

**Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej,  
członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej  
Banku Ochrony Środowiska S.A.**

Bank Ochrony Środowiska S.A. wprowadza Politykę oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., na podstawie art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe a także zgodnie z Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach oraz Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje.

Walne Zgromadzenie Banku Ochrony Środowiska S.A. uchwala niniejszą Politykę oceny odpowiedniości, mając w szczególności na uwadze:

- konieczność zapewnienia ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem,
- szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku Ochrony Środowiska S.A. oraz o interes akcjonariuszy,
- istotność wpływu na dobro Banku poprzez właściwy dobór osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej oraz zapewnienie odpowiedniego składu Rady Nadzorczej,
- zapewnienie odpowiedniego szkolenia i wprowadzenia w obowiązki osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej
- zasady różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji tych osób z jakiegokolwiek przyczyny.

**Definicje**

**§ 1**

Ilekoć w niniejszym dokumencie użyte zostały niżej wymienione pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

- 1) **Bank lub BOŚ S.A.** – Bank Ochrony Środowiska S.A. z siedzibą w Warszawie,
- 2) **niezależność członka Rady Nadzorczej** – brak powiązań lub relacji z Bankiem lub jego Zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A. i ograniczałyby jego zdolność do podejmowania decyzji w sposób niezależny,

- 3) **członek Komitetu Audytu Wewnętrznego** – członek Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., wyznaczony przez Radę Nadzorczą do składu osobowego Komitetu Audytu Wewnętrznego,
- 4) **członek Rady Nadzorczej** – członek Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., powołany przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A.,
- 5) **DHR** – Departament HR,
- 6) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- 7) **Komitet Audytu Wewnętrznego, KAW** – komitet, złożony z członków Rady Nadzorczej powołany odrębną Uchwałą Rady Nadzorczej, odpowiedzialny za nadzór nad sprawozdawczością finansową oraz wykonywanie innych zadań przewidzianych ustawą z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
- 8) **Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, KWN** – komitet złożony z członków Rady Nadzorczej powołany odrębną Uchwałą Rady Nadzorczej, odpowiedzialny za prawidłowy przebieg procesu oceny odpowiedniości w Banku,
- 9) **kompetencje** – wiedza (wynikająca z wykształcenia, szkoleń i uprawnień lub stopni zawodowych oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej), doświadczenie (nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk) i umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji,
- 10) **niezależność osądu** - wzorzec zachowania, wymagany od każdego członka Rady Nadzorczej, bez względu na to, czy uważa się go za niezależnego członka Rady Nadzorczej, mający zapewnić aktywne zaangażowanie w obowiązki, podejmowanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii przy wykonywaniu powierzonych obowiązków członka Rady Nadzorczej,
- 11) **ocena odpowiedniości** – dokonywana na podstawie art. 22aa ustawy Prawo bankowe oraz zgodnie z Wytycznymi EBA i ESMA, obejmuje ustalenie czy osoba oceniana (kandydat na członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego, członek Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego) lub Rada Nadzorcza/ Komitet Audytu Wewnętrznego jako organ kolegialny, posiada kompetencje odpowiednie do funkcji, daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków, w tym legitymuje się odpowiednią reputacją, wiarygodnością, niezależnością i brakiem konfliktu interesów, a także czy jest zdolna poświęcić wystarczającą ilość czasu aby móc realizować zadania przypisane do pełnionej funkcji oraz czy przestrzegane jest ograniczenie liczby równoległe zajmowanych funkcji członka zarządu i rady nadzorczej,
- 12) **organ dokonujący oceny** – odpowiednio Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A. w stosunku do członków Rady Nadzorczej lub

Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A. w stosunku do członków Komitetu Audytu Wewnętrznego,

- 13) **Polityka oceny odpowiedniości, Polityka** – Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., opisana w niniejszym dokumencie,
- 14) **Prawo bankowe** – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 15) **Rada Nadzorcza lub RN** – Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A., jako organ pełniący funkcję nadzorczą, powołana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A.,
- 16) **Rekomendacja Z KNF** - rekomendacja przyjęta uchwałą nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r. w sprawie wydania Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 17) **reputacja** – zachowanie wysokich standardów etyczności i uczciwości, w ramach których uwzględniane są takie kwestie jak: ewentualne przypadki braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru, przypadki wydania zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach, przypadki postępowań upadłościowych, naprawczych i likwidacyjnych, udzielone lub nieudzielone absolutoria, stosowane środki nadzorcze lub inne sankcje administracyjne,
- 18) **rękojmia** – przymiot nieskazitelnego charakteru rozumiany jako nieposzlakowana opinia, cechy osobiste, standardy etyczne, w tym dotychczasowe postępowanie, uczciwość i rzetelność danej osoby oraz zdolność wykonywania powierzonych obowiązków w sposób ostrożny i stabilny,
- 19) **Rozporządzenie RODO** - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych),
- 20) **szkolenie** – inicjatywa lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków Rady Nadzorczej w sposób ciągły lub doraźny,
- 21) **Ustawa o obrocie instrumentami finansowymi** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi wraz z aktami wykonawczymi, w tym w szczególności Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych,
- 22) **Walne Zgromadzenie lub WZ** – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A.,

- 23) **Wytyczne EBA i ESMA** – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych GL/2017/12 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje,
- 24) **Zarząd** – Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A. jako organ pełniący funkcję zarządczą, powołany przez Radę Nadzorczą.

## **Postanowienia ogólne**

### **§ 2**

1. Bank realizuje racjonalną Politykę oceny odpowiedniości, zapewniając jej zgodność ze strategią i kluczowymi wartościami Banku. Polityka oceny odpowiedniości uwzględnia długoterminowe dobro Banku, obowiązujące przepisy prawa i akceptowane praktyki w wyborze członków Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A.
2. Polityka oceny odpowiedniości spełnia wymagania określone w art. 22aa Prawa bankowego oraz w Wytycznych EBA i ESMA. Ocena odpowiedniości jest przeprowadzana z zastosowaniem obowiązujących przepisów i regulacji wewnętrznych Banku.
3. Polityka oceny odpowiedniości określa zasady oraz metodologię przeprowadzania oceny członków Rady Nadzorczej w rozumieniu Wytycznych EBA i ESMA zgodnie z art. 22aa Prawa bankowego oraz kandydatów na tę funkcję.
4. Postanowienia Polityki oceny odpowiedniości dotyczą kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego. Przepisy niniejszej Polityki mają zastosowanie również przy ustalaniu składu osobowego Komitetu Audytu Wewnętrznego.
5. Polityka oceny odpowiedniości przyczynia się do skutecznego nadzoru nad Bankiem poprzez potwierdzenie posiadania odpowiednich kompetencji, rękojmi należytego wykonywania obowiązków, niezależności i braku konfliktu interesów, poświęcania odpowiedniej ilości czasu oraz liczby zajmowanych równolegle stanowisk przez osoby będące członkami Rady Nadzorczej w Banku.
6. Oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką dokonuje odpowiednio Walne Zgromadzenie i Rada Nadzorcza. W procesie oceny odpowiedniości uczestniczy także Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, który proponuje ocenę odpowiedniości przygotowaną odpowiednio dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej.
7. Ocena odpowiedniości jest przeprowadzana przed zajęciem przez kandydata stanowiska członka Rady Nadzorczej. W wyjątkowych przypadkach (np. nagła konieczność zastąpienia członka Rady Nadzorczej), ocena odpowiedniości kandydata na członka Rady Nadzorczej dokonywana jest niezwłocznie, nie później jednak niż przed upływem 4 tygodni od dnia objęcia funkcji lub stanowiska.

8. Bank niezwłocznie po powołaniu Rady Nadzorczej lub dokonaniu zmiany jej składu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje o składzie Rady Nadzorczej i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny odpowiedniości informację o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej, których dotyczy informacja, wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego.
9. Na wniosek KNF Bank zobowiązany jest przekazać dodatkowe informacje konieczne do oceny odpowiedniości indywidualnej członków Rady Nadzorczej i kolegialnej Rady Nadzorczej. W przypadku ponownego wyznaczania członka Rady Nadzorczej informacje te będą ograniczone do zaistniałych zmian.
10. Niniejsza Polityka jest realizowana przy uwzględnieniu zasad i trybu powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej, określonych m.in. w obowiązującym Regulaminie obrad Walnych Zgromadzeń Banku Ochrony Środowiska S.A.
11. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie wyboru członków Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie będzie miało na uwadze zapewnienie wszechstronności w składzie Rady Nadzorczej, poprzez wybór do jej składu osób zapewniających różnorodność.
12. Za zapewnienie właściwego doboru i oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej odpowiada Walne Zgromadzenie.
13. W trakcie prac nad oceną odpowiedniości, wszystkie zaangażowane osoby będą postępowały zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności, dotyczącymi przetwarzania i ochrony danych osobowych.

### **Ogólne zasady Polityki oceny odpowiedniości**

#### **§ 3**

1. Ocena odpowiedniości obejmuje proces weryfikacji kompetencji, reputacji, uczciwości, etyczności kandydatów na członków Rady Nadzorczej oraz członków Rady Nadzorczej, a także ich bieżące monitorowanie, w celu rozpoznania sytuacji, w których należy dokonać ponownej oceny (ocena wtórna), niezależnie od oceny dokonanej przez KNF dla celów nadzorczych.
2. Przy dokonywaniu indywidualnej oceny kandydata na członka Rady Nadzorczej uwzględnia się cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Radę Nadzorczą, jak również adekwatność jego wiedzy, umiejętności i doświadczenia, do pełnionych funkcji oraz rękojmię należytego wykonywania tej funkcji.
3. Ocena indywidualna obejmuje ustalenie czy osoba oceniana posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji nadzorczych (wiedza, umiejętności, doświadczenie), a także ustalenie czy zaistniałe fakty i okoliczności mają wpływ na reputację Banku.
4. W Banku ocena odpowiedniości składa się z:
  - 1) pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej dokonywanej:

- a) przed powołaniem osoby na członka Rady Nadzorczej,
  - b) przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu Banku,
  - c) przed powołaniem członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu Wewnętrznego;
- 2) wtórnej oceny odpowiedzialności indywidualnej dokonywanej:
- a) okresowo, przynajmniej raz na rok, obejmującej również członków Komitetu Audytu Wewnętrznego,
  - b) w ramach kontroli/ przeglądu zasad ładu korporacyjnego,
  - c) przed końcem kadencji Rady Nadzorczej (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję),
  - d) przed powołaniem na kolejną kadencję Rady Nadzorczej,
  - e) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących członka Rady Nadzorczej,
  - f) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
  - g) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę odpowiedzialności, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
  - h) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/ objęcia dodatkowych funkcji i stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
  - i) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub kolegialnej członków Zarządu – pod kątem rękojmi wykonywanej funkcji przez członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania/ pozostawienia takich osób w Zarządzie Banku,
  - j) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Rady Nadzorczej, w tym w szczególności w zakresie reputacji,
  - k) przed planowanym odwołaniem członka Rady Nadzorczej;
- 3) kolegialnej oceny odpowiedzialności Rady Nadzorczej dokonywanej:
- a) przed powołaniem składu Rady Nadzorczej na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił),
  - b) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów),
  - c) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach Rady Nadzorczej (w tym w zakresie udziału w komitetach),
  - d) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu Rady Nadzorczej w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku

- nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny, np. w razie złożenia przez członka RN rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym),
- e) 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,
  - f) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę kolegalnej odpowiedniości członków Rady Nadzorczej,
  - g) w ramach kontroli/ przeglądu zasad ładu korporacyjnego,
  - h) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Rady Nadzorczej,
  - i) przy powoływaniu i każdej zmianie składu Komitetu Audytu Wewnętrznego – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych,
  - j) każdorazowo w związku ze zmianą składu Komitetu Audytu Wewnętrznego – w zakresie spełniania przez odpowiednią liczbę członków ustalonych kryteriów,
- z zastrzeżeniem, iż jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny w zakresie pkt 2 i 3 występuje jednocześnie, ocena dokonywana jest jednokrotnie.
5. Walne Zgromadzenie Banku dokonuje oceny odpowiedniości indywidualnej w odniesieniu do każdego z kandydatów i członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegalnej dotyczącej Rady Nadzorczej jako organu Banku na podstawie kryteriów określonych w niniejszej Polityce, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treści podejmowanej uchwały, z zastrzeżeniem ust. 6.
  6. W przypadku oceny odpowiedniości kandydatów na członków Komitetu Audytu Wewnętrznego, ocena dokonywana jest przez Radę Nadzorczą, na zasadach opisanych w niniejszej Polityce.

### **Ocena odpowiedniości indywidualnej (pierwotna i wtórna)**

#### **§ 4**

1. W celu dokonania pierwotnej lub wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydat na członka Rady Nadzorczej/ członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest przekazać Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji wypełniony odpowiednio:
  - 1) Formularz kandydata na członka Rady Nadzorczej, stanowiący załącznik Nr 2 do niniejszej Polityki, wraz z prawidłowo wypełnionymi kwestionariuszami, stanowiącymi Załączniki Nr 1-10 do niniejszego Formularza,
  - 2) Formularz członka Rady Nadzorczej, stanowiący załącznik Nr 3 do niniejszej Polityki, wraz z prawidłowo wypełnionymi kwestionariuszami, stanowiącymi Załączniki Nr 1-8 do niniejszego Formularza.
2. Dokumenty, o których mowa w ust. 1, wskazują szczegółowe kryteria pierwotnej i wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej oraz oceny Rady Nadzorczej jako organu kolegalnego.

3. W przypadku, gdy wtórna ocena odpowiedniości spowodowana jest określonym zdarzeniem, Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji oraz odpowiednio Walne Zgromadzenie lub Rada Nadzorcza, koncentruje się na ocenie sytuacji lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie tej oceny, tj. jeśli pewne aspekty nie uległy zmianie, mogą one nie być uwzględniane w ocenie.
4. W celu dokonania pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydat na członka Komitetu Audytu Wewnętrznego zobowiązany jest przekazać Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji wypełniony odpowiednio:
  - 1) Formularz kandydata na członków Komitetu Audytu Wewnętrznego stanowiący załącznik Nr 4 do niniejszej Polityki,
  - 2) Oświadczenie kandydata na członka Komitetu Audytu Wewnętrznego dotyczące jego wiedzy i doświadczenia w zakresie prowadzenia działalności, o której mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, stanowiące załącznik Nr 5 do niniejszej Polityki.

## § 5

1. Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej obejmuje okres, za który sporządzane jest sprawozdanie Rady Nadzorczej, kierowane do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie i obejmuje wszystkich członków Rady Nadzorczej, którzy sprawowali swoje funkcje w ocenianym okresie.
2. Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej uwzględnia w szczególności zmiany w kwalifikacjach i innych danych, w stosunku do poprzednich ocenianych okresów.
3. Każdy członek Rady Nadzorczej i członek Komitetu Audytu Wewnętrznego, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, przekazuje Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji informacje o ewentualnych zmianach w zakresie dokumentów, oświadczeń i informacji złożonych przy powołaniu na członka Rady Nadzorczej/ członka Komitetu Audytu Wewnętrznego, wykorzystując w tym celu odpowiednio Formularz, o którym mowa w Załączniku Nr 3 lub 4 do niniejszej Polityki. KWN weryfikuje pozyskane informacje oraz proponuje ocenę odpowiedniości członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego przedkładając ją na najbliższe posiedzenie odpowiednio Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem ust. 5 oraz §4 ust. 3. Powyższe znajduje odpowiednie zastosowanie w sytuacji oceny odpowiedniości dokonywanej w przypadkach określonych w §3 ust. 4.
4. Jeżeli zgodnie z dokonaną przez Walne Zgromadzenie oceną zidentyfikowane zostaną łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia członków Rady Nadzorczej, zostaną podjęte odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w określonym przez WZ terminie.
5. Stwierdzone braki dotyczące reputacji, uczciwości lub etyczności nie podlegają uzupełnieniu. W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości indywidualnej w szczególności z powodu negatywnej oceny reputacji, uczciwości lub etyczności, Walne Zgromadzenie/ Rada Nadzorcza dokona odwołania tego członka na



wniosek Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji, po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej.

### **Kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej**

#### **§ 6**

1. Pierwotna i wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej obejmuje proces weryfikacji kandydatów na członka Rady Nadzorczej oraz członków Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem kryteriów:
  - 1) kompetencji, w tym wiedzy, doświadczenia i umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
  - 2) rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków, w tym reputacji i wiarygodności,
  - 3) niezależności członka Rady Nadzorczej i braku konfliktu interesów,
  - 4) niezależności osądu i poświęcania wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej (w tym przestrzeganie ograniczenia liczby równoległe zajmowanych funkcji członka zarządu i rady nadzorczej).
2. W procesie oceny odpowiedniości w zakresie pełnienia funkcji członków Komitetu Audytu Wewnętrznego, uwzględnia się:
  - 1) skład (przynajmniej 3 członków) i niezależność członków KAW (większość członków KAW, w tym przewodniczący KAW powinni być niezależni),
  - 2) posiadanie przynajmniej przez jednego członka KAW wiedzy i umiejętności w zakresie:
    - rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz znajomości sektora bankowego,
    - prowadzenia działalności, o której mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi,
  - 3) realizację przez członków KAW obowiązków wynikających z ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
3. Członek Rady Nadzorczej wchodzący w skład Komitetu Audytu Wewnętrznego, w celu ustalenia spełnienia lub niespełnienia przez niego wymogów niezależności, przekazuje Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji, w terminie określonym w §5 ust. 3, Formularz, stanowiący Załącznik Nr 4 do niniejszej Polityki, na podstawie którego Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, przekaże Radzie Nadzorczej, propozycję oceny odpowiedniości członków Komitetu Audytu Wewnętrznego.
4. Niezłożenie przez członka Komitetu Audytu Wewnętrznego Formularza, o którym mowa w ust. 3, lub niespełnienie przez niego któregośkolwiek z wymogów niezależności jest przesłanką do odwołania go z funkcji członka Komitetu Audytu Wewnętrznego.

## **Kompetencje**

### **§ 7**

1. Każdy kandydat na członka Rady Nadzorczej/ członek Rady Nadzorczej winien posiadać wykształcenie wyższe na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych. W przypadku osób, których profil wykształcenia nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, wykształcenie powinno zostać uzupełnione odpowiednimi studiami podyplomowymi i/lub kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.
2. Odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie skutecznego pełnienia funkcji nadzorczych mógł zostać zdobyty na odpowiednich stanowiskach akademickich lub administracyjnych bądź poprzez zarządzanie, nadzór lub kontrolę instytucji finansowych lub innych firm.
3. Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na członka Rady Nadzorczej/ członka Rady Nadzorczej, organ dokonujący oceny uwzględni doświadczenie teoretyczne i praktyczne w zakresie:
  - a) rynków bankowych i finansowych,
  - b) wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
  - c) planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności oraz jej realizacji,
  - d) zarządzania ryzykiem,
  - e) księgowości i audytu,
  - f) oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
  - g) interpretacji informacji finansowych Banku, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,
  - h) znajomości języka polskiego, z uwagi na istotność z punktu widzenia wykonywania obowiązków w sposób efektywny i niezależny, w tym w szczególności samodzielnego zapoznawania się z informacjami mogącymi mieć istotny wpływ na ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem.

## **Rękojnia należytego wykonywania powierzonych obowiązków**

### **§ 8**

1. Kandydata na członka Rady Nadzorczej/ członka Rady Nadzorczej uważa się za cechującego się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej.
2. Badając przesłankę rękojmi należytego wykonywania obowiązków (w tym reputację, uczciwość i etyczność), Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji bierze pod uwagę co najmniej czynniki wynikające z przekazanych Formularzy, o których mowa w § 4 ust. 1 i 4 oraz w § 6 ust. 3.

3. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji oceniając nieposzlakowaną opinię, uczciwość i etyczność może uwzględnić:
  - 1) stosowne rejestry karne i administracyjne, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rolę pełnioną przez daną osobę, nałożoną karę, osiągnięty etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze, także okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjne lub nadzorujące, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie członka Rady Nadzorczej/ kandydata na członka Rady Nadzorczej od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka,
  - 2) dowody wskazujące na to, że osoba oceniana nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty, lub nie współpracowała w kontaktach z KNF, lustratorem, biegłym rewidentem lub organami sprawiedliwości,
  - 3) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej,
  - 4) przyczyny rozwiązania stosunku pracy bądź podobnego stosunku prawnego, a także żądanie pracodawcy w zakresie rezygnacji z pracy na takim stanowisku,
  - 5) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka Rady Nadzorczej,
  - 6) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.
4. W ramach oceny reputacji osoby podlegającej ocenie, uwzględnia się również obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, uczciwość i etyczność biorąc pod uwagę w szczególności:
  - 1) czy osoba jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności,
  - 2) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność osoby podlegającej ocenie lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
  - 3) czy osoba ogłosiła upadłość konsumencką.
5. W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków Komitetu Audytu Wewnętrznego uwzględnia się w szczególności realizację obowiązków wynikających z ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

## **Niezależność członka Rady Nadzorczej i brak konfliktu interesów**

### **§ 9**

1. Walne Zgromadzenie dokonując wyboru składu Rady Nadzorczej zapewnia odpowiednią liczbę członków niezależnych, uwzględniając zasadę proporcjonalności oraz wymagania dotyczące niezależności określone w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także w wytycznych EBA i ESMA.
2. Członek Rady Nadzorczej uważany jest za niezależnego członka Rady Nadzorczej, w sytuacji, gdy nie występują powiązania lub relacje z Bankiem lub jego Zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Rady Nadzorczej i ograniczałyby jego zdolność do podejmowania decyzji w sposób niezależny.
3. Kandydat na członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego i/lub członek Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego, w celu ustalenia spełnienia lub niespełnienia przez niego wymogów niezależności zobowiązany jest do złożenia właściwego kwestionariusza, o którym mowa w § 4 ust. 1 i 4 oraz § 6 ust. 3.

## **Niezależność osądu i poświęcania wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej**

### **§ 10**

1. Kandydat na członka Rady Nadzorczej/ członek Rady Nadzorczej zobligowany jest aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz wydawać własne, rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki, a w razie potrzeby konstruktywnie krytykować podejmowane przez Zarząd decyzje.
2. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji badając niezależność osądu, uwzględnia dotychczasowe i obecne zachowanie poszczególnych członków Rady Nadzorczej oraz weryfikuje, czy wszyscy członkowie Rady Nadzorczej:
  - 1) posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:
    - a) odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje, opinie i stanowiska proponowane przez innych członków Rady Nadzorczej,
    - b) zdolności zadawania właściwych pytań członkom Zarządu,
    - c) są w stanie przeciwstawić się "grupowemu myśleniu",
  - 2) nie popadają w konflikt interesów.
3. Każdy kandydat na członka Rady Nadzorczej/ członek Rady Nadzorczej winien poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków, w tym na zrozumienie działalności Banku, jej głównych ryzyk i skutków wynikających z prowadzenia działalności oraz strategii dotyczącej ryzyka, w tym także być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej działalności.

4. Przy ocenie poświęcania wystarczającej ilości czasu przez kandydata na członka Rady Nadzorczej, uwzględnia się wymogi czasowe dla (kandydatów na) Członków Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., określone w Załączniku Nr 1 do niniejszej Polityki.
5. Przy ocenie wtórnej członka Rady Nadzorczej dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu, oprócz wyżej wskazanego kwestionariusza, uwzględnia się ponadto przygotowanie do posiedzeń oraz udział członka w posiedzeniach Rady Nadzorczej i jej komitetach.
6. Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić jednocześnie ograniczoną liczbę funkcji na zasadach określonych w Prawie bankowym i prowadzić inną czasochłonną działalność zawodową tylko w ograniczonym zakresie.

### **Ocena odpowiedzialności kolegialnej**

#### **§ 11**

1. Celem kolegialnej oceny odpowiedzialności jest zapewnienie by Rada Nadzorcza jako całość posiadała przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez Bank, w tym głównych ryzyk, a w szczególności, by Rada Nadzorcza:
  - 1) posiadała jako całość odpowiednie kompetencje w zakresie działalności Banku, aby móc właściwie ocenić skład Zarządu, w tym kandydatów na członków Zarządu Banku,
  - 2) była w stanie podejmować odpowiednie decyzje nadzorcze dotyczące modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których Bank funkcjonuje,
  - 3) posiadała odpowiednią znajomość dziedzin wiedzy wymaganych dla działalności sektora bankowego wśród członków Rady Nadzorczej, przy czym w procesie wyboru członków Rady Nadzorczej należy zadbać, by w skład wybranej Rady Nadzorczej wchodziła wystarczająca liczba członków posiadających wiedzę w zakresie każdej z dziedzin pozwalającą na omówienie podejmowanych decyzji, a także by skład Rady Nadzorczej pozwalał na wytypowanie spośród jej członków Komitetu Audytu Wewnętrznego,
  - 4) posiadała znajomość tych dziedzin, za które członkowie Rady Nadzorczej są odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem i kontrolowanie go.
2. Ocena kolegialna obejmuje również Komitet Audytu Wewnętrznego, celem zweryfikowania czy KAW jako całość posiada przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie wskazanym w § 6 ust. 2.
3. W przypadku stwierdzenia, iż Rada Nadzorcza nie jest odpowiednia jako całość, bądź powzięcia wątpliwości co do odpowiedzialności składu Komitetu Audytu Wewnętrznego, odpowiednio Walne Zgromadzenie lub Rada Nadzorcza w uzasadnieniu uchwały wskaże konieczne środki naprawcze, zakreślając jednocześnie termin, w którym nieprawidłowości zostaną usunięte.

4. Stwierdzone braki dotyczące rękojmi prawidłowego sprawowania funkcji nie podlegają uzupełnieniu.
5. W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości kolegialnej odpowiednio Walne Zgromadzenie lub Rada Nadzorcza może w szczególności wydać zalecenia obejmujące szkolenia, zmianę procedur, podjęcie środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, wyznaczenie dodatkowych członków z określonymi kompetencjami jak również dokonanie stosownych zmian w Radzie Nadzorczej/ Komitecie Audytu Wewnętrznego.

## **Ocena odpowiedniości w Banku Ochrony Środowiska**

### **§ 12**

1. Proces oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, kandydatów na członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej w Banku Ochrony Środowiska S.A. oraz Komitetu Audytu Wewnętrznego odbywa się według szczegółowych zasad, w oparciu o kryteria określone w § 6 - 10, złożone dokumenty i oświadczenia, przekazane informacje, o których mowa w Załącznikach Nr 2 - 4 do niniejszej Polityki.
2. Walne Zgromadzenie lub Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji może zalecić, aby w procesie oceny odpowiedniości, uczestniczył niezależny podmiot zewnętrzny, który na zlecenie i koszt Banku wykona m.in. badanie kompetencji danej osoby (assessment centre), przedstawi raport ekspercki dot. obszaru doświadczeń zawodowych (potwierdzenie odniesionych sukcesów i historii zatrudnienia danej osoby) i/lub obszaru reputacji zawodowej i prywatnej kandydata na członka Rady Nadzorczej i/lub członka Rady Nadzorczej Banku.
3. Ocena odpowiedniości poszczególnych członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego lub kandydatów do pełnienia tych funkcji powinna uwzględniać charakter, skalę i stopień złożoności działalności Banku, jak również obowiązki związane z pełnioną funkcją.
4. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji dokonuje weryfikacji pozyskanych dokumentów, oświadczeń oraz informacji, o których mowa w ust. 1 i na ich podstawie proponuje ocenę odpowiedniości indywidualnej kandydata na członka Rady Nadzorczej/członka Rady Nadzorczej, kandydata na członka Komitetu Audytu Wewnętrznego/ członka Komitetu Audytu Wewnętrznego oraz ocenę kolegialną Rady Nadzorczej jako organu Banku oraz ocenę odpowiedniości kolegialnej Komitetu Audytu Wewnętrznego. Przewodniczący Komitetu lub inna wyznaczona osoba, przekazuje odpowiednio Walnemu Zgromadzeniu lub Radzie Nadzorczej propozycję ww. oceny w celu dokonania oceny odpowiedniości stosowanie do przypadku.
5. Walne Zgromadzenie, w zakresie członków Rady Nadzorczej, zaś Rada Nadzorcza w zakresie członków Komitetu Audytu Wewnętrznego, dokonuje oceny odpowiedniości podejmując stosowną uchwałę.
6. Ocena odpowiedniości może być:

- 1) pozytywna,
  - 2) pozytywna z zaleceniem,
  - 3) negatywna.
7. Dokonując pozytywnej oceny odpowiedniości z zaleceniem, organ dokonujący oceny wskazuje, jakie środki naprawcze winny zostać podjęte oraz termin ich realizacji. Odpowiednie środki naprawcze mogą obejmować w szczególności: podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla pojedynczych członków lub organizację szkolenia dla Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i kolegiałną Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego.
  8. W przypadku negatywnej pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej przed powołaniem w skład Rady Nadzorczej, w szczególności z powodu oceny reputacji, uczciwości lub etyczności, kandydat na członka Rady Nadzorczej nie zostanie powołany.
  9. Pozytywny wynik oceny odpowiedniości osoby ocenianej pozwala na pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem § 13.
  10. W przypadku pierwszego powołania do Rady Nadzorczej, akcjonariusz zgłaszający kandydata lub w przypadku niezłożenia przez akcjonariusza sam kandydat, powinni złożyć KWN, w zakresie objętym zgodą, o której mowa w ust. 13, oświadczenia, informacje i dokumenty niezbędne do przeprowadzenia oceny odpowiedniości kandydata na podstawie kryteriów zawartych w niniejszej Polityce, zgodnie z Załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
  11. Dokonując oceny odpowiedniości kandydata i członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego, należy także ocenić, czy Rada Nadzorcza/ Komitet Audytu Wewnętrznego posiada odpowiednie kwalifikacje jako całość. Braki kwalifikacji w odniesieniu do ogólnego składu Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego nie zawsze muszą prowadzić do wniosku, że konkretny członek tego organu nie spełnia odpowiednich kwalifikacji.
  12. Osoby podlegające ocenie odpowiedniości w Banku Ochrony Środowiska są zobowiązane do zawiadamiania KWN o wszelkich zmianach odpowiedniości, o których mowa w niniejszej Polityce.
  13. Wraz z przekazaniem wypełnionych Formularzy oraz dokumentów, o których mowa w Załącznikach Nr 2 - 4 do niniejszej Polityki, kandydat na członka Rady Nadzorczej/ członek Rady Nadzorczej zostanie poproszony o wyrażenie pisemnej zgody na przetwarzanie przez Bank jego danych osobowych, wchodzących w zakres informacji/dokumentacji niezbędnych do przeprowadzenia procesu oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką, stosowanie do przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia Dyrektywy 95/46/WE (RODO). Powyższa zgoda jest wyrażana dobrowolnie i może zostać odwołana w każdym czasie. Szczegółowe informacje o sposobie i zakresie przetwarzania danych osobowych członka Rady

Nadzorczej/ kandydata na członka Rady Nadzorczej, zgodnie z wymogami RODO, wraz z klauzulą zgody na ich przetwarzanie będą przekazywane przez Bank każdorazowo kandydatowi na członka Rady Nadzorczej/ członowi Rady Nadzorczej, w odrębnej informacji.

14. Nieprzekazanie odpowiednich danych Bankowi stanowić będzie przeszkodę do dokonania oceny odpowiedniości kandydata na członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego, członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego a w konsekwencji do powołania lub pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego.

## **Ocena odpowiedniości a procesy kadrowe w Banku Ochrony Środowiska**

### **§ 13**

1. Ocena odpowiedniości jest jednym z wielu elementów w procesie powoływania kandydatów na członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego. Pozytywny wynik oceny odpowiedniości nie jest równoznaczny z pozytywną decyzją o powołaniu na członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego, pozytywny wynik oceny odpowiedniości nie stanowi także przyrzeczenia objęcia tej funkcji.
2. Proces oraz wynik oceny podlega udokumentowaniu w sposób przedstawiający w szczególności okoliczności i kryteria wzięte pod uwagę w procesie oceny odpowiedniości oraz kryteria pominięte, wraz z uwzględnieniem wyniku oceny w świetle przedstawionych okoliczności i kryteriów.

### **§ 14**

1. W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka Rady Nadzorczej, np. w przypadku odwołania, rezygnacji lub śmierci członka Rady Nadzorczej w trakcie trwania kadencji, Rada Nadzorcza może działać w zmniejszonym składzie, lecz nie mniejszym niż 5 osób.
2. W przypadku wygaśnięcia mandatu przewodniczącego, wiceprzewodniczącego lub sekretarza Rady Nadzorczej, Rada – na najbliższym posiedzeniu – dokonuje wyboru na przedmiotowe stanowisko, w celu obsadzenia wakatu.
3. Powoływanie oraz odwoływanie członków Rady Nadzorczej odbywa się z uwzględnieniem przepisów niniejszej Polityki, z uwzględnieniem § 2 ust. 10.

## **Kompetencje**

### **§ 15**

1. Walne Zgromadzenie:
  - 1) uchwała Politykę oceny odpowiedniości,



- 2) dokonuje oceny odpowiedniości indywidualnej kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegalnej Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza:
  - 1) opiniuje projekt Polityki oceny odpowiedniości oraz projekt zmiany tej Polityki,
  - 2) dokonuje oceny odpowiedniości indywidualnej kandydatów na członków Komitetu Audytu Wewnętrznego oraz oceny kolegalnej Komitetu Audytu Wewnętrznego.
3. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji:
  - 1) dokonuje analizy dokumentacji wymaganej celem przeprowadzenia oceny odpowiedniości,
  - 2) przekazuje odpowiednio Walnemu Zgromadzeniu lub Radzie Nadzorczej sprawozdanie z badania zgromadzonej dokumentacji i sprawdzenia wiarygodności w celu dokonania oceny odpowiedniości kandydata i członka Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego,
  - 3) proponuje pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej kandydatów na członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego oraz wtórną ocenę odpowiedniości indywidualnej członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego a także proponuje ocenę odpowiedniości kolegalnej Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego i przekazuje je odpowiednio Walnemu Zgromadzeniu lub Radzie Nadzorczej,
  - 4) przekazuje informację zwrotną osobom ocenianym o wyniku z przeprowadzonej oceny.
4. Zarząd wdraża Politykę oceny odpowiedniości kandydatów na członka Rady Nadzorczej, członka Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A., w zakresie określonym w ust. 5.
5. Departament HR:
  - 1) przygotowuje projekt Polityki oceny odpowiedniości i propozycje jej aktualizacji,
  - 2) zapewnia niezbędne szkolenia dla członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu Wewnętrznego,
  - 3) zapewnia publiczną dostępność Polityki oceny odpowiedniości kandydatów na członka Rady Nadzorczej, członka Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A.,
  - 4) prowadzi i aktualizuje ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji w podmiotach gospodarczych, oraz podmiotach nie prowadzących działalności gospodarczej, a także funkcji politycznych pełnionych przez członków Rady Nadzorczej.

## **Postanowienia końcowe**

### **§ 16**

W sprawach nie uregulowanych w niniejszej Polityce zastosowanie mają właściwe powszechnie obowiązujące przepisy prawa w tym m.in. Prawo bankowe, Rekomendacja Z a także Wytyczne EBA i ESMA.