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

Klasyfikacja : Wewnętrzne / Classification : Internal

Spis treści

1. Postanowienia ogólne ... 3
1.1. Definicje ... 3
1.2. Cel Polityki ... 4
1.3. Zakres Polityki ... 4
1.4. Odpowiedzialność za wdrożenie i monitorowanie Polityki ... 4
1.5. Wejście w życie Polityki ... 5
2. Zasady przeprowadzania oceny odpowiedniości ... 5
2.1. Założenia procesu oceny odpowiedniości ... 5
2.2. Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości ... 6
2.3. Kryteria zbiorowej oceny odpowiedniości ... 6
2.4. Niezależność członków Rady Nadzorczej ... 7
2.5. Zróżnicowanie składu Rady Nadzorczej ... 7
3. Metodyka przeprowadzania oceny odpowiedniości ... 8
4. Tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości ... 9
4.1. Zasady ogólne ... 9
4.2. Tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości ... 10
4.3. Powiadomienia o przeprowadzonej ocenie odpowiedniości ... 11
5. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia oraz proces sukcesji członków Rady Nadzorczej ... 11
Załącznik nr 1. Instrukcja wyjaśniająca proces oceny odpowiedniości ... 13
Załącznik nr 2 Oświadczenie o zgodności z wymogami oceny odpowiedniości ... 27
Załącznik nr 3 Oświadczenie dotyczące sytuacji materialnej i stanu majątku członka Rady Nadzorczej 28

1. Postanowienia ogólne

1.1. Definicje

Ilekroć niniejsza Polityka Oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A. posługuje się poniższymi pojęciami lub wyrażeniami należy przez to rozumieć:

1) **Bank** – BNP Paribas Bank Polska S.A. z siedzibą w Warszawie;

2) **Jednostka merytoryczna** – komórkę organizacyjną w Centrali Banku wyodrębnioną zgodnie z aktualną strukturą organizacyjną Centrali Banku, wchodzącą w skład Obszaru HR, której zadaniem jest przeprowadzanie czynności operacyjnych i technicznych związanych z oceną odpowiedniości Osób podlegających ocenie;

3) **Jednostka organizacyjna –** jednostka organizacyjna Banku w rozumieniu „Regulaminu organizacyjnego BNP Paribas Bank Polska S.A.

4) **Grupa BNP Paribas –** grupę kapitałową akcjonariusza większościowego Banku w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy o rachunkowości (Dz. U. z 2021 r. poz. 217, ze zm.), którym jest spółka prawa francuskiego pod firmą: BNP Paribas SA z siedzibą w Paryżu;

5) **Kandydat** – osobę powoływaną w skład Rady Nadzorczej po raz pierwszy lub po raz kolejny na kolejną kadencję;

6) **KNF –** Komisję Nadzoru Finansowego z siedzibą w Warszawie;

7) **Kodeks Postępowania Grupy BNP Paribas** – dokument „Kodeks Postępowania Grupy BNP Paribas" przyjęty do stosowania w Banku na podstawie Uchwały Zarządu;

8) **Komitet Nominacji** – komitet działający w ramach Rady Nadzorczej;

9) **Metodyka KNF** – Metodykę oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego Moduł 1. Metodyka oceny odpowiedniości członków organów Banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych opublikowaną w dniu 9 sierpnia 2023 r.;

10) **Obszar HR** – obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi wyodrębniony zgodnie z aktualną strukturą organizacyjną Centrali Banku, odpowiedzialny za zarządzanie zasobami ludzkimi w Banku;

11) **Organ nadzoru** – Komisję Nadzoru Finansowego sprawującą nadzór bankowy w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe i w ustawie z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, a także Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EUNB), w zakresie w jakim może ustanawiać wspólne standardy oraz praktyki regulacyjne i nadzorcze dotyczące oceny odpowiedniości Osób podlegających ocenie;

12) **Osoba podlegająca ocenie** lub **Osoba oceniana** – Kandydata lub członka Rady Nadzorczej, którego dotyczy, na zasadach określonych w Polityce, indywidualna lub zbiorowa ocena odpowiedniości;

13) **Polityka** – dokument „Polityka oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej BNP Paribas Bank Polska S.A.";

14) **Prawo bankowe** – ustawę z dnia z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2324).

15) **Rada Nadzorcza** – radę nadzorczą Banku;

16) **Rekomendacja Z** – rekomendację dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach przyjętą uchwałą nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia z dnia 9 października 2021 r. (Dz. Urz. KNF z 2021 poz. 29);

17) **Ryzyko ML/FT** – ryzyko wystąpienia w organizacji praktyk prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu wynikające z nienależytego wdrożenia lub stosowania procedur i środków kontroli wewnętrznej w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu (ang. Anti-Money Laudering Procedurees and Counter Financing of Terrorism);

18) **Ryzyko ESG** – (ang. Environmental and Social responsibility, Governance); ryzyko dla zrównoważonego rozwoju organizacji wynikające z materializacji pozafinansowych czynników ryzyka w zakresie kwestii środowiskowych (ryzyko środowiskowe), społecznej odpowiedzialności (ryzyko społeczne) i zarządzania przedsiębiorstwem/ ładu korporacyjnego (ryzyko związane z zarządzaniem)

19) **Walne Zgromadzenie** – zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Banku;

20) **Wytyczne EBA** – wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06);

21) **Zarząd** – zarząd Banku;

22) **Zbiór Dobrych Praktyk** - zasady ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW – „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021" przyjęte przez Radę Giełdy w uchwale Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021);

23) **Zespół Doradczy** – zespół składający się z Dyrektora Zarządzającego Pionu Monitoringu Zgodności, Dyrektora Zarządzającego Pionu Prawnego oraz Dyrektora Wykonawczego Obszaru HR.

1.2. Cel Polityki

1.2.1. Bank wprowadza politykę oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz Kandydatów do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, w tym zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu.

1.2.2. Polityka zapewnia spójny system doboru Kandydatów do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, w tym oceny Kandydatów pod względem spełniania celów przyjętej polityki różnorodności, jak również oceny ich kompetencji zawodowych i osobistych pod względem posiadanej wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz dawanej przez nich rękojmi należytego wykonywania przez nich funkcji, co odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności oraz zdolności do wykonywania powierzonej funkcji w sposób ostrożny i stabilny. Polityka zapewnia również spójny system oceny spełniania przez powołanych już członków Rady Nadzorczej warunku indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości zgodnie z wymaganiami, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego, Wytycznych EBA, Metodyce KNF, Rekomendacji Z, Zbiorze Dobrych Praktyk i innych aktach prawnych regulujących działalność Banku w tym zakresie.

1.2.3. Polityka przyczynia się do skutecznego zarządzania Bankiem poprzez zapewnienie, że członkowie Rady Nadzorczej są zawsze osobami odpowiednimi do pełnienia tej funkcji oraz że łącznie członkowie Rady Nadzorczej jako cały organ posiadają, przez cały czas, wystarczający łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego niezbędnego do należytego wykonywania funkcji nadzorczej w Banku, w tym rzetelnej oceny i kontroli decyzji zarządczych, a także monitorowania i korygowania innych działań Zarządu.

1.2.4. Polityka przyczynia się do zapewnienia wszechstronności składu Rady Nadzorczej jako organu Banku poprzez wybór do jej składu osób zapewniających różnorodność na zasadach określonych w Polityce. Polityka określa cele i kryteria różnorodności zgodnie z wymaganiami, o których mowa w Wytycznych EBA, Zbiorze Dobrych Praktyk i innych aktach prawnych regulujących ten zakres działalności Banku.

1.2.5. Polityka określa również wymaganą liczbę niezależnych członków Rady Nadzorczej oraz kryteria oceny, według których członek Rady Nadzorczej może być uznany za niezależnego w tym sensie, że obecnie nie ma i nigdy nie miał powiązań ani z Bankiem, ani z członkami Zarządu, które mogłyby mieć istotny wpływ na obiektywną, wyważoną ocenę sytuacji przez niego jako członka Rady Nadzorczej lub mogłyby ograniczać jego zdolność do podejmowania niezależnych decyzji.

1.3. Zakres Polityki

1.3.1. Polityka dotyczy każdorazowo powołanych członków Rady Nadzorczej oraz wszystkich Kandydatów do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.

1.3.2. Polityka określa działania Banku w zakresie oceny odpowiedniości, w tym:

1) zasady przeprowadzania oceny odpowiedniości,
2) metodologię przeprowadzania oceny odpowiedniości,
3) kryteria oceny odpowiedniości,
4) tryb i narzędzia przeprowadzania oceny odpowiedniości,
5) zasady monitorowania aktualności przeprowadzonej oceny odpowiedniości,
6) zasady zwiększania różnorodności składu Rady Nadzorczej oraz zapewnienia w składzie odpowiedniej liczby niezależnych członków Rady Nadzorczej,
7) zasady procesu wprowadzenia w obowiązki i sukcesji członków Rady Nadzorczej.

1.4. Odpowiedzialność za wdrożenie i monitorowanie Polityki

1.4.1. Z zastrzeżeniem postanowień ust.1.4.3 i ust. 1.4.4, za przygotowanie Polityki oraz ewentualnych zmian do Polityki odpowiada Zarząd, w szczególności w przypadku zgłoszenia przez Radę Nadzorczą rekomendacji w tym zakresie.

1.4.2. Politykę oraz proponowane zmiany do Polityki zatwierdza Walne Zgromadzenie, z uwzględnieniem opinii Rady Nadzorczej.

1.4.3. Rada Nadzorcza opiniuje proponowane Walnemu Zgromadzeniu zmiany do Polityki uwzględniając rekomendacje Komitetu Nominacji, a także biorąc pod uwagę ewentualne uwagi członków Zespołu Doradczego lub zalecenia audytu wewnętrznego Banku.

1.4.4. Rada Nadzorcza, z uwzględnieniem ust. 1.4.5, odpowiada za:
   1) przegląd procesu wdrożenia Polityki oraz monitorowanie jej faktycznego stosowania, w szczególności w zakresie osiągania zakładanych celów Polityki, w tym:
      a) przestrzegania zasady zróżnicowania składu Rady Nadzorczej,
      b) odpowiedniości Rady Nadzorczej jako całości w ramach ogólnych zasad ładu korporacyjnego oraz kultury korporacyjnej Banku i Grupy BNP Paribas;
   2) rekomendowanie Walnemu Zgromadzeniu potrzeby i zakresu zmian do Polityki, w szczególności na podstawie uwag Zespołu Doradczego, Jednostki merytorycznej lub na podstawie zaleceń audytu wewnętrznego Banku;
   3) bieżące monitorowanie występowania sytuacji mogących mieć wpływ na wynik indywidualnej lub zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej.

1.4.5. Zespół Doradczy na bieżąco analizuje informacje dotyczące stosowania Polityki oraz ocenia zgodność Polityki z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub przepisami wewnętrznymi Banku, jak również z rekomendacjami Organu nadzoru i zgłasza Radzie Nadzorczej zidentyfikowane w tym zakresie ryzyka lub przypadki braku zgodności Polityki. Zespół Doradczy może aktualizować brzmienie Instrukcji wyjaśniającej proces oceny odpowiedniości stanowiącej Załącznik nr 1 do Polityki, bez konieczności dokonywania zmian w Polityce.

1.4.6. Przy wykonywaniu zadań, o których mowa w ust. 1.4.1, ust. 1.4.3, ust. 1.4.4 i ust. 1.4.5, właściwe organy Banku oraz Zespół Doradczy wspiera Jednostka merytoryczna.

1.4.7. Jednostka merytoryczna we współpracy z innymi właściwymi jednostkami organizacyjnymi, w tym Biurem Zarządu i Organizacji, a w przypadku zaistnienia takiej potrzeby – także przy udziale niezależnych, zewnętrznych doradców, wykonuje czynności techniczne związane z oceną odpowiedniości Osób podlegających ocenie.

1.5. Wejście w życie Polityki

1.5.1. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie.

1.5.2. Ocenie odpowiedniości na zasadach określonych w Polityce podlegają członkowie Rady Nadzorczej od momentu wejścia w życie Polityki.

2. Zasady przeprowadzania oceny odpowiedniości

2.1. Założenia procesu oceny odpowiedniości

2.1.1. Procesem oceny odpowiedniości objęci są członkowie Rady Nadzorczej oraz Kandydaci, w stosunku do których przeprowadzana jest wstępna i wtórna indywidualna ocena odpowiedniości, jak również zbiorowa ocena odpowiedniości wszystkich członków Rady Nadzorczej jako całości.

2.1.2. Członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie na zasadach określonych w Polityce powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej BNP Praibas Bank Polska S.A. uwzględniając wyniki przeprowadzonej wstępnej oceny odpowiedniości Kandydata lub oceny zbiorowej członków Rady Nadzorczej jako całego organu – w przypadkach, w których taka ocena jest dodatkowo przeprowadzana.

2.1.3. Dobór Kandydatów odbywa się w sposób zapewniający Walnemu Zgromadzeniu wybór osób o właściwym profilu kompetencyjnym, które w należyty sposób będą wykonywać powierzoną im funkcję.

2.1.4. Ocena odpowiedniości jest obligatoryjnym elementem procesu doboru i wyznaczania Kandydatów. Pozytywny wynik indywidualnej oceny odpowiedniości danego Kandydata nie jest jednoznaczny z decyzją o powołaniu go na członka Rady Nadzorczej.

2.1.5. Indywidualna odpowiedniość Osoby podlegającej ocenie oznacza, że osoba ta spełnia następujące wymagania:
   1) posiada wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego do wykonywania rzetelnej oceny i kontroli decyzji zarządczych oraz rozumienia działalności Banku i związanych z tą działalnością ryzyk, w tym wystarczające kompetencje w zakresie znajomości zarządzania ryzykiem ESG oraz ryzykiem ML/FT, jak również właściwe kompetencje osobiste, które łącznie gwarantują należyte wykonywanie przez tę osobę powierzonej jej funkcji,
   2) daje rękojmię należytego wykonywania powierzonej jej funkcji z uwagi między innymi na posiadaną reputację i wiarygodność ocenianą pod kątem niekaralności, nieposzlakowanej opinii oraz uczciwości i etyczności w dotychczasowym postępowaniu,
   3) wykazuje się niezależnością osądu,
   4) poświęca wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonej jej funkcji oraz spełnia wymagania w zakresie łączenia stanowisk (liczby zajmowanych równolegle stanowisk lub funkcji/zajęć),
   5) przyczynia się do zbiorowej odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu.

2.1.6. Nie naruszając kompetencji Walnego Zgromadzenia do powoływania członków Rady Nadzorczej, w zakresie doboru nowo powoływanych członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie bierze pod uwagę:

1) cel, jakim jest zapewnienie ciągłości podejmowania decyzji w zakresie nadzoru nad działalnością Banku, a tym samym, o ile tylko jest to możliwe, unika sytuacji wymiany (zastępowania) jednocześnie zbyt dużej liczby członków Rady Nadzorczej,
2) konieczność zapewnienia realizacji celów strategicznych Banku,
3) obowiązek posiadania przez Bank odpowiedniej liczby członków niezależnych w składzie Rady Nadzorczej,
4) zasadę zróżnicowania składu Rady Nadzorczej,
5) konieczność zapewnienia zbiorowej odpowiedniości składu Rady Nadzorczej,
6) zapewnienia spełnienia wymogów prawnych w przypadku członków Rady Nadzorczej dedykowanych do pełnienia funkcji w Komitetach funkcjonujących przy Radzie Nadzorczej.

2.2. Kryteria indywidualnej oceny odpowiedniości

2.2.1. Indywidualna ocena odpowiedniości Osoby podlegającej ocenie jest przeprowadzana z uwzględnieniem następujących kryteriów:
1) posiadanej wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego w zakresie:
a) istotnych obszarów działalności Banku i głównych ryzyk, jakie mogą wynikać z działalności Banku lub jego klientów i kontrahentów, w tym ryzyka ESG i ryzyka ML/FT,
b) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli,
c) umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania bankiem i strategicznego planowania,
d) technologii informacyjnej i cyberbezpieczeństwa,
e) rynków lokalnych i regionalnych,
f) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości,
g) środowiska prawnego i regulacyjnego,
h) zarządzania grupami krajowymi oraz ryzykami związanymi ze strukturami takich grup;
i) zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem ESG i ryzykiem ML/FT oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności z powszechnie obowiązującymi lub wewnętrznymi przepisami prawa i zaleceniami audytu wewnętrznego;
2) w zakresie rękojmi należytego wykonywania powierzonej funkcji, z uwzględnieniem między innymi:
a) posiadanej reputacji,
b) sytuacji finansowej,
c) karalności,
d) zdolności do niezależnego osądu, z uwzględnieniem kompetencji osobistych (wymogów behawioralnych);
e) występującego możliwego konfliktu interesów;
3) w zakresie poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonej funkcji, z uwzględnieniem:
a) liczby innych zajęć lub funkcji sprawowanych jednocześnie,
b) faktycznego udziału tej osoby w pracach Rady Nadzorczej.

2.2.2. W ramach oceny spełniania wymogu posiadania odpowiedniej wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego przez Osobę podlegającą ocenie, jej kompetencje są rozpatrywane łącznie.

2.2.3. W ramach oceny spełniania wymogu rękojmi należytego wykonywania powierzonej funkcji przez Osobę podlegającą ocenie analizuje się całość wykazywanych predyspozycji osoby podlegającej ocenie (w zakresie badanych cech behawioralnych), dotychczasowe postępowanie tej osoby, a także inne znane zdarzenia lub okoliczności dotyczące tej osoby, w tym okoliczności towarzyszące, jak upływ czasu od popełnienia przez tę osobę naruszenia lub czynu zabronionego, zachowanie danej osoby w okresie od popełnienia naruszenia lub czynu zabronionego oraz związek czynu zabronionego lub naruszenia z rolą pełnioną przez tę osobę. Ocenie podlega postępowanie zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej, w zakresie aktywności lub inicjatyw podejmowanych w domenie publicznej, w dłuższym czasie.

2.2.4. Szczegółowa matryca kryteriów oceny, według których przeprowadzana jest indywidualna ocena odpowiedniości, odpowiada swoim zakresem kryteriom wskazanym we wzorcowym, scalonym formularzu indywidualnej oceny odpowiedniości (pierwotnej i wtórnej) kandydatów na stanowiska członków organów banków oraz jednostek zarządzających systemami ochrony, a także osób pełniących te stanowiska (dalej nazywanym także „wzorcowym formularzem oceny indywidualnej KNF"),

2.3. Kryteria zbiorowej oceny odpowiedniości

2.3.1. Ocena zbiorowa odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu obejmuje kompetencje każdego z członków Rady Nadzorczej w zakresie:
1) zdolności efektywnego i skutecznego organizowania swoich zadań,

2) umiejętności przedstawienia swoich poglądów oraz wpływania na proces podejmowania decyzji w ramach Rady Nadzorczej,
3) zdolności rozumienia i analizy decyzji podejmowanych przez Zarząd,
4) zdolności kwestionowania stosowanych przez Zarząd praktyk zarządczych i podejmowanych decyzji.

2.3.2. W zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego członków Rady Nadzorczej jako całego organu zbiorowa ocena odpowiedniości obejmuje obszary, za które członkowie Rady Nadzorczej są odpowiedzialni zbiorowo.

2.3.3. W ramach oceny zbiorowej odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całości bierze się pod uwagę działalność jej członków w komitetach Rady Nadzorczej.

2.3.4. Szczegółowa matryca kryteriów oceny, według których dokonywana jest zbiorowa ocena odpowiedniości odpowiada swoim zakresem kryteriom wskazanym we wzorcowym formularzu zbiorczej odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych i formularzu oceny zbiorowej odpowiedniości komitetu audytu, opublikowanych przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF.

2.4. Niezależność członków Rady Nadzorczej

2.4.1. W składzie Rady Nadzorczej nie może być mniej niż dwóch niezależnych członków Rady Nadzorczej. Jednocześnie większość składu Komitetu Audytu, Komitetu Ryzyka, Komitetu Wynagrodzeń i Komitetu Nominacji stanowią niezależni członkowie Rady Nadzorczej, w tym przewodniczący tych komitetów. Przewodniczący Komitetu Ryzyka nie powinien przewodniczyć żadnemu innemu komitetowi.

2.4.2. Niezależność członka Rady Nadzorczej należy rozumieć w ten sposób, że:
1) spełnia kryteria niezależności dla członka komitetu audytu, określone w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz kryteria niezależności, wskazane w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW;
2) nie posiada obecnie, ani w przeszłości, takich powiązań lub relacji z Bankiem jako instytucją, akcjonariuszami Banku lub z członkami Zarządu, które mogłyby mieć wpływ na jego obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji, bądź które mogłyby ograniczać go w podejmowaniu w sposób niezależny (bezstronny) decyzji w ramach Rady Nadzorczej,
3) spełnia łącznie pozostałe warunki niezależności określone w Statucie Banku.

2.4.3. W ramach ogólnych zadań Rady Nadzorczej, niezależni członkowie Rady Nadzorczej odgrywają kluczową rolę w:
1) zwiększaniu efektywności mechanizmów kontrolnych Banku i sprawowaniu należytego nadzoru nad podejmowaniem decyzji w Banku zakresie zarządzania,
2) zapewnieniu właściwego zarządzania konfliktami interesów dotyczących członków Zarządu,
3) zapewnieniu właściwego uwzględnienia interesów wszystkich interesariuszy, w tym akcjonariuszy mniejszościowych, w dyskusjach i decyzjach podejmowanych przez Radę Nadzorczą,
4) zapewnieniu, żeby żaden z członków Rady Nadzorczej lub niewielka grupa członków Rady Nadzorczej nie posiadała przewagi w podejmowaniu decyzji.

2.4.4. Okoliczności wyłączające daną osobę z bycia niezależnym członkiem Rady Nadzorczej określa w części „Niezależność" scalonym formularz oceny indywidualnej KNF opublikowany przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF.

2.5. Zróżnicowanie składu Rady Nadzorczej

2.5.1. Bank promuje różnorodność w składzie Rady Nadzorczej w celu zapewnienia szerokiego zakresu kompetencji oraz pozyskania różnych doświadczeń i punktów widzenia zapewniających niezależność opinii, co ma służyć podejmowaniu przez Radę Nadzorczą możliwie najlepszych decyzji.

2.5.2. Bank bierze pod uwagę różnorodność przy proponowaniu kandydatur na Członków Rady Nadzorczej.

2.5.3. Bank dąży do zapewnienia wystarczającej różnorodności w składzie Rady Nadzorczej pod względem następujących kryteriów:
1) płci,
2) wieku,
3) pochodzenia geograficznego,
4) kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego i stażu pracy,
5) umiejętności lub wiedzy specjalistycznej.

2.5.4. Bank dąży do utrzymania udziału niedostatecznie reprezentowanej płci w Radzie Nadzorczej na poziomie co najmniej 30% składu, uwzględniając postanowienia „Polityki równowagi płci w BNP Paribas Bank Polska S.A".

2.5.5. Bank dokłada starań, aby skład Rady Nadzorczej charakteryzował się zrównoważoną strukturą wiekową zapewniającą szerokie spektrum w zakresie kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności i wiedzy specjalistycznej.

2.5.6. Różnorodność w składzie Rady Nadzorczej w zakresie kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego i stażu pracy, bądź umiejętności lub wiedzy specjalistycznej Bank ocenia z uwzględnieniem bieżących i strategicznych celów Banku oraz aktualnie realizowanych i planowanych priorytetowych projektów.

2.5.7. W zakresie zapewnienia różnorodności w składzie Rady Nadzorczej z perspektywy pochodzenia geograficznego, bierze się pod uwagę prowadzoną przez Bank współpracę w ramach Grupy BNP Paribas.

2.5.8. Poszukując kandydatur na członków Rady Nadzorczej nie należy kierować się wyłącznie celem zwiększenia zróżnicowania jej składu, jeżeli miałoby to wiązać się ze szkodą dla funkcjonowania Rady Nadzorczej jako całości albo ze szkodą dla zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całości lub indywidualnej oceny odpowiedniości już powołanych członków Rady Nadzorczej.

2.5.9. Bank dokumentuje ocenę różnorodności składu Rady Nadzorczej w ramach corocznego przeglądu działalności tego organu i, w przypadku potrzeby, ustala powody, dla których nie są one spełnione, jak również określa środki zaradcze w celu zwiększenia, we wskazanym aspekcie, różnorodności w składzie Rady Nadzorczej oraz terminy, w których takie środki powinny zostać wdrożone.

3. Metodyka przeprowadzania oceny odpowiedniości

3.1. Oceny odpowiedniości indywidualnej członka Rady Nadzorczej dokonuje się w ramach:

1) oceny wstępnej (pierwotnej) – przeprowadzanej w związku z wyborem Kandydata lub jego powołaniem w skład Rady Nadzorczej,
2) oceny okresowej (wtórnej) – przeprowadzanej raz w roku, w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej kontynuujących pełnienie funkcji,
3) oceny dodatkowej (wtórnej) – przeprowadzanej w przypadku zaistnienia okoliczności wpływających na dotychczasową indywidualną lub zbiorową ocenę odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, w szczególności w przypadkach opisanych w **Tabeli nr 1** w Instrukcji wyjaśniającej proces oceny odpowiedniości stanowiącej **Załącznik nr 1** do Polityki.

3.2. Dokonując dodatkowej oceny odpowiedniości uwzględnia się między innymi charakter okoliczności powodujących konieczność przeprowadzenia oceny, w tym czy mają one charakter indywidualny, czy zbiorowy w kontekście zakresu obowiązków przydzielonych członkowi Rady Nadzorczej lub członkom Rady Nadzorczej jako całości oraz wiarygodność i rzetelność okoliczności stanowiących podstawę przeprowadzenia takiej oceny.

3.3. Ocena odpowiedniości jest przeprowadzana w oparciu o analizę informacji przedstawionych przez Osobę podlegającą ocenie, w tym informacji stanowiących treść wymaganych od tej osoby oświadczeń i formularzy opublikowanego przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego w ramach Metodyki KNF. Weryfikacja informacji jest dokonywana na podstawie dostarczonych przez Osobę podlegającą ocenie dokumentów, certyfikatów lub zaświadczeń wydanych przez rejestry publiczne lub inne organy i podmioty, a także informacji będących w posiadaniu Banku oraz rozmów z osobami wskazanymi do referencji, jeżeli osoba podlegająca ocenie je ujawniła.

3.4. Ocena odpowiedniości przeprowadzana jest przy użyciu wzorcowych formularzy oceny: (i) scalonego formularza oceny indywidualnej KNF (pierwotnej i wtórnej) dla kandydatów na stanowiska członków organów banków oraz jednostek zarządzających systemami ochrony, a także osób pełniących te stanowiska, (ii) formularza oceny zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, (iii) formularza oceny zbiorowej odpowiedniości członków komitetu audytu, opublikowanych przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF.

3.5. Przeprowadzenie oceny odpowiedniości obejmuje co najmniej następujące działania po stronie Banku:

1) weryfikację informacji w polach wypełnionych przez Osobę podlegającą ocenie w scalonym formularzu indywidualnej oceny odpowiedniości,
2) weryfikację dokumentów przedłożonych przez Osobę podlegającą ocenie, w tym CV, innych dokumentów, certyfikatów lub zaświadczeń oraz weryfikację zawartych w nich informacji dotyczących Osoby podlegającej ocenie;
3) sprawdzenie przedstawionych przez tę osobę referencji, jeżeli je ujawniła;
4) opcjonalnie – przeprowadzenie rozmowy oceniającej (panelu oceniającego) w celu sprawdzenia zgodności ze stanem faktycznym zapewnień lub oświadczeń złożonych przez osobę podlegającą ocenie, bądź uzupełnienia informacji dotyczących tej osoby;
5) sformułowanie wyniku oceny odpowiedniości poprzez wypełnienie odpowiednich pól scalonego formularza oceny odpowiedniości.
6) w przypadku kandydatów wewnętrznych (z rekrutacji wewnętrznej Banku) ocena uwzględnia wywiązywanie się z powierzonych obowiązków, m.in. na podstawie informacji pozyskiwanych w drodze konsultacji z innymi jednostkami organizacyjnymi Banku (tj. Pionem Audytu Wewnętrznego, Pionem Monitoringu Zgodności, Pionem Ryzyka Operacyjnego, Kontroli Wewnętrznej i Zwalczania Nadużyć, a także w przypadku zaistnienia takiej potrzeby również z innymi jednostkami organizacyjnymi Banku właściwymi ze względu na zakres merytoryczny).

3.6. W ramach oceny odpowiedniości bierze się pod uwagę informacje ujawnione w stosownych rejestrach publicznych (w rejestrze karnym z uwzględnieniem okresów zatarcia skazania lub przedawnienia), na moment przeprowadzenia oceny.

3.7. Na użytek okresowej lub dodatkowej (wtórnej) oceny odpowiedniości możliwe jest posłużenie się oświadczeniem Osoby ocenianej, że informacje zawarte w formularzach oceny albo w dokumentach, certyfikatach lub zaświadczeniach przedłożonych przez nią wcześniej w ramach poprzedniej oceny, pozostają aktualne. Niezależnie od powyższego Bank wymaga od Osób podlegających ocenie przedłożenia aktualnych zaświadczeń pochodzących z rejestrów publicznych, najpóźniej po upływie 12 miesięcy od daty wystawienia poprzedniego zaświadczenia.

3.7.1. Ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej powinna zostać zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie. W przypadku wstępnej oceny indywidualnej odpowiedniości Kandydata zatwierdzenie oceny przez Walne Zgromadzenie następuje przy wsparciu Komitetu Nominacji, a w przypadku zaistnienia takiej potrzeby – także przy wsparciu Zespołu Doradczego.

3.7.2. Ocena odpowiedniości w poszczególnych jej aspektach jest przeprowadzana z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, obejmującej w zależności od kryterium, takie elementy jak: skala, charakter i złożoność działalności Banku, aktualną liczbę członków Rady Nadzorczej, konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Banku, zapewnienie należytego wykonywania zadań z zakresu zarządzania i nadzoru, limity dotyczące łączenia stanowisk, itp.

4. Tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości

4.1. Zasady ogólne

4.1.1. W trakcie dokonywania oceny odpowiedniości Osób podlegających ocenie wszystkie zaangażowane strony zobowiązane są postępować zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym dotyczącymi przetwarzania i ochrony danych osobowych, a także przepisami wewnętrznymi Banku, w tym Kodeksem Postępowania Grupy BNP Paribas oraz zgodnie z wartościami Grupy BNP Paribas.

4.1.2. Osoby podlegające ocenie są zobowiązane do przedłożenia informacji i dokumentów wymaganych do przeprowadzenia indywidualnej oceny odpowiedniości, w tym:

1) w przypadku wstępnej oceny odpowiedniości:
   a) wypełnionego odpowiednio formularza oceny indywidualnej wstępnej (pierwotnej) zgodnego ze wzorcowym, scalonym formularzem indywidualnej oceny odpowiedniości (pierwotnej i wtórnej) dla kandydatów na stanowiska członków organów banków oraz jednostek zarządzających systemami ochrony, a także osób pełniących te stanowiska opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF,
   b) oświadczeń zgodnych ze wzorami stanowiącymi **Załącznik nr 2** i **Załącznik nr 3** do Polityki,
   c) aktualnego (sporządzonej nie później niż na 30 dni przed przedłożeniem) zaświadczenia z Rejestru Karnego lub odpowiadającego mu dokumentu zagranicznego z państwa, w którym Osoba oceniana miała miejsce zamieszkania w okresie 10 lat poprzedzających ocenę odpowiedniości,
   d) aktualnego zaświadczenia o niezaleganiu w podatkach (wydanego nie później niż na 30 dni przed przedłożeniem) wydanego przez Urząd Skarbowy lub odpowiedni zagraniczny organ podatkowy z państwa, w którym Osoba oceniana ma rezydenturę podatkową.
   e) innych dokumentów, na przykład CV, certyfikatów lub zaświadczeń na wezwanie Biura Zarządu i Organizacji, Komitetu Nominacji lub Zespołu Doradczego;
2) w przypadku wtórnej lub dodatkowej oceny już powołanego członka Rady Nadzorczej:
   a) wypełnionego odpowiednio formularza oceny indywidualnej wtórnej zgodnego z wzorcowym scalonym formularzem indywidualnej oceny odpowiedniości (pierwotnej i wtórnej) dla kandydatów na stanowiska członków organów banków oraz jednostek zarządzających systemami ochrony, a także osób pełniących te stanowiska opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF – obejmującego odpowiednie pola formularza, jeżeli informacje/oświadczenia zawarte w formularzu przedłożonym na użytek poprzedniej oceny odpowiedniości uległy zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji, o ile nie zostały przedstawione w ramach dodatkowej oceny odpowiedniości prowadzonej w ciągu ostatnich 12 miesięcy;
   b) oświadczeń zgodnie ze wzorami stanowiącymi **Załącznik nr 3 i** do Polityki;
   c) aktualnego zaświadczenia z Rejestru Karnego lub odpowiadającego mu dokumentu zagranicznego z państwa, w którym osoba podlegająca ocenie miała miejsce zamieszkania w okresie 10 lat poprzedzających ocenę odpowiedniości – jeżeli przeprowadzana ocena jest przeprowadzana po upływie 12 miesięcy od daty wystawienia poprzedniej informacji.
   d) aktualnego zaświadczenia o niezaleganiu w podatkach (wydanego nie później niż na 30 dni przed przedłożeniem) wydanego przez Urząd Skarbowy lub odpowiedni zagraniczny organ podatkowy z państwa, w którym Osoba oceniana ma rezydenturę podatkową, jeżeli ocena jest przeprowadzana po upływie 12 miesięcy od daty wystawienia poprzedniego zaświadczenia.

4.1.3. Przed wypełnieniem scalonego formularza indywidualnej oceny odpowiedniości lub złożeniem zaświadczeń i oświadczeń, o których mowa w ust. 4.1.2 pkt 1 lit. b) – d) lub ust. 6.2.1 pkt 2 lit. b) – d), Osoba podlegająca ocenie jest zobowiązana zapoznać się z Instrukcją wyjaśniającą proces oceny odpowiedniości stanowiącą **Załącznik nr 1** do Polityki.

4.1.4. Osoba oceniana wypełnia scalony formularz indywidualnej oceny odpowiedniości w sekcjach oznaczonych do wypełnienia przez tę osobę, pomijając sekcje przeznaczone do wypełnienia przez Bank. Do formularza oceny Osoba oceniana załącza wskazane w nim dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w nim informacji.

4.1.5. Na potrzeby monitorowania występowania sytuacji mogących mieć wpływ na odpowiedniość indywidualną lub zbiorową, Osoby podlegające ocenie są zobowiązane do niezwłocznego powiadomienia Komitetu Nominacji lub Zespołu Doradczego o wszelkich okolicznościach wpływających na spełnianie przez nie wymogów w zakresie oceny odpowiedniości, w szczególności w przypadku wystąpienia okoliczności przewidzianych w **Tabeli 1** w Instrukcji wyjaśniającej proces odpowiedniości stanowiącej **Załącznik nr 1** do Polityki.

4.2. Tryb przeprowadzania oceny odpowiedniości

4.2.1. W stosunku do kandydatów na członków Rady Nadzorczej indywidualna wstępna ocena odpowiedniości jest przeprowadzana przed objęciem przez nich ich funkcji.

4.2.2. W szczególnych przypadkach ocena może zostać dokonana nie później niż przed upływem jednego miesiąca po objęciu funkcji członka Rady Nadzorczej, jeśli:

1) członek Rady Nadzorczej został wyznaczony i nominowany przez Walne Zgromadzenie, a nie przeprowadzono wcześniej w stosunku do niego oceny odpowiedniości z przyczyn niezależnych od Banku,
2) kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed wyznaczeniem członka Rady Nadzorczej zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie Rady Nadzorczej jako organu Banku, w tym w wyniku nastąpienia poniższych sytuacji:
   a) gdy potrzeba wymiany członka lub członków Rady Nadzorczej pojawi się nagle lub niespodziewanie,
   b) gdy członek Rady Nadzorczej zostaje usunięty, ponieważ nie jest już uważany za osobą odpowiednią do należytego wykonywania swojej funkcji.

4.2.3. Indywidualna wtórna ocena odpowiedniości członka Rady Nadzorczej, jak i zbiorowa ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu przeprowadzana jest raz w roku.

4.2.4. Proces oceny odpowiedniości jest realizowany w tempie pozwalającym na efektywne podejmowanie decyzji biznesowych. W szczególności cały proces oceny odpowiedniości w stosunku do jednej osoby podlegającej ocenie nie powinien trwać dłużej niż 90 dni.

4.2.5. Jednostka merytoryczna we współpracy z innymi właściwymi jednostkami organizacyjnymi tj. Pionem Audytu Wewnętrznego, Pionem Monitoringu Zgodności Pionem Ryzyka Operacyjnego, Kontroli Wewnętrznej i Zwalczania Nadużyć, a w przypadku zaistnienia takiej potrzeby również z innymi jednostkami organizacyjnymi biznesowymi Banku właściwymi ze względu na zakres merytoryczny lub przy udziale niezależnych, zewnętrznych doradców, wykonuje czynności techniczne związane z oceną odpowiedniości.

4.2.6. W przypadku negatywnej indywidualnej wstępnej oceny Kandydata przeprowadza się dodatkową zbiorową ocenę odpowiedniości pozostałych członków Rady Nadzorczej z uwzględnieniem faktu niemożności niezwłocznego powołania dodatkowej osoby w skład Rady Nadzorczej.

4.2.7. W przypadku negatywnej indywidualnej okresowej oceny odpowiedniości członka Rady Nadzorczej bądź negatywnej zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu, podejmuje się odpowiednie środki naprawcze w ustalonym terminie. Środki naprawcze mogą obejmować w szczególności:

1) nowy podział obowiązków pomiędzy aktualnymi członkami Rady Nadzorczej,
2) wymianę niektórych członków Rady Nadzorczej,
3) powołanie dodatkowych członków Rady Nadzorczej,
4) podjęcie środków w celu zminimalizowania wystąpienia konfliktu interesów po stronie członka Rady Nadzorczej,
5) organizację pojedynczego szkolenia dla niektórych członków Rady Nadzorczej lub organizację szkolenia dla wszystkich członków Rady Nadzorczej.

4.2.8. W przypadku zaistnienia okoliczności, które mogą istotnie wpływać na dotychczasową ocenę odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Rady Nadzorczej, w szczególności w przypadku:

1) powzięcia przez Bank informacji o możliwym popełnieniu lub usiłowaniu popełnienia przestępstwa przez członka Rady Nadzorczej w zakresie prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, bądź powzięcia informacji o okolicznościach, które mogą podważać wynik dotychczasowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej (np. skarg, informacji o ich postępowaniu w sferze prywatnym, itp.) albo wystąpienia innych uzasadnionych wątpliwości co do wiarygodności członka Rady Nadzorczej,
2) podjęcia przez członków Rady Nadzorczej innych funkcji w zarządach i radach nadzorczych w innych podmiotach,

3) wystąpienia innych okoliczności przewidzianych w **Tabeli nr 1** do Instrukcji wyjaśniającej proces odpowiedniości stanowiącej **Załącznik nr 1** do Polityki,

4.2.9. Jednostka merytoryczna niezwłocznie podejmuje niezbędne czynności w celu zebrania właściwych informacji lub dokumentów, które następnie przedstawia odpowiednio Komitetowi Nominacji oraz Radzie Nadzorczej do dalszej analizy.

4.2.10. Rada Nadzorcza dokonuje analizy wpływu okoliczności, o których mowa w ust. 4.2.7, na ocenę odpowiedniości członka Rady Nadzorczej lub członków Rady Nadzorczej jako całego organu, przeprowadzając w przypadku potrzeby, po zasięgnięciu rekomendacji Komitetu Nominacji, dodatkową ocenę odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej, a następnie podejmuje stosowne działania lub środki zaradcze celem utrzymania odpowiedniości całego organu, mając na względzie zaangażowanie Walnego Zgromadzenia w ten proces.

4.2.11. Jeżeli więcej niż jedna spośród wyżej wymienionych okoliczności wymagających przeprowadzenia dodatkowej oceny odpowiedniości występuje jednocześnie, odpowiednia ocena odpowiedniości może być przeprowadzona jeden raz.

4.3. Powiadomienia o przeprowadzonej ocenie odpowiedniości

4.3.1. Bank przekazuje KNF informację o wynikach przeprowadzonej indywidualnej lub zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, a na wezwanie KNF – przedkłada odpowiednią dokumentację oceny osoby, której wezwanie dotyczy.

4.3.2. Bank niezwłocznie powiadamia KNF o wynikach negatywnej indywidualnej oceny odpowiedniości członka Rady Nadzorczej. Powiadomienie zawiera także informację o podjętych lub planowanych środkach zaradczych oraz terminie ich zastosowania.

4.3.3. Bank niezwłocznie powiadamia KNF o wynikach negatywnej okresowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całości. Powiadomienie zawiera także informację o podjętych lub planowanych środkach zaradczych oraz terminie ich zastosowania.

4.3.4. Bank niezwłoczne powiadamia KNF o odwołaniu członka Rady Nadzorczej wyjaśniając powody jego odwołania.

4.3.5. W przypadku odwołania członka Rady Nadzorczej na skutek jego negatywnej indywidualnej oceny odpowiedniości, Bank dodatkowo wypełnia formularz oceny zbiorowej oceny odpowiedniości zgodny ze wzorem opublikowanym przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego przedstawiając w formie tabelarycznej wyniki oceny w zakresie spełniania wymagań wiedzy, doświadczenia i umiejętności członków Rady Nadzorczej oraz obszarów specjalizacji członków Rady Nadzorczej.

5. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia oraz proces sukcesji członków Rady Nadzorczej

5.1. Zarząd, przy wsparciu Jednostki merytorycznej, odpowiada za określenie procesu wprowadzenia w obowiązki nowo powołanych członków Rady Nadzorczej oraz procesu ich sukcesji w przypadku rezygnacji lub odwołania z pełnionej funkcji.

5.2. Celem procesu wprowadzenia w obowiązki jest:
1) ułatwienie członkom Rady Nadzorczej zrozumienia przez nich odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych;
2) ułatwienie członkom Rady Nadzorczej zrozumienia struktury organizacyjnej Banku, strategii i modelu biznesowego, profilu ryzyka Banku oraz innych ustaleń dotyczących zarządzania Bankiem poprzez dostarczenie im wystarczającej wiedzy dotyczącej ich roli jako członków Rady Nadzorczej;
3) zapewnienie odpowiedniego ogólnego i, w razie potrzeby dostosowanego indywidualnie programu szkolenia;
4) zapewnienie członkom Rady Nadzorczej wiedzy znajomości kultury i wartości, zachowań i strategii związanych z Bankiem.

5.3. Bank przeznacza odpowiednie zasoby ludzkie i środki finansowe do efektywnego wprowadzenia w obowiązki i szkolenia członków Rady Nadzorczej, tak aby zapewniły odpowiedniość członka i spełniły przez niego wymogi dotyczące jego stanowiska.

5.4. Nowo wyznaczeni członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wszystkie niezbędne informacje wprowadzające w obowiązki najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia stanowiska. Natomiast wprowadzanie nowego członka Rady Nadzorczej w obowiązki jest zrealizowane w okresie 6 miesięcy.

5.5. W przypadku gdy członkowie Rady Nadzorczej podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki będzie miało na celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, przed faktycznym objęciem stanowiska, a w innych przypadkach – niezwłocznie po faktycznym objęciu stanowiska. Cele te powinny być osiągnięte nie później niż w ciągu jednego roku od objęcia stanowiska.

5.6. Członkom Rady Nadzorczej, w ramach posiedzeń Rady Nadzorczej, przedstawia się informacje dotyczące istotnych dla kompetencji Rady Nadzorczej zagadnień m.in. związanych ze zmianą wymogów regulacyjnych, nowych obszarów działań, celów strategicznych i ryzyk właściwych dla działalności Banku, w tym ryzyka ESG i ryzyka ML/FT, zapewniając w ten sposób ciągły rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji członków Rady Nadzorczej, tak aby każdy z członków Rady Nadzorczej mógł samodzielnie zapoznać się z informacjami mogącymi mieć istotny wpływ na ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem.

5.7. Wszystkie dokumenty przedkładane Radzie Nadzorczej i/lub komitetom oraz dokumenty zawierające kluczowe informacje z perspektywy zarządzania Bankiem i nadzoru nad zarządzaniem Bankiem są dostępne jednocześnie w języku polskim oraz w języku angielskim.

5.8. Dla członków Rady Nadzorczej nie władających językiem polskim dostępny jest na wezwanie tłumacz z języka polskiego na język angielski, w tym – na żądanie choćby jednego z członków Rady Nadzorczej – każdorazowo zapewnia się uczestnictwo takiego tłumacza podczas posiedzeń Rady Nadzorczej.

5.9. Zasady szkoleń dla nowo powołanych Członków Rady Nadzorczej powinny być dostosowywane w celu odzwierciedlenia wszelkich istotnych zmian w zakresie systemu zarządzania bądź zmian w powszechnie obowiązujących lub wewnętrznych przepisach prawa, a także wdrażania strategicznych zmian w Banku, wprowadzania nowych produktów lub innych istotnych zmian oraz sytuacji na rynku.

5.10. W przypadkach niezbędnych do zapewnienia prawidłowego wykonywania powierzanych zadań lub stwierdzonych luk kompetencyjnych w zakresie odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej, a także w przypadku zgłoszonych indywidualnych i zbiorowych potrzeb rozwojowych, podejmowane są działania umożliwiające uzupełnienie lub nabycie oczekiwanych kompetencji przez członków Rady Nadzorczej.

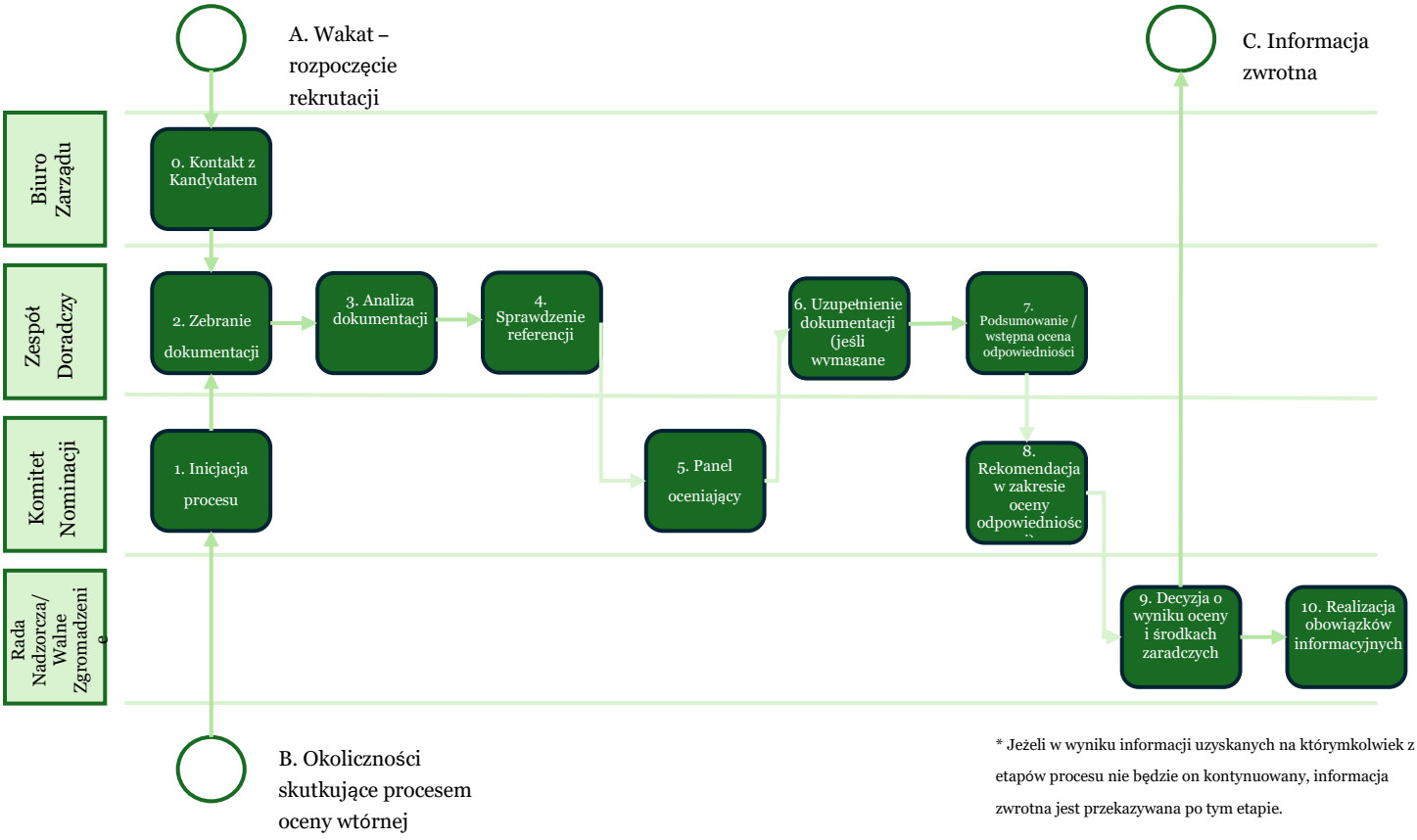
5.11. Bank prowadzi identyfikację obszarów, w których wymagane jest szkolenie dla Rady Nadzorczej jako całości oraz indywidualnie dla poszczególnych członków Rady Nadzorczej

5.12. Członkowie Rady Nadzorczej są zobowiązani do aktualizowania i pogłębiania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków. W tym celu członek Rady Nadzorczej może samodzielnie wnioskować o wprowadzenie w obowiązki lub organizację szkolenia.

5.13. Organizację zgłoszonych działań rozwojowych członków Rady Nadzorczej realizuje, we współpracy z Biurem Zarządu i Organizacji, Jednostką merytoryczną, a także z innymi jednostkami organizacyjnymi Banku właściwymi ze względu na zakres merytoryczny działania rozwojowego, jednostka odpowiedzialna za doskonalenie kompetencji oraz organizację szkoleń.

Załącznik nr 1. Instrukcja wyjaśniająca proces oceny odpowiedniości

Przebieg procesu oceny odpowiedniości Kandydatów na członków Rady Nadzorczej / członków Rady Nadzorczej



* Jeżeli w wyniku informacji uzyskanych na którymkolwiek z etapów procesu nie będzie on kontynuowany, informacja zwrotna jest przekazywana po tym etapie.

Tabela 1. Szczegółowy plan działania i podział odpowiedzialności w procesie oceny odpowiedniości Kandydatów na członków Rady Nadzorczej / członków Rady Nadzorczej.

Proces	Etap w procesie	Opis działań
Wakat –rozpoczęcie rekrutacji Kandydata albo wystąpienie okoliczności skutkujących obowiązkiem przeprowadzeniem oceny zbiorowej (A)	1	Zdarzeniem inicjującym proces indywidualnej oceny jest rozpoczęcie rekrutacji Kandydata lub wystąpienie okoliczności skutkującej obowiązkiem przeprowadzenia oceny zbiorowej członków Rady Nadzorczej jako całości. Zdarzeniem inicjującym proces ponownej oceny zbiorowej członków Rady Nadzorczej jako całości, mogą być następujące okoliczności: 1) wystąpienie istotnych zmian w składzie Rady Nadzorczej, w tym: a) wyznaczanie (powołanie) nowych członków Rady Nadzorczej, w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia lub zwiększenia znacznego pakietu akcji Banku, b) ponowne wyznaczenie członków Rady Nadzorczej na kolejną kadencję, c) rezygnacja któregoś z członków Rady Nadzorczej, d) zmiana wymogów stanowiskowych dla członków Rady Nadzorczej, e) zmiana w składach komitetów Rady Nadzorczej, w tym przy powołaniu nowych członków lub każdej zmianie składu Komitetu Audytu, Komitetu Nominacji, Komitetu Ryzyka Komitetu Wynagrodzeń oraz Komitetu Technologii – w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla tych komitetów, f) w przypadku wyjścia na jaw okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorową członków Rady Nadzorczej jako całości, g) w przypadku istotnej zmiany oceny indywidualnej któregoś z członków Rady Nadzorczej, h) w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedniość zbiorową członków Rady Nadzorczej. Proces inicjuje i koordynuje Komitet Nominacji przy wsparciu Jednostki merytorycznej, która podejmuje odpowiednie czynności techniczne przed wyznaczonym terminem posiedzenia Komitetu Nominacji.

Proces	Etap w procesie	Opis działań
Wystąpienie okoliczności skutkującej obowiązkiem przeprowadzenia indywidualnej wtórnej oceny odpowiedniości (B)	1	1. Zdarzeniem inicjującym proces wtórnej oceny indywidualnej mogą być następujące okoliczności: 1) powzięcie uzasadnionych wątpliwości co do aktualności przeprowadzonej oceny indywidualnej członka Rady Nadzorczej, z uwagi na: a) otrzymanie informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub o spowodowaniu przez członka Rady Nadzorczej znacznych strat majątkowych, b) wydanie przez KNF zastrzeżenia co do wyników poprzedniej oceny odpowiedniości członka Rady Nadzorczej, c) pojawienie się informacji medialnych dotyczących członka Rady Nadzorczej, które zostaną uznane za istotne dla procesu oceny, d) powzięcie wiedzy o innych okolicznościach, które mogą podważać wynik poprzedniej oceny członka Rady Nadzorczej, informacji o dodatkowym zaangażowaniu czasowym związanym z pełnionym zewnętrznie stanowiskiem); e) upomnienia wydanym przez instytucje zewnętrzne: np. KNF, UOKiK, GIIF, kary grzywny, a także w przypadku istotnych ustaleń nieprawidłowości w systemie kontroli wewnętrznej 3 LO. 2) zdarzenia o istotnym wpływie na reputację członka Rady Nadzorczej lub Banku jako instytucji, w tym, jeśli członek Rady Nadzorczej nie przestrzega obowiązującej w Banku polityki zarządzania możliwym konfliktem interesów, 3) w ramach przeglądu przez Radę Nadzorczą zasad wewnętrznego zarządzania, 4) w przypadku powierzenia członkowi Rady Nadzorczej dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk albo w przypadku zmiany zakresu kompetencji lub obowiązków dotyczących danego członka Rady Nadzorczej lub wyznaczenia członka Rady Nadzorczej na inne stanowisko, 5) w przypadku zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków któregokolwiek z członków Rady Nadzorczej, 6) w przypadku występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej oceny zbiorowej członków Rady Nadzorczej, 7) w każdym innym przypadku, jeśli Zespół Doradczy lub Komitet Nominacji uzna znaczący wpływ danej okoliczności na odpowiedniość członka Rady Nadzorczej. 2. Proces inicjuje i koordynuje Komitet Nominacji przy wsparciu Jednostki merytorycznej, która podejmuje odpowiednie czynności techniczne przed wyznaczonym terminem posiedzenia Komitetu Nominacji.

Wstępne działania rekrutacyjne / związane z wtórną oceną odpowiedniości (A i B)		Biuro Zarządu i Organizacji podejmuje kontakt z Kandydatem lub członkiem Rady Nadzorczej i wraz z Instrukcją wyjaśniającą proces oceny odpowiedniości stanowiącą **Załącznik nr 1** do Polityki, przekazuje mu wszystkie właściwe formularze i wzory oświadczeń przygotowane przez Jednostkę merytoryczną, ewentualnie – na żądanie Kandydata - poprzednio wypełniane dokumenty.
Zebranie dokumentacji (A i B)	2	1. Zespół Doradczy określa zakres oceny odpowiedniości, w tym zakres informacji oraz dokumenty wymagane od Osoby podlegającej ocenie. W szczególności Zespół Doradczy określa, czy i w jakim zakresie osoba podlegająca ocenie wypełnia kwestionariusz zgodny ze scalonym formularzem oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF 2. Biuro Zarządu i Organizacji pozyskuje od Kandydata informacje i dokumenty niezbędne do przeprowadzenia oceny odpowiedniości, w szczególności: 1) CV Osoby ocenianej, 2) Wypełnione przez Osobę ocenianą w odpowiednich polach formularze oceny, 3) podpisane przez Osobę ocenianą oświadczenia na wzorach stanowiących Załącznik nr 2, Załącznik nr 3, - o ile są w danym przypadku wymagane, 4) listę referencji (jeśli są dostępne i dobrowolnie przekazane przez Kandydata), 5) inne dokumenty potwierdzające informacje o wykształceniu, umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym (mogą to być również certyfikaty lub zaświadczenia o ukończeniu profesjonalnych kursów kwalifikacyjnych typu ACCA, CIM, CFA, dyplomy i inne zdobyte wyróżnienia), 6) dokumentację niezbędną do oceny dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez ocenianego Kandydata lub członka Rady Nadzorczej. 3. Wszystkie dokumenty są zbierane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności w zakresie przetwarzania i ochrony danych osobowych. 4. Jeśli Kandydat odmówi przekazania któregokolwiek z wymaganych dokumentów, który może zawierać informacje istotne dla procesu oceny odpowiedniości, Zespół Doradczy w porozumieniu z Komitetem Nominacji może podjąć decyzję o odrzuceniu danego Kandydata. 5. Jednostka merytoryczna weryfikuje dokumenty przekazane przez Biuro Zarządu i Organizacji. Jeśli są niekompletne lub niepoprawnie wypełnione, Jednostka merytoryczna zwraca się, za pośrednictwem Biuro Zarządu i Organizacji do osoby podlegającej ocenie o ich uzupełnienie; a po ich otrzymaniu, ponownie weryfikuje dokumenty. 6. Dyrektor Departamentu Wynagrodzeń, Benefitów i Raportowania prowadzi ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych osób podlegających ocenie. Ewidencja jest aktualizowana na podstawie oświadczeń składanych przez osoby podlegające ocenie lub po otrzymaniu w inny sposób informacji o takich zmianach.

Analiza dokumentacji (A i B)	3	1. Zespół Doradczy analizuje dokumenty Osoby podlegającej ocenie przekazane przez Jednostkę merytoryczną, w odniesieniu do profilu kompetencyjnego i wymagań stawianych Kandydatowi lub członkowi Rady Nadzorczej (wytyczne są zawarte w regulacjach dotyczących wartości, zasad etycznego postępowania oraz ładu korporacyjnego stosowanych w Banku). 2. Zespół Doradczy sprawdza wiarygodność Kandydata wykorzystując dostępne listy sankcyjne. W przypadku uzyskania wyniku negatywnego Zespół Doradczy podejmuje decyzję o wykluczeniu Kandydata z procesu rekrutacyjnego albo występuje do Komitetu Nominacji i Rady Nadzorczej z wnioskiem o podjęcie odpowiednich środków zaradczych wobec osoby podlegającej ocenie zgodnie z powszechnie obowiązującymi lub wewnętrznymi przepisami prawa (w przypadku członków Rady Nadzorczej). 3. Jeśli analiza przedstawionych dokumentacji jednoznacznie wskakuje, iż Osoba podlegająca ocenie nie posiada oczekiwanych kwalifikacji (tj. wynik oceny jest rozbieżny z minimum wymogów zawartych w profilu kompetencyjnym) lub nie spełnia wymogów dotyczących pozostałych kryteriów oceny (w tym reputacji, wymogów behawioralnych, konfliktu interesów, niezależności osądu), Zespół Doradczy podejmuje decyzję o wykluczeniu Kandydata z procesu rekrutacyjnego albo występuje do Komitetu Nominacji i Rady Nadzorczej z wnioskiem o podjęcie wobec osoby podlegającej ocenie odpowiednich środków zaradczych zgodnie z powszechnie obowiązującymi lub wewnętrznymi przepisami prawa (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
Sprawdzenie referencji (A i B)	4	1. Jeśli analiza dokumentów zakończy się pozytywnie, Zespół Doradczy może dokonać sprawdzenia referencji na podstawie listy kontaktów podanej dobrowolnie przez Kandydata. 2. Referencje sprawdzane są w trakcie rozmów telefonicznych lub spotkań, pod kątem: 1) wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego, 2) sukcesów i niepowodzeń zawodowych, w tym zdobytych wyróżnień, 3) kompetencji specyficznych dla pełnionej funkcji, 4) rękojmi, przy czym ocenie podlegają reputacja, uczciwość i etyczność, niezależność osądu (zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy BNP Paribas), 3. Finalnym produktem prac etapu 3 i 4 jest przygotowane przez Zespół Doradczy podsumowanie analizy dokumentacji i referencji oraz wypełnionych przez Osobę podlegającą ocenie odpowiednich formularze oceny zgodnych ze wzorami opublikowanymi przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, które są następnie przekazywane Komitetowi Nominacji. Przy przygotowaniu ww. materiałów Zespół Doradczy współpracuje z Jednostką merytoryczną i/lub Biurem Zarządu i Organizacji.

Panel oceniający (opcjonalnie) (A i B)	5	1. Komitet Nominacji zapoznaje się z dokumentacją przekazaną przez Zespół Doradczy. 2. Komitet Nominacji/Zespół Doradczy może zdecydować o przeprowadzeniu dodatkowo rozmowy oceniającej (panelu oceniającego). Rozmowa może dotyczyć następujących aspektów: kierunku wykształcenia, wiedzy, doświadczenia zawodowego, umiejętności i wiedzy specjalistycznej, reputacji, uczciwości, etyczności oraz niezależności osądu, bądź występowania potencjalnego konfliktu interesów. W trakcie rozmowy weryfikowane mogą być również kompetencje osobiste zawarte w formularzu oceny w części dotyczącej kompetencji Osoby podlegającej ocenie. a. Komitet Nominacji/Zespół Doradczy deleguje minimum dwie osoby ze swojego składu do przeprowadzenia rozmowy oceniającej. Wskazane jest, żeby przynajmniej jedna z tych osób była osobą wchodzącą w skład kadry kierowniczej Jednostki merytorycznej. Należy zapewnić, iż skład zespołu przeprowadzającego rozmowę oceniającą będzie wykluczał potencjalny konflikt interesu (np. ocenianie przełożonego). Osoby delegowane do prowadzenia rozmowy oceniającej powinny oceniać osobę podlegającą ocenie obiektywnie i być wolne od presji z jakiejkolwiek strony. b. Rozmowy oceniające są prowadzone w terminie uzgodnionym z osobą podlegającą ocenie. Dwukrotne niestawienie się Osoby podlegającej ocenie w uzgodnionym terminie (nieusprawiedliwione ważnymi przyczynami) stanowi przesłankę do wykluczenia Kandydata z procesu rekrutacyjnego albo podjęcia wobec osoby podlegającej ocenie odpowiednich środków zaradczych zgodnie z powszechnie obowiązującymi lub wewnętrznymi przepisami prawa (w przypadku członków Rady Nadzorczej). 3. W trakcie panelu oceniającego, Komitet Nominacji /Zespół Doradczy wspiera się dokumentacją złożoną przez Osobę podlegającą ocenie, referencjami, wymogami kompetencyjnymi i stanowiskowymi. 4. W przypadku, gdy Komitet Nominacji ma istotne wątpliwości lub posiada za mało informacji o Osobie podlegającej ocenie, może zadecydować o konieczności uzupełnienia procesu oceny odpowiedniości. Wówczas kieruje do Zespołu Doradczego prośbę o uzupełnienie dokumentacji bądź przeprowadzenie innych dodatkowych działań, w granicach powszechnie obowiązujących lub wewnętrznych przepisów prawa.
Uzupełnienie dokumentacji (A i B)	6	1. Na zlecenie i w zakresie określonym przez Komitet Nominacji, Zespół Doradczy podejmuje działania w celu pozyskania dodatkowych informacji wspierających proces oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej. 2. Jeżeli rekomendowany przez Komitet Nominacji środek zaradczy wymaga wsparcia podmiotów zewnętrznych (np. niezależnych konsultantów), wówczas w gestii Zespołu Doradczego leży zarekomendowanie zawarcia stosownych umów, w tym umów o zachowaniu poufności i ochronie danych osobowych. W szczególności należy również zwrócić uwagę na konieczność (prawny obowiązek) poinformowania osób podlegających ocenie o działaniach zleconych podmiotom zewnętrznym.
Podsumowanie procesu oceny / wstępna ocena (A, B)	7	1. Zespół Doradczy przygotowuje zestawienie wyników z procesu badania oceny odpowiedniości oraz dokonuje wstępnej oceny w formularzu oceny. 2. W przypadku oceny zbiorowej członków Rady Nadzorczej jako całości Zespół Doradczy na podstawie wstępnej oceny w formularzach oceny indywidualnej dokonuje wstępnej oceny w formularzu oceny zbiorowej.

Rekomendacja w zakresie oceny (A i B)	8	1. Komitet Nominacji opracowuje rekomendację w zakresie indywidualnej lub zbiorowej oceny odpowiedniości na podstawie rekomendacji Zespołu Doradczego. 2. Finalnym produktem prac etapów 7 i 8 w procesie oceny odpowiedniości jest podsumowanie procesu oceny odpowiedniości sporządzone przez Zespół Doradczy w formie dokumentowej, we współpracy z Jednostką merytoryczną oraz zatwierdzone przez Komitet Nominacji, które powinno zawierać: 1) listę podjętych działań w ramach oceny odpowiedniości, 2) listę dokumentów dostarczonych przez osobę podlegającą ocenie i/lub podwykonawców, 3) wnioski z przeprowadzonego badania (informacja o ewentualnych brakach, wątpliwościach Zespołu Doradczego/Komitetu Nominacji), 4) wstępną ocenę Zespołu Doradczego oraz rekomendację Komitetu Nominacji w zakresie oceny odpowiedniości wyrażone na przygotowanych projektach formularzy oceny odpowiedniości.
Decyzja w sprawie oceny (A i B)	9	1. Ostateczna decyzja w sprawie oceny odpowiedniości należy do Walnego Zgromadzenia bądź w przypadku dodatkowej oceny odpowiedniości, jeżeli jej przeprowadzenie (z uwagi na charakter okoliczności skutkującej obowiązkiem jej niezwłocznego przeprowadzenia) następuje jeszcze przed zwołaniem Walnego Zgromadzenia – do Rady Nadzorczej jako całości. 2. Decyzja w sprawie oceny odpowiedniości jest podejmowana na podstawie rekomendacji Komitetu Nominacji w tej sprawie, poprzez jej przyjęcie lub odrzucenie (zgodnie z przyjętą większością głosów i zgodnie z ustaloną minimalną liczbą obecnych). Decyzje podejmowane są w sposób niezależny. 3. W przypadku negatywnej indywidualnej oceny członka Rady Nadzorczej lub zbiorowej oceny członków Rady Nadzorczej jako całości, podejmowane są środki zaradcze zmierzające do przywrócenia stanu, w którym wszyscy członkowie Rady Nadzorczej, a także Rada Nadzorcza jako całość, spełniają wymagania oceny odpowiedniości. 4. Finalnymi produktami prac tego etapu w procesie oceny odpowiedniości są: a) formularz oceny określający wynik oceny odpowiedniości Kandydata lub członka Rady Nadzorczej, zgodny z scalonym formularzem oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego w ramach Metodyki KNF wraz z załączoną dokumentacją przedstawioną przez Osobę podlegającą ocenie, b) protokół z posiedzenia właściwego organu; załącznikiem do protokołu jest podsumowanie procesu oceny odpowiedniości.
Informacja zwrotna dla ocenianego C		1. Osoba podlegająca ocenie ma prawo do informacji na temat przebiegu procesu oceny odpowiedniości, w szczególności do informacji o: 1) działaniach podjętych w ramach procesu oceny odpowiedniości, 2) dokumentach poddanych analizie w ramach procesu oceny odpowiedniości, 3) wynikach oceny odpowiedniości w zakresie wymagań ustalonych dla procesu oceny. 2. Powyższa informacja jest przekazywana osobie podlegającej ocenie nie później niż w terminie 30 dni od momentu zakończenia procesu oceny odpowiedniości. 3. Bank ma obowiązek zachowania anonimowości rozmówców i poufności poszczególnych informacji/opinii składowych wpływających na ostateczną oceną odpowiedniości.

Tabela 2. Wykaz dopuszczalnych narzędzi w procesie oceny odpowiedniości

Komitet Nominacji lub Zespół Doradczy mogą w uzasadnionych przypadkach zadecydować o wyborze dodatkowych narzędzi (metod), nie ujętych w poniższym wykazie:

L.p.	Kryterium	Przyjęte metody badania oceny odpowiedniości	
		Standardowe – stosowane obligatoryjnie	Dodatkowe – stosowane opcjonalnie
1	Rękojmia - reputacja, uczciwość i etyczność	• **Oświadczenie Kandydata lub Osoby podlegającej ocenie stanowiące Załącznik nr 2** do Polityki – potwierdzenie (nie)występowania okoliczności, które mogłyby wpłynąć negatywnie na reputację osoby podlegającej ocenie • **Formularz oceny** zgodny z scalonym formularzem oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF – zagadnienia stanowiące przedmiot oceny odpowiedniości w ramach tego kryterium • Zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach (zaświadczenie podatkowe) – wydane przez Urząd Skarbowy lub odpowiedni zagraniczny organ podatkowy • **Przegląd baz danych i powszechnie dostępnych rejestrów** (Krajowy Rejestr Karny, , itp.) – weryfikacja informacji podanych przez osobę podlegającą ocenie • **Oświadczenia osoby podlegającej ocenie stanowiące Załączniki nr 3,** do Polityki - wywiązywanie się z powierzonej funkcji (obowiązków).	• **Przegląd informacji prasowych** (screening mediów) – liczba i charakter wydarzeń powiązanych z nazwiskiem osoby badanej, w tym: o Monitoring archiwalny i bieżący o Ocena wydźwięku wypowiedzi (pozytywny / negatywny kontekst) • **Raport ekspercki** wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku– obszar reputacji zawodowej i prywatnej • **Sprawdzenie referencji** (jeżeli oceniany dobrowolnie udostępni listę kontaktów) – kontakt z przedstawicielami byłych pracodawców / mediów / instytucji / osób potwierdzających nieposzlakowaną opinię osoby badanej
2	Wiedza, doświadczenie i umiejętności	• **Formularz oceny** zgodny z scalonym formularzem oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF– zakres wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego, którym dysponuje osoba oceniana, w tym zagadnienia dotyczące ryzyka ESG i ryzyka ML/FT oraz wykaz sprawowanych funkcji kierowniczych i obszarów specjalizacji. • **Analiza CV** – analiza doświadczenia zawodowego oraz wiedzy i umiejętności, w tym wykształcenia, przebytych szkoleń, uzyskanych wyróżnień, świadectw, certyfikatów • **Rozmowa rekrutacyjna –** wywiad z Kandydatem na podstawie informacji dotyczących doświadczenia i kompetencji lub wymogów behawioralnych (w przypadku oceny wstępnej) • **Sprawdzenie referencji** (jeżeli oceniany dobrowolnie udostępni listę kontaktów) – kontakt z przedstawicielami byłych pracodawców / współpracowników / partnerów biznesowych	• **Assessment Centre** (Centrum Oceny) – praktyczne badanie kompetencji osoby ocenianej wykonane przez pracowników Obszaru HR lub niezależnych podwykonawców • **Raport ekspercki** wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku– obszar doświadczeń zawodowych – potwierdzenie odniesionych sukcesów i historii zatrudnienia
3	Rękojmia - konflikt interesów	• **Formularz oceny** zgodny z scalonym formularzem oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF – potwierdzenie braku konfliktu interesów i informacja o pełnionych funkcjach w innych podmiotach niż Bank, które potencjalnie mogą powodować występowanie konfliktu interesów. • **Przegląd występowania Osoby podlegającej ocenie w KRS** – potwierdzenie braku konfliktu interesów. • **Analiza CV** – analiza obecnie i w przeszłości pełnionych funkcji zawodowych i społecznych pod kątem możliwych konfliktów interesu.	• **Raport ekspercki** wykonany przez podwykonawców na zlecenie Banku – obszar doświadczeń zawodowych i powiązań interpersonalnych – wykluczenie potencjalnych konfliktów interesu

Tabela 3. Szczegółowe kryteria oceny odpowiedniości

Ocena powinna być dokonywana z uwzględnieniem charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku oraz powierzonej konkretnemu członkowi Rady Nadzorczej funkcji i zakresu odpowiedzialności w ramach Rady Nadzorczej jako organu (zasady proporcjonalności):

Kryterium	Weryfikowany zakres okoliczności
Rękojmia - Reputacja, uczciwość, etyczność i karalność	1. Doprowadzenie do **objęcia postępowaniem upadłościowym, układowym** lub podobnym którejkolwiek z zarządzanych organizacji lub doprowadzenie jej do statusu dłużnika niewypłacalnego; 2. **Wpisy w rejestrach karnych, orzeczenia w sprawach cywilnych i administracyjnych oraz w postępowaniach dyscyplinarnych** (w tym zakaz pełnienia funkcji w organach zarządzających spółek prawa handlowego); w tym skazanie za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe, z wyłączeniem przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego; 3. **Wyrok w postępowaniu karnym, toczące się postępowania lub ściganie za przestępstwo, w szczególności:** 1) przestępstwa na mocy przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, w dziedzinie papierów wartościowych lub ubezpieczeniowej bądź dotyczących rynków papierów wartościowych lub papierów wartościowych lub instrumentów płatniczych, w tym przepisów dotyczących prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, manipulacji na rynku, wykorzystywania informacji wewnętrznych oraz lichwy, 2) przestępstwa związane z nieuczciwością i nadużyciami lub przestępstwa finansowe, 3) przestępstwa skarbowe i podatkowe, 4) inne przestępstwa na mocy przepisów dotyczących spółek, upadłości, niewypłacalności lub ochrony konsumentów. 4. Podmiot **istotnych obecnych lub przeszłych dochodzeń lub działań służących egzekwowaniu prawa,** w szczególności ze strony jakichkolwiek innych **organów regulacyjnych** lub **organizacji zawodowych** w związku z nieprzestrzeganiem odpowiednich przepisów, regulacji lub przyjętych zwyczajów i norm; 5. Podmiot **sankcji administracyjnych za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących działalności bankowej, finansowej, w dziedzinie papierów wartościowych lub ubezpieczeniowej bądź dotyczących rynków papierów wartościowych, papierów wartościowych lub instrumentów płatniczych bądź jakichkolwiek przepisów dotyczących usług finansowych;** 6. Podmiot **postępowań w kontaktach gospodarczych** w przeszłości: 1) wszelkie dowody świadczące o braku przejrzystości, otwartości i gotowości do współpracy w kontaktach z organami nadzorczymi lub regulacyjnymi 2) odmowa jakiejkolwiek rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji na prowadzenie działalności lub firmy bądź wykonywanie zawodu; odwołanie, cofnięcie lub odebranie takiej rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; lub też wydalenie przez organ regulacyjny lub rządowy, 3) powody ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy lub odwołania ze stanowiska wymagającego zaufania lub związanego ze stosunkiem powiernictwa bądź podobnej sytuacji lub też skłonienia pracownika do rezygnacji z takiego stanowiska, 4) zakaz pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie wydany przez właściwy organ, 5) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania. 7. **Ocena przeszłej i obecnej działalności biznesowej** oraz **stabilności kondycji finansowej** pod kątem ich potencjalnego wpływu na reputację ocenianego – w ramach obowiązujących przepisów prawa: 1) wpisanie na **listę nierzetelnych dłużników** lub wszelkie negatywne wpisy na tego rodzaju liście prowadzonej przez biuro informacji kredytowej *(o ile dostępna),* 2) wątpliwe **wyniki finansowe i biznesowe podmiotów będących własnością ocenianego lub kierowanych przez niego bądź podmiotów**, w których oceniany miał lub ma znaczące udziały ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych i likwidacyjnych oraz to, czy i w jaki sposób przyczynił się do sytuacji skutkującej takim postępowaniem, 3) **ogłoszenie upadłości konsumenckiej,**

Kryterium	Weryfikowany zakres okoliczności
	4) **pozwy cywilne, postępowania administracyjne lub postepowania karne**, duże inwestycje lub zaangażowania i zaciągnięte kredyty w stopniu, w jakim mogą one mieć znaczący wpływ na kondycję finansową. 8. Informacje na temat: 1) **dochodzeń, postępowań administracyjnych, egzekucyjnych lub sankcji ze strony organu nadzorczego** dotyczących danej osoby, 2) sytuacji, w której inny **właściwy organ dokonywał już oceny reputacji** danej osoby jako kierującej działalnością instytucji kredytowej (w tym informacje o tożsamości tego organu oraz dokumentacja wyniku tej oceny), 3) sytuacji, w której organ z innego (niefinansowego) sektora **dokonywał już oceny danej osoby** (w tym informacje o tożsamości tego organu oraz dokumentacja wyniku tej oceny), 4) dużych inwestycji lub zaciągniętych kredytów, które mogą mieć znaczący wpływ na kondycję finansową ocenianego, podmiotów gospodarczych będących jego własnością lub kierowanych przez niego lub w których oceniany ma istotny udział, 5) materializacji ryzyka ESG lub ryzyka ML/FT na skutek działania lub zaniechania Osoby podlegającej ocenie. 9. **Informacje na temat wywiązywania się z obowiązków członka Rady Nadzorczej i członka Komitetu Audytu** 1). Nieprawidłowości wykryte w wyniku kontroli obejmujące audyty i kontrole wewnętrzne, audyty podmiotów zewnętrznych (np. IPS), inspekcje organów administracji z wyłączeniem KNF 2). Nieprawidłowości wykryte w wyniku czynności nadzorczych prowadzonych przez organ nadzoru (KNF lub inny właściwy organ)
Wiedza, doświadczenie i umiejętności	1. **Wiedza** nabyta dzięki wykształceniu i/lub szkoleniu: 1) poziom i profil wykształcenia (związek z bankowością i usługami finansowymi lub innymi stosownymi obszarami tj. wykształcenie w dziedzinie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych) 2) inne informacje określone w scalonym formularzu oceny indywidualnej KNF opublikowanym przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF; 2. **Doświadczenie praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach zatrudnienia** (za ostatnie 10 lat); 1) charakter zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziom w hierarchii, 2) staż pracy, 3) zakres kompetencji, uprawnień decyzyjnych i obowiązków, 4) wiedza techniczna nabyta na danym stanowisku na temat działalności instytucji kredytowej oraz zrozumienie ryzyka w działalności instytucji kredytowych, 5) liczba podwładnych. 3. **Referencje od pracodawców** (co najmniej za ostatnie 3 lata); 4. **Wiedza, umiejętności i doświadczenie z zakresu zarządzania Bankiem, zarządzania obszarami biznesowymi, zarządzania ryzykiem w działalności bankowej, w tym zarządzania ryzykiem ESG i/lub ryzykiem ML/FT oraz kompetencje osobiste (wymagania behawioralne):** 1) szczególne informacje wynikające z wypełnienia przez Osobę ocenianą scalonego formularza oceny indywidualnej KNF opublikowanego przez Urząd KNF w ramach Metodyki KNF.
Rękojmia -konflikt interesów	1. **Potencjalne konflikty interesów**, tj.: 1) udziały lub związki finansowe (np. kredyty, udziały);

Kryterium	Weryfikowany zakres okoliczności
	2) związki niefinansowe (np. bliskie relacje jako małżonek, konkubent, dziecko, rodzic lub inna relacja, w związku z którą prowadzone jest wspólne gospodarstwo domowe) danej Osoby podlegającej ocenie oraz jej bliskich krewnych z pracownikami lub członkami organów Banku lub innymi Pracownikami pełniącymi kluczowe funkcje w Banku, instytucji dominującej oraz jednostkach zależnych i akcjonariuszach posiadających pakiet kontrolny. 2. **Deklaracja gotowości do wykonywania swoich obowiązków w niezależny sposób** bez niepożądanych wpływów ze strony innych osób, w tym: 1) przeszkody związane z zajmowaniem w przeszłości i/lub obecnie stanowisk w instytucji kredytowej lub w innych firmach 2) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z członkami organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą Banku, w jego spółce dominującej lub jednostkach zależnych 3) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z akcjonariuszami posiadającymi pakiet kontrolny w Banku, z jego instytucją dominującą lub jednostkami zależnymi 4) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej; 5) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie; 6) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług); 7) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z podmiotem nadzorowanym, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję; 8) aktywność społeczna rodząca konflikt interesów wobec działalności Banku. 3. **sytuacje interesów opisane w Polityce dotyczącej zarządzania konfliktem interesów między pracownikami w BNP Paribas Bank Polska S.A.**
Poświęcenie czasu niezbędnego do pełnienia funkcji	**Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Rady Nadzorczej, pod uwagę bierze się przede wszystkim następujące informacje:** 1) liczbę funkcji dyrektorskich w spółkach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka w tym samym czasie, uwzględniając w tym działanie w charakterze zastępcy członka organu zarządzającego; 2) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. możliwe synergie w przypadku pełnienia tych funkcji w tej samej grupie, z uwagi na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej); 3) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską, oraz w szczególności czy podmiot jest podmiotem spoza UE; 4) obecność geograficzną członka oraz czas podróży wymagany w przypadku konieczności uczestnictwa osobiście w posiedzeniach organu; 5) planowaną w roku kalendarzowym liczbę posiedzeń dla Rady Nadzorczej; 6) wszelkie konieczne posiedzenia Rady Nadzorczej zwoływane w szczególności z właściwymi organami lub innymi wewnętrznymi lub zewnętrznymi akcjonariuszami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami organu; 7) charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak przewodniczącego bądź członka komitetu oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach organu w Banku oraz w spółce wymienionej w lit. a) ; 8) funkcje dyrektorskie w organizacjach, które nie dążą do osiągnięcia celów głównie komercyjnych, pełnione przez członka w tym samym czasie; 9) inną zewnętrzną działalność zawodową, społeczną lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim zarówno na terytorium UE, jak i poza nim; 10) konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie; 11) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu; 12) frekwencję ocenianej osoby na posiedzeniach organu, jak również skutek długiej nieobecności któregoś z członków organu. **Zasady obliczania liczby funkcji dyrektorskich**

Kryterium	Weryfikowany zakres okoliczności
	1. Każdy członek Rady Nadzorczej ogranicza swoje dodatkowe obowiązki dyrektorskie. Konieczne jest zapewnienie, aby członek Rady Nadzorczej posiadał jednocześnie tylko jedną z następujących kombinacji funkcji dyrektorskich: a) Jedno stanowisko w zarządzie i dwa stanowiska w radzie nadzorczej (funkcja niewykonawcza) b) cztery stanowiska w radzie nadzorczej (funkcja niewykonawcza) 2. Poniższe funkcje wykonawcze lub niewykonawcze będą liczone jako jedna funkcja dyrektorska, jeśli: a) są sprawowane w tej samej grupie kapitałowej, b) są sprawowane w instytucjach należących do tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, pod warunkiem, że spełnione są warunki określone w art. 113 ust. 7 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, c) są sprawowane w ramach przedsiębiorstw (w tym podmiotów niefinansowych), w których Bank posiada znaczny pakiet akcji. 3. Ponadto, gdy funkcje będą liczone jako jedna, obowiązują następujące zasady: a) kilka funkcji dyrektorskich będzie liczone jako jedna funkcja wykonawcza, jeśli obejmuje przynajmniej jedną funkcję wykonawczą; w pozostałych przypadkach będzie liczona jako jedna funkcja nie wykonawcza, b) wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach przedsiębiorstw, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji, ale które nie są przedsiębiorstwami zależnymi w ramach tej samej grupy, będą liczone jako jedna funkcja dyrektorska. Funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie liczy się jako oddzielna funkcja dyrektorska, c) w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej pełni funkcje dyrektorskie w różnych grupach lub przedsiębiorstwach, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony liczą się jako jedna funkcja dyrektorska. d) jeśli wiele instytucji w ramach tej samej grupy posiada znaczne pakiety akcji, funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie będzie liczona z uwzględnieniem sytuacji skonsolidowanej (w oparciu o rachunkowy zakres konsolidacji) instytucji jako jedna oddzielna funkcja dyrektorska. e) w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej pełni funkcje dyrektorskie w różnych grupach lub przedsiębiorstwach, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, o którym mowa w art. 91 ust. 4 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2013/36/UE, liczą się jako jedna funkcja dyrektorska. W przypadku gdy zastosowanie zasady określonej w art. 91 ust. 4 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2013/36/UE dotyczącej sposobu liczenia funkcji dyrektorskich w ramach tego samego instytucjonalnego systemu ochrony prowadzi do naliczenia większej liczby funkcji dyrektorskich niż w przypadku zastosowania zasady określonej w art. 91 ust. 4 lit. a) dotyczącej sposobu liczenia funkcji dyrektorskich w ramach grupy, należy zastosować niższą liczbę funkcji dyrektorskich, f) funkcje dyrektorskie pełnione w jednostkach, które nie dążą do osiągnięcia głównie celów komercyjnych, nie mogą być uwzględniane przy obliczaniu liczby funkcji dyrektorskich zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy. Natomiast działalność taką należy uwzględnić przy ocenie ilości czasu poświęcanego przez określonego członka.
Rękojmia - niezależność osądu	Informacje, które Osoba podlegająca ocenie musi podać (przykłady konkretnych zachowań) w zakresie: 1) odwagi, przekonania i siły, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków Rady Nadzorczej; 2) zdolności zadawania właściwych pytań; 3) zdolności do przeciwstawienia się „grupowemu myśleniu”.

Kryterium	Weryfikowany zakres
Kryteria oceny Komitetu Audytu	Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria: 1) Niezależność – większość członków, w tym przewodniczący 2) Wiedza i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych – przynajmniej jeden członek 3) Wiedza i umiejętności z zakresu bankowości – przynajmniej jeden członek
Kryteria oceny Komitetu Nominacji	Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria: 1) Niezależność – większość członków, w tym przewodniczący 2) Wiedza i doświadczenie w zakresie działalności Banku – co najmniej jeden członek 3) Wiedza oraz umiejętności w odniesieniu do procesu selekcji i wymagań dotyczących kwalifikacji
Kryteria oceny Komitetu Wynagrodzeń	Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria: 1) Niezależność – większość członków, w tym przewodniczący 2) Wiedza i doświadczenie w obszarze polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń – co najmniej jeden członek 3) Wiedza i doświadczenie w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka (tj. w odniesieniu do korzystania z mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału Banku) – co najmniej jeden członek
Kryteria oceny Komitetu Ryzyka	Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria: 1) Niezależność – większość członków, w tym przewodniczący 2) Przewodniczący komitetu ryzyka nie powinien przewodniczyć żadnemu innemu komitetowi 3) Wiedza i umiejętności w odniesieniu do praktyk dotyczących zarządzania ryzykiem i mechanizmów kontrolnych
Kryterium oceny Komitetu Technologii	Komitet jako całość powinien spełniać następujące kryteria: 1) Wiedza z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej, w tym cyberbezpieczeństwa (ICT)

Tabela 4. Kryteria oceny w ramach dodatkowej zbiorowej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej jako całego organu.

Bieżące monitorowanie aktualności oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej zbiorowej skupia się na ustaleniu, czy dany członek Rady Nadzorczej lub członkowie Rady Nadzorczej jako całość pozostają odpowiednimi członkami, biorąc pod uwagę ich działalność indywidualną lub zbiorową oraz określone sytuacje lub zdarzenia, które skutkowały dokonaniem ponownej oceny, uwzględniając jednocześnie następujące dodatkowe kryteria:

Dodatkowe kryteria w ramach ponownej oceny odpowiedniości
1) skuteczność procedur dotyczących pracy Rady Nadzorczej, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania do Rady Nadzorczej, uwzględniając wkład jednostek ds. wewnętrznej kontroli oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek;
2) skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, w tym czy Rada Nadzorcza działa w najlepszym interesie Banku;
3) zdolność Rady Nadzorczej do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;
4) adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu oraz zaangażowanie podczas posiedzeń;
5) wszelkie zmiany w składzie Rady Nadzorczej oraz utrzymujące się braki spełniania wymagań w ramach przeprowadzonej indywidualnej i zbiorowej oceny odpowiedniości;
6) cele dotyczące wyników działań określone dla Banku i organu zarządzającego;
7) niezależność osądu członków Rady Nadzorczej, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków Rady Nadzorczej polityki dotyczącej konfliktu interesów;
8) stopień, w którym skład Rady Nadzorczej spełnia cele określone w stosowanej przez Bank polityce dotyczącej zróżnicowania;
9) wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na indywidualną lub zbiorową odpowiedniość członków Rady Nadzorczej, w tym zmiany zakresów odpowiedzialności poszczególnych członków Rady Nadzorczej w ramach działających komitetów lub inne zmiany organizacyjne.

Załącznik nr 2
Oświadczenie o zgodności z wymogami oceny odpowiedniości

W związku z wymogiem przedstawienia przeze mnie informacji niezbędnych do przeprowadzenia oceny odpowiedniości mojej osoby, oświadczam, że:

☐ Nie byłem skazany/skazana w Polsce prawomocnym wyrokiem sądu* –

☐ Nie zostało przeciwko mnie prawomocnie warunkowo umorzone postępowanie karne lub karno-skarbowe w Polsce* –

☐ Nie orzeczono wobec mnie środków zabezpieczających w postępowaniu karnym lub karno-skarbowym w Polsce* –

w sprawach o przestępstwa lub przestępstwa skarbowe, w tym za przestępstwo przeciwko działalności instytucji państwowych oraz samorządu terytorialnego, za przestępstwo przeciwko wymiarowi sprawiedliwości, za przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów, za przestępstwo przeciwko mieniu, za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu, za przestępstwo przeciwko obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi lub za przestępstwo skarbowe.

☐ Nie byłem/byłam skazany/skazana prawomocnie przez sądy innych państw.

☐ Nie zalegam ze zobowiązaniami na rzecz Skarbu Państwa, w tym nie mam zaległości podatkowych wobec Skarbu Państwa, właściwych jednostek samorządu terytorialnego ani innych państwowych osób prawnych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub innych instytucji publicznych*

☐ Potwierdzam złożone w niniejszym formularzu oświadczenia i na podstawie art. 31a Prawa bankowego oświadczam, że jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

☐ Jednocześnie oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią „Polityki Zarządzania Konfliktem interesów w BNP Paribas Bank Polska S.A.".oraz „Polityką dotyczącą zarządzana konfliktem interesów między pracownikami w BNP Paribas Bank Polska S.A i zobowiązuję się postępować zgodnie z zasadami w nim zawartymi.

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

* Jeżeli złożenie oświadczenia w określonym zakresie nie jest możliwe z uwagi na niezgodność ze stanem faktycznym – należy skreślić to oświadczenie, a w formularzu oceny zgodnym z metodyką KNF we właściwej sekcji szczegółowo opisać przypadki skazania, rodzaj środka zabezpieczającego, orzeczone kary, stan zaległości podatkowych, itp.

Załącznik nr 3 Oświadczenie dotyczące sytuacji materialnej i stanu majątku członka Rady Nadzorczej

Oświadczenie

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

moja sytuacja materialna i stan majątku nie wpływają negatywnie na:

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

w szczególności poprzez:

- okoliczności mogące wpłynąć na interes ekonomiczny[1],
- osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji Banku, lub pracownikami Banku i innych podmiotów z Grupy BNP, istotnymi kontrahentami Banku, podmiotami konkurencyjnymi lub organizacjami politycznymi,

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

Potwierdzam złożone w niniejszym formularzu oświadczenia i na podstawie art. 31a ustawy – Prawo bankowe oświadczam, że jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

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

[1] Okoliczności negatywnie wpływające na interes ekonomiczny to m. in.

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