Załącznik

do Uchwały Nr 113/2021

Rady Nadzorczej BOŚ S.A.

z dnia 15.12.2021r.

**Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu,**

**członków Zarządu oraz Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.**

Bank Ochrony Środowiska S.A. wprowadza Politykę oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu 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 orazWytycznymi 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.

# Rada Nadzorcza 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 na funkcje członków Zarządu oraz zapewnienie odpowiedniego składu Zarządu Banku,

# zapewnienie odpowiedniego szkolenia i wprowadzenia w obowiązki osób pełniących funkcje członków Zarządu

# zasady różnorodności i przeciwdziałałaniu dyskryminacji tych osób z jakiejkolwiek przyczyny.

# Definicje

§ 1

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

1. **Bank lub BOŚ SA** – Bank Ochrony Środowiska S.A. z siedzibą w Warszawie,
2. **niezależność członka Zarządu** - brak powiązań lub relacji z Bankiem lub jego Zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Zarządu i ograniczałyby jego zdolność do podejmowania decyzji
w sposób niezależny,
3. **członek Zarządu** – członek Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A., powołany przez Radę Nadzorczą,
4. **DHR** – Departament HR,
5. **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
6. **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,
7. **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 powierzonej funkcji,
8. **niezależność osądu** - wzorzec zachowania, wymagany od każdego członka Zarządu, bez względu na to, czy uważa się go za niezależnego członka Zarządu, mający zapewnić aktywne zaangażowanie w obowiązki, podejmowanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii przy wykonywaniu powierzonych obowiązków członka Zarządu,
9. **ocena odpowiedniości** – dokonywana na podstawie art. 22aa ustawy Prawo bankowe oraz zgodnie z Wytycznymi EBA i ESMA, obejmująca ustalenie czy osoba oceniana (kandydat na członka Zarządu, członek Zarządu) lub Zarząd jako organ kolegialny, posiada kompetencje odpowiednie do pełnienia 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 równolegle zajmowanych funkcji członka zarządu i rady nadzorczej,
10. **Organ dokonujący oceny** – Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A.,
11. **Polityka oceny odpowiedniości, Polityka** – Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A., opisana w niniejszym dokumencie,
12. **Prawo bankowe** – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
13. **Rada Nadzorcza lub RN** – Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A., jako organ pełniący funkcję nadzorczą, powołana przez Walne Zgromadzenie Banku Ochrony Środowiska S.A.,
14. **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,
15. **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,
16. **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,
17. **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),
18. **szkolenie** – inicjatywa lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków Zarządu w sposób ciągły lub doraźny,
19. **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,
20. **Zarząd** – Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A., jako organ pełniący funkcję zarządczą, powołany przez Radę Nadzorczą Banku Ochrony Środowiska S.A.

# 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 Zarządu 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 Zarządu w rozumieniu Wytycznych EBA i ESMA zgodnie z art. 22aa Prawa bankowego oraz kandydatów na to stanowisko.
4. Postanowienia Polityki oceny odpowiedniości dotyczą kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu Banku jako organu kolegialnego.
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 Zarządu w Banku.
6. Oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką dokonuje Rada Nadzorcza.
W procesie oceny odpowiedniości uczestniczy także Komitet ds. Wynagrodzeń
i Nominacji, który proponuje Radzie Nadzorczej ocenę odpowiedniości przygotowaną dla członków Zarządu, kandydatów na członków Zarządu oraz Zarządu Banku jako organu kolegialnego.
7. W stosunku do kandydatów na członków Zarządu, z zastrzeżeniem przepisów dotyczących powoływania lub powierzania funkcji członka Zarządu za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego, ocena odpowiedniości jest przeprowadzana przed zajęciem przez kandydata stanowiska członka Zarządu. W wyjątkowych przypadkach (np. nagła konieczność zastąpienia członka Zarządu), ocena odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu dokonywana jest niezłocznie, nie później jednak niż przed upływem 4 tygodni od dnia objęcia funkcji lub stanowiska.
8. Bank niezwłocznie po powołaniu Zarządu lub dokonaniu zmiany jego składu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje o składzie Zarządu Banku
i zmianie jego składu oraz wynikającą z oceny odpowiedniości informację
o spełnieniu przez członków Zarządu, 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 Zarządu i kolegialnej Zarządu. W przypadku ponownego wyznaczania członka Zarządu informacje te będą ograniczone do zaistniałych zmian.
10. Niniejsza Polityka jest realizowana przy uwzględnieniu postanowień Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku Ochrony Środowiska S.A. w sprawie powoływania i odwoływania członków Zarządu.
11. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie wyboru członków Zarządu Banku, Rada Nadzorcza będzie miała na uwadze zapewnienie wszechstronności w składzie Zarządu, poprzez wybór do jego składu osób zapewniających różnorodność.
12. Za zapewnienie właściwego doboru i oceny odpowiedniości członków Zarządu odpowiada Rada Nadzorcza.
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 Zarządu oraz członków Zarządu, 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 Zarządu uwzględnia się cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Zarząd Banku, jak również adekwatność jego wiedzy, umiejętności i doświadczenia, do pełnionych funkcji oraz rękojmię należytego wykonywania tych funkcji.
3. Ocena indywidualna obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji zarządczych (wiedza, umiejętności, doświadczenie), a także ustalenie czy zaistaniełe fakty i okoliczności mają wpływ na reputację Banku.
4. W Banku ocena odpowiedniości składa się z:
5. pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej dokonywanej:
6. przed powołaniem osoby na członka Zarządu,
7. przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu Banku,
8. przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji Banku lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów),
9. wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej dokonywanej:
10. okresowo, przynajmniej raz na rok,
11. w ramach kontroli/ przeglądu zasad ładu korporacyjnego,
12. przed końcem kadencji Zarządu (niezależnie od tego, czy jest planowanie powołanie danej osoby na kolejną kadencję),
13. przed powołaniem na kolejną kadencję Zarządu,
14. w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących członka Zarządu, w tym w szczególności 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 lub planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności Banku,
15. w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu
w sprawie o przestępstwo skarbowe, lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych,
16. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę odpowiedniości, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów,
17. w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/ objęcia dodatkowych funkcji i stanowisk (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów),
18. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Zarządu, w tym w szczególności w zakresie reputacji,
19. przed planowanym odwołaniem członka Zarządu,
20. kolegialnej oceny odpowiedniości Zarządu dokonywanej:
21. przed powołaniem składu Zarządu Banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił),
22. przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji Banku lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmin w składzie organów),
23. w razie zmiany podziału kompetencji w ramach Zarządu (w tym w zakresie udziału w komitetach),
24. przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu Zarządu Banku
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 Zarządu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym),
25. 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,
26. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę kolegialnej odpowiedniości członków Zarządu,
27. w ramach kontroli/ przeglądu zasad ładu korporacyjnego,
28. w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu,

z zastrzeżeniem, iż jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny w zakresie pkt 2 i 3 występuje jednocześnie, ocena dokonywania jest jednokrotnie.

1. Rada Nadzorcza Banku dokonuje oceny odpowiedniości indywidualnej
w odniesieniu do każdego z kandydatów na członka Zarządu i członków Zarządu oraz oceny kolegialnej dotyczącej Zarządu jako organu Banku na podstawie kryteriów określonych w niniejszej Polityce, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treści podejmowanej uchwały.

# Ocena odpowiedniości indywidualnej (pierwotna i wtórna)

§ 4

1. W celu dokonania pierwotnej lub wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu zobowiązany jest przekazać Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji wypełniony odpowiednio:
2. Formularz kandydata na członka Zarządu, w brzmieniu stanowiącym załącznik Nr 1 do niniejszej Polityki, wraz z prawidłowo wypełnionymi kwestionaiuszami, stanowiącymi Załączniki Nr 1-10 do niniejszego Formularza,
3. Formularz członka Zarządu, w brzmieniu stanowiącym załącznik Nr 2 do niniejszej Polityki, wraz z prawidłowo wypełnionymi kwestionaiuszami, stanowiącymi Załączniki Nr 1-8 do niniejszego Formularza.
4. Dokumenty, o których mowa w ust. 1, wskazują szczegółowe kryteria pierwotnej
i wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej oraz oceny Zarządu Banku jako organu kolegialnego.
5. W przypadku, gdy wtórna ocena odpowiedniości spowodowana jest określonym zdarzeniem, Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji oraz 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 uwzglęniane w ocenie.

§ 5

1. Wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej obejmuje okres, za który sporządzane jest sprawozdanie Zarządu Banku, kierowane do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie BOŚ S.A. i obejmuje wszystykich członków Zarządu, 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 Zarządu Banku, 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 Zarządu, wykorzystując w tym celu odpowiednio Formularz, o którym mowa w Załaczniku Nr 2 niniejszej Polityki. KWN weryfikuje pozyskane informacje oraz proponuje ocenę odpowiedniości członka Zarządu przedkładając ją na najbliższe posiedzenie 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 Radę Nadzorczą oceną zidentyfikowane zostaną łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia członków, zostaną podjęte odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w określonym przez Radę Nadzorczą 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, Rada Nadzorcza dokona odwołania tego członka na wniosek Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji, po uzyskaniu opinii Zarządu.

#  Kryteria oceny odpowidniości indywidualnej

§ 6

Pierwotnia i wtórna ocena odpowiedniości indywidualnej obejmuje proces weryfikacji kandydatów na członka Zarządu oraz członków Zarządu, z uwzględnieniem kryteriów:

1. kompetencji, w tym wiedzy, doświadczenia i umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
2. rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków, w tym reputacji
i wiarygodności,
3. niezależności członka Zarządu i braku konfliktu interesów,
4. niezależności osądu i poświęcania wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji członka Zarządu (w tym przestrzeganie ograniczenia liczby równolegle zajmowanych funkcji członka zarządu i rady nadzorczej).

**Kompetencje**

§ 7

1. Każdy kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu winien posiadać wykształcenie wyższe o kierunku związanym z sektorem finansowym,
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 lub kursami specjalistycznymi, lub doświadczeniem zawodowym.
2. Od członków Zarządu oczekuje się posiadania doświadczenia na stanowiskach kierowniczych, tj. co najmniej bezpośrednio podległych zarządowi.
3. Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydata na członka Zarządu/ członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględni doświadczenie teoretyczne i praktyczne w zakresie:
4. rynków bankowych i finansowych,
5. wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
6. planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności oraz jej realizacji;
7. zarządzania ryzykiem,
8. księgowości i audytu,
9. oceny efektywności zasad obowiązjuących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzania, nadzór i kontrolę,
10. interpretacji informacji finansowych Banku, identyfikacji kluczowych kwestii
w oparcu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.
11. Członek Zarządu odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku powinien posiadać wiedzę specjalistyczną dotyczącą systemu zarządzania ryzykiem.
12. 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, jedną z umiejętności ocenianych w ramach kompetencji kandydata na członka Zarządu jest znajomość języka polskiego. Brak znajomości języka polskiego stanowi przesłankę uniemożliwiającą powołanie danej osoby na stanowisko prezesa Zarządu Banku lub członka Zarządu Banku nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku.

**Rękojmia należytego wykonywania powierzonych obowiązków**

§ 8

1. Kandydata na członka Zarządu/ członka Zarządu 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 wypełnionych Formularzy, o których mowa w § 4 ust. 1.
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 Zarządu/ kandydata na członka Zarządu od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka Zarządu/kandydata na członka Zarządu,
	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 wymiaru 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 Zarządu,
	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 szczególnosci:
5. czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiazujacym się
z płatności,
6. wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiacych 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 oceniania przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
7. czy osoba ogłosiła upadłość konsumencką.

**Niezależność członka Zarządu i brak konfliktu interesów**

§ 9

Oceniając niezależność i brak konfliktu interesów, z zastrzeżeniem § 11, bierze się pod uwagę następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

1. interes ekonomiczny (np. akcje, inne prawa własności czy członkostwa, udziały
i inne interesy ekonomiczne w zakresie klientów komercyjnych, praw własności intelektualnej, kredytów udzielonych przez instytucje podmiotom, w których udziały/ akcje posiadają, lub w innny sposób kontrolują członkowie Zarządu),
2. osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji Banku,
3. osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodwe powiązania z pracownikami instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej,
4. inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (tj. w okresie
5 lat),
5. powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami
(np. związanymi istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług),
6. członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z Bankiem,
7. wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

**Niezależność osądu i poświęcanie wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji członka Zarządu**

§ 10

1. Co do zasady pełnienie funkcji członka Zarządu powinno stanowić główny obszar aktywności. Dopuszcza się dodatkową aktywność zawodową pod warunkiem, że nie będzie to negatywnie wpływało na właściwe wykonywanie powierzonych obowiązków, z zastrzeżeniem § 11, .
2. Kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu zobligowany jest aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz wydawać własne, rozsądne, obiektywne
i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje obowiązki.
3. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji badając niezależność osądu, uwzględnia dotychczasowe i obecne zachowanie poszczególnych członków Zarządu oraz weryfikuje, czy wszyscy członkowie Zarządu:
4. posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:
5. odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje, opinie i stanowiska proponowane przez innych członków Zarządu,
6. są w stanie przeciwstawić się “grupowemu myśleniu”,
7. nie popadają w konflikt interesów.
8. Każdy kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu Banku 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.
9. Przy ocenie wtórnej członka Zarządu dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu, oprócz kwestionariusza stanowiącego załącznik do Formularza wskazanego w § 4 ust. 2, uwzględnia się ponadto przygotowanie do posiedzeń oraz udział członka w posiedzeniach Zarządu.
10. Członkowie Zarządu mogą pełnić jednocześnie ograniczoną liczbę funkcji na zasadach określonych w Prawie bankowym i prowadzić inną czasochłonną działalność zawodową tylko w ograniczonym zakresie.

§ 11

Członkowie Zarządu nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy Kapitałowej BOŚ S.A., jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku,
w szczególności nie gwarantowałoby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie powierzonej funkcji w Banku lub powodowałoby powstanie konfliktu interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku.

# Ocena odpowiedniości kolegialnej

§ 12

1. Celem kolegialnej oceny odpowiedniości jest zapewnienie, by Zarząd Banku, jako całość, dysponował znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzania instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
2. działalności Banku i głównych ryzyk z nią związanych,
3. każdej istotnej działalności Banku,
4. znaczących obszarów kompetencji sektorowej/ finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli,
5. rachunkowości finansowej i sprawozdawczości,
6. zarządzania ryzykiem, zapewnieniem zgodności z przepisami i standardami rynkowymi oraz audytu wewnętrznego,
7. technologii informacyjnej i bezpieczeństwa,
8. rynków lokalnych, regionalnych i globalnych,
9. środowiska prawnego i regulacyjnego,
10. zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi,
11. strategicznego planowania,
12. zarządzania grupami krajowymi (międzynarodowymi) oraz ryzykami związanymi ze strukturami grup, stosownie do przypadku.
13. W przypadku stwierdzenia, iż Zarząd Banku nie jest odpowiedni jako całość, Rada Nadzorcza w uzasadnieniu uchwały wskaże odpowiednie środki naprawcze, zakreślając jednocześnie termin, w którym nieprawidłowości zostaną usunięte.
14. Stwierdzone braki dotyczące rękojmi prawidłowego sprawowania funkcji nie podlegają uzupełnieniu.
15. W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości kolegialnej 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 składzie Zarządu Banku.

# Ocena odpowiedniości w Banku Ochrony Środowiska

§ 13

1. Proces oceny odpowiedniości członków Zarządu, kandydatów na członków Zarządu i Zarządu w Banku Ochrony Środowiska S.A. odbywa się według szczegółowych zasad, w oparciu o kryteria określone w § 6 - 11, złożone dokumenty i oświadczenia oraz przekazane informacje, o których mowa
w Załącznikach Nr 1 i 2 do niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza 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 Zarządu i/lub członka Zarządu Banku.
3. Ocena odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu 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 Zarządu/członka Zarządu oraz ocenę kolegialną Zarządu jako organu Banku. Przewodniczący Komitetu lub inna wyznaczona osoba, przekazuje Radzie Nadzorczej propozycję ww. oceny w celu dokonania oceny odpowiedniości stosownie do przypadku.
5. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości podejmując stosowną uchwałę.
6. Ocena odpowiedniości może być:
7. pozytywna,
8. pozytywna z zaleceniem,
9. negatywna.
10. Dokonując pozytywnej oceny odpowiedniości z zaleceniem, Rada Nadzorcza 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 Zarządu lub organizację szkolenia dla Zarządu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną
i kolegialną Zarządu Banku.
11. W przypadku negatywnej pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej przed powołaniem w skład Zarządu, w szczególności z powodu oceny reputacji, uczciwości lub etyczności, kandydat na członka Zarządu nie może zostać powołany do Zarządu.
12. Pozytywny wynik oceny odpowiedniości osoby ocenianej pozwala na pełnienie roli członka Zarządu, z zastrzeżeniem § 14.
13. W przypadku pierwszego powołania do Zarządu Banku kandydat powinien 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 1 do niniejszej Polityki.
14. Dokonując oceny odpowiedniości kandydata na członka Zarządu i członka Zarządu, należy także ocenić, czy Zarząd Banku posiada odpowiednie kwalifikacje jako całość. Braki kwalifikacji w odniesieniu do ogólnego składu Zarządu Banku nie zawsze muszą prowadzić do wniosku, że konkretny członek tego organu nie spełnia odpowiednich kwalifikacji.
15. Osoby podlegające ocenie odpowiedniości w Banku Ochrony Środowiska są zobowiązane do zawiadamiania KWN o wszelkich zmianach odpowiedniości,
o których mowa w niniejszej Polityce.
16. Wraz z przekazaniem wypełnionych Formularzy oraz dokumentów, o których mowa w Załacznikach Nr 1 i 2 do niniejszej Polityki, kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu 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 Zarządu/ kandydata na członka Zarządu, zgodnie z wymogami RODO, wraz z klauzulą zgody na ich przetwarzanie będą przekazywane przez Bank każdorazowo kandydatowi na członka Zarządu/ członowi Zarządu, w odrębnej informacji.
17. Nieprzekazanie odpowiednich danych Bankowi stanowić będzie przeszkodę do dokonania oceny odpowiedniości kandydata na członka Zarządu, członka Zarządu a w konsekwencji do powołania do Zarządu lub pełnienia funkcji członka Zarządu Banku.

# Ocena odpowiedniości a procesy kadrowe w Banku Ochrony Środowiska

§ 14

1. Ocena odpowiedniości jest jednym z wielu elementów w procesie powoływania kandydatów na członków Zarządu Banku. Pozytywny wynik oceny odpowiedniości nie jest równoznaczny z pozytywną decyzją o powołaniu na członka Zarządu, pozytywny wynik oceny odpowiedniości nie stanowi także przyrzeczenia objecia 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.

§ 15

1. W przypadku wystąpienia wakatu na stanowisku członka Zarządu, Rada Nadzorcza niezwłocznie wszczyna postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko członka Zarządu, którego zasady i tryb postępowania każdorazowo uregulowany jest odrębną uchwałą Rady Nadzorczej.
2. Postępowanie kwalifikacyjne, o którym mowa w ust. 1, obejmuje ocenę odpowiedniości kandydata na członka Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A., przeprowadzaną przez Radę Nadzorczą na podstawie propozycji oceny odpowiedniości przygotowanej przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji – zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki.
3. W przypadku wystąpienia sytuacji nagłej lub niespodziewanej, w celu zapobieżenia ryzyku wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów w Zarządzie Banku, Rada Nadzorcza może skorzystać z uprawnienia wynikającego z art. 22d ust. 3 ustawy Prawo bankowe, tj. delegować członka rady nadzorczej, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, do czasowego wykonywania czynności członka zarządu. Dokonując powyższego, Rada Nadzorcza będzie miała na uwadze wszystkich członków Rady Nadzorczej, zapewniając szeroką grupę potencjalnych kandydatów do tymczasowego pełnienia obowiązków członka Zarządu.

# Kompetencje

§ 16

1. Rada Nadzorcza:
2. uchwala Politykę oceny odpowiedniości i zmiany do Polityki oceny odpowiedniości,
3. dokonuje oceny odpowiedniości członków Zarządu i kandydatów na członków Zarządu.
4. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji:
5. opiniuje projekt Polityki oceny odpowiedniości oraz projekt zmiany tej Polityki,
6. dokonuje analizy dokumentacji wymaganej celem przeprowadzenia oceny odpowiedniości,
7. przekazuje Radzie Nadzorczej sprawozdanie z badania zgromadzonej dokumentacji i sprawdzenia wiarygodności w celu oceny odpowiedniości kandydata na członka Zarządu i członka Zarządu,
8. proponuje pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej kandydatów na członków Zarządu oraz wtórną ocenę odpowiedniości indywidualnej członków Zarządu a także proponuje ocenę odpowiedniości kolegialnej Zarzadu i przekazuje je Radzie Nadzorczej,
9. przekazuje informację zwrotną osobom ocenianym o wyniku
z przeprowadzonej oceny.
10. Zarząd wdraża Politykę oceny odpowiedniości kandydatów na członka Zarządu, członka Zarządu oraz Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A., w zakresie określonym w ust. 4.
11. Departament HR:
12. przygotowuje projekt Polityki oceny odpowiedniości i propozycje jej aktualizacji,
13. zapewnia niezbędne szkolenia dla członków Zarządu,
14. zapewnia publiczną dostępność Polityki oceny odpowiedniości kandydatów na członka Zarządu, członka Zarządu oraz Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.,
15. prowadzi i aktualizuje ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji w podmiotach gospodarczych, oraz podmiotach nie prowadzących działalności gospodarczej, a także funkcji politycznych pełnionych przez członków Zarządu.

# Postanowienia końcowe

§ 17

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.