpowiedniości oraz spełnienie Wymogów Odpowiedniości;
 - 4) w ramach kontroli/ przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego;

- 5) w przypadku zmiany przepisów prawa powszechnie obowiązującego, rekomendacji organów nadzoru lub regulacji wewnętrznych Banku określających zakres kwalifikacji zawodowych wymaganych przy pełnieniu Kluczowej Funkcji w Banku;
- 6) w przypadku planowanego powierzenia wyznaczonemu przez Zarząd Banku pełnomocnikowi posiadającemu odpowiednie kwalifikacje funkcji kierującego pracami komitetu do spraw obszaru bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego lub komitetu do spraw współpracy pomiędzy obszarem biznesowym a tym obszarem.

§ 72. Osoby pełniące Kluczowe Funkcje w Banku są zobowiązane do zawiadamiania Dyrektora PZL o wszelkich istotnych zmianach wpływających na spełnianie przez nich stosownych Wymogów Odpowiedniości, niezwłocznie nie później niż 14 dni od zaistnienia zmiany, w formie pisemnej, zgodnie z wzorem wskazanym w załączniku nr 5D, a także do zawiadamiania Dyrektora PZL corocznie do końca stycznia każdego roku o wszelkich zmianach wpływających na spełnienie przez nich stosownych Wymogów Odpowiedniości.

Rozdział 2

Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości

§ 73. Proces Oceny Odpowiedniości Indywidualnej Kandydata/ osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku jest prowadzony w następujących etapach, wskazanych w Schemacie Procesu Oceny Odpowiedniości, zgodnie z załącznikiem nr 6F do Polityki:

- 1) PZL, po uzyskaniu informacji o zaistnieniu okoliczności przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości, podejmuje decyzję w sprawie rozpoczęcia procesu Oceny Kandydata/ osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku, inicjując tym samym proces Oceny Odpowiedniości. PZL może podjąć dalsze czynności w procesie Oceny Odpowiedniości, które w Polityce zostały przypisane PZL samodzielnie lub skorzystać przy ich wykonywaniu ze wsparcia wskazanych przez siebie Jednostek Organizacyjnych Banku w zakresie ich kompetencji lub zlecić podjęcie określonych przez siebie czynności zewnętrznemu doradcy.
- 2) PZL, wspólnie z Bezpośrednim Przełożonym, w uzgodnieniu z Przełożonym Wyższego Szczebla ustala, w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona Ocena Odpowiedniości oraz przygotowuje wykaz informacji i oświadczeń, które powinna przedstawić Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości i przekazuje jej ich wykaz wraz z Kwestionariuszem Samooceny, którego wzór stanowi załącznik nr 1B do Polityki. W powyższych działaniach, PZL bierze pod uwagę zapisy niniejszej Polityki, opis stanowiska lub zakres obowiązków na stanowisku oraz dokumentację poprzedniej Oceny Odpowiedniości (jeśli dotyczy).
- 3) Osoba Podlegająca Ocenie Odpowiedniości wypełnia Kwestionariusz Samooceny, którego wzór stanowi załącznik nr 1B do Polityki oraz wymagane oświadczenia wskazane w Kwestionariuszu Samooceny oraz kompletuje pozostałe wymagane dokumenty, a następnie przekazuje wypełniony Kwestionariusz Samooceny wraz z wymaganymi oświadczeniami i dokumentami do PZL we wskazanym terminie.
- 4) PZL dokonuje oceny dokumentów i w przypadku identyfikacji niepoprawności lub braków przekazuje je do korekty lub uzupełnienia do Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości.
- 5) Po otrzymaniu kompletnych dokumentów, Dyrektor PZL, wspólnie z Bezpośrednim Przełożonym, w uzgodnieniu z Przełożonym Wyższego Szczebla, przeprowadza Ocenę Odpowiedniości i dokumentuje proces Oceny z wykorzystaniem Kwestionariusza Oceny, którego wzór stanowi załącznik nr 2C do Polityki. W sytuacji, w której Dyrektor PZL wspólnie z Bezpośrednim Przełożonym uzna to za zasadne, może przeprowadzić rozmowę z Osobą Podlegającą Ocenie Odpowiedniości.

- 6) Po przeprowadzeniu Oceny Odpowiedniości, Dyrektor PZL wspólnie z Bezpośrednim Przełożonym, w uzgodnieniu z Przełożonym Wyższego Szczebla, przygotowuje informację o wynikach Oceny Odpowiedniości, która jest następnie przekazywana, zgodnie z przyjętymi w Banku zasadami przesyłania komunikacji drogą elektroniczną, Kandydatowi/ osobie pełniącej Kluczową Funkcję i do wiadomości Prezesa Zarządu.
- § 74. Jeżeli Osobą Podlegającą Ocenie Odpowiedniości jest Dyrektor Departamentu Audytu Wewnętrznego lub Dyrektor Departamentu Zgodności, Bank przekazuje do KNF informację o przeprowadzonej ocenie, jej wynikach i podjętej decyzji.
- § 75. Dokumentacja procesu Oceny Odpowiedniości przechowywana jest w formie papierowej oraz w formie elektronicznej w PZL, przez czas określony w informacji administratora danych, będącej załącznikiem do Kwestionariuszy Samooceny.

Rozdział 3

Środki Naprawcze

- § 76. 1. W przypadku, gdy w wyniku Oceny Odpowiedniości Kandydata na Kluczową Funkcję / osoby pełniącej Kluczową Funkcję, PZL wspólnie z Bezpośrednim Przełożonym w uzgodnieniu z Przełożonym Wyższego Szczebla stwierdzi, że osoba pełniąca Kluczową Funkcję w Banku nie spełnia Wymogów Odpowiedniości, Bank rezygnuje z zatrudnienia danej Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości na stanowisku, na które prowadzony jest dobór, a w przypadku osoby, które już pełni Kluczową Funkcję podejmuje decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy (lub innego stosunku będącego podstawą jej zatrudnienia) lub zmianie zajmowanego przez nią stanowiska albo stosuje inny Środki Naprawcze, o których mowa w § 77 poniżej (z zastrzeżeniem § 78).
- § 77. Wobec osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku mogą być zastosowane następujące Środki Naprawcze:
- 1) podjęcie decyzji kadrowych dotyczących osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
 - 2) dostosowanie zakresu obowiązków osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku do posiadanych kwalifikacji zawodowych;
 - 3) podjęcie stosownych działań niezbędnych do zminimalizowania lub usunięcia konfliktu interesów, w tym zakresie poświęcania czasu, liczby pełnionych równolegle stanowisk czy niezależności osądu;
 - 4) przeszkolenie osoby pełniącej Kluczową Funkcję w Banku.
- § 78. Środków Naprawczych określonych w § 76 nie można stosować w celu przywrócenia stanu spełniania Wymogów Odpowiedniości w zakresie kryterium reputacji lub braku rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków.
- § 79. Szkolenia dla osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku, o których mowa w § 77 pkt 4, są realizowane zgodnie z wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w Banku.

DZIAŁ VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- § 80. Postanowienia określone w Polityce nie naruszają praw i obowiązków wynikających z przepisów prawa.
- § 81. W zakresie nieuregulowanym w Polityce, w szczególności w zakresie powoływania, odwoływania, zawieszenia z ważnych powodów w czynnościach poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu, zatrudniania i powierzania obowiązków odpowiednio członkom Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osobom pełniącym Kluczowe Funkcje w Banku, stosuje się obowiązujące przepisy prawa oraz inne regulacje wewnętrzne Banku.
- § 82. Zasady doboru kandydatów do pełnienia funkcji oraz kryteria Oceny Odpowiedności władz Biura Maklerskiego Pekao, będącego jednostką organizacyjną w ramach struktury Banku, jak również przebieg procesu Oceny Odpowiedności oraz Środki Naprawcze mające zastosowanie do członków władz Biura Maklerskiego Pekao w celu zapewnienia spełnienia Wymogów Odpowiedności określone są w odrębnej regulacji wewnętrznej dotyczącej Biura Maklerskiego Pekao.
- § 83. Dokumentacja procesu Oceny Odpowiedności przechowywana jest w formie papierowej oraz w formie elektronicznej w PZL, przez okres określony w informacji administratora danych, będącej załącznikiem do Kwestionariuszy Samooceny.
- § 84. Zmiany treści załączników do niniejszej Polityki nie stanowią zmian treści Polityki i zatwierdzane są przez Dyrektora PZL w uzgodnieniu z Dyrektorem Departamentu Zgodności, a w przypadku zmian dotyczących Kandydatów/członków Rady Nadzorczej Banku przez Dyrektora PZL w uzgodnieniu z Komitetem ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku.
- § 85. W odniesieniu do Kandydatów na członków/ członków Rady Nadzorczej niniejsza Polityka stosowana jest pod warunkiem, jakim jest zatwierdzenie Polityki przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w drodze stosownej uchwały. W przypadku nie spełnienia warunku, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym niniejsza Polityka przestanie być stosowana w odniesieniu do Kandydatów na członków/ członków Rady Nadzorczej, a Bank opracuje i przedstawi do zatwierdzenia kolejnemu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy zmienioną Politykę dotyczącą doboru i oceny odpowiedności Kandydatów na członków oraz członków Rady Nadzorczej.