

EBA/GL/2017/12

21/03/2018

Wytyczne

w sprawie oceny odpowiedniości
członków organu zarządzającego i osób
pełniących najważniejsze funkcje

1. Obowiązki dotyczące zgodności z przepisami i sprawozdawczości

Status niniejszych wytycznych

1. Niniejsze wytyczne są publikowane zgodnie z art. 16 rozporządzeń w sprawie EUNB¹. Zgodnie z art. 16 ust. 3 właściwe organy i instytucje finansowe dokładają wszelkich starań, aby zastosować się do wytycznych.
2. Niniejsze wytyczne określają odpowiednie praktyki nadzorcze w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego oraz zasady stosowania prawa unijnego. Właściwe organy, wobec których niniejsze wytyczne mają zastosowanie, powinny ich przestrzegać poprzez odpowiednie włączenie do swoich praktyk nadzorczych (np. poprzez zmianę swoich ram prawnych lub procedur dotyczących nadzoru), w tym także w przypadku, gdy wytyczne skierowane są głównie do instytucji.

Wymogi sprawozdawcze

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1095/2010, właściwe organy poinformują EUNB i ESMA, czy stosują się lub czy zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, bądź o powodach niestosowania się do wytycznych w terminie do 21.05.2018. W przypadku braku powiadomienia w tym terminie EUNB i ESMA uznają, że właściwy organ nie stosuje się do niniejszych wytycznych. Powiadomienia będą przesyłane za pomocą formularza dostępnego na portalu internetowym EUNB na adres compliance@eba.europa.eu, powołując się na numer „EBA/GL/2017/12”, oraz formularza dostępnego na portalu internetowym ESMA na adres managementbody.guidelines@esma.europa.eu, powołując się na numer [...]. Powiadomienia przekazują osoby odpowiednio upoważnione do informowania o stosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwego organu. Wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych należy również zgłaszać do EUNB i ESMA.
4. Powiadomienia będą publikowane na portalu internetowym EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz na portalu internetowym ESMA zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1095/2010.

¹ ESMA – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1095/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych), zmiany decyzji nr 716/2009/WE i uchylenia decyzji Komisji 2009/77/WE

EUNB – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji 2009/78/WE

2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje

Przedmiot

5. Niniejsze wytyczne określają wymagania dotyczące odpowiedzialności członków organu zarządzającego instytucji kredytowych, firm inwestycyjnych, finansowych spółek holdingowych i finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej oraz, w szczególności zgodnie z art. 91 ust. 12 dyrektywy 2013/36/UE² oraz art. 9 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2014/65/UE³, pojęcia poświęcania wystarczającej ilości czasu; uczciwości, etyczności i niezależności osądu członka organu zarządzającego; odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia organu zarządzającego jako całości; oraz odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych na wprowadzanie w obowiązki i szkolenie takich członków. Ponadto zgodnie z wyżej wymienionymi artykułami określone zostaje również pojęcie różnorodności, które należy uwzględniać przy doborze członków organu zarządzającego.
6. Ponadto wytyczne określają wymagania dotyczące odpowiedzialności szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz dyrektorów finansowych (CFO) instytucji kredytowych i niektórych firm inwestycyjnych, jeśli nie należą oni do organu zarządzającego, oraz, w przypadkach określonych zgodnie z podejściem opartym na analizie ryzyka przez te instytucje, innych osób pełniących najważniejsze funkcje, w ramach zasad zarządzania, o których mowa w art. 74 i art. 88 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 9 ust. 3, art. 9 ust. 6 i art. 16 ust. 2 dyrektywy 2014/65/UE, zgodnie z odpowiednimi procedurami dotyczącymi dokonywania oceny oraz polityką i praktykami dotyczącymi zarządzania, w tym zasadą niezależności stosowaną w odniesieniu do niektórych członków organu zarządzającego pełniących funkcję nadzorczą.

Adresaci

7. Niniejsze wytyczne skierowane są do właściwych organów określonych w art. 4 ust. 1 pkt 26 dyrektywy 2014/65/UE oraz art. 4 ust. 1 pkt 40 rozporządzenia (UE) 575/2013⁴, w tym

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (przekształcona) (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 349).

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 1).

Europejskiego Banku Centralnego w odniesieniu do spraw związanych z zadaniami postawionymi przed nim zgodnie z rozporządzeniem (UE) nr 1024/2013⁵; instytucji kredytowych określonych w art. 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia (UE) 575/2013; finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej określonych w art. 4(1) ust. 21 rozporządzenia (UE) 575/2013; oraz firm inwestycyjnych określonych w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE.

Zakres stosowania

8. Właściwe organy zapewnią stosowanie się do niniejszych wytycznych przez instytucje kredytowe, finansowe spółki holdingowe o działalności mieszanej i firmy inwestycyjne, o których mowa w ust. 7, jak również finansowe spółki holdingowe określone w art. 4(1) ust. 20 rozporządzenia (UE) 575/2013. Jeśli nie określono inaczej bezpośrednio w odniesieniu do instytucji CRD, niniejsze wytyczne mają zastosowanie do wszystkich określonych w nich instytucji.
9. Instytucje CRD określone w niniejszych wytycznych będą stosowały się do niniejszych wytycznych na poziomie jednostkowym, subskonsolidowanym i skonsolidowanym, w tym należące do nich przedsiębiorstwa zależne, które nie podlegają dyrektywie 2013/36/UE zgodnie z art. 109 tejże dyrektywy.
10. Wytyczne mają obejmować wszystkie istniejące struktury zarządu i nie opowiadają się za określoną strukturą. Niniejsze wytyczne nie ingerują w ogólny podział uprawnień zgodny z krajowym prawem spółek. Zatem będą one stosowane bez względu na wykorzystaną strukturę zarządu (monistyczną i/lub dualistyczną strukturę zarządu i/lub inne struktury) w państwach członkowskich. Organ zarządzający określony w art. 3 ust. 1 pkt 7 i 8 dyrektywy 2013/36/UE będzie rozumiany jako posiadający funkcje kierownicze (wykonawcze) i nadzorcze (niewykonawcze)⁶.
11. Terminy „organ zarządzający pełniący funkcję kierowniczą” oraz „organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą” są stosowane w niniejszych wytycznych bez odnoszenia się do określonej struktury zarządzania, a odniesienia do funkcji kierowniczej (wykonawczej) lub nadzorczej (niewykonawczej) rozumie się jako stosowane do organów lub członków organu zarządzającego odpowiedzialnych za te funkcje zgodnie z prawem krajowym.
12. W państwach członkowskich, w których organ zarządzający przekazuje funkcje wykonawcze w całości lub częściowo osobie lub wewnętrznemu organowi wykonawczemu (np. dyrektorowi wykonawczemu [CEO], zespołowi zarządzającemu lub komitetowi wykonawczemu), rozumie się, że osoby pełniące takie funkcje wykonawcze w ramach przekazania funkcji wypełniają funkcje kierownicze organu zarządzającego. Dla celów

⁵ Rozporządzenie Rady (UE) nr 1024/2013 z dnia 15 października 2013 r. powierzające Europejskiemu Bankowi Centralnemu szczególne zadania w odniesieniu do polityki związanej z nadzorem ostrożnościowym nad instytucjami kredytowymi (Dz.U. L 287, 29.10.2013, s. 63).

⁶ Zob. również motyw 56 dyrektywy 2013/36/UE.

niniejszych wytycznych odniesienia do organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą rozumie się jako obejmujące również członków takiego organu wykonawczego lub CEO, określonych w niniejszych wytycznych, nawet jeśli nie zostali oni zaproponowani ani wyznaczeni na formalnych członków zarządu lub zarządów instytucji zgodnie z prawem krajowym.

13. W państwach członkowskich, w których niektóre obowiązki przypisane w niniejszych wytycznych organowi zarządzającemu są wykonywane bezpośrednio przez akcjonariuszy, członków lub właścicieli instytucji zamiast organu zarządzającego, instytucje zapewnią, aby obowiązki takie i związane z nimi decyzje były wykonywane w możliwie największym stopniu zgodnie z wytycznymi stosowanymi w odniesieniu do organu zarządzającego.
14. Używane w niniejszych wytycznych definicje terminów CEO, CFO i osób pełniących najważniejsze funkcje mają wyłącznie charakter funkcjonalny i nie mają na celu narzucania sposobu wyznaczania tych pracowników lub sposobu tworzenia takich stanowisk, chyba że zostało to określone w stosownym prawie UE lub krajowym.

Definicje

15. O ile nie określono inaczej, pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie 2013/36/UE, rozporządzeniu (UE) nr 575/2013 i dyrektywie 2014/65/UE mają w niniejszych wytycznych takie samo znaczenie. Ponadto do celów niniejszych wytycznych stosuje się następujące definicje:

Instytucje	oznacza instytucje kredytowe określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, finansowe spółki holdingowe określone w art. 4 ust. 20 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, finansowe spółki holdingowe o działalności mieszanej określone w art. 4(1) ust. 21 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 oraz firmy inwestycyjne określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE.
Instytucje CRD	oznacza instytucje kredytowe lub firmy inwestycyjne określone odpowiednio w art. 4 ust. 1 pkt 1 i 2 dyrektywy (UE) 575/2013.
Znaczące instytucje CRD	oznacza instytucje CRD, o których mowa w art. 131 dyrektywy 2013/36/UE (globalne instytucje o znaczeniu systemowym (G-SII) oraz inne instytucje o znaczeniu systemowym (O-SII) oraz, jeśli dotyczy, inne instytucje CRD lub, dla celów art. 91 dyrektywy 2013/36/UE, finansowe spółki holdingowe i finansowe spółki holdingowe o działalności mieszanej określone przez właściwy organ lub prawo krajowe w oparciu o ocenę rozmiaru, organizacji wewnętrznej, charakteru, zakresu

i złożoności prowadzonej przez instytucje działalności.

Instytucja CRD umieszczona w wykazie	oznacza instytucje CRD, których instrumenty finansowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym określonym na wykazie, który zostanie opublikowany przez ESMA zgodnie z art. 56 dyrektywy 2014/65/UE w jednym państwie członkowskim lub większej liczbie państw członkowskich. ⁷
Personel	oznacza wszystkich pracowników instytucji i należących do niej przedsiębiorstw objętych zakresem konsolidacji, w tym przedsiębiorstw zależnych niepodlegających dyrektywie 2013/36/UE oraz wszystkich członków ich organów zarządzających pełniących funkcje kierownicze i funkcje nadzorcze.
Grupa	oznacza przedsiębiorstwo dominujące oraz wszystkie należące do niego przedsiębiorstwa zależne określone w art. 1 ust. 9 i 10 dyrektywy 2013/34/UE ⁸ .
Odpowiedniość	oznacza stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie lub łącznie z innymi osobami odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia pozwalający na wykonywanie swoich obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.
Członek	oznacza proponowanego lub wyznaczonego członka organu zarządzającego.
Dyrektor wykonawczy (CEO)	oznacza osobę odpowiedzialną za zarządzanie i kierowanie całą działalnością gospodarczą instytucji.
Osoby pełniące najważniejsze funkcje	oznacza osoby posiadające znaczący wpływ na kierowanie instytucją, a które nie są członkami organu zarządzającego ani CEO. Obejmują one szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz CFO, jeśli nie są oni członkami organu zarządzającego, oraz inne osoby pełniące najważniejsze funkcje, jeśli zostały określone przez instytucje CRD zgodnie z podejściem opartym na

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 349).

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylająca dyrektywę Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG (Dz.U. L 182 z 29.6.2013, s. 19).

	<p>analizie ryzyka.</p> <p>Inne osoby pełniące najważniejsze funkcje mogą obejmować szefów znaczących linii biznesowych, oddziałów Europejskiego Obszaru Gospodarczego/Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, przedsiębiorstw zależnych państwa trzeciego i pełniących inne funkcje wewnętrzne.</p>
Szefowie jednostek ds. kontroli wewnętrznej	<p>oznacza osoby będące na najwyższym poziomie hierarchii odpowiedzialne za skuteczne kierowanie bieżącym funkcjonowaniem niezależnych jednostek ds. zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego.</p>
Dyrektor finansowy (CFO)	<p>oznacza osobę odpowiedzialną za ogólne kierowanie wszystkimi następującymi działaniami: zarządzaniem środkami finansowymi, planowaniem finansowym i sprawozdawczością finansową.</p>
Konsolidacja ostrożnościowa	<p>oznacza stosowanie zasad ostrożnościowych określonych w dyrektywie 2013/36/UE i rozporządzeniu (UE) 575/2013 na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym zgodnie z częścią 1, tytułem 2, rozdziałem 2 rozporządzenia (UE) 575/2013. Konsolidacja ostrożnościowa obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa zależne będące instytucjami lub instytucjami finansowymi określonymi odpowiednio w art. 4(1) ust. 3 i 26 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 oraz może również obejmować przedsiębiorstwa usług pomocniczych określone w art. 2 ust. 18 tegoż rozporządzenia prowadzące działalność w lub poza UE.</p>
Konsolidująca instytucja CRD	<p>oznacza instytucję CRD, która ma obowiązek przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej zgodnie z częścią 1, tytułem II, rozdziałem 2 rozporządzenia (UE) 575/2013.</p>
Różnorodność	<p>oznacza sytuację, w której cechy członków organu zarządzającego, w tym ich wiek, płeć, pochodzenie geograficzne, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu zarządzającego.</p>
Pochodzenie geograficzne	<p>oznacza region, w którym osoba zdobyła doświadczenie kulturowe, wykształcenie i doświadczenie zawodowe.</p>
Wprowadzenie w obowiązki	<p>oznacza inicjatywę lub program przygotowujące osobę na określone nowe stanowisko w charakterze członka organu zarządzającego.</p>

Szkolenie	oznacza inicjatywę lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków organu zarządzającego w sposób ciągły lub doraźny.
Akcjonariusze	oznaczają osobę posiadającą akcje instytucji lub, w zależności od formy prawnej instytucji, innych właścicieli lub członków instytucji.
Funkcja dyrektorska	oznacza stanowisko w charakterze członka organu zarządzającego instytucji lub innego podmiotu prawnego. W przypadku gdy organ zarządzający, w zależności od formy prawnej podmiotu, jest jednoosobowy, stanowisko to liczy się również jako funkcja dyrektorska.
Funkcja dyrektora niewykonawczego	oznacza funkcję dyrektorską pełnioną przez osobę odpowiedzialną za nadzorowanie i monitorowanie procesu podejmowania decyzji bez wypełniania obowiązków wykonawczych w podmiocie.
Funkcja dyrektora wykonawczego	oznacza funkcję dyrektorską pełnioną przez osobę odpowiedzialną za skuteczne kierowanie działalnością podmiotu.

3. Wykonanie

Data rozpoczęcia stosowania

16. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie od dnia 30 czerwca 2018 r.

Przepisy przejściowe

17. Instytucje będą stosowały się do wytycznych dotyczących wstępnej oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w odniesieniu do osób wyznaczonych przed dniem rozpoczęcia stosowania wytycznych, a najpóźniej ponownej oceny, o której mowa w ust. 155. Instytucje będą stosowały się do wytycznych dotyczących wstępnego wprowadzenia w obowiązki i szkolenia członków organu zarządzającego w takich samych terminach jak określone dla ponownej oceny.
18. Właściwe organy nie wprowadzą tytułu VIII dotyczącego wstępnej oceny odpowiedniości nowo mianowanych członków organu zarządzającego oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w odniesieniu do osób wyznaczonych przed dniem rozpoczęcia stosowania wytycznych.

Uchylenie

19. Wytyczne EUNB w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2012/06) zostają uchylone ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2018 r.

4. Wytyczne

Tytuł I – Stosowanie zasady proporcjonalności

20. Zasada proporcjonalności ma na celu stałe dopasowywanie zasad zarządzania do indywidualnego profilu ryzyka i modelu biznesowego instytucji oraz uwzględnia określone stanowisko, w przypadku którego dokonywana jest ocena, tak aby osiągnięte zostały w sposób skuteczny cele wymogów regulacyjnych.
21. Tworząc i wprowadzając politykę i procedury określone w niniejszych wytycznych, instytucje uwzględnią swój rozmiar, swoją organizację wewnętrzną oraz charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności. Znaczące instytucje będą posiadały bardziej zaawansowane zasady polityki i procedury, natomiast zwłaszcza małe i mniej złożone instytucje mogą wprowadzić prostsze zasady polityki i procedury. Takie zasady polityki i procedury będą jednak zgodne z kryteriami określonymi w niniejszych wytycznych w celu dokonania oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz z wymogami uwzględnienia różnorodności przy rekrutowaniu członków organu zarządzającego oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie.
22. Wszyscy członkowie organu zarządzającego i osoby pełniące najważniejsze funkcje w każdym przypadku będą cechowali się nieposzlakowaną opinią oraz uczciwością i etycznością oraz wszyscy członkowie organu zarządzającego będą cechowali się niezależnością osądu, bez względu na rozmiar, organizację wewnętrzną oraz charakter, zakres i złożoność prowadzonej działalności, jak również zadania i obowiązki wypełniane na określonym stanowisku, w tym członkostwo w komitetach organu zarządzającego.
23. W celu zastosowania zasady proporcjonalności oraz zapewnienia odpowiedniego wprowadzenia wymogów dyrektywy 2013/36/UE oraz dyrektywy 2014/65/UE dotyczących zarządzania, które wyszczególnione zostały poniżej w wytycznych, uwzględniane będą przez instytucje i właściwe organy następujące kryteria:
- rozmiar instytucji pod względem sumy bilansowej, aktywów posiadanych lub zarządzanych przez klientów oraz/lub wielkości transakcji realizowanych przez instytucję lub należące do niej przedsiębiorstwa zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej;
 - forma prawna instytucji, w tym czy instytucja jest częścią grupy, a jeśli tak, ocena proporcjonalności grupy;
 - fakt, czy instytucja jest umieszczona w wykazie;

- d. rodzaj działalności i usług wykonywanych przez instytucję, na które posiada ona zezwolenie (zob. również załącznik 1 do dyrektywy 2013/36/UE oraz załącznik 1 do dyrektywy 2014/65/UE);
- e. obecność geograficzna instytucji oraz rozmiar operacji dokonywanych na każdym obszarze działania;
- f. podstawowy model biznesowy i podstawowa strategia działalności, charakter i złożoność działalności gospodarczej oraz struktura organizacyjna instytucji;
- g. strategia w zakresie ryzyka, gotowość do podejmowania ryzyka i faktyczny profil ryzyka instytucji, uwzględniając również wynik rocznej oceny adekwatności kapitałowej;
- h. zezwolenie dla instytucji CRD na korzystanie z modeli wewnętrznych w celu pomiaru wymogów kapitałowych;
- i. rodzaj klientów⁹; oraz
- j. charakter i złożoność produktów, umów lub instrumentów oferowanych przez instytucję.

Tytuł II - Zakres ocen odpowiedniości dokonywanych przez instytucje

1. Ocena odpowiedniości indywidualnej członków organu zarządzającego dokonywana przez instytucję

24. Wypełniając obowiązki określone w art. 91 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE, instytucje zapewnią, aby członkowie organu zarządzającego byli przez cały czas odpowiednimi osobami oraz będą dokonywały oceny lub ponownej oceny ich odpowiedniości, w szczególności:
- a. w momencie wnioskowania o udzielenie zezwolenia na podjęcie działalności;
 - b. w momencie nastąpienia istotnych zmian w składzie organu zarządzającego, w tym:
 - i. w momencie wyznaczania nowych członków organu zarządzającego, w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia znacznych pakietów akcji

⁹ Dyrektywa 2014/65/UE definiuje klienta w art. 4 ust. 1 pkt 9, klienta profesjonalnego w art. 4 ust. 1 pkt 10 oraz klienta detalicznego w art. 4 ust. 1 pkt 11. Ponadto zgodnie z motywem 103 dyrektywy 2014/65/UE należy wziąć pod uwagę uprawnionego kontrahenta działającego w charakterze klienta określonego w art. 30 tejże dyrektywy.

instytucji¹⁰. Ocena taka będzie ograniczona do nowo wyznaczonych członków.

- ii. w momencie ponownego wyznaczania członków organu zarządzającego, jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członek został wyznaczony na inne stanowisko w organie zarządzającym. Ocenę taką ogranicza się do członków, których stanowisko zmieniło się, oraz do analizy określonych aspektów, uwzględniając dodatkowe wymogi dotyczące stanowiska;

- c. na bieżąco zgodnie z pkt 28 i 29.

25. Instytucje odpowiadają za wstępną i bieżącą ocenę odpowiedniości indywidualnej członków organu zarządzającego, bez uszczerbku dla oceny dokonanej przez właściwe organy dla celów nadzorczych.

26. Instytucje będą dokonywały oceny, w szczególności tego, czy członkowie:

- a. mają wystarczająco nieposzlakowaną opinię;
- b. posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby wykonywać swoje obowiązki;
- c. potrafią działać w sposób uczciwy i etyczny, zachowując niezależność osądu, aby móc oceniać decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą i w razie konieczności skutecznie przeciwstawić się takim decyzjom oraz skutecznie nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji;
- d. potrafią poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków w instytucji oraz w przypadku, gdy instytucja jest znacząca, czy stosowane jest ograniczenie funkcji dyrektorskiej zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE.

27. W przypadku dokonywania oceny określonego stanowiska, ocena wystarczającego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia oraz poświęcania czasu będzie uwzględniała rolę tego określonego stanowiska. Poziom i charakter wiedzy, umiejętności i doświadczenia wymagane od członka organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą mogą różnić się od wymaganych od członka organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, w szczególności jeśli funkcje te są przydzielane innym organom.

¹⁰ Proszę zapoznać się również z (projektem) regulacyjnych standardów technicznych (RTS) zgodnych z art. 7 ust. 4 dyrektywy 2014/65/UE oraz projektem wykonawczych standardów technicznych (ITS) zgodnych z art. 7 ust. 5 dyrektywy 2014/65/UE w sprawie procedur udzielania firmom inwestycyjnym zezwolenia oraz odrzucania ich wniosków o udzielenie zezwolenia, które są dostępne na stronie internetowej ESMA. Zob. również (projekt) ITS dotyczących procedur i form w zakresie przejmowania i zwiększania znacznych pakietów akcji instytucji kredytowych oraz firm inwestycyjnych, dostępnych odpowiednio na portalach internetowych EUNB i ESMA: <https://www.esma.europa.eu/regulation-and-policy/other-topics/its-on-the-procedures-and-forms-in-respect-of-acquisitions-and-increases-of-qualifying-holdings> oraz https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/2015-613_final_report_and_assessment_rts_its.pdf

28. Instytucje powinny monitorować na bieżąco odpowiedniość członków organu zarządzającego, aby w świetle istotnego nowego faktu określić sytuację, w których należy dokonać ponownej oceny ich odpowiedniości. W szczególności ponowna ocena powinna zostać dokonana w następujących przypadkach:
- a. kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków organu zarządzającego.
 - b. w przypadku istotnego wpływu na reputację członka organu zarządzającego lub instytucję, w tym w przypadku, gdy członkowie nie przestrzegają stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej konfliktu interesów;
 - c. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez organ zarządzający;
 - d. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedniość członka organu zarządzającego.
29. Ponadto instytucje dokonają ponownej oceny w zakresie poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu zarządzającego, jeśli członek taki obejmuje dodatkowo funkcję dyrektorską lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania, w tym polityczne.
30. Instytucje dokonają oceny odpowiedniości w oparciu o pojęcia określone w tytule III, uwzględniając różnorodność organu zarządzającego określoną w tytule V, oraz wprowadzają politykę i procedury w zakresie odpowiedniości przedstawione odpowiednio w tytułach VI i VII.

2. Ocena odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego dokonywana przez instytucję

31. Wypełniając obowiązki określone w art. 91 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE, instytucje zapewnią, aby organ zarządzający jako całość posiadał przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez instytucję, w tym głównych ryzyk.
32. Instytucje będą oceniać i ponownie oceniać odpowiedniość zbiorową organu zarządzającego, w szczególności:
- a. w momencie wnioskowania o udzielenie zezwolenia na podjęcie działalności;
 - b. w momencie nastąpienia istotnych zmian w składzie organu zarządzającego, w tym:

- i. w momencie wyznaczania nowych członków organu zarządzającego, w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia lub zwiększenia znacznego pakietu akcji instytucji¹¹;
 - ii. w momencie ponownego wyznaczania członków organu zarządzającego, jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowie zostają wyznaczeni na inne stanowisko w organie zarządzającym;
 - iii. w przypadku gdy wyznaczeni lub ponownie wyznaczeni członkowie przestają być członkami organu zarządzającego.
 - c. na bieżąco zgodnie z pkt 33.
33. Instytucje będą dokonywały ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej członków organu zarządzającego w szczególności w następujących przypadkach:
- a. kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
 - b. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez organ zarządzający;
 - c. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedność zbiorową organu zarządzającego.
34. W przypadku dokonywania ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej instytucje skoncentrują się na istotnych zmianach w zakresie działalności gospodarczej instytucji, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w organie zarządzającym oraz ich skutkach na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia organu zarządzającego jako całości.
35. Instytucje będą dokonywały oceny odpowiedniości w oparciu o pojęcia określone w tytule III oraz wprowadzą politykę i procesy w zakresie odpowiedniości przedstawione w tytułach VI i VII.
36. Instytucje odpowiadają za wstępną i bieżącą ocenę odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego. W przypadku dokonywania oceny przez właściwe organy dla celów nadzorczych, odpowiedzialność za ocenę i zapewnienie odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego pozostaje nadal po stronie instytucji.

¹¹ Zob. przypis 17.

3. Ocena odpowiedniości osób pełniących najważniejsze funkcje dokonywana przez instytucje CRD

37. Ponieważ wszystkie instytucje powinny zapewnić, aby ich personel wykonywał swoje funkcje w sposób odpowiedni, instytucje CRD szczególnie zadbają o to, aby osoby pełniące najważniejsze funkcje przez cały czas posiadały odpowiednio nieposzlakowaną opinię oraz cechowały się uczciwością i etycznością, jak również posiadały odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia na swoich stanowiskach, oraz będą oceniały, czy wyżej wymienione wymogi zostały spełnione, w szczególności:
- a. w przypadku składania wniosku o udzielenie zezwolenia;
 - b. w momencie wyznaczenia nowych osób pełniących najważniejsze funkcje, w tym w wyniku bezpośredniego lub pośredniego przejęcia lub zwiększenia znacznego pakietu akcji instytucji;
 - c. jeśli to konieczne zgodnie z pkt 38.
38. Instytucje CRD będą monitorowały na bieżąco reputację, uczciwość, etyczność, wiedzę, umiejętności i doświadczenie osób pełniących najważniejsze funkcje, aby w świetle istotnego nowego faktu rozpoznać sytuację, w których należy dokonać ponownej oceny. Ponowna ocena będzie dokonana w szczególności w następujących przypadkach:
- a. jeśli istnieją obawy dotyczące ich odpowiedniości;
 - b. w przypadku istotnego wpływu na reputację osoby;
 - c. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez organ zarządzający;
 - d. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedniość osoby.
39. Ocena reputacji, uczciwości, etyczności, wiedzy, umiejętności i doświadczenia osób pełniących najważniejsze funkcje będzie dokonywana w oparciu o takie same kryteria jak stosowane w przypadku oceny tego, czy spełnione zostały wymogi dotyczące odpowiedniości członków organu zarządzającego. Przy ocenie wiedzy, umiejętności i doświadczenia należy brać pod uwagę rolę i obowiązki związane z określonym stanowiskiem.
40. Instytucje odpowiadają za wstępną i bieżącą ocenę odpowiedniości osób pełniących najważniejsze funkcje. W przypadku dokonywania przez właściwe organy oceny osób pełniących najważniejsze funkcje dla celów nadzorczych, odpowiedzialność za ocenę i zapewnienie odpowiedniości tych osób pełniących najważniejsze funkcje pozostaje nadal po stronie instytucji.

Tytuł III – Pojęcia dotyczące odpowiedzialności wymienione w art. 91 ust. 12 dyrektywy 2013/36/UE

4. Poświęcanie wystarczającej ilości czasu przez członka organu zarządzającego

41. Instytucje będą oceniać, czy członek organu zarządzającego może poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji i obowiązków, w tym na zrozumienie działalności instytucji, jej głównych ryzyk i skutków wynikających z prowadzenia działalności oraz strategii dotyczącej ryzyka. Jeśli osoba zajmuje stanowisko w znaczącej instytucji, uwzględniona zostanie ocena tego, czy zapewnione zostało ograniczenie maksymalnej liczby funkcji dyrektorskich zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE lub art. 9 ust. 2 dyrektywy 2014/65/UE, stosownie do przypadku.
42. Ponadto członkowie powinni być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej działalności, takich jak restrukturyzacja, przeniesienie instytucji, nabycie, fuzja, przejęcie lub sytuacja kryzysowa w wyniku poważniejszych trudności z jedną ze swoich operacji lub większą liczbą operacji, biorąc pod uwagę fakt, że w takich okresach wymagane może być poświęcenie większej ilości czasu niż w okresach zwykłych.
43. Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka, instytucje wezmą pod uwagę co najmniej:
 - a. liczbę funkcji dyrektorskich w spółkach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka w tym samym czasie, uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia tych funkcji w tej samej grupie, w tym działanie w imieniu osoby prawnej lub w charakterze zastępcy członka organu zarządzającego;
 - b. rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską, oraz w szczególności czy podmiot jest podmiotem spoza UE;
 - c. obecność geograficzną członka oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska;
 - d. liczbę posiedzeń planowanych dla organu zarządzającego;
 - e. funkcje dyrektorskie w organizacjach, które nie dążą do osiągnięcia celów głównie komercyjnych, pełnione przez członka w tym samym czasie;
 - f. wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane w szczególności z właściwymi organami lub innymi wewnętrznymi lub zewnętrznymi akcjonariuszami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami organu zarządzającego;

- g. charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak CEO, prezesa lub przewodniczącego bądź członka komitetu, czy członek sprawuje funkcję wykonawczą czy niewykonawczą oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach w spółce wymienionej w lit. a) oraz w instytucji.
 - h. inną zewnętrzną działalność zawodową lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim zarówno na terytorium UE, jak i poza nim;
 - i. konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie;
 - j. inne istotne obowiązki członka, które instytucja uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka; oraz
 - k. dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu, w tym analizę porównawczą przekazaną przez EUNB¹².
44. Instytucje będą ewidencjonować w formie pisemnej zadania, obowiązki i wymagane możliwości dotyczące różnych stanowisk w ramach organu zarządzającego oraz oczekiwaną ilość poświęconego czasu wymaganą dla każdego stanowiska, uwzględniając również konieczność przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie. W tym celu mniejsze i mniej złożone instytucje mogą dokonać jedynie rozróżnienia ilości poświęconego czasu oczekiwanej od funkcji dyrektora wykonawczego i niewykonawczego.
45. Członek organu zarządzającego zostanie poinformowany o oczekiwanej ilości czasu, którą jest zobowiązany poświęcić na swoje obowiązki. Instytucje mogą wymagać od członka potwierdzenia, że może przeznaczyć tę ilość czasu na zajmowanym stanowisku.
46. Instytucje będą kontrolować tego członka organu zarządzającego co do tego, czy poświęca wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji. Przygotowanie do posiedzeń, obecność i aktywne zaangażowanie członków w posiedzenia organu zarządzającego są wszystkie wskaźnikami poświęcania swojego czasu.
47. Instytucja uwzględni również skutek długiej nieobecności członków organu zarządzającego przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez innych określonych członków organu zarządzającego.
48. Instytucje będą prowadziły ewidencje wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków organu zarządzającego. Ewidencje takie będą aktualizowane w przypadku powiadomienia instytucji przez członka o zmianach oraz po otrzymaniu przez instytucję w inny sposób informacji o takich zmianach. W przypadku

¹² Dane za rok 2015 znajdują się w załączniku do oceny skutków niniejszych wytycznych.

nastąpienia zmian dotyczących takiego stanowiska, które mogą obniżyć zdolność członka organu zarządzającego do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swojej funkcji, instytucja ponownie oceni zdolność członka do poświęcenia wymaganej ilości czasu na jego stanowisku.

5. Obliczanie liczby funkcji dyrektorskich

49. Oprócz wymogu poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich funkcji, członkowie organu zarządzającego, którzy pełnią funkcje dyrektorskie w ramach znaczącej instytucji, będą przestrzegali ograniczenia dotyczącego funkcji dyrektorskich określonego w art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE.
50. Dla celów art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, w przypadku gdy funkcja dyrektorska wymaga wykonywania w tym samym czasie obowiązków wykonawczych i niewykonawczych, funkcja dyrektorska będzie liczona jako funkcja dyrektora wykonawczego.
51. Jeśli wiele funkcji dyrektorskich jest liczonych jako jedna funkcja dyrektorska zgodnie z art. 91 ust. 4 dyrektywy 2013/36/UE oraz pkt 52 do 57, wówczas ta jedna funkcja dyrektorska będzie liczona jako jedna funkcja dyrektora wykonawczego, jeśli obejmuje przynajmniej jedną funkcję dyrektora wykonawczego; w pozostałych przypadkach będzie liczona jako jedna funkcja dyrektora niewykonawczego.
52. Zgodnie z art. 91 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach tej samej grupy są liczone jako jedna funkcja dyrektorska.
53. Zgodnie z art. 91 ust. 4 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE, wszystkie funkcje dyrektorskie pełnione w ramach przedsiębiorstw, w których instytucja 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, tj. funkcja dyrektorska pełniona w ramach tej samej instytucji oraz jedna funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie łącznie liczą się jako dwie funkcje dyrektorskie.
54. 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. Ta jedna funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie liczy się jako oddzielna funkcja dyrektorska, tj. jedna funkcja dyrektorska liczona w przypadku funkcji dyrektorskich pełnionych w ramach podmiotu należącego do grupy oraz jedna funkcja dyrektorska liczona w przypadku funkcji dyrektorskich pełnionych we wszystkich takich przedsiębiorstwach tej samej grupy łącznie liczy się jako dwie funkcje dyrektorskie.
55. W przypadku gdy członek organu zarządzającego 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 (np. jeśli funkcje dyrektorskie są pełnione w ramach dwóch grup, w obydwu przypadkach w ramach przedsiębiorstw, które są członkami oraz jednocześnie w ramach przedsiębiorstw, które nie są członkami tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, liczone będą tylko dwie funkcje dyrektorskie).

56. 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.
57. Podmioty, które nie dążą do osiągania celów głównie komercyjnych, obejmują między innymi:
- a. organizacje charytatywne;
 - b. inne organizacje niedochodowe; oraz
 - c. spółki, które zostały utworzone w wyłącznym celu zarządzania prywatnymi interesami gospodarczymi członków organu zarządzającego lub członków ich rodzin, pod warunkiem że nie wymagają bieżącego zarządzania przez członka organu zarządzającego.

6. Odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia

58. Członkowie organu zarządzającego będą posiadać aktualną wiedzę w zakresie działalności instytucji i związanych z nią ryzyk na poziomie wspólnym do swoich obowiązków. Będzie obejmowała ona odpowiednią wiedzę w zakresie dziedzin, za które dany członek nie jest bezpośrednio odpowiedzialny indywidualnie, ale zbiorowo wraz z innymi członkami organu zarządzającego.
59. Członkowie organu zarządzającego wykażą się jasnym zrozumieniem zasad zarządzania instytucją, swoich zadań i obowiązków i, jeśli dotyczy, struktury grupy oraz potencjalnych konfliktów interesu, które mogą w związku z tym wynikać. Członkowie organu

zarządzającego będą przyczyniać się do wprowadzenia odpowiedniego poziomu kultury, wartości korporacyjnych i zachowania w ramach organu zarządzającego i instytucji.¹³

60. W związku z tym przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji uwzględniane będą:
- a. rola i obowiązki wypełniane na stanowisku oraz wymagane zdolności;
 - b. wiedza i umiejętności zdobyte w wyniku edukacji, szkoleń i praktyki;
 - c. doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na poprzednich stanowiskach; oraz
 - d. wiedza i umiejętności zdobyte i potwierdzone profesjonalnym zachowaniem się członka organu zarządzającego.
61. Instytucje, dokonując odpowiedniej oceny umiejętności członków organu zarządzającego, uwzględnią niewyczerpujący wykaz stosownych umiejętności przedstawiony w załączniku II do niniejszych wytycznych, biorąc pod uwagę rolę i obowiązki wypełniane na stanowisku zajmowanym przez członka organu zarządzającego.
62. Uwzględnione zostaną poziom i profil wykształcenia członka oraz czy odnosi się on do usług bankowych i finansowych lub innych mających znaczenie dziedzin. Jako mające znaczenie dla sektora usług finansowych może być uważane w szczególności wykształcenie w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych.
63. Ocena nie będzie ograniczona do poziomu edukacji członka ani potwierdzenia określonego okresu stażu w instytucji. Przeprowadzona zostanie bardziej szczegółowa analiza praktycznego doświadczenia członka, ponieważ wiedza i umiejętności uzyskane na poprzednich stanowiskach zależą od charakteru, skali i stopnia złożoności działalności, jak i również funkcji, którą członek w niej pełnił.
64. Przy ocenie poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia członka organu zarządzającego uwzględnione zostanie doświadczenie teoretyczne i praktyczne w zakresie:
- a. rynków bankowych i rynków finansowych;
 - b. wymogów prawnych i ram regulacyjnych;
 - c. planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji;

¹³ Zob. również wytyczne EUNB dotyczące wewnętrznego zarządzania: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- d. zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji);
 - e. księgowości i audytu;
 - f. oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę; oraz
 - g. interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.
65. Członkowie organu zarządzającego pełniący funkcje kierownicze będą posiadali dostateczne doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na stanowisku kierowniczym zajmowanym przez wystarczająco długi okres czasu. Przy ocenie mogą być uwzględniane stanowiska zajmowane przez krótki okres czasu, jednak zajmowanie tylko takich stanowisk nie wystarczy, aby przyjąć, że członek posiada wystarczające doświadczenie. Dokonując oceny doświadczenia praktycznego i zawodowego zdobytego na poprzednich stanowiskach, należy wziąć pod uwagę w szczególności:
- a. charakter zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziom w hierarchii;
 - b. staż;
 - c. charakter i stopień złożoności działalności, w której zajmowane było stanowisko, w tym jej strukturę organizacyjną;
 - d. zakres kompetencji, uprawnień w zakresie procesu decyzyjnego oraz obowiązków członka;
 - e. wiedzę techniczną uzyskaną na stanowisku;
 - f. liczbę podległych pracowników.
66. Członkowie organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą będą w stanie konstruktywnie kwestionować decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą oraz efektywnie go nadzorować. Odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie skutecznego pełnienia funkcji nadzorczych mógł zostać zdobyty na odpowiednich stanowiskach akademickich lub administracyjnych bądź poprzez zarządzanie, nadzór lub kontrolę instytucji finansowych lub innych firm.

7. Kryterium odpowiedniości zbiorowej

67. Organ zarządzający jako całość będzie w stanie zrozumieć charakter działalności instytucji, w tym główne ryzyka. Kryteria te będą stosowane oddzielnie dla organu zarządzającego

pełniącego funkcję kierowniczą oraz organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, chyba że wyraźnie określono inaczej w niniejszej części.

68. Członkowie organu zarządzającego będą w stanie jako całość podejmować odpowiednie decyzje dotyczące modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, w których instytucja funkcjonuje.
69. Członkowie organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą jako całość będą w stanie skutecznie kwestionować i monitorować decyzje podjęte przez organ zarządzający pełniący funkcję kierowniczą.
70. Wszystkie dziedziny wiedzy wymagane dla działalności gospodarczej instytucji będą zapewniane przez organ zarządzający posiadający jako całość odpowiednią ich znajomość wśród członków organu zarządzającego. Zapewniona będzie dostateczna liczba członków posiadających wiedzę w zakresie każdej z dziedzin pozwalającą na omówienie podejmowanych decyzji. Członkowie organu zarządzającego będą posiadać jako całość umiejętności pozwalające na przedstawienie swoich poglądów oraz wpływanie na proces podejmowania decyzji w ramach organu zarządzającego.
71. Skład organu zarządzającego będzie odzwierciedlał wiedzę, umiejętności i doświadczenie konieczne do wypełnienia jego obowiązków. W związku z tym organ zarządzający jako całość będzie posiadał znajomość tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
 - a. działalność instytucji i główne ryzyka z nią związane;
 - b. każda istotna działalność instytucji;
 - c. znaczące obszary kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynki finansowe i kapitałowe, wypłacalność i modele
 - d. rachunkowość finansowa i sprawozdawczość;
 - e. zarządzanie ryzykiem, zgodność z przepisami i audytu wewnętrznego;
 - f. technologia informacyjna i bezpieczeństwa;
 - g. rynki lokalne, regionalne i globalne, stosownie do przypadku;
 - h. środowisko prawne i regulacyjne;
 - i. umiejętności i doświadczenie w zakresie zarządzania;
 - j. umiejętności strategicznego planowania;

- k. zarządzanie grupami krajowymi (międzynarodowymi) oraz ryzykami związanymi ze strukturami grup, stosownie do przypadku.
72. Ponieważ organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą jako całość będzie posiadał dobre umiejętności kierownicze, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą jako całość będzie posiadał wystarczające umiejętności kierownicze umożliwiające skuteczną organizację swoich zadań oraz rozumienie i kwestionowanie stosowanych praktyk kierowniczych i decyzji podejmowanych przez organ zarządzający pełniący funkcję kierowniczą.

8. Reputacja, uczciwość i etyczność

73. Członek organu zarządzającego będzie uważany za cechujący się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej, w szczególności biorąc pod uwagę mające znaczenie dostępne informacje dotyczące czynników lub sytuacji określonych w pkt od 74 do 78. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności wzięty zostanie również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów na reputację członka.
74. Bez uszczerbku dla jakiegokolwiek podstawowych praw, przy ocenie nieposzlakowanej opinii, uczciwości i etyczności należy uwzględnić 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. Należy wziąć pod uwagę okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjnego lub nadzorującego, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie członka od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka. Stosowne rejestry karne lub administracyjne należy brać pod uwagę z uwzględnieniem okresów przedawnienia obowiązujących zgodnie z prawem krajowym.
75. Bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności stosowanej w postępowaniach w sprawach karnych oraz innych podstawowych praw przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę przynajmniej następujące czynniki:
- a. wyroki skazujące lub toczące się postępowania w sprawach karnych, w szczególności:
 - i. przestępstwa określone w przepisach prawnych regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy;

- ii. przestępstwa w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych;
 - iii. przestępstwa podatkowe; oraz
 - iv. innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
- b. inne istotne środki podejmowane obecnie lub w przeszłości przez organ regulacyjny lub zawodowy w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń.
76. Należy wziąć pod uwagę prowadzone dochodzenia, jeśli wynikają z zastosowanych procedur sądowych lub administracyjnych, lub inne analogiczne dochodzenia prowadzone na podstawie przepisów prawa, bez uszczerbku dla podstawowych praw jednostki¹⁴.
77. Należy uwzględnić następujące sytuacje dotyczące przeszłej i obecnej działalności gospodarczej i kondycji finansowej członka organu zarządzającego ze względu na ich potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość członka:
- a. jest on dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna);
 - b. wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność członka lub będących pod jego kierownictwem, lub takich, w których członek posiadał lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób członek przyczynił się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania;
 - c. ogłoszenie upadłości konsumenckiej; oraz
 - d. bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności, 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, lub w których członek posiada znaczny udział.
78. Członek organu zarządzającego będzie posiadał wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące czynniki:
- a. dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty, lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;

¹⁴ Zgodnie z Europejską Konwencją Praw Człowieka i Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- b. odmowę udzielenia, uchYLENIE, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;
- c. przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;
- d. wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny; oraz
- e. inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

9. Niezależność osądu i niezależni członkowie

9.1 Związek pomiędzy niezależnością osądu a zasadą bycia niezależnym

79. Instytucje, oceniając niezależność członków, będą dokonywać rozróżnienia pomiędzy pojęciem „niezależności osądu” odnoszącym się do wszystkich członków organu zarządzającego instytucji a zasadą „bycia niezależnym” wymaganą w przypadku niektórych członków organu zarządzającego instytucji CRD pełniących funkcję nadzorczą. Kryteria oceny „niezależności osądu” określone zostały w części 9.2, natomiast kryteria oceny „bycia niezależnym” w części 9.3.
80. „Niezależność osądu” jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach organu zarządzającego wymaganym od każdego członka organu zarządzającego bez względu na to, czy członka uważa się za „będącego niezależnym” zgodnie z częścią 9.3. Wszyscy członkowie organu zarządzającego będą aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz będą w stanie wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki.
81. „Bycie niezależnym” oznacza, że członek organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą nie posiada obecnie ani nie posiadał w przeszłości żadnych powiązań czy relacji z instytucją CRD lub jej zarządem, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka i ograniczyłyby zdolność członka do podejmowania decyzji w sposób niezależny. Fakt, iż członka uważa się za „będącego niezależnym” nie oznacza, że członek organu zarządzającego powinien być automatycznie uważany za posiadający „niezależność osądu”, gdyż członek może nie posiadać wymaganych umiejętności behawioralnych.

9.2 Niezależność osądu

82. Instytucje oceniając niezależność osądu, o którym mowa w pkt 80, będą oceniać to, czy wszyscy członkowie organu zarządzającego:

- a. posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:
 - i. odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków organu zarządzającego;
 - ii. są w stanie zadawać pytania członkom organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą; oraz
 - iii. są w stanie przeciwstawić się „grupowemu myśleniu”;
- b. popadają w konflikt interesów w stopniu, w którym zakłóca ich zdolność do wykonywania swoich obowiązków w sposób niezależny i obiektywny.

83. Przy ocenie wymaganych umiejętności behawioralnych członka, o których mowa w pkt 82 lit. a, należy uwzględnić jego przeszłe i obecne zachowanie, w szczególności w ramach instytucji.

84. Instytucje oceniając istnienie konfliktu interesów, o którym mowa w pkt 82 lit. b, określają faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez instytucję polityką w zakresie konfliktu interesów¹⁵ oraz dokonają oceny ich znaczenia. Należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

- a. 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 spółce posiadanej przez członków organu zarządzającego);
- b. osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji instytucji;
- c. osobiste lub zawodowe powiązania z pracownikami instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej (np. bliskie powiązania rodzinne);
- d. inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat);

¹⁵ Proszę zapoznać się z wytycznymi EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego w zakresie polityki dotyczącej konfliktu interesów dla personelu.

- e. powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług);
- f. członkostwo w organie posiadającym sprzeczne interesy lub prawo własności w zakresie organu lub podmiotu posiadającego sprzeczne interesy;
- g. wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

85. Wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty interesów na poziomie organu zarządzającego będą odpowiednio zgłaszane, omawiane, dokumentowane, rozstrzygane i właściwie traktowane przez organ zarządzający (tj. podjęte zostaną konieczne środki minimalizujące ryzyko). Członek organu zarządzającego powstrzyma się od głosowania nad sprawą, w której członek ten popada w konflikt interesów¹⁶.

86. Instytucje poinformują właściwe organy, jeśli instytucja rozpoznała konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka organu zarządzającego, w tym o podjętych środkach minimalizujących ryzyko.

87. Nie będzie się uważać za mające wpływ na niezależność osądu członka organu zarządzającego samo bycie akcjonariuszem, właścicielem lub członkiem instytucji, posiadanie prywatnych rachunków, kredytów czy korzystanie z innych usług instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji.

9.3 Niezależni członkowie organu zarządzającego instytucji CRD pełniące funkcję nadzorczą

88. Uważa się za dobrą praktykę wszystkich instytucji CRD posiadanie niezależnych członków, o których mowa w pkt 81, oraz członków niebędących osobami niezależnymi w organie zarządzającym pełniącym funkcję nadzorczą.

89. Określając wystarczającą liczbę członków niezależnych, należy brać pod uwagę zasadę proporcjonalności. Określając wystarczającą liczbę członków niezależnych w organie zarządzającym pełniącym funkcję nadzorczą, nie należy brać pod uwagę członków reprezentujących pracowników w organie zarządzającym. Bez uszczerbku dla dodatkowych wymagań określonych prawem krajowym należy stosować się do poniższego:

- a. następujące instytucje CRD będą posiadały organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą, który będzie składał się z wystarczającej liczby niezależnych członków:

¹⁶ Proszę zapoznać się z wytycznymi EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego w zakresie polityki dotyczącej konfliktu interesów dla personelu.

- i. znaczące instytucje CRD;
 - ii. instytucje CRD umieszczone w wykazie.
- b. Instytucje CRD, które nie są znaczące ani nie zostały umieszczone w wykazie, zasadniczo będą posiadały jednego członka niezależnego w ramach organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą. Jednak właściwe organy nie mogą wymagać posiadania niezależnych dyrektorów w ramach:
- i. instytucji CRD, które są w całości posiadane przez instytucję CRD, w szczególności jeśli przedsiębiorstwo zależne znajduje się w państwie członkowskim w charakterze dominującej instytucji CRD;
 - ii. instytucji CRD niebędących znacznymi instytucjami CRD, które są firmami inwestycyjnymi.
90. W ramach ogólnych obowiązków organu zarządzającego niezależni członkowie będą odgrywali kluczową rolę w podnoszeniu efektywności kontroli i sald w instytucjach CRD poprzez poprawę nadzoru nad procesem podejmowania decyzji i zapewnianiem, iż:
- a. interesy wszystkich zainteresowanych stron, w tym akcjonariuszy mniejszościowych, są odpowiednio uwzględniane w dyskusjach prowadzonych przez organ zarządzający i podejmowaniu przez niego decyzji. Członkowie niezależni mogą również służyć pomocą w pomniejszeniu lub równoważeniu nadmiernej przewagi pojedynczych członków organu zarządzającego reprezentujących określoną grupę lub kategorię stron zainteresowanych;
 - b. żadna osoba czy mała grupa członków nie posiada przewagi w podejmowaniu decyzji; oraz
 - c. właściwie zarządza się konfliktem interesów istniejącym pomiędzy instytucją, jej jednostkami gospodarczymi, innymi podmiotami objętymi zakresem rachunkowym konsolidacji i zewnętrznymi stronami zainteresowanymi, w tym klientami.
91. Nie naruszając przepisów pkt 92, w następujących sytuacjach zakłada się, że członka organu zarządzającego instytucji CRD pełniącego funkcję nadzorczą uważa się za „niebędącego niezależnym”:
- a. członek posiada lub posiadał mandat jako członek organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą w ramach instytucji objętej zakresem konsolidacji ostrożnościowej, chyba że nie zajmował takiego stanowiska przez ostatnie 5 lat;
 - b. członek jest akcjonariuszem posiadającym pakiet kontrolny instytucji CRD określonym poprzez odniesienie do przypadków wymienionych art. 22 ust. 1

dyrektywy 2013/34/UE lub reprezentuje interesy akcjonariusza posiadającego pakiet kontrolny, w tym w przypadku gdy właścicielem jest państwo członkowskie lub inny organ publiczny;

- c. członek posiada istotne powiązania finansowe lub handlowe z instytucją CRD,
- d. członek jest pracownikiem akcjonariusza posiadającego pakiet kontrolny instytucji CRD lub jest związany z nim w inny sposób;
- e. członek jest zatrudniony przez podmiot objęty zakresem konsolidacji, z wyjątkiem sytuacji, w której spełnione są dwa z następujących warunków:
 - i. członek nie jest na najwyższym szczeblu w hierarchii instytucji, który odpowiada bezpośrednio przed organem zarządzającym;
 - ii. członek został wybrany do pełnienia funkcji nadzorczej w kontekście systemu reprezentacji pracowników, a prawo krajowe przewiduje zapewnienie mu odpowiedniej ochrony przed niesłusznym zwolnieniem lub innymi formami niesprawiedliwego traktowania;
- f. członek był uprzednio zatrudniony na najwyższym szczeblu w hierarchii instytucji CRD lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej, będąc bezpośrednio odpowiedzialny tylko przed organem zarządzającym, oraz pomiędzy zakończeniem okresu takiego zatrudnienia a pełnieniem obowiązków w ramach organu zarządzającego nie upłynęły 3 lata;
- g. członek w okresie 3 lat był zleceniodawcą ważnego zawodowego doradcy, zewnętrznego audytora lub ważnego konsultanta instytucji CRD lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub pracownikiem istotnie powiązanym w inny sposób ze świadczoną usługą;
- h. członek jest lub w ciągu ostatniego roku był znaczącym dostawcą lub znaczącym klientem instytucji CRD lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub posiadał inne znaczące powiązania handlowe, lub jest pracownikiem wysokiego szczebla znaczącego dostawcy, klienta lub podmiotu komercyjnego posiadającego znaczące powiązania handlowe lub jest z nim w inny sposób powiązany bezpośrednio lub pośrednio;
- i. poza wynagrodzeniem z tytułu zajmowanego stanowiska i zatrudnienia zgodnie z ppkt e członek otrzymuje znaczne honoraria i inne świadczenia od instytucji CRD lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej;
- j. członek działał w charakterze członka organu zarządzającego w ramach podmiotu przez 12 kolejnych lat lub dłużej;

- k. członek jest bliskim członkiem rodziny członka organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą w instytucji CRD lub innym podmiocie objętym zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub osobą znajdującą się w sytuacji, o której mowa w lit. a do h.
92. Sam fakt znalezienia się w jednej sytuacji lub wielu sytuacjach określonych w pkt 91 nie kwalifikuje automatycznie członka na członka niebędącego niezależnym. W przypadku gdy członek znajduje się w jednej sytuacji lub wielu sytuacjach określonych w pkt 91 instytucja CRD może wykazać przed właściwym organem, że członka należy jednak uważać za „będącego niezależnym”. W tym celu instytucje CRD powinny móc uzasadnić przed właściwym organem powody, dla których sytuacja nie ma wpływu na zdolność członków do dokonywania obiektywnej i wyważonej oceny oraz podejmowania decyzji w sposób niezależny.
93. Dla celów pkt 92 instytucje CRD wezmą pod uwagę to, że bycie udziałowcem instytucji CRD, posiadanie prywatnych rachunków lub kredytów bądź korzystanie z innych usług w przypadkach innych niż wyraźnie wymienione w niniejszej części nie będzie prowadzić do sytuacji, w której członka uważa się za niebędącego niezależnym, jeśli nie przekroczy on określonego progu *de minimis*. Powyższe powiązania należy wziąć pod uwagę w ramach zarządzania konfliktem interesów zgodnie z wytycznymi EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego.

Tytuł IV – Zasoby ludzkie i finansowe na szkolenie członków organu zarządzającego

10. Określenie celów wprowadzenia w obowiązki i szkolenia

94. Instytucje zapewnią wprowadzenie członków organu zarządzającego w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury instytucji, jej modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasady zarządzania instytucją, jak również roli jej członka (członków), oraz zapewnią odpowiedni ogólny i, w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Ponadto szkolenie będzie podnosić ich świadomość dotyczącą korzyści wynikających ze zróżnicowania organu zarządzającego i instytucji. Instytucje przeznaczają wystarczające środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków organu zarządzającego w sposób indywidualny i zbiorowy.
95. Wszyscy nowo wyznaczeni członkowie organu zarządzającego otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.

96. W przypadku gdy członkowie organu zarządzającego podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka 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. W każdym przypadku członek spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności określone w części 6 nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska. W stosownych przypadkach instytucja określi termin, w którym należy wprowadzić konieczne środki, i poinformuje o nich właściwe organy. Członkowie organu zarządzającego będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.

11. Polityka dotycząca wprowadzenia w obowiązki i szkolenia

97. Instytucje będą posiadać wdrożone zasady polityki i procedury w zakresie wprowadzania w obowiązki i szkolenia członków organu zarządzającego. Polityka zostanie przyjęta przez organ kierowniczy.

98. Zasoby ludzkie i finansowe przeznaczone na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie będą wystarczające, aby spełniły cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia oraz zapewniły odpowiedniość członka i spełnienie przez niego wymogów dotyczących swojego stanowiska. Instytucje, ustalając zasoby ludzkie i finansowe wymagane w celu zapewniania w sposób efektywny polityki i procedur w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia członków organu zarządzającego, wezmą pod uwagę dostępne stosowne analizy porównawcze dla przemysłu, na przykład dotyczące dostępnego budżetu na szkolenie i długości szkolenia, w tym wyniki analizy porównawczej przedstawione przez EUNB.¹⁷

99. Polityka i procedury w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia mogą stanowić część ogólnej polityki dotyczącej odpowiedniości i będą określały one co najmniej:

- a. cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia organu zarządzającego, oddzielnie w przypadku funkcji kierowniczej i funkcji nadzorczej, stosownie do przypadku. Powinny one również obejmować, stosownie do przypadku, cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia dla danych stanowisk zgodnie z określonymi obowiązkami i zaangażowaniem w komitety;
- b. obowiązki w zakresie stworzenia szczegółowego programu szkolenia;
- c. zasoby finansowe i zasoby ludzkie udostępnione przez instytucję w celu wprowadzenia w obowiązki i szkolenie, z uwzględnieniem liczby spotkań

¹⁷ Załącznik do oceny skutków niniejszych wytycznych zawiera wyniki analizy porównawczej (dane z 2015 r.) w zakresie zasobów szkoleniowych i długości szkolenia zapewnianych przez instytucje.

poświęconych na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie, ich kosztu i związanych z nimi zadań administracyjnych, aby zapewnić zgodność wprowadzenia w obowiązki i szkolenia z przyjętą polityką;

- d. przejrzystą procedurę, zgodnie z którą członek organu zarządzającego może wnioskować o wprowadzenie w obowiązki lub zapewnienie szkolenia.

- 100. Opracowując politykę, organ zarządzający lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, weźmie pod uwagę wkład jednostki ds. zasobów ludzkich i jednostki odpowiedzialnej za budżet i organizację szkolenia, jak również wszystkich istotnych jednostek ds. kontroli wewnętrznej, stosownie do przypadku.
- 101. Instytucje wprowadzą procedurę identyfikacji obszarów, w których wymagane jest szkolenie, zarówno dla organu zarządzającego jako całości, jak i indywidualnych członków organu zarządzającego. W tworzeniu treści programów w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia, zaangażowane będą, stosownie do przypadku, odpowiednie jednostki ds. obszarów działalności i wewnętrznych, w tym jednostki ds. kontroli wewnętrznej.
- 102. Polityka i procedury, jak również plany szkolenia będą aktualizowane, z uwzględnieniem zmian w zarządzaniu, zmian strategicznych, nowych produktów i innych stosownych zmian, jak również zmian w obowiązującym prawie i sytuacji rynkowej.
- 103. Instytucje wprowadzą procedurę oceny, aby skontrolować realizację i jakość wprowadzenia w obowiązki i szkolenia oraz zapewnić zgodność wprowadzenia w obowiązki i szkolenia z polityką i procedurami.

Tytuł V - Zróżnicowanie w ramach organu zarządzającego

12. Cele polityki dotyczącej zróżnicowania

- 104. Zgodnie z art. 91 ust. 10 dyrektywy 2013/36/UE wszystkie instytucje będą posiadać i wprowadzą politykę promującą zróżnicowanie organu zarządzającego, aby promować zróżnicowanie członków. Będzie ona miała na celu dotarcie do szerokiego zakresu właściwości i kompetencji przy rekrutacji członków organu zarządzającego, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach organu zarządzającego.
- 105. Polityka dotycząca zróżnicowania będzie odnosić się przynajmniej do następujących aspektów: wykształcenia i doświadczenia zawodowego, płci, wieku oraz, w szczególności w przypadku instytucji aktywnych międzynarodowo, pochodzenia geograficznego, chyba że włączenie aspektu pochodzenia geograficznego jest niezgodne z przepisami prawnymi państwa członkowskiego. Polityka dotycząca różnorodności w przypadku znaczących

instytucji będzie obejmowała ilościową wartość docelową w zakresie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w organie zarządzającym. Znaczące instytucje określą ilościowo docelowy udział niedostatecznie reprezentowanej płci oraz odpowiedni termin, w którym wartość docelowa zostanie osiągnięta, jak również sposób, w jaki zostanie osiągnięta. Wartość docelowa zostanie określona dla organu zarządzającego jako całości, jednak może zostać określona z podziałem na funkcję kierowniczą i funkcję nadzorczą, w przypadku istnienia wystarczająco dużego organu zarządzającego. We wszystkich innych instytucjach, w szczególności w których organ zarządzający składa się z mniejszej liczby członków niż 5, wartość docelowa może zostać wyrażona w sposób jakościowy.

106. Ustalając cele dotyczące zróżnicowania, instytucje wezmą pod uwagę wyniki analizy porównawczej w zakresie zróżnicowania opublikowane przez właściwe organy, EUNB lub inne odpowiednie organy lub organizacje międzynarodowe¹⁸.
107. Polityka dotycząca zróżnicowania może obejmować reprezentację pracowników w organie zarządzającym w celu wprowadzenia aktualnej praktycznej wiedzy i doświadczenia w zakresie wewnętrznego sposobu działania instytucji.
108. Znaczące instytucje będą ponadto dokumentować, w ramach corocznego przeglądu składu organu zarządzającego, zgodność z zakładanymi celami i wartościami docelowymi. W przypadku gdy cele lub wartości docelowe dotyczące zróżnicowania nie są spełnione, znacząca instytucja udokumentuje powody, dla których nie są one spełnione, środki, które zostaną podjęte, oraz terminy podjęcia takich środków, aby zapewnić spełnienie celów i wartości docelowych dotyczących zróżnicowania.
109. Aby umożliwić zróżnicowanie kandydatów na stanowiska w organie zarządzającym, instytucje wprowadzą politykę w zakresie zróżnicowania dla personelu, w tym kwestie i środki dotyczące planowania kariery, aby zapewnić równe traktowanie i możliwości dla personelu różnej płci.

Tytuł VI – Polityka dotycząca odpowiedzialności i zasad zarządzania

13. Polityka dotycząca odpowiedzialności

110. Zgodnie z art. 88 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE organ zarządzający instytucji określa zasady zarządzania, które zapewnią skuteczne i ostrożne zarządzanie instytucją. Ponadto zgodnie z art. 9 ust. 3 dyrektywy 2014/65/UE organ zarządzający firmy inwestycyjnej określonej w dyrektywie 2014/65/UE (firmy MiFID) określa, nadzoruje i odpowiada za wdrażanie mechanizmów zarządczych w sposób, który sprzyja integralności rynku i

¹⁸ Zob. również raport EUNB dotyczący analizy porównawczej w zakresie zróżnicowania: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>

interesom klientów. W związku z powyższym polityka instytucji dotycząca odpowiedniości będzie dostosowania do ogólnych przepisów ładu korporacyjnego instytucji, jej kultury korporacyjnej i gotowości do podejmowania ryzyka oraz do procedur stosowanych w ramach polityki, które działają w pełni zgodnie z intencją. Powyższe obejmuje również przyjęcie przez organ zarządzający instytucji, bez uszczerbku dla wymaganej zgody akcjonariuszy, i stosowanie polityki w zakresie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego.

111. Polityka dotycząca odpowiedniości będzie obejmowała lub odnosiła się do polityki dotyczącej różnicowania, aby zapewnić uwzględnienie różnicowania przy rekrutowaniu nowych członków.
112. Ponadto wszelkie zmiany polityki dotyczącej odpowiedniości będą zatwierdzane przez organ zarządzający, bez uszczerbku dla wymaganej zgody akcjonariuszy. Należy przechowywać dokumentację dotyczącą przyjęcia polityki i zmian do niej (np. w protokołach stosownych posiedzeń).
113. Polityka będzie zrozumiała, dobrze udokumentowana i przejrzysta dla wszystkich pracowników instytucji. Organ zarządzający, opracowując politykę, może żądać wniesienia wkładu przez inne komitety wewnętrzne, w szczególności komitet ds. nominacji, jeśli został założony, oraz inne jednostki wewnętrzne, takie jak ds. prawnych, zasobów ludzkich czy kontrolnych, i wziąć pod uwagę wniesiony przez nie wkład.
114. jednostki ds. kontroli wewnętrznej¹⁹ zapewnią realny wkład w opracowanie polityki dotyczącej odpowiedniości zgodnie ze swoją rolą. W szczególności jednostka ds. zapewnienia zgodności z przepisami przeprowadzi analizę dotyczącą wpływu polityki dotyczącej odpowiedniości na przestrzeganie przez instytucję przepisów ustawowych i wykonawczych, zasad polityki i procedur wewnętrznych oraz będzie zgłaszała organowi zarządzającemu wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki niezgodności.
115. Polityka będzie obejmowała zasady doboru, monitorowania i planowania sukcesji członków, oraz ponownego wyznaczenia istniejących członków oraz będzie określać co najmniej:
 - a. procedurę doboru, wyznaczenia, ponownego wyznaczenia i planowania sukcesji członków organu zarządzającego oraz obowiązującą wewnętrzną procedurę oceny odpowiedniości członka, w tym jednostki wewnętrznej odpowiadającej za zapewnienie wsparcia w zakresie oceny (np. zasoby ludzkie);
 - b. kryteria stosowane w ocenie, które będą obejmować kryteria odpowiedniości określone w niniejszych wytycznych;

¹⁹ Zob. również wytyczne EUNB dotyczące wewnętrznego zarządzania: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. w jaki sposób w ramach procedury doboru brane są pod uwagę polityka dotycząca zróżnicowania członków organu zarządzającego znaczących instytucji oraz wartość docelowa niedostatecznie reprezentowanej płci w organie zarządzającym;
 - d. kanał komunikacyjny z właściwymi organami; oraz
 - e. w jaki sposób dokumentowana jest ocena.
116. Instytucje CRD będą również uwzględniały w stosowanej przez siebie polityce dotyczącej odpowiedniości procedury doboru i wyznaczania osób posiadających najważniejsze funkcje. Polityka dotycząca odpowiedniości może określać w oparciu o analizę ryzyka stanowiska, które mogą być uważane przez instytucje CRD za stanowiska osób pełniących najważniejsze funkcje obok stanowisk szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz CFO, jeśli nie wchodzą w skład organu zarządzającego.
117. Organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą oraz komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, będą monitorowały skuteczność stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej odpowiedniości oraz będą dokonywały przeglądu jej opracowania i wprowadzenia. Organ zarządzający, w stosownych przypadkach, dokona zmian polityki z uwzględnieniem zaleceń komitetu ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz jednostki ds. audytu wewnętrznego.

14. Polityka dotycząca odpowiedniości w kontekście grupy

118. Zgodnie z art. 109 ust. 2 i 3 dyrektywy 2013/36/UE, konsolidująca instytucja CRD zapewni, by obejmująca całą grupę polityka oceny odpowiedniości wszystkich członków organu zarządzającego oraz osób pełniących najważniejsze funkcje została wprowadzona i była zgodna z przepisami we wszystkich przedsiębiorstwach zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej, w tym przedsiębiorstwach niepodlegających dyrektywie 2013/36/UE.
119. Polityka będzie dostosowana do określonej sytuacji instytucji CRD będących częścią grupy oraz przedsiębiorstw zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej, które nie podlegają dyrektywie 2013/36/UE. Właściwe podmioty lub jednostki w ramach konsolidującej instytucji CRD oraz jej przedsiębiorstw zależnych będą odpowiednio współdziałały ze sobą i wymieniały informacje w zakresie oceny odpowiedniości.
120. Konsolidująca instytucja CRD zapewni, by ocena odpowiedniości była zgodna ze wszystkimi określonymi wymogami we właściwej jurysdykcji. Odnośnie do instytucji i podmiotów w ramach grupy znajdującej się w więcej niż jednym państwie członkowskim, konsolidująca instytucja CRD zapewni, by obejmująca całą grupę polityka uwzględniała różnice pomiędzy krajowymi przepisami prawnymi dotyczącymi spółek oraz innymi wymogami regulacyjnymi.

121. Konsolidująca instytucja CRD zapewni, aby przedsiębiorstwa zależne prowadzące działalność w państwach trzecich, które są objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej, miały przez cały czas wprowadzoną politykę grupy w sposób zgodny z wymogami art. 74, 88 i 91 dyrektywy 2013/36/UE, pod warunkiem że nie jest to niezgodne z prawem państwa trzeciego.
122. Wymogi dotyczące odpowiedniości określone w dyrektywie 2013/36/UE i niniejszych wytycznych stosuje się do instytucji CRD niezależnie od tego, czy są one przedsiębiorstwami zależnymi instytucji dominującej w państwie trzecim. W przypadku gdy unijne przedsiębiorstwo zależne instytucji dominującej w państwie trzecim jest konsolidującą instytucją CRD, zakres konsolidacji ostrożnościowej nie obejmuje poziomu instytucji dominującej z państwa trzeciego i innych bezpośrednich przedsiębiorstw zależnych tej instytucji dominującej. Konsolidująca instytucja CRD zapewni, by jej własna polityka uwzględniała obejmującą całą grupę politykę instytucji dominującej z państwa trzeciego, o ile nie jest to sprzeczne z wymogami określonymi we właściwych przepisach prawa UE lub prawa krajowego, w tym niniejszych wytycznych.
123. Organ zarządzający przedsiębiorstw zależnych podlegających dyrektywie 2013/36/UE uchwali i wprowadzi politykę dotyczącą odpowiedniości na poziomie osobowym, która jest zgodna z polityką przyjętą na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, w sposób spełniający wszystkie określone wymogi prawa krajowego.

15. Komitet ds. nominacji i jego zadania²⁰

124. Znaczące instytucje mają obowiązek posiadania komitetu, który wypełnia obowiązki i posiada zasoby określone w art. 88 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.
125. Członkowie komitetu ds. nominacji będą posiadać jako całość odpowiednią wiedzę oraz odpowiednie kompetencje i doświadczenie w zakresie działalności instytucji, aby móc ocenić właściwy skład organu zarządzającego, w tym rekomendowanych kandydatów na wolne stanowiska w organie zarządzającym.
126. W przypadku gdy komitet ds. nominacji nie został ustanowiony, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą będzie posiadał obowiązki określone w art. 88 ust. 2 lit. d) akapit pierwszy oraz lit. b) do d) dyrektywy 2013/36/UE oraz odpowiednie środki na ten cel. W przypadku nieustanowienia komitetu ds. nominacji, ocena o której mowa w art. 88 ust. 2 lit. b) i c) tejże dyrektywy powinna być dokonywana co najmniej co 2 lata.
127. Komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą, stosownie do przypadku, będzie miał dostęp do wszystkich informacji koniecznych do wypełnienia swoich obowiązków oraz będzie mógł zaangażować

²⁰ W sprawie składu i zadań komitetu zob. również wytyczne EUNB dotyczące zarządzania wewnętrznego: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

odpowiednie jednostki ds. kontroli wewnętrznej oraz inne właściwe jednostki wewnętrzne, jeśli do konieczne.

128. Zgodnie z art. 88 ust. 2 akapit ostatni dyrektywy 2013/36/UE, w przypadku gdy zgodnie z przepisami krajowymi organ zarządzający nie posiada uprawnień w zakresie procedury doboru i wyznaczania jakichkolwiek swoich członków, niniejszy ustęp nie ma zastosowania.

16. Skład organu zarządzającego oraz wyznaczanie i sukcesja jego członków

129. Bez uszczerbku dla krajowego prawa dotyczącego spółek, organ zarządzający będzie posiadał właściwą liczbę członków i odpowiedni skład oraz zostanie wyznaczony na stosowny okres czasu. Nominacje w przypadku ponownego wyznaczenia będą możliwe wyłącznie po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności członka obserwowanej podczas ostatniej kadencji.
130. Wszyscy członkowie organu zarządzającego będą osobami odpowiednimi. Nie naruszając praw członków wybranych przez pracowników i reprezentujących ich, organ zarządzający określi i wybierze wykwalifikowanych i doświadczonych członków oraz zapewni odpowiednie planowanie sukcesji w zakresie organu zarządzającego zgodne z wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu, wyznaczania lub sukcesji organu zarządzającego.
131. Nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania członków, przy rekrutacji członków organu zarządzającego organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub, jeśli został ustanowiony, komitet ds. nominacji będzie w sposób aktywny miał wpływ na dobór kandydatów na wolne stanowiska w organie zarządzającym we współpracy z działem zasobów ludzkich oraz:
- a. przygotuje opis zadań i umiejętności w odniesieniu do konkretnego stanowiska;
 - b. oceni odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ramach organu zarządzającego;
 - c. oceni przewidywane zaangażowanie pod względem poświęcanego czasu; oraz
 - d. uwzględni cele polityki dotyczącej zróżnicowania.
132. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji, jeśli to możliwe, należy wziąć pod uwagę listę zawierającą wstępnie wybranych odpowiednich kandydatów z uwzględnieniem celów zróżnicowania określonych w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej zróżnicowania oraz wymogów tytułu V niniejszych wytycznych. Podejmując decyzję, należy wziąć pod uwagę fakt, iż bardziej zróżnicowany organ zarządzający sprzyja konstruktywnemu sprzeciwowi i dyskusji w oparciu o różne punkty widzenia. Instytucje nie będą jednak rekrutować członków organu zarządzającego w wyłącznym celu zwiększenia stopnia

zróżnicowania ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu zarządzającego jako całości lub na koszt odpowiedniości pojedynczych członków organu zarządzającego.

133. Jeśli to możliwe, przed objęciem stanowiska członek organu zarządzającego będzie świadomy kultury, wartości, zachowania i strategii związanych z tą instytucją i jej organem zarządzającym.
134. Nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania i zastępowania jednocześnie wszystkich członków organu zarządzającego, ustalając plan sukcesji jego członków, organ zarządzający zapewni ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, będzie unikał zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków. W planowaniu sukcesji określone zostaną plany instytucji, zasady jej polityki i procedury dotyczące działania w przypadku nagłej lub nieoczekiwanej nieobecności lub wyjazdu członków organu zarządzającego, w tym odpowiednie rozwiązania tymczasowe. W planowaniu sukcesji należy również wziąć pod uwagę cele i wartości docelowe określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej zróżnicowania.

Tytuł VII – Ocena odpowiedniości dokonywana przez instytucje

17. Wspólne wymogi dotyczące oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego

135. Jeśli nie określono inaczej w niniejszych wytycznych, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komisja ds. nominacji, jeśli została ustanowiona, zapewni dokonanie oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego przed ich wyznaczeniem. Mogą oni działać w porozumieniu z innymi komitetami (np. komitetem ds. ryzyka i audytu) oraz jednostkami wewnętrznymi (np. jednostkami ds. zasobów ludzkich, prawnych lub kontroli). Organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą będzie odpowiadał za określenie ostatecznego sposobu dokonywania oceny odpowiedniości.
136. Na zasadzie odstępstwa od pkt 135 ocena odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej może zostać dokonana po wyznaczeniu członka w każdym z następujących przypadków, dla których instytucja podała właściwe uzasadnienie:
- a. akcjonariusze, właściciele lub członkowie instytucji nominują i wyznaczają członków organu zarządzającego na zgromadzeniu akcjonariuszy lub równoważnym zgromadzeniu, którzy nie zostali zaproponowani przez instytucję lub organ zarządzający, np. na podstawie listy kandydatów;
 - b. kompletna ocena odpowiedniości dokonana przed wyznaczeniem członka zakłóciłaby właściwe funkcjonowanie organu zarządzającego, w tym w wyniku nastąpienia poniższych sytuacji:

- i. w przypadku gdy potrzeba wymiany członków pojawia się nagle i niespodziewanie, np. śmierć członka; oraz
- ii. w przypadku gdy członek zostaje usunięty, ponieważ nie jest już osobą odpowiednią.

137. W ocenie odpowiedniości uwzględniane będą wszystkie kwestie mające znaczenie i dostępne w celu dokonania oceny. Instytucje wezmą pod uwagę ryzyka, w tym ryzyko utraty reputacji, grożące w sytuacji, w której zidentyfikowane zostały słabości mające wpływ na odpowiedniość indywidualną lub zbiorową członków organu zarządzającego.

138. W przypadku wyznaczania członków przez walne zgromadzenie akcjonariuszy oraz dokonania oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków przed walnym zgromadzeniem akcjonariuszy, instytucje przekażą akcjonariuszom odpowiednie informacje dotyczące wyników oceny przed zwołanym zgromadzeniem. Stosownie do przypadku ocena będzie obejmowała różne możliwe składy organu zarządzającego, które mogą zostać przedstawione akcjonariuszom.

139. W sytuacji gdy w odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 136, członkowie są wyznaczeni przez akcjonariuszy przed dokonaniem oceny odpowiedniości, ich wyznaczenie uzależnione będzie od pozytywnej oceny ich odpowiedniości. W takich przypadkach instytucje dokonają oceny odpowiedniości członków i składu organu zarządzającego tak szybko jak to praktycznie możliwe, jednak nie później niż w terminie 1 miesiąca od wyznaczenia członków. Jeśli zgodnie z wynikiem dokonanej następnie przez instytucję oceny członek zostanie uznany za nieodpowiedniego na swoje stanowisko, członek ten oraz organ zarządzający zostaną o tym bezzwłocznie poinformowani. Instytucje poinformują również akcjonariuszy o dokonanej ocenie i konieczności wyznaczenia innych członków.

140. Instytucje zapewnią, by akcjonariusze mieli pełny dostęp do stosownych i praktycznych informacji o obowiązku pozostawania osobami odpowiednimi przez członków organu zarządzającego oraz organu zarządzającego jako całości. Informacje przekazane akcjonariuszom co do odpowiedniości organu zarządzającego oraz jego członków umożliwią akcjonariuszom podjęcie przemyślanych decyzji oraz zajęcie się wszelkimi brakami w składzie organu zarządzającego lub jej poszczególnych członków.

141. W przypadku gdy niektórzy członkowie zostali już wyznaczeni przez organ zarządzający, oceny takie będą dokonywane przed faktycznym pełnieniem ich funkcji. W odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 136, ocena odpowiedniości może zostać dokonana po wyznaczeniu członka. Stanie się to tak szybko jak to praktycznie możliwe, jednak nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia wyznaczenia.

142. Przy ocenie odpowiedniości organu zarządzającego jako całości instytucje wezmą pod uwagę wyniki oceny odpowiedniości danego członka organu zarządzającego i odwrotnie.

Zidentyfikowane słabości całego składu organu zarządzającego lub jego komisji nie muszą oznaczać, że określony członek nie jest odpowiedni indywidualnie.

143. Instytucje będą dokumentowały wyniki oceny odpowiedniości, w szczególności zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiednością indywidualną i zbiorową członków organu zarządzającego oraz środki podjęte w celu wyeliminowania tych różnic.
144. Instytucje prześlą właściwym organom wynik oceny odpowiedniości nowych członków organu zarządzającego, w tym dokonaną przez instytucję ocenę składu organu zarządzającego jako całości zgodnie z określonymi procedurami, o których mowa w części 23. Będzie on obejmował dokumentację i informacje wymienione w załączniku III²¹.
145. Instytucje na wniosek właściwych organów prześlą dodatkowe informacje konieczne do oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego. W przypadku ponownego wyznaczania informacje te będą ograniczone do stosownych zmian.

18. Ocena odpowiedniości poszczególnych członków organu zarządzającego

146. Instytucje będą wymagały od członków organu zarządzającego wykazania ich odpowiedniości poprzez przekazanie przynajmniej dokumentacji wymaganej przez właściwe organy do oceny odpowiedniości zgodnie z tytułem VIII oraz załącznikiem III do niniejszych wytycznych.
147. W ramach dokonywania oceny odpowiedniości danego członka organu zarządzającego instytucje:
 - a. zbiorą informacje o odpowiedniości członka za pomocą różnych kanałów i instrumentów (np. dyplomów i certyfikatów, rekomendacji, życiorysów, rozmów, kwestionariuszy);
 - b. zbiorą informacje dotyczące reputacji, etyczności i uczciwości oraz niezależności osądu ocenianej osoby;
 - c. będą żądały od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, jeśli to konieczne;

²¹ Proszę zapoznać się również z projektem RTS zgodnych z art. 7 ust. 4 dyrektywy 2014/65/UE oraz projektem ITS zgodnych z art. 7 ust. 5 dyrektywy 2014/65/UE w sprawie informacji przekazywanych przy udzielaniu zezwolenia. http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rtts/160714-rtts-authorisation_en.pdf oraz https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015-1858 - final_report - draft_implementing_technical_standards_under_mifid_ii.pdf. Zob. również dokument konsultacyjny dotyczący projektu RTS w zakresie zezwolenia opublikowany przez EUNB.

- d. będą wymagały od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów;
 - e. w stopniu, w jakim jest to możliwe, zweryfikują poprawność informacji przekazanych przez ocenianą osobę;
 - f. dokonają weryfikacji wyników oceny dokonanej przez organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz
 - g. jeśli to konieczne, podejmą środki naprawcze, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną członków organu zarządzającego zgodnie z częścią 22.
148. W przypadku pojawienia się kwestii budzących obawy odnośnie do odpowiedniości członka organu zarządzającego, dokonana zostanie ocena tego, jaki wpływ ma taka obawa na odpowiedniość członka.
149. Instytucje będą dokumentowały opis stanowiska, w związku z którym dokonana została ocena, w tym roli pełnionej na tym stanowisku w instytucji, oraz określały wyniki oceny odpowiedniości w stosunku do następujących kryteriów:
- a. wystarczającej ilości poświęconego czasu;
 - b. zgodności z ograniczeniem funkcji dyrektorskich przez członków organu zarządzającego pełniących funkcje dyrektorskie w znaczących instytucjach zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE;
 - c. odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
 - d. reputacji, uczciwości i etyczności; oraz
 - e. niezależności osądu.

19. Ocena odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego

150. Przy ocenie odpowiedniości organu zarządzającego jako całości instytucje ocenią skład organu zarządzającego oddzielnie pełniącego funkcję kierowniczą i funkcję nadzorczą. Ocena odpowiedniości zbiorowej będzie zawierała porównanie faktycznego składu organu zarządzającego i faktycznego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia organu zarządzającego jako całości z wymaganą odpowiedniością zbiorową zgodnie z art. 91 ust. 7 dyrektywy 2013/36/UE.
151. Instytucje będą dokonywały oceny odpowiedniości organu zarządzającego jako całości, korzystając:

- a. ze wzoru matrycy odpowiedniości znajdującego się w załączniku I. Instytucje mogą dostosować ten wzór, uwzględniając kryteria określone w tytule I; lub
- b. ze swojej własnej odpowiedniej metodologii zgodnej z kryteriami określonymi w niniejszych wytycznych.

152. Dokonując oceny odpowiedniości określonego członka organu zarządzającego, instytucje w takim samym terminie oceniają również odpowiedniość organu zarządzającego jako całości zgodnie z częścią 7, jak również adekwatność ogólnego składu komitetów specjalistycznych organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą²². W szczególności należy ocenić rodzaj wiedzy, umiejętności i doświadczenia wnoszonych przez osobę do organu zarządzającego jako całości, a mających wpływ na jego odpowiedniość.

20. Ciągłe monitorowanie i dokonywanie ponownej oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego

153. Ciągłe monitorowanie odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego będzie skoncentrowane na tym, czy określony członek lub określeni członkowie jako całość pozostają odpowiednimi członkami, biorąc pod uwagę ich działalność indywidualną i zbiorową oraz określone sytuacje lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie ponownej oceny, jak również wpływ, jaki wywarły na faktyczną i wymaganą odpowiedniość.
154. Dokonując ponownej oceny działalności indywidualnej lub zbiorowej członków organu zarządzającego, członkowie organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą lub komisji ds. nominacji, jeśli została ustanowiona, wezmą pod uwagę w szczególności:
- a. skuteczność procedur dotyczących pracy organu zarządzającego, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania do organu zarządzającego, uwzględniając wkład jednostek ds. wewnętrznej kontroli oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek;
 - b. skuteczne i ostrożne zarządzanie instytucją, w tym czy organ zarządzający działa w najlepszym interesie instytucji;
 - c. zdolność organu zarządzającego do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;

²² W sprawie składu komitetów proszę zapoznać się również z wytycznymi EUNB dotyczącymi zarządzania wewnętrznego.

- d. adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu oraz zaangażowanie dyrektorów podczas posiedzeń;
 - e. wszelkie zmiany w składzie organu zarządzającego oraz słabości dotyczące odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej, uwzględniając model biznesowy instytucji i jej strategię w zakresie ryzyka oraz ich zmiany;
 - f. cele dotyczące wyników działań określone dla instytucji i organu zarządzającego;
 - g. niezależność osądu członków organu zarządzającego, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków organu zarządzającego polityki dotyczącej konfliktu interesów;
 - h. stopień, w którym skład organu zarządzającego spełnia cele określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej zróżnicowania zgodnie z tytułem V; oraz
 - i. wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na odpowiedność indywidualną lub zbiorową członków organu zarządzającego, w tym zmiany modelu biznesowego instytucji, jej strategii i organizacji.
155. Znaczące instytucje będą dokonywały ponownej oceny okresowej odpowiedniości co najmniej raz w roku. Instytucje niebędące znaczącymi instytucjami będą dokonywały ponownej oceny odpowiedniości co najmniej raz na 2 lata. Instytucje będą dokumentować wyniki ponownej oceny okresowej. W przypadku gdy ponowna ocena jest spowodowana określonym zdarzeniem, instytucje mogą skoncentrować się na ponownej ocenie sytuacji lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie ponownej oceny; tj. jeśli pewne aspekty nie uległy zmianie, mogą one być nieuwzględniane w ocenie.
156. Wyniki ponownej oceny, powody dokonania ponownej oceny oraz wszelkie zalecenia dotyczące zidentyfikowanych słabości zostaną udokumentowane i przekazane organowi zarządzającemu.
157. Organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, zgłosi wynik oceny odpowiedniości zbiorowej organowi zarządzającemu, nawet jeśli nie zalecono dokonania zmian w jego składzie lub podjęcia innych środków. Zalecenia mogą obejmować w szczególności organizację szkolenia, zmianę procedur, podjęcie środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, wyznaczenie dodatkowych członków z określonymi kompetencjami oraz wymianę członków organu zarządzającego.
158. Organ zarządzający pełniący funkcję kierowniczą zapozna się ze sprawozdaniem i zdecyduje o zaleceniach wydanych przez organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz w przypadku nieprzyjęcia zaleceń, udokumentuje powody takiego działania.

159. Instytucje poinformują właściwy organ o przypadku dokonania ponownej oceny w związku z nastąpieniem istotnych zmian. Znaczące instytucje będą informowały właściwy organ o dokonaniu ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej co najmniej raz w roku.
160. Instytucje będą dokumentowały dokonanie ponownej oceny, w tym jej wyniku i środków podjętych w wyniku dokonania ponownej oceny. Na żądanie właściwego organu instytucje prześlą dokumentację z dokonanej ponownej oceny.
161. W przypadku gdy organ zarządzający dojdzie do wniosku, że członek organu zarządzającego nie jest odpowiednią osobą, lub gdy organ zarządzający nie jest odpowiedni jako całość, instytucja niezwłocznie poinformuje o tym właściwy organ, w tym o środkach proponowanych lub podjętych przez instytucję w celu naprawy sytuacji.

21. Ocena odpowiedniości osób pełniących najważniejsze funkcje dokonywana przez instytucje CRD

162. Ocena odpowiedniości osób pełniących najważniejsze funkcje będzie dokonywana przed ich wyznaczeniem przez odpowiedzialną jednostkę instytucji CRD, która zgłosi wyniki oceny jednostce wyznaczającej oraz organowi zarządzającemu. Znaczące instytucje CRD, o których mowa w pkt 171, poinformują właściwe organy o wynikach oceny szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego.
163. Jeśli zgodnie z oceną dokonaną przez instytucję CRD osoba pełniąca najważniejsze funkcje nie jest osobą odpowiednią, instytucja CRD nie wyznaczy tej osoby lub podejmie odpowiednie środki, aby zapewnić odpowiednie pełnienie funkcji na tym stanowisku. Znaczące instytucje CRD poinformują o tym właściwy organ w odniesieniu do szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego. Właściwe organy mogą wymagać takich informacji od wszystkich instytucji CRD oraz w odniesieniu do wszystkich osób pełniących najważniejsze funkcje.
164. W przypadku gdy dokonanie oceny jest również wymagane przez właściwy organ, instytucje CRD podejmą konieczne środki (np. stosując okres próbny lub warunek zawieszający w umowie o pracę bądź wyznaczając pełniących obowiązki szefów) przy wyznaczaniu osób pełniących najważniejsze funkcje, aby umożliwić instytucji usunięcie osoby pełniącej najważniejsze funkcje ze stanowiska, jeśli zostanie oceniona przez właściwy organ jako nieodpowiednia na to stanowisko.

22. Środki naprawcze stosowane przez instytucje

165. Jeśli zgodnie z dokonaną przez instytucję oceną lub ponowną oceną dana osoba nie jest odpowiednia, aby wyznaczyć ją na członka organu zarządzającego, osoba ta nie zostanie wyznaczona lub, jeśli została już wyznaczona, instytucja wymieni tego członka. Z wyjątkiem kryteriów oceny reputacji, uczciwości i etyczności, jeśli zgodnie z dokonaną przez instytucję

oceną lub ponowną oceną zidentyfikowane zostały łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia członków, instytucja podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie.

166. Jeśli zgodnie z dokonaną przez instytucję oceną lub ponowną oceną organ zarządzający nie jest odpowiedni jako całość, instytucja podejmie odpowiednie środki naprawcze w odpowiednim terminie.
167. W przypadku gdy instytucja podejmuje środki naprawcze, uwzględni ona określoną sytuację i braki danego członka lub składu organu zarządzającego jako całości. W przypadku ubiegania się o udzielenie zezwolenia na podjęcie działalności przez instytucję, środki takie zostaną podjęte przed udzieleniem zezwolenia.²³
168. Odpowiednie środki naprawcze mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu zarządzającego; wymianę pewnych członków; rekrutację dodatkowych członków; podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów; organizację szkolenia dla pojedynczych członków; lub organizację szkolenia dla organu zarządzającego jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu zarządzającego.
169. W każdym przypadku właściwe organy zostaną niezwłocznie poinformowane o zidentyfikowanych istotnych brakach dotyczących którychkolwiek członków organu zarządzającego oraz składu organu zarządzającego jako całości. Znaczące instytucje informują również właściwe organy o zidentyfikowanych brakach dotyczących szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego. Informacja taka powinna zawierać informacje o podjętych lub planowanych środkach mających na celu uzupełnienie tych braków oraz terminie ich zastosowania.

Tytuł VIII – Ocena odpowiedniości dokonana przez właściwe organy

23. Stosowane przez właściwe organy procedury dotyczące oceny

170. Właściwe organy określą procedury dotyczące nadzoru stosowane do oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego instytucji, jak również szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, w przypadku znaczących instytucji CRD. Określając procedury dotyczące nadzoru, właściwe organy wezmą pod uwagę to, że ocena odpowiedniości dokonana po objęciu przez członka stanowiska może prowadzić do konieczności usunięcia nieodpowiedniego członka z organu

²³ Zob. przypis 28.

zarządzającego lub do sytuacji, w której organ zarządzający jako całość przestaje być odpowiedni. Właściwe organy dopilnują, aby opis procedur dotyczących oceny był publicznie dostępny.

171. Ocena odpowiedniości szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, w przypadku znaczących instytucji CRD, będzie dokonywana przez właściwe organy w przypadku:

- a. znaczących konsolidujących instytucji CRD;
- b. znaczących instytucji CRD będących częścią grupy, jeśli konsolidująca instytucja CRD nie jest znaczącą instytucją;
- c. znaczących instytucji CRD, które nie są częścią grupy.

172. Procedury dotyczące nadzoru będą zapewniały dokonanie przez właściwe organy oceny nowo wyznaczonych członków organu zarządzającego, organu zarządzającego jako całości oraz, w przypadku znaczących instytucji CRD, o których mowa w pkt 171, nowo wyznaczonych szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego. Procedury dotyczące nadzoru będą również zapewniały dokonanie ponownej oceny ponownie wyznaczonych członków organu zarządzającego przez właściwy organ zgodnie z pkt 24 lit. b ppkt ii oraz pkt 32 lit. b ppkt ii, w przypadku konieczności dokonania ponownej oceny.

173. Właściwe organy dopilnują, aby ich procedury dotyczące nadzoru umożliwiły im terminowe zajęcie się przypadkami niezgodności.

174. W ramach powyższych procedur dotyczących nadzoru instytucje będą zobowiązane niezwłocznie poinformować właściwe organy o wolnych stanowiskach w organie zarządzającym. Ponadto instytucje będą zobowiązane powiadomić właściwe organy o planowanym wyznaczeniu członka organu zarządzającego w przypadkach, w których właściwy organ dokonuje oceny odpowiedniości przed wyznaczeniem członka lub o jego wyznaczeniu w przypadkach, w których właściwy organ dokonuje oceny odpowiedniości po jego wyznaczeniu. Powiadomienia takie w przypadkach, w których właściwy organ dokonuje oceny odpowiedniości przed wyznaczeniem, będą przekazywane nie później niż 2 tygodnie od wydania przez instytucję decyzji o zaproponowaniu członka na stanowisko lub 2 tygodnie od wyznaczenia, w przypadkach gdy właściwe organy dokonują oceny odpowiedniości po wyznaczeniu członka, oraz będą zawierały one kompletną dokumentację i informacje zawarte w załączniku III.

175. W odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 136, wraz z powiadomieniem właściwego organu instytucje będą zobowiązane przekazać kompletną dokumentację i informacje zawarte w załączniku III w terminie 1 miesiąca od wyznaczenia członka.

176. Znaczące instytucje CRD, w przypadku których wymagana jest ocena szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, zgodnie z pkt 171 i 172, niezwłocznie powiadomią właściwe organy o wyznaczeniu osób na te stanowiska co najmniej w terminie 2 tygodni od ich wyznaczenia. Wraz z powiadomieniem znaczące instytucje CRD będą zobowiązane przekazać kompletną dokumentację i informacje wymienione w załączniku III, stosownie do przypadku.
177. Właściwe organy mogą określić procedury dotyczące nadzoru stosowane do oceny odpowiedniości szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, w innych instytucjach nie określonych w pkt 171 oraz, w przypadku identyfikacji w oparciu o analizę ryzyka, innych osób pełniących najważniejsze funkcje w instytucjach. W ramach tych procedur właściwe organy mogą również żądać od tych instytucji powiadomienia ich o wynikach dokonanej oceny oraz złożenia im stosownej dokumentacji.
178. Właściwe organy wyznaczają maksymalny okres dokonania oceny odpowiedniości, który nie przekroczy 4 miesięcy od dnia przekazania przez instytucję powiadomień, o których mowa w pkt 174 do 176. W przypadku gdy właściwy organ stwierdzi, że konieczne jest przekazanie dodatkowej dokumentacji i dodatkowych informacji w celu dokonania oceny, termin ten może zostać zawieszony na okres od momentu żądania przez właściwy organ dodatkowej dokumentacji i informacji koniecznej w celu dokonania oceny do momentu otrzymania tej dokumentacji i tych informacji. Konieczna dokumentacja i informacje będą zawierały dokumenty lub protokoły żądane lub sporządzone w toku postępowania administracyjnego w sprawach, w których spodziewane jest wydanie decyzji negatywnej.
179. Zgodnie z art. 15 dyrektywy 2013/36/UE, w przypadku gdy ocena odpowiedniości dokonywana jest w kontekście udzielenia zezwolenia na podjęcie działalności, maksymalny okres nie może przekroczyć 6 miesięcy od otrzymania wniosku lub, w przypadku wniosku niekompletnego, 6 miesięcy od otrzymania kompletnych informacji wymaganych do podjęcia decyzji²⁴.
180. Właściwe organy dokonają oceny na podstawie dokumentacji i informacji przekazanych przez instytucję i ocenianych członków oraz pojęć zdefiniowanych w tytule III, stosownie do przypadku.
181. Ocena odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego będzie dokonywana przez właściwe organy na bieżąco w ramach podejmowanych działań nadzorczych. Właściwe organy zapewnią dokonywanie przez instytucje koniecznej ponownej oceny zgodnie z częściami 1 i 2. Jeśli ponowna ocena odpowiedniości dokonana przez właściwy organ jest spowodowana dokonaniem ponownej oceny przez instytucję, właściwy organ weźmie pod uwagę zwłaszcza okoliczności, które spowodowały dokonanie ponownej oceny przez instytucję. W szczególności właściwe organy dokonają ponownej oceny

²⁴ Zob. przypis 28.

odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków organu zarządzającego w każdym przypadku ujawnienia istotnych nowych faktów lub dowodów w toku pełnienia nadzoru.

182. W przypadku znaczących instytucji właściwe organy będą w stosownych przypadkach przeprowadzały rozmowy w celu oceny odpowiedniości. Rozmowy mogą być również przeprowadzane w przypadku innych instytucji w oparciu o analizę ryzyka, biorąc pod uwagę kryteria określone w tytule I, jak również konkretne okoliczności dotyczące instytucji, ocenianej osoby oraz stanowiska, w związku z którym dokonywana jest ocena.
183. W stosownych przypadkach rozmowy mogą służyć ponownej ocenie odpowiedniości członka organu zarządzającego lub osoby pełniącej najważniejsze funkcje, jeśli pojawią się nowe fakty lub okoliczności, które mogą budzić obawy o odpowiedniość osoby.
184. Właściwe organy mogą uczestniczyć w posiedzeniach lub organizować je z instytucją, w tym z niektórymi lub wszystkimi członkami organu zarządzającego lub osobami pełniącymi najważniejsze funkcje, bądź uczestniczyć w zebraniach w charakterze obserwatora organu zarządzającego, aby ocenić skuteczne funkcjonowanie organu zarządzającego. Częstotliwość takich posiedzeń będzie ustalona w oparciu o analizę ryzyka.
185. Naruszenie przez instytucję ostrożnościowych wymogów regulacyjnych lub innych może w niektórych okolicznościach potwierdzać opinię właściwego organu, że osoba nie jest już osobą odpowiednią. Na przykład w przypadku gdy właściwy organ stwierdzi po zastosowaniu odpowiedniej procedury, że osoba nie podjęła takich kroków, których od osoby zajmującej takie stanowisko można by się racjonalnie spodziewać, aby uniknąć takiego naruszenia, naprawić lub zaprzestać go.

24. Decyzja właściwego organu

186. Właściwe organy podejmą decyzję na podstawie oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego oraz oceny szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni członkami organu zarządzającego, w maksymalnym terminie, o którym mowa w pkt 178 lub, w przypadku zawieszenia terminu, w maksymalnym terminie 6 miesięcy od rozpoczęcia tego okresu.
187. W przypadkach, o których mowa w pkt 179, zgodnie z art. 15 akapit drugi dyrektywy 2013/36/UE, decyzja o udzieleniu lub odmowie udzielenia zezwolenia będzie w każdym przypadku podjęta w terminie 12 miesięcy od otrzymania wniosku.
188. W przypadku gdy instytucja nie przekaże właściwym organom wystarczających informacji dotyczących odpowiedniości ocenianej osoby, właściwy organ poinformuje instytucję, że członek nie może zostać członkiem organu zarządzającego lub osobą pełniącą najważniejsze funkcje, ponieważ nie zostało dostatecznie dowiedzione, że osoba ta jest odpowiednią osobą, lub podejmie decyzję odmowną.

189. W przypadku gdy zgodnie z oceną odpowiedniości dokonaną przez właściwe organy, nie wykazano dostatecznie, że oceniana osoba jest osobą odpowiednią, właściwy organ sprzeciwi się wyznaczeniu lub nie zatwierdzi wyznaczenia takiej osoby, chyba że zidentyfikowane braki są do naprawienia i mogą zostać zlikwidowane za pomocą innych środków podjętych przez instytucję.
190. Właściwe organy niezwłocznie poinformują instytucje przynajmniej o odmownej decyzji. Decyzja pozytywna może zostać uznana za podjętą za pomocą milczącej zgody, jeśli upłynął maksymalny termin na dokonanie oceny, o którym mowa w pkt 178, a właściwy organ nie podjął decyzji odmownej, w przypadku gdy zostało to przewidziane prawem krajowym lub określone przez właściwy organ w ramach procedury dotyczącej nadzoru.
191. Właściwy organ, uwzględniając środki podjęte już przez instytucję, podejmie odpowiednie środki w celu usunięcia zidentyfikowanych braków oraz określi termin wprowadzenia tych środków, w tym:
- a. zażąda od instytucji zorganizowania określonego szkolenia dla pojedynczych lub wszystkich członków organu zarządzającego;
 - b. zażąda od instytucji zmiany podziału zadań pomiędzy członków organu zarządzającego;
 - c. zażąda od instytucji odmowy przyjęcia proponowanego członka lub wymiany pewnych członków;
 - d. zażąda od instytucji zmiany składu organu zarządzającego, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu zarządzającego;
 - e. usunie członka ze składu organu zarządzającego, w przypadku gdy właściwy organ posiada do tego moc prawną lub podejmie inne równorzędne środki;
 - f. w stosownych przypadkach nałoży sankcje administracyjne lub zastosuje inne środki administracyjne (np. przedstawiając określone obowiązki, zalecenia lub warunki), w tym ostatecznie cofnie zezwolenie udzielone instytucji.
192. Środki, o których mowa w ppkt a i c będą stosowane w kontekście oceny odpowiedniości szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, znaczących instytucji.

25. Współpraca między właściwymi organami

193. W przypadku dokonywania oceny odpowiedniości właściwe organy, respektując obowiązujące przepisy prawne dotyczące ochrony danych, będą przekazywały sobie informacje o członku organu zarządzającego lub osobie pełniącej najważniejsze funkcje. Informacje będą zawierały uzasadnienie decyzji podjętej w sprawie odpowiedniości osoby.

W tym celu, jeśli zgodnie z prawem krajowym nie jest to dozwolone bez uzyskania zgody, żądający właściwy organ zwróci się do członków organu zarządzającego lub osób pełniących najważniejsze funkcje o udzielenie zgody, na:

- a. żądanie od jakiegokolwiek właściwego organu informacji dotyczących tych osób, które są konieczne do wydania oceny odpowiedniości;
- b. przetwarzanie i korzystanie z udzielonych informacji do oceny odpowiedniości, jeśli zgoda taka jest wymagana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony danych.

194. Właściwe organy mogą wziąć pod uwagę wyniki oceny odpowiedniości dokonanej przez inne właściwe organy o członkach organu zarządzającego lub osobach pełniących najważniejsze funkcje oraz żądać w tym celu koniecznych informacji od innych właściwych organów. Właściwe organy otrzymujące takie żądania, jeśli to możliwe, będą niezwłocznie przekazywały stosowne dostępne informacje o odpowiedniości osób, aby umożliwić żądającemu właściwemu organowi dotrzymanie terminu dokonania oceny określonego w pkt 178. Udzielone informacje będą zawierały wyniki oceny odpowiedniości, zidentyfikowane braki, środki podjęte w celu zapewnienia odpowiedniości, obowiązki pełnione na stanowisku, w związku z którymi osoba jest poddawana ocenie, oraz podstawowe informacje o wielkości, charakterze, skali i stopniu złożoności określonej instytucji.

195. Właściwe organy wezmą pod uwagę informacje znajdujące się w bazach danych EUNB i ESMA dotyczące sankcji administracyjnych zgodnie z art. 69 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 71 dyrektywy 2014/65/UE w ramach oceny odpowiedniości, ustalając wszelkie sankcje nałożone przez ostatnie 5 lat na instytucje, w przypadku gdy oceniana osoba była członkiem ich organu zarządzającego lub osobą pełniącą najważniejsze funkcje, oraz uwzględniając wagę podstaw ich nałożenia i odpowiedzialność ocenianej osoby.

196. W stosownych przypadkach właściwe organy mogą również żądać od innych właściwych organów przekazania informacji o ocenianej osobie w przypadkach, w których osoba nie została oceniona przez inny właściwy organ, ale inny właściwy organ jest w stanie przekazać dodatkowe informacje, np. o odmowie rejestracji lub karalności. Właściwe organy otrzymujące takie żądania przekażą dostępne stosowne informacje o odpowiedniości osób. Jeżeli informacje pochodzą z innego państwa członkowskiego, mogą zostać ujawnione wyłącznie za wyraźną zgodą organów, które przekazały informacje, oraz wyłącznie dla celów, na które organy te wyraziły zgodę.

197. W przypadku gdy właściwy organ podejmie decyzję o odpowiedniości osoby, która różni się od poprzedniej oceny dokonanej przez inny właściwy organ, właściwy organ dokonujący oceny jako ostatni poinformuje pozostałe właściwe organy o wyniku oceny.

198. Żądając informacji, właściwy organ zgłaszający żądanie poda imię i nazwisko osoby ocenianej wraz z jej datą urodzenia lub nazwą instytucji i stanowiska, w związku z którymi osoba została już oceniona, aby zapewnić, że przekazane zostały dane odpowiedniej osoby.

Załącznik I – Wzór matrycy do oceny kompetencji członków organu zarządzającego jako całości

Załącznik do wytycznych stanowi oddzielny plik Excel.

Załącznik II – Umiejętności

Jest to niewyczerpujący wykaz stosownych umiejętności, o których mowa w pkt 61, a które zostaną uwzględnione przez instytucje przy dokonywaniu ocen odpowiedniości:

- a. **Autentyczność:** jego/jej słowa i działania są spójne oraz zachowuje się zgodnie z głoszonymi przez siebie wartościami i przekonaniami. Otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i odczucia, zachęca środowisko do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, w ten sposób uznając istniejące ryzyka i problemy.
- b. **Język:** potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.
- c. **Stanowczość:** podejmuje decyzje terminowo na podstawie pełnych informacji, działając szybko lub zgodnie z określonym sposobem działania, na przykład wyrażając swoje poglądy i nie przekładając momentu podjęcia decyzji.
- d. **Komunikacja:** potrafi przekazać wiadomość w sposób zrozumiały i akceptowalny oraz w odpowiedniej formie. Koncentruje się na przekazywaniu i uzyskiwaniu jasnych i przejrzystych informacji oraz zachęca do aktywnej informacji zwrotnej.
- e. **Osąd:** potrafi dokonywać oceny informacji i różnych sposobów działania oraz dochodzi do logicznych wniosków. Sprawdza, rozpoznaje i rozumie istotne elementy i kwestie. Ma rozległą wizję pozwalającą mu/jej wychodzić poza swój zakres obowiązków, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości przedsiębiorstwa.
- f. **Dbający/-a o klienta i jakość:** koncentruje się na zapewnianiu jakości oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu sposobów podnoszenia jej. W szczególności oznacza to odmowę udzielenia zgody na opracowanie i wprowadzenie do obrotu produktów i usług oraz na nakłady kapitałowe, np. na produkty, budynki biurowe lub holdingi, w okolicznościach, w których nie jest w stanie odpowiednio zmierzyć ryzyka w związku z brakiem zrozumienia architektury, zasad lub podstawowych założeń. Identyfikuje i bada życzenia i potrzeby klientów, dba o to, aby klienci nie ponosili niepotrzebnego ryzyka oraz zapewnia przekazanie poprawnych, kompletnych i zrównoważonych informacji klientom.
- g. **Zdolności przywódcze:** wskazuje grupie kierunek i zapewnia przewodnictwo, rozbudowuje i podtrzymuje pracę zespołową, motywuje i zachęca dostępne zasoby ludzkie i zapewnia, aby członek zespołu posiadał kompetencje zawodowe w osiągnięciu określonego celu. Jest otwarty/-a na krytycyzm i zapewnia prowadzenie krytycznej debaty.

- h. **Lojalność:** identyfikuje się z przedsiębiorstwem i posiada poczucie zaangażowania. Pokazuje, że potrafi poświęcić wystarczająco dużo czasu na pracę i potrafi odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, broni interesów przedsiębiorstwa oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Rozpoznaje i przewiduje potencjalne konflikty interesu osobistego i handlowego.
- i. **Świadomość zewnętrzną:** monitoruje rozwój, układ sił i podejście w ramach przedsiębiorstwa. Jest dobrze poformowany/-a w zakresie rozwoju finansowego, ekonomicznego, społecznego i innego na poziomie krajowym i międzynarodowym, co może mieć wpływ na przedsiębiorstwo jak również na interesy stron zainteresowanych, oraz potrafi skutecznie wykorzystać te informacje.
- j. **Negocjacje:** identyfikuje i ujawnia wspólne interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.
- k. **Przekonujący/-a:** potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych/-ą.
- l. **Praca zespołowa:** jest świadom/-a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego wyniku; potrafi funkcjonować jako część grupy.
- m. **Umiejętności strategiczne:** potrafi rozwijać realistyczne wizje dotyczące przyszłego rozwoju, co przekłada się na długoterminowe cele, na przykład stosując analizę scenariuszy. W ten sposób we właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażone jest przedsiębiorstwo, oraz podejmuje właściwe kroki, aby je kontrolować.
- n. **Odporność na stres:** jest odporny/-a na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.
- o. **Poczucie odpowiedzialności:** rozumie wewnętrzne i zewnętrzne interesy, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi uczyć się i zdaje sobie sprawę z tego, że jego/jej działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.
- p. **Przewodniczenie posiedzeniom:** potrafi przewodniczyć na posiedzeniach w sposób skuteczny i sprawny, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego do brania w nich udziału na równych warunkach; jest świadomy/-a zadań i obowiązków innych osób.

Załącznik III – Wymagania dotyczące dokumentacji w przypadku wyznaczenia po raz pierwszy

W przypadku każdego żądania dokonania oceny dotyczącej odpowiedniości, wymagane jest przekazanie właściwym organom poniższych informacji i/lub potwierdzających je dokumentów.

1. Dane osobowe oraz dane o instytucji i funkcji

1.1 Dane osobowe, w tym imię i nazwisko, nazwisko rodowe, jeśli inne, płeć, miejsce i data urodzenia, adres i dane do kontaktu, narodowość oraz osobisty numer ewidencyjny lub kopia dowodu osobistego bądź jego odpowiednika.

1.2 Szczegóły dotyczące stanowiska, w związku z którym dokonywana jest ocena, czy stanowisko w organie zarządzającym jest wykonawcze czy niewykonawcze oraz czy jest to stanowisko osoby pełniącej najważniejsze funkcje. Powinny one również zawierać:

- a. pisemną nominację, umowę, ofertę zatrudnienia lub projekty takich dokumentów, jeśli dotyczy;
- b. stosowny protokół zarządu lub raport/dokument dotyczący oceny odpowiedniości;
- c. planowaną datę rozpoczęcia i okres sprawowania funkcji;
- d. opis kluczowych zadań i obowiązków osoby;
- e. jeśli osoba zastępuje inną osobę, imię i nazwisko tej osoby.

1.3 Wykaz osób udzielających referencji, w tym informacje o umowie, najlepiej pracodawców z sektora bankowego lub finansowego, w tym imię i nazwisko, instytucja, stanowisko, numer telefonu, adres e-mail, charakter powiązania zawodowego oraz czy istnieje lub istniało niezawodowe powiązanie z tą osobą.

2. Ocena odpowiedniości dokonywana przez instytucję

2.1 Należy przekazać następujące dane:

- a. dane o wyniku oceny odpowiedniości osoby dokonanej przez instytucję, takie jak stosowny protokół zarządu lub raport/dokument dotyczący oceny odpowiedniości;
- b. czy instytucja jest znacząca, zgodnie z definicją podaną w wytycznych; oraz

c. osobę kontaktową z instytucji.

3. Wiedza, umiejętności i doświadczenie

3.1 Życiorys zawierający informacje o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym (w tym doświadczeniu zawodowym, kwalifikacjach akademickich i innych stosownych szkoleniach), w tym nazwę i charakter wszystkich organizacji, dla których osoba pracowała, oraz charakter wykonywanych funkcji i okresu czasu ich wykonywania, ze szczególnym naciskiem na działania w zakresie przedmiotowego stanowiska (doświadczenie w bankowości i/lub zarządzaniu);

3.2 Informacje, które zostaną przekazane, będą zawierały oświadczenie instytucji potwierdzające, czy osoba została oceniona jako posiadająca wymagane doświadczenie określone w niniejszych wytycznych, a jeśli nie, informacje o wprowadzonym planie szkoleniowym, w tym treść, jednostkę szkoleniową oraz termin zakończenia realizacji planu szkoleniowego.

4. Reputacja, uczciwość i etyczność

4.1 Odpisy z rejestru karnego i stosowne informacje dotyczące dochodzeń i postępowań w sprawach karnych, stosownych spraw cywilnych i administracyjnych oraz postępowań dyscyplinarnych, w tym zakazu pełnienia funkcji dyrektora spółki, upadłości, niewypłacalności i podobnych postępowań, w szczególności za pomocą zaświadczeń urzędowych lub wiarygodnych źródeł informacji dotyczących braku skazania i prowadzenia dochodzeń i postępowań w sprawach karnych (np. dochodzenie prowadzone przez osoby trzecie, zeznanie złożone przez prawnika lub notariusza w UE).

4.2 Oświadczenie potwierdzające, czy prowadzone jest postępowanie w sprawie karnej lub czy osoba bądź organizacja przez nią kierowana uczestniczyła jako dłużnik w postępowaniu upadłościowym lub porównywalnym;

4.3 Informacje dotyczące następującego:

- a. dochodzeń lub postępowań wykonawczych prowadzonych przez organy nadzoru lub nałożonych przez nie sankcji, którym osoba w sposób pośredni lub bezpośredni podlegała;
- b. odmowy rejestracji, udzielenia zezwolenia, nadania członkostwa lub udzielenia licencji na prowadzenie działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej; cofnięcia, unieważnienia lub zakończenia okresu rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; bądź wydalenia przez organ regulacyjny lub rządowy czy też organ zawodowy lub stowarzyszenie zawodowe;

- c. zwolnienia z pracy lub zakończenia stosunku zaufania bądź powierniczego lub podobnej sytuacji albo żądania rezygnacji z pracy na takim stanowisku, wyłączając redukcję etatów;
- d. czy ocena reputacji osoby fizycznej jako nabywcy lub osoby, która kieruje działalnością instytucji, została już dokonana przez inny właściwy organ (w tym określenie tego organu, daty dokonania oceny oraz dowodu potwierdzającego wynik oceny), jak również zgody osoby fizycznej, jeśli jest wymagana, na wyszukanie takich informacji w celu przetwarzania i używania udzielonych informacji do oceny kompetencji;
- e. czy przeprowadzona została już ocena osoby przez organ z innego sektora, niefinansowego (w tym określenie tego organu oraz dowodu potwierdzającego wynik takiej oceny).

5. Interesy finansowe i niefinansowe

5.1 Ujawnione zostaną wszystkie interesy finansowe i niefinansowe mogące przyczynić się do potencjalnego konfliktu interesów, w szczególności:

- a. opis wszelkich finansowych (np. kredyty, posiadanie akcji) i niefinansowych interesów lub powiązań (np. bliskie relacje takie jak współmałżonek, zarejestrowany partner, konkubent, dziecko, rodzic lub inna osoba, z którą dzielone są pomieszczenia mieszkalne) pomiędzy osobą a jej bliskimi krewnymi (lub spółką, z którą osoba jest blisko powiązana) oraz instytucją, przedsiębiorstwem dominującym lub zależnym bądź osobą posiadającą znaczny pakiet akcji w takiej instytucji, w tym członkami tych instytucji lub osobami pełniącymi najważniejsze funkcje;
- b. czy osoba prowadzi działalność gospodarczą lub czy posiada powiązania handlowe (lub posiadała w ciągu ostatnich 2 lat) z którąkolwiek z wyżej wymienionych instytucji lub osób, bądź uczestniczy w postępowaniu prawnym prowadzonym przeciwko takim instytucjom lub osobom;
- c. czy osoba i jej bliscy krewni posiadają jakiegokolwiek sprzeczne interesy z instytucją, jej przedsiębiorstwem dominującym lub przedsiębiorstwami zależnymi;
- d. czy osobie złożono propozycję w imieniu któregośkolwiek znacznego akcjonariusza;
- e. jakiegokolwiek zobowiązania finansowe wobec instytucji, jej przedsiębiorstwa dominującego lub przedsiębiorstw zależnych (nie licząc hipoteki negocjowanej na warunkach rynkowych); oraz
- f. jakiegokolwiek stanowiska pozostające pod wpływem politycznym (krajowym lub lokalnym) zajmowane przez ostatnie 2 lata.

5.2 Jeśli zidentyfikowany został istotny konflikt interesów, instytucja przekaze oświadczenie odnośnie do tego, jak konflikt został w sposób zadowalający zminimalizowany lub zlikwidowany, w tym odniesienie do stosownych części stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej konfliktu interesów lub określone ustalenia w zakresie zarządzania konfliktem lub jego minimalizacji.

6. Poświęcanie czasu

6.1 Przekazane zostaną wszystkie stosowne i konieczne dane wskazujące na to, że osoba posiada wystarczająco dużo czasu, aby poświęcić go na wykonywanie swojej funkcji, w tym:

- a. informacje o minimalnej ilości czasu, jaki zostanie poświęcony na wykonywanie przez osobę funkcji w ramach instytucji (wymiar roczny i miesięczny);
- b. wykaz funkcji głównie komercyjnych, które osoba pełni, w tym czy zastosowanie mają zasady uprzywilejowanego sposobu liczenia²⁵ określone w art. 91 ust. 4 dyrektywy CRD IV;
- c. w przypadku gdy stosowane są zasady uprzywilejowanego sposobu liczenia, wyjaśnienie istniejących pomiędzy spółkami synergii;
- d. wykaz funkcji, w związku z którymi wykonywane są czynności głównie niekomercyjne lub które zostały utworzone jedynie dla celów zarządzania interesami ekonomicznymi osoby;
- e. wielkość spółek lub organizacji, w których funkcje te są zajmowane, w tym na przykład wartość wszystkich aktywów, czy spółka jest objęta wykazem oraz liczbę pracowników;
- f. wykaz dodatkowych obowiązków związanych z tymi funkcjami (takich jak przewodniczącego komitetu);
- g. szacowany okres czasu wyrażony w dniach w ciągu roku poświęcany na pełnienie każdej funkcji; oraz
- h. liczba posiedzeń w ciągu roku związanych z pełnieniem każdej funkcji.

7. Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ujęciu zbiorowym

7.1 Instytucja prześle wykaz nazwisk członków organu zarządzającego oraz krótką informację o ich rolach i funkcjach.

7.2 Instytucja prześle oświadczenie dotyczące ogólnej oceny odpowiedniości organu zarządzającego jako całości, w tym oświadczenie odnośnie do tego, gdzie sytuowana jest osoba w ogólnej ocenie odpowiedniości organu zarządzającego (tj. na podstawie oceny dokonanej przy użyciu matrycy odpowiedniości określonej w załączniku I lub innej metody wybranej przez instytucję lub wymaganej przez stosowny właściwy organ). Powinno ono uwzględniać określenie wszelkich rozbieżności i słabości oraz środki podjęte w celu ich likwidacji.

8. W ramach składanego wniosku przekazane zostaną wszelkie inne stosowne informacje.

²⁵ Dotyczy to przypadku korzystania przez osobę z możliwości, w której kilka funkcji jest pełnionych w ramach tej samej grupy lub w ramach przedsiębiorstw, w których instytucja posiada znaczny pakiet akcji lub instytucji należących do tego samego instytucjonalnego systemu ochrony.