

EBA/GL/2021/06

ESMA35-36-2319

2 lipca 2021 r.

Wytyczne

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

1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze

Status niniejszych wytycznych

1. Niniejsze wytyczne są publikowane zgodnie z art. 16 rozporządzeń w sprawie ustanowienia EUN¹. Zgodnie z art. 16 ust. 3 właściwe organy i instytucje finansowe mają obowiązek dołożyć wszelkich starań w celu zastosowania się do wytycznych.
2. W niniejszych wytycznych określono odpowiednie praktyki nadzorcze w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego oraz zasady stosowania prawa Unii. Właściwe organy, do których mają zastosowanie niniejsze wytyczne, powinny przestrzegać wytycznych poprzez odpowiednie włączenie ich do swoich praktyk nadzorczych (np. poprzez zmianę obowiązujących ram prawnych lub procesów nadzorczych), w tym w sytuacjach, w których wytyczne są kierowane przede wszystkim do instytucji.

Wymogi w zakresie sprawozdawczości

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1095/2010, właściwe organy muszą powiadomić EUNB i ESMA, czy stosują się lub czy zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, bądź o powodach niestosowania się do wytycznych w terminie do [18.12.2021]. 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 stronie internetowej EUNB na adres compliance@eba.europa.eu, powołując się na numer „EBA/GL/2021/06”, oraz formularza dostępnego na stronie internetowej ESMA na adres managementbody.guidelines@esma.europa.eu, powołując się na numer „ESMA35-36-2319”. Powiadomienia przekazują osoby odpowiednio upoważnione do informowania o stosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwego organu. Do EUNB i ESMA należy również zgłaszać wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych.
4. Powiadomienia będą publikowane na stronie internetowej EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz na stronie internetowej 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 Organu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych), zmiany decyzji nr 716/2009/WE i uchylecia 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 uchylecia decyzji Komisji 2009/78/WE.

2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje

Przedmiot

5. W niniejszych wytycznych doprecyzowano, zgodnie z art. 91 ust. 12 dyrektywy 2013/36/UE² oraz art. 9 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2014/65/UE³, wymogi dotyczące odpowiedniości członków organu zarządzającego, w szczególności pojęcie poświęcania wystarczającej ilości czasu; pojęcie działania w sposób uczciwy i etyczny oraz zachowania niezależności osądu przez członka organu zarządzającego; pojęcie posiadania przez organ zarządzający jako całość odpowiedniej wiedzy, umiejętności i doświadczenia; oraz pojęcie przeznaczania odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie takich członków. Ponadto zgodnie z wyżej wymienionymi artykułami określone zostaje również pojęcie zróżnicowania, które należy uwzględnić przy doborze członków organu zarządzającego.
6. W wytycznych określono również aspekty dotyczące odpowiedniości kierowników funkcji kontroli wewnętrznej oraz dyrektorów ds. finansowych (CFO), 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 mechanizmów 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 pkt 2 ppkt (i) rozporządzenia nr 1093/2010 oraz w art. 4 pkt 3 ppkt (i) rozporządzenia nr 1095/2010, do instytucji finansowych zdefiniowanych w art. 4 pkt 1 tego rozporządzenia, które są instytucjami do celów stosowania dyrektywy 2013/36/UE, jak określono w art. 3 ust. 1 pkt 3 dyrektywy 2013/36/UE również z uwzględnieniem art. 3 ust. 3 tej dyrektywy, oraz do uczestników rynku finansowego określonych w art. 4 pkt 1 rozporządzenia nr 1095/2010, którymi są firmy inwestycyjne określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE („instytucje”).

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 (wersja przekształcona) (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 349).

Zakres stosowania

8. Jeśli nie określono inaczej jako bezpośrednie odniesienie do instytucji objętych CRD lub określonych instytucji, niniejsze wytyczne mają zastosowanie do wszystkich określonych w nich instytucji.
9. Instytucje objęte CRD podlegające dyrektywie 2013/36/UE powinny przestrzegać niniejszych wytycznych na zasadzie indywidualnej, subskonsolidowanej i skonsolidowanej, tak samo jak ich jednostki zależne niepodlegające dyrektywie 2013/36/UE, nawet jeżeli mają siedzibę w państwie trzecim, w tym w centrach finansowych offshore, zgodnie z art. 109 tej dyrektywy.
10. Celem wytycznych jest uwzględnienie wszystkich istniejących struktur zarządzania bez opowiadania się za jakąkolwiek konkretną strukturą. Wytyczne nie wpływają na ogólny podział kompetencji zgodny z krajowym prawem spółek. Zatem powinny być stosowane bez względu na wykorzystaną strukturę zarządu (system monistyczny lub dualistyczny lub inne struktury) w państwach członkowskich. Organ zarządzający określony w art. 3 ust. 1 pkt 7 i 8 dyrektywy 2013/36/UE należy rozumieć jako posiadający funkcje zarządcze (wykonawcze) i nadzorcze (niewykonawcze)⁴.
11. Terminy „organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą” i „organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą” są stosowane w niniejszych wytycznych bez odnoszenia się do jakiegokolwiek konkretnej struktury zarządzania, a wszelkie odniesienia do funkcji zarządczej (wykonawczej) lub nadzorczej (niewykonawczej) powinny być rozumiane jako mające zastosowanie do organów lub członków organu zarządzającego odpowiedzialnych za tę funkcję 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), należy rozumieć, że osoby pełniące takie funkcje wykonawcze w ramach przekazania funkcji wypełniają funkcje zarządcze organu zarządzającego. Do celów niniejszych wytycznych odniesienia do organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą należy rozumieć 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 powinny zapewnić, aby obowiązki takie i związane z nimi decyzje były wykonywane w możliwie

⁴ Zob. również motyw 56 dyrektywy 2013/36/UE.

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 Unii lub prawie krajowym.
15. Wszelkie odniesienia do „ryzyka” w niniejszych wytycznych powinny obejmować również ryzyko związane z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu oraz czynniki ryzyka środowiskowego, społecznego i związanego z zarządzaniem.

Definicje

16. 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:

Akcjonariusz	oznacza osobę posiadającą akcje instytucji lub, w zależności od formy prawnej instytucji, innych właścicieli lub członków instytucji.
Członek	oznacza proponowanego lub wyznaczonego członka organu zarządzającego.
Dyrektor finansowy (CFO)	oznacza osobę odpowiedzialną za ogólne kierowanie wszystkimi następującymi działaniami: zarządzaniem środkami finansowymi, planowaniem finansowym i sprawozdawczością finansową.
Dyrektor wykonawczy (CEO)	oznacza osobę odpowiedzialną za zarządzanie i kierowanie całą działalnością gospodarczą instytucji.
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.
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

	<p>jednoosobowy, stanowisko to liczy się również jako funkcja dyrektorska.</p>
Institucja konsolidująca	<p>oznacza instytucję, która jest zobowiązana do przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej zgodnie z częścią pierwszą, tytułem II, rozdziałem 2 rozporządzenia (UE) nr 575/2013⁵ lub wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej zgodnie z art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033.</p>
Institucje	<p>oznaczają instytucje określone w art. 3 ust. 1 pkt 3 dyrektywy 2013/36/UE, uwzględniając również art. 3 ust. 3 tej dyrektywy, oraz firmy inwestycyjne określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE.</p>
Institucje objęte CRD	<p>oznaczają instytucje określone w art. 3 ust. 1 pkt 3 dyrektywy 2013/36/UE i uwzględniając art. 3 ust. 3 tej dyrektywy, oraz firmy inwestycyjne określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65, do których stosuje się art. 2 ust. 2 dyrektywy 2019/2034.</p>
Konsolidacja ostrożnościowa	<p>oznacza stosowanie zasad ostrożnościowych określonych w dyrektywie 2013/36/UE i rozporządzeniu (UE) nr 575/2013 na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej zgodnie z częścią 1, tytułem 2, rozdziałem 2 rozporządzenia (UE) nr 575/2013.</p>
Odpowiedniość	<p>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 jego lub jej zdolności poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.</p>
Określone instytucje	<p>oznaczają instytucje określone w art. 3 ust. 1 pkt 3 dyrektywy 2013/36/UE, uwzględniając również art. 3 ust. 3 tej dyrektywy, oraz firmy inwestycyjne określone w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE, które nie spełniają wszystkich warunków do zakwalifikowania się jako małe i niepowiązane firmy inwestycyjne na mocy art. 12 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2019/2033.</p>

⁵ Zob. również regulacyjne standardy techniczne (RTS) dotyczące konsolidacji ostrożnościowej na mocy https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf

Określone instytucje notowane na giełdzie i instytucje notowane na giełdzie	oznaczają określone instytucje lub odpowiednio instytucje, 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. ⁶
Organ sprawujący nadzór w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	oznacza właściwy organ odpowiedzialny za nadzór nad przestrzeganiem przez instytucje przepisów dyrektywy (UE) 2015/849.
Osoby pełniące najważniejsze funkcje	<p>oznaczają osoby posiadające znaczący wpływ na kierowanie instytucją, a które nie są członkami organu zarządzającego ani CEO. Obejmują szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz CFO, jeśli nie są oni członkami organu zarządzającego, oraz inne osoby pełniące najważniejsze funkcje, jeśli zostały określone przez określone instytucje zgodnie z podejściem opartym na analizie ryzyka.</p> <p>Inne osoby pełniące najważniejsze funkcje mogą być dyrektorami znaczących linii biznesowych, oddziałów na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego/Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, jednostek zależnych w państwach trzecich i innych komórek wewnętrznych.</p>
Personel	oznacza wszystkich pracowników instytucji i jej jednostek zależnych objętych zakresem konsolidacji, w tym jednostek zależnych nieobjętych dyrektywą 2013/36/UE, oraz wszystkich członków organu zarządzającego pełniących funkcję zarządczą i funkcję nadzorczą.
Pochodzenie geograficzne	oznacza region, w którym osoba zdobyła doświadczenie kulturowe, wykształcenie lub doświadczenie zawodowe.
Szefowie jednostek ds. kontroli wewnętrznej	oznaczają osoby będące na najwyższym poziomie hierarchii odpowiedzialne za skuteczne kierowanie bieżącym funkcjonowaniem niezależnych jednostek ds. zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego.

⁶ 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).

Szkolenia	oznacza inicjatywę lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków organu zarządzającego w sposób ciągły lub doraźny.
Wprowadzenie w obowiązki	oznacza inicjatywę lub program przygotowujące osobę na określone nowe stanowisko w charakterze członka organu zarządzającego.
Znaczące instytucje objęte CRD	oznaczają instytucje objęte CRD, o których mowa w art. 131 dyrektywy 2013/36/UE (globalne instytucje o znaczeniu systemowym i inne instytucje o znaczeniu systemowym), oraz w stosownych przypadkach inne instytucje objęte CRD określone przez właściwe organy lub na mocy prawa krajowego w oparciu o ocenę wielkości i organizacji wewnętrznej instytucji, jak również charakteru, zakresu i złożoności jej działalności, a także do celów art. 91 dyrektywy 2013/36/UE finansowe spółki holdingowe i finansowe spółki holdingowe o działalności mieszanej, które spełniają jeden z wyżej wymienionych warunków.
Zróżnicowanie	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.

3. Wdrożenie

Data rozpoczęcia stosowania

17. Niniejsze wytyczne stosuje się od dnia 31 grudnia 2021 r.

Uchylenie

Wytyczne EUNB w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12) z dnia 26 września 2017 r. zostają uchylone ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2021 r.

4. Wytyczne

Tytuł I – Stosowanie zasady proporcjonalności

18. Zasada proporcjonalności ma na celu 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.
19. Opracowując i wprowadzając politykę i procedury określone w niniejszych wytycznych, instytucje powinny uwzględnić swój rozmiar, swoją organizację wewnętrzną oraz charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności. Znaczące instytucje powinny posiadać bardziej zaawansowane zasady polityki i procedury, natomiast zwłaszcza małe i mniej złożone instytucje mogą wprowadzić prostsze zasady polityki i procedury. Instytucje powinny zwrócić uwagę, że wielkość i znaczenie systemowe danej instytucji nie może samo w sobie wskazywać na stopień, w jakim jest ona narażona na ryzyko. Takie zasady polityki i procedury powinny zapewnić zgodność z kryteriami określonymi w niniejszych wytycznych w celu dokonania oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz z wymogami uwzględnienia zróżnicowania przy rekrutowaniu członków organu zarządzającego oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie.
20. Wszyscy członkowie organu zarządzającego i osoby pełniące najważniejsze funkcje w każdym przypadku powinni cechować się wystarczająco nieposzlakowaną opinią oraz uczciwością i etycznością oraz wszyscy członkowie organu zarządzającego powinni cechowali się niezależnością osądu, bez względu na rozmiar instytucji, 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.
21. 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, instytucje i właściwe organy powinny uwzględniać następujące kryteria:
 - a. rozmiar instytucji pod względem sumy bilansowej, posiadanych lub zarządzanych aktywów klientów lub wielkości transakcji realizowanych przez instytucję lub należące do niej przedsiębiorstwa zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej;
 - b. forma prawna instytucji, w tym czy instytucja jest częścią grupy, a jeśli tak, ocena proporcjonalności dla grupy;

- c. czy dana instytucja jest notowana na giełdzie, czy też nie;
- d. rodzaj działalności i usług wykonywanych przez instytucję, na które posiada 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 w każdej jurysdykcji;
- f. podstawowy model biznesowy i podstawowa strategia działalności, charakter i złożoność działalności gospodarczej oraz struktura organizacyjna instytucji;
- g. strategia w zakresie ryzyka, apetyt na ryzyko i faktyczny profil ryzyka instytucji, uwzględniając również wynik rocznej oceny adekwatności kapitałowej;
- h. w stosownych przypadkach zezwolenie dla instytucji na korzystanie z modeli wewnętrznych w celu pomiaru wymogów kapitałowych;
- i. rodzaj klientów⁷; 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

22. Zgodnie z art. 91 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE instytucje powinny ponosić główną odpowiedzialność za zapewnienie, aby członkowie organu zarządzającego byli przez cały czas, każdy z osobna, odpowiednimi osobami oraz powinny dokonywać 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 nabycia lub zwiększenia znacznego

⁷ W dyrektywie 2014/65/UE określono 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.

pakietu akcji instytucji⁸. Ocena taka powinna być 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. Ocena taką należy ograniczyć do członków, których stanowisko zmieniło się, oraz do analizy określonych aspektów, uwzględniając dodatkowe wymogi dotyczące stanowiska;

c. na bieżąco zgodnie z pkt 26 i 27.

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

24. Instytucje powinny w szczególności ocenić, 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 skutecznie oceniać decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą i inne istotne decyzje zarządcze i w stosownych przypadkach 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 dyrektorskich zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE.

25. W przypadku dokonywania oceny określonego stanowiska ocena wystarczającego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia oraz poświęcania czasu powinna uwzględniać rolę tego określonego stanowiska. Poziom i charakter wiedzy, umiejętności i doświadczenia wymagane od członka organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą mogą różnić się od

⁸ 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.eba.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

wymaganych od członka organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, w szczególności jeśli funkcje te są przydzielane innym organom.

26. Instytucje powinny monitorować na bieżąco odpowiedniość członków organu zarządzającego, aby w świetle istotnego nowego faktu określić sytuacje, 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. kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu albo istnieje zwiększone ryzyko jego popełnienia w związku z tą instytucją, w szczególności w sytuacjach, gdy z dostępnych informacji wynika, że instytucja ta:
 - i. nie wdrożyła odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - ii. została uznana za naruszającą swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w macierzystym lub przyjmującym państwie członkowskim lub w państwie trzecim;
 - iii. istotnie zmieniła swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jej narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło; lub
 - d. w każdym przypadku, który może w inny sposób istotnie wpłynąć na odpowiedniość członka organu zarządzającego.
27. Ponadto instytucje powinny dokonać 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.
28. Instytucje powinny dokonać oceny odpowiedniości na podstawie pojęć określonych w tytule III, uwzględniając zróżnicowanie organu zarządzającego określone w tytule V, oraz powinny wprowadzić politykę i procedury w zakresie odpowiedniości przedstawione odpowiednio w tytułach VI i VII.

2. Ocena odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego dokonywana przez instytucję

29. Wypełniając obowiązki określone w art. 91 ust. 7 dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny zapewnić, aby organ zarządzający jako całość posiadał przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez instytucję, w tym głównych rodzajów ryzyka. Niezależnie od wymogu dotyczącego doświadczenia, wiedzy i umiejętności poszczególnych członków organu zarządzającego, instytucje powinny dopilnować, by ogólny skład organu zarządzającego odzwierciedlał odpowiednio szeroki zakres wiedzy, umiejętności i doświadczenia w celu zrozumienia działalności instytucji, w tym głównych rodzajów ryzyka.

30. Instytucje powinny oceniać i ponownie oceniać odpowiedność zbiorową organu zarządzającego, w szczególności:

- a. przy składaniu wniosku o zezwolenie na podjęcie działalności gospodarczej, w tym w sytuacjach, w których zezwala się na podjęcie dodatkowej 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 instytucji⁹;
 - 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 31.

31. Instytucje powinny dokonywać ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej członków organu zarządzającego w szczególności w następujących przypadkach:

- a. kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, apetytu na ryzyko lub strategii dotyczących ryzyka lub struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
- b. w ramach przeglądu ustaleń dotyczących wewnętrznego zarządzania dokonywanego przez organ zarządzający;

⁹ Zob. przypis 17.

- c. kiedy istnieją uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia w związku z tą instytucją, w szczególności w sytuacjach, gdy dostępne informacje wskazują, że instytucja ta:
- i. nie wdrożyła odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - ii. została uznana za naruszającą swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w macierzystym lub przyjmującym państwie członkowskim lub w państwie trzecim; lub
 - iii. istotnie zmieniła swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jej narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło;
- d. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedność zbiorową organu zarządzającego.
32. W przypadku dokonywania ponownej oceny odpowiedności zbiorowej instytucje powinny skoncentrować się na istotnych zmianach w zakresie działalności gospodarczej instytucji, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w organie zarządzającym oraz ich wpływie na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia organu zarządzającego jako całości.
33. Instytucje powinny dokonywać oceny odpowiedności na podstawie pojęć określonych w tytule III oraz powinny wprowadzić politykę i procesy w zakresie odpowiedności przedstawione w tytułach VI i VII.
34. Instytucje odpowiadają za wstępną i bieżącą ocenę odpowiedności zbiorowej organu zarządzającego. W przypadku dokonywania oceny przez właściwe organy do celów nadzorczych, odpowiedzialność za ocenę i zapewnienie odpowiedności zbiorowej organu zarządzającego pozostaje nadal po stronie instytucji.

3. Ocena odpowiedności osób pełniących najważniejsze funkcje dokonywana przez określone instytucje

35. Ponieważ wszystkie instytucje powinny zapewnić, aby ich personel wykonywał swoje funkcje w sposób odpowiedni, określone instytucje powinny szczególnie zadbać 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 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. w stosownych przypadkach zgodnie z pkt 36.

36. Określone instytucje powinny monitorować na bieżąco reputację, uczciwość, etyczność, wiedzę, umiejętności i doświadczenie osób pełniących najważniejsze funkcje, aby w świetle istotnego nowego faktu rozpoznać sytuację, w której należy dokonać ponownej oceny. Ponowna ocena powinna zostać dokonana w szczególności w następujących przypadkach:

- a. jeśli istnieją obawy dotyczące ich odpowiedzialności;
- b. w przypadku istotnego wpływu na reputację osoby;
- c. kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia w związku z tą instytucją, w szczególności w sytuacjach, gdy instytucja ta:
 - i. nie wdrożyła odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - ii. została uznana za naruszającą swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - iii. istotnie zmieniła swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jej narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło;
- d. w ramach kontroli zasad wewnętrznego zarządzania dokonywanej przez organ zarządzający;
- e. w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedzialność osoby.

37. Indywidualna ocena reputacji, uczciwości, etyczności, wiedzy, umiejętności i doświadczenia osób pełniących najważniejsze funkcje powinna być dokonywana według takich samych kryteriów jak te stosowane w przypadku oceny, czy spełnione zostały wymogi dotyczące odpowiedzialności członków organu zarządzającego. Przy ocenie wiedzy, umiejętności i doświadczenia należy brać pod uwagę rolę i obowiązki związane z określonym stanowiskiem.

38. Instytucje powinny odpowiadać za wstępną i bieżącą ocenę odpowiedzialności 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 odpowiedniości wymienione w art. 91 ust. 12 dyrektywy 2013/36/UE

4. Poświęcanie wystarczającej ilości czasu przez członka organu zarządzającego

39. Instytucje powinny 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 objętej CRD, należy uwzględnić ocenę, 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.
40. Ponadto członkowie powinni być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej aktywności, takich jak restrukturyzacja, przeniesienie instytucji, nabycie, fuzja, przejęcie lub sytuacja kryzysowa, lub w wyniku poważniejszych trudności z jedną lub większą liczbą czynności, z uwagi na to, że w takich okresach wymagane może być poświęcenie większej ilości czasu niż w okresach zwykłych.
41. Przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka, instytucje powinny wziąć pod uwagę co najmniej:
- 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;
 - rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską, oraz w szczególności czy podmiot jest podmiotem spoza UE;
 - obecność geograficzną członka oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska;
 - liczbę posiedzeń planowanych dla organu zarządzającego;
 - 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 interesariuszami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami organu zarządzającego;
 - g. charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak CEO, prezesa lub przewodniczącego lub członka komitetu, czy członek sprawuje funkcję wykonawczą czy niewykonawczą oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach w spółkach wymienionych 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 odpowiednią analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu, w tym analizę porównawczą zapewnianą przez EUNB¹⁰.
42. Instytucje powinny określać w formie pisemnej zadania, obowiązki i wymagane zdolności/umiejętności 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.
43. Członek organu zarządzającego powinien zostać 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.
44. Instytucje powinny kontrolować, czy członkowie organu zarządzającego poświęcają wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji. Przygotowanie do posiedzeń, obecność i aktywne zaangażowanie członków w posiedzenia organu zarządzającego są wskaźnikami poświęcania swojego czasu.
45. Instytucja powinna uwzględnić również wpływ każdej długiej nieobecności członków organu zarządzającego przy ocenie indywidualnej dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez pozostałych członków organu zarządzającego.

¹⁰ Dane za rok 2015 znajdują się w załączniku do oceny skutków niniejszych wytycznych.

46. Instytucje powinny prowadzić ewidencję wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków organu zarządzającego. Ewidencja taka powinna być aktualizowana zarówno w przypadku powiadomienia instytucji przez członka o zmianach, jak również po otrzymaniu przez instytucję w inny sposób informacji o takich zmianach. W przypadku nastąpienia zmian dotyczących funkcji, które mogą obniżyć zdolność członka organu zarządzającego do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem instytucja powinna ponownie ocenić zdolność członka do poświęcenia wymaganej ilości czasu na zajmowanym stanowisku.

5. Obliczanie liczby funkcji dyrektorskich

47. Oprócz wymogu poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich funkcji, członkowie organu zarządzającego, którzy pełnią funkcje dyrektorskie w ramach znaczącej instytucji objętej CRD, będą przestrzegali ograniczenia dotyczącego funkcji dyrektorskich określonego w art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE.

48. 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 powinna być liczona jako funkcja dyrektora wykonawczego.

49. Jeśli wiele funkcji dyrektorskich jest liczonych jako jedna funkcja dyrektorska zgodnie z art. 91 ust. 4 dyrektywy 2013/36/UE oraz pkt 50–55, wówczas ta jedna funkcja dyrektorska powinna być liczona jako jedna funkcja dyrektora wykonawczego, jeśli obejmuje przynajmniej jedną funkcję dyrektora wykonawczego; w pozostałych przypadkach powinna być liczona jako jedna funkcja dyrektora niewykonawczego.

50. 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.

51. 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.

52. Jeśli wiele instytucji w ramach tej samej grupy posiada znaczne pakiety akcji, funkcja dyrektorska w takim przedsiębiorstwie powinna być 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.

53. 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 powinny być tylko dwie funkcje dyrektorskie).
54. 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 tej dyrektywy. Natomiast działalność taką należy uwzględnić przy ocenie ilości czasu poświęcanego przez określonego członka.
55. Podmioty, które nie dążą do osiągania celów głównie komercyjnych, obejmują między innymi:
- a. organizacje charytatywne;
 - b. inne organizacje non-profit/nienastawione na zysk; oraz
 - c. spółki, które zostały utworzone wyłącznie w 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

56. Członkowie organu zarządzającego powinni posiadać aktualną orientację/rozumienie w zakresie działalności instytucji i związanych z nią ryzyk na poziomie współmiernym do swoich obowiązków. Będzie obejmowała ona odpowiednią wiedzę w obszarach, za które dany członek nie jest bezpośrednio odpowiedzialny indywidualnie, ale zbiorowo wraz z innymi członkami organu zarządzającego.
57. Członkowie organu zarządzającego powinni wykazywać się jasnym zrozumieniem zasad zarządzania instytucją, swoich zadań i obowiązków i, jeśli dotyczy, struktury grupy oraz potencjalnych konfliktów interesu, które mogą z tego wynikać. Członkowie organu

zarządzającego powinni przyczynić się do wprowadzenia odpowiedniego poziomu kultury, wartości korporacyjnych i zachowania w ramach organu zarządzającego i instytucji.¹¹

58. Bez uszczerbku dla krajowych przepisów transponujących dyrektywę 2015/849/UE, członek organu zarządzającego określony jako odpowiedzialny za wdrożenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do zapewnienia zgodności z dyrektywą (UE) 2015/849¹² powinien posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie identyfikacji i oceny ryzyka związanego z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu oraz strategii, kontroli i procedur związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniem terroryzmu. Osoba ta powinna mieć dobre rozeznanie co do zakresu, w jakim model biznesowy instytucji naraża ją na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu.
59. W związku z tym przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji należy uwzględnić:
- rolę i obowiązki wypełniane na stanowisku oraz wymagane zdolności;
 - wiedzę i umiejętności zdobyte w wyniku edukacji, szkoleń i praktyki;
 - doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na poprzednich stanowiskach; oraz
 - wiedzę i umiejętności zdobyte i potwierdzone profesjonalnym zachowaniem się członka organu zarządzającego.
60. Instytucje, aby właściwie ocenić umiejętności członków organu zarządzającego powinny rozważyć wykorzystanie niewyczerpującego wykazu stosownych umiejętności przedstawionego w załączniku II do niniejszych wytycznych, biorąc pod uwagę rolę i obowiązki wypełniane na stanowisku zajmowanym przez członka organu zarządzającego.
61. Uwzględnić należy poziom i profil wykształcenia członka oraz czy odnosi się on do usług bankowych i finansowych lub innych odpowiednich obszarów. Jako odpowiednie 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.
62. Ocena nie powinna być ograniczona do poziomu edukacji członka ani potwierdzenia określonego okresu stażu w instytucji. Należy przeprowadzić bardziej szczegółową analizę praktycznego doświadczenia członka, ponieważ wiedza i umiejętności uzyskane na

¹¹ Zob. również wytyczne EUNB dotyczące wewnętrznego zarządzania: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

¹² Określenie członka organu zarządzającego jako odpowiedzialnego za przeciwdziałanie praniu pieniędzy ma na celu przydział obowiązków i pozostaje bez uszczerbku dla ostatecznej odpowiedzialności organu zarządzającego w ramach pełnionej przez niego funkcji zarządczej za codzienne zarządzanie instytucją oraz jego odpowiedzialności za wszystkie działania instytucji.

poprzednich stanowiskach zależą od charakteru, skali i stopnia złożoności działalności, jak i również funkcji, którą członek w niej pełnił.

63. Przy ocenie poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia członka organu zarządzającego należy uwzględnić 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;
- d. zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceniania, monitorowania, kontrolowania i ograniczania głównych rodzajów ryzyka instytucji, w tym ryzyka środowiskowego, ryzyka związanego z zarządzaniem i ryzyka społecznego oraz czynników ryzyka);
- e. księgowości i audytu;
- f. oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę;
- g. interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.

64. Członkowie organu zarządzającego pełniący funkcje zarządcze powinni posiadać dostateczne doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na stanowisku kierowniczym zajmowanym przez wystarczająco długi okres. Przy ocenie mogą być uwzględniane stanowiska zajmowane przez krótki okres, 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 podejmowania decyzji oraz obowiązków członka;
- e. wiedzę techniczną uzyskaną na stanowisku;
- f. liczbę podległych pracowników.

65. Członkowie organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą powinni być w stanie konstruktywnie kwestionować decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą oraz sprawować nad nim efekty nadzór. Odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie skutecznego pełnienia funkcji nadzorczych mógł zostać zdobyty na odpowiednich stanowiskach akademickich lub administracyjnych lub poprzez zarządzanie, nadzór lub kontrolę instytucji finansowych lub innych firm.

7. Kryterium odpowiedniości zbiorowej

66. Organ zarządzający jako całość powinien być w stanie zrozumieć charakter działalności instytucji, w tym główne ryzyka. Kryteria te powinny być stosowane oddzielnie dla organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą oraz organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, chyba że wyraźnie określono inaczej w niniejszej sekcji.

67. Członkowie organu zarządzającego powinni być w stanie wspólnie podejmować odpowiednie decyzje dotyczące modelu biznesowego, apetytu na ryzyko, strategii oraz rynków, na których instytucja funkcjonuje.

68. Członkowie organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą jako całość powinni być w stanie skutecznie kwestionować i monitorować decyzje podjęte przez organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą.

69. Wszystkie dziedziny wiedzy wymaganej dla działalności gospodarczej instytucji powinny być objęte przez organ zarządzający posiadający jako całość odpowiednią ich znajomość wykazywaną wśród członków organu zarządzającego. Zapewniona powinna być dostateczna liczba członków posiadających wiedzę w zakresie każdej z dziedzin pozwalającą na omówienie podejmowanych decyzji. Członkowie organu zarządzającego powinni posiadać jako całość umiejętności pozwalające na przedstawienie swoich poglądów oraz wpływanie na proces podejmowania decyzji w ramach organu zarządzającego.

70. Skład organu zarządzającego powinien odzwierciedlać 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. odpowiednie obszary kompetencji sektorowych/finansowych, w tym rynki finansowe i kapitałowe, wypłacalność i modele, ryzyko środowiskowe, związane z zarządzaniem i ryzyko społeczne oraz czynniki ryzyka;

- d. rachunkowość finansowa i sprawozdawczość;
 - e. zarządzanie ryzykiem, zgodność z przepisami i audyt wewnętrzny;
 - f. technologia informacyjna i bezpieczeństwo;
 - 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.
71. Ponieważ organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą jako całość powinien posiadać wysoki poziom umiejętności kierowniczych, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą jako całość powinien posiadać wystarczające umiejętności zarządcze umożliwiające skuteczną organizację swoich zadań oraz rozumienie i kwestionowanie stosowanych praktyk zarządzania i decyzji podejmowanych przez organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą.

8. Reputacja, uczciwość i etyczność

72. Należy uznać, że członek organu zarządzającego cechuje 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 73–77. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy również wziąć pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów na reputację członka.
73. Bez uszczerbku dla jakichkolwiek 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 nadzorczego, okres, 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.

74. Bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności stosowanej w postępowaniach 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 karne, w szczególności:
 - i. przestępstwa określone w przepisach regulujących działalność bankową, finansową, dotyczącą papierów wartościowych, ubezpieczeniową lub dotyczącą rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych lub płatniczych, w tym w przepisach dotyczących prania pieniędzy i finansowania terroryzmu lub któregokolwiek z przestępstw źródłowych w stosunku do prania pieniędzy określonych w dyrektywie (UE) 2015/849, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystywania informacji poufnych i lichwy;
 - ii. przestępstwa w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub innych przestępstw finansowych;
 - iii. przestępstwa podatkowe, popełnione bezpośrednio lub pośrednio, w tym poprzez niezgodne z prawem lub zakazane systemy arbitrażu dywidendowego;
 - iv. inne przestępstwa określone w przepisach dotyczących spółek, upadłości, niewypłacalności lub ochrony konsumentów;
 - b. inne istotne bieżące lub przeszłe ustalenia i środki podjęte przez organ regulacyjny lub zawodowy w związku z niezgodnością z danymi przepisami regulującymi działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych lub ubezpieczeń, lub którąkolwiek ze spraw wymienionych w lit. a) powyżej.
75. 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 jednostki¹³. Instytucje i właściwe organy powinny również brać pod uwagę inne niekorzystne zgłoszenia zawierające istotne, wiarygodne i rzetelne informacje (np. w ramach procedur informowania o nieprawidłowościach).
76. 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);

¹³ Zgodnie z Europejską Konwencją Praw Człowieka i Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- 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 ekspozycje i zaciągnięte pożyczki w stopniu, w jakim mogą mieć znaczący wpływ na kondycję finansową członka lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez członka, lub w których członek posiada znaczny udział.

77. Członek organu zarządzającego powinien posiadać wysokie standardy etyki i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące czynniki:

- a. dowody wskazujące na to, że dana osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty, lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;
- b. odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;
- c. przyczyny zwolnienia z pracy lub jakiegokolwiek stosunku zaufania, stosunku powierniczego lub podobnej sytuacji, 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 lub poważne zarzuty oparte na istotnych, wiarygodnych i rzetelnych informacjach przemawiające za tym, że dana 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

78. Oceniając niezależność członków, instytucje powinny 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 określonej instytucji pełniącego funkcję nadzorczą. Kryteria oceny „niezależności osądu” określone zostały w sekcji 9.2, natomiast kryteria oceny „bycia niezależnym” w sekcji 9.3.
79. „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 członek uważa się za „będącego niezależnym” zgodnie z sekcją 9.3. Wszyscy członkowie organu zarządzającego powinni aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz być w stanie wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki.
80. „Bycie niezależnym” oznacza, że członek organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą nie posiada obecnie ani nie posiadał w przeszłości żadnych powiązań czy relacji z określoną instytucją 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 członek 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

81. Oceniając niezależność osądu, o którym mowa w pkt 79, instytucje powinny 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 pełniącym funkcję zarządczą; oraz
 - iii. są w stanie przeciwstawić się „grupowemu myśleniu”;

- b. popadają w konflikt interesów w stopniu utrudniającym im wykonywanie swoich obowiązków w sposób niezależny i obiektywny.
82. 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.
83. Instytucje, oceniając istnienie konfliktu interesów, o którym mowa w pkt 82 lit. b), powinny określić faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez instytucję polityką w zakresie konfliktu interesów¹⁴ oraz dokonają oceny ich istotności. 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 podmiotów objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej (np. bliskie powiązania rodzinne);
 - d. inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat);
 - e. powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi interesariuszami zewnętrznymi (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług);
 - f. członkostwo w organie lub własność organu lub podmiotu posiadającego sprzeczne interesy;
 - g. wpływ polityczny lub powiązania polityczne.
84. Wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty interesów na poziomie organu zarządzającego powinny być odpowiednio zgłaszane, omawiane, dokumentowane, rozstrzygane i właściwie traktowane przez organ zarządzający (tj. powinny być podjęte konieczne środki minimalizujące ryzyko). Członek organu zarządzającego powinien powstrzymać się od głosowania w sprawie, w której członek ten ma konflikt interesów¹⁵.

¹⁴ Proszę zapoznać się z wytycznymi EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego w zakresie polityki dotyczącej konfliktu interesów dla personelu.

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

85. Instytucje powinny poinformować właściwe organy, jeśli instytucja rozpoznała konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka organu zarządzającego, w tym o podjętych środkach minimalizujących ryzyko.
86. Nie należy uważać, że wpływ na niezależność osądu członka organu zarządzającego ma samo bycie akcjonariuszem, właścicielem lub członkiem instytucji, członkiem przedsiębiorstw powiązanych lub podmiotów powiązanych, posiadanie prywatnych rachunków, kredytów czy korzystanie z innych usług instytucji lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji¹⁶.

9.3 Niezależni członkowie organu zarządzającego określonej instytucji pełniące funkcję nadzorczą

87. Uważa się za dobrą praktykę wszystkich określonych instytucji posiadanie niezależnych członków, o których mowa w pkt 80, oraz członków niebędących osobami niezależnymi w organie zarządzającym pełniącym funkcję nadzorczą.
88. 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 określone instytucje powinny posiadać organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą, który będzie składał się z wystarczającej liczby niezależnych członków:
 - i. znaczące instytucje objęte CRD;
 - ii. określone instytucje notowane na giełdzie;
 - b. określone instytucje, które nie są znaczące ani nie są notowane na giełdzie, zasadniczo powinny posiadać co najmniej jednego członka niezależnego w ramach organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą. Jednak właściwe organy nie mogą wymagać posiadania niezależnych dyrektorów w ramach:
 - i. określonych instytucji, które są w całości posiadane przez określoną instytucję, w szczególności jeśli przedsiębiorstwo zależne znajduje się w państwie członkowskim w charakterze dominującej określonej instytucji;

¹⁶ Proszę zapoznać się z wytycznymi EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego, pkt 114.

- ii. firm inwestycyjnych, które spełniają kryteria określone w art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2019/2034/UE lub inne kryteria ustanowione przez odpowiednie państwo członkowskie zgodnie z art. 32 ust. 5 i 6 dyrektywy 2019/2034/UE.
 - c. W ramach ogólnych obowiązków organu zarządzającego niezależni członkowie powinni odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu efektywności systemu kontroli i równowagi w odpowiednich instytucjach poprzez poprawę nadzoru nad procesem podejmowania decyzji zarządczych i zapewnianiem, by:
 - d. interesy wszystkich interesariuszy, w tym akcjonariuszy mniejszościowych, były odpowiednio uwzględniane w dyskusjach prowadzonych przez organ zarządzający i przy 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 interesariuszy;
 - e. żadna osoba czy mała grupa członków nie posiadała przewagi w podejmowaniu decyzji; oraz
 - f. właściwie zarządzano konfliktem interesów istniejącym pomiędzy instytucją, jej jednostkami gospodarczymi, innymi podmiotami objętymi zakresem rachunkowym konsolidacji i zewnętrznymi stronami zainteresowanymi, w tym klientami.
89. Nie naruszając przepisów pkt 91, w następujących sytuacjach zakłada się, że członka organu zarządzającego określonej instytucji pełniącego funkcję nadzorczą uważa się za „niebędącego niezależnym”:
- a. członek posiada lub posiadał mandat jako członek organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą w ramach instytucji objętej zakresem konsolidacji ostrożnościowej, chyba że on nie zajmował takiego stanowiska przez ostatnie pięć lat;
 - b. członek jest akcjonariuszem posiadającym pakiet kontrolny określonej instytucji określonym poprzez odniesienie do przypadków wymienionych w 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 określoną instytucją;
 - d. członek jest pracownikiem akcjonariusza posiadającego pakiet kontrolny określonej instytucji lub jest związany z nim w inny sposób;
 - e. członek jest zatrudniony przez podmiot objęty zakresem konsolidacji, z wyjątkiem sytuacji, w której spełnione są oba poniższe warunki:

- 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 określonej instytucji lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej, będąc bezpośrednio odpowiedzialnym tylko przed organem zarządzającym, oraz pomiędzy zakończeniem okresu takiego zatrudnienia a pełnieniem obowiązków w ramach organu zarządzającego nie upłynęły trzy lata;
- g. członek w okresie trzech lat był zleceniodawcą ważnego zawodowego doradcy, zewnętrznego audytora lub ważnego konsultanta określonej instytucji lub innego podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub pracownikiem istotnie powiązany w inny sposób ze świadczoną usługą;
- h. członek jest lub w ciągu ostatniego roku był znaczącym dostawcą lub znaczącym klientem określonej instytucji 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 lit. c) członek otrzymuje znaczne honoraria i inne świadczenia od określonej instytucji 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 zarządczą w określonej instytucji lub innym podmiocie objętym zakresem konsolidacji ostrożnościowej lub osobą znajdującą się w sytuacji, o której mowa w lit. a)–h).
90. Sam fakt znalezienia się w jednej sytuacji lub wielu sytuacjach określonych w pkt 89 nie kwalifikuje automatycznie członka jako członka niebędącego niezależnym. W przypadku gdy członek znajduje się w jednej sytuacji lub wielu sytuacjach określonych w pkt 89 określona instytucja może wykazać przed właściwym organem, że członka należy jednak uważać za „będącego niezależnym”. W tym celu określone instytucje powinny móc uzasadnić przed właściwym organem powody, dla których sytuacja nie ma wpływu na zdolność członka do

dokonywania obiektywnej i wyważonej oceny oraz podejmowania decyzji w sposób niezależny.

91. Dla celów pkt 90 określone instytucje powinny wziąć pod uwagę to, że bycie akcjonariuszem określonej instytucji, posiadanie prywatnych rachunków lub kredytów lub korzystanie z innych usług w przypadkach innych niż wyraźnie wymienione w niniejszej sekcji nie powinno prowadzić do sytuacji, w której członek 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 odnośnymi 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

92. Instytucje powinny zapewnić wprowadzenie członków organu zarządzającego w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich odpowiednich przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, struktury instytucji, jej modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania instytucją, jak również roli członka (członków) organu zarządzającego w instytucji, oraz zapewnią odpowiedni ogólny i, w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Ponadto szkolenie powinno podnosić ich świadomość dotyczącą korzyści wynikających ze zróżnicowania organu zarządzającego i instytucji. Instytucje przeznaczą wystarczające środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków organu zarządzającego w sposób indywidualny i zbiorowy.
93. Wszyscy nowo wyznaczeni członkowie organu zarządzającego powinni otrzymać kluczowe informacje najpóźniej w terminie jednego miesiąca od objęcia stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki należy zrealizować w terminie sześciu miesięcy.
94. W przypadku gdy członkowie organu zarządzającego podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka powinno mieć 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 powinien spełnić wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności określone w sekcji 6 nie później niż w terminie jednego roku od objęcia stanowiska. W stosownych przypadkach instytucja powinna określić termin, w którym należy wprowadzić konieczne środki, i poinformuje o nich właściwe organy. Członkowie organu zarządzającego powinni aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.

11. Polityka dotycząca wprowadzenia w obowiązki i szkolenia

95. Instytucje powinny posiadać polityki i procedury w zakresie wprowadzania w obowiązki i szkolenia członków organu zarządzającego. Polityka powinna zostać przyjęta przez organ zarządzający.
96. Zasoby ludzkie i finansowe przeznaczone na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie powinny być wystarczające, aby spełniły cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia oraz zapewniły odpowiedniość członka i spełnienie przez niego wymogów dotyczących swojego stanowiska. Ustalając zasoby ludzkie i finansowe wymagane w celu zapewnienia w sposób efektywny polityki i procedur w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia członków organu zarządzającego, instytucje powinny wziąć pod uwagę dostępne stosowne branżowe wartości referencyjne, na przykład dotyczące dostępnego budżetu na szkolenie i długości szkolenia, w tym wyniki analizy porównawczej przedstawione przez EUNB¹⁷.
97. Polityka i procedury w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia mogą stanowić część ogólnej polityki dotyczącej odpowiedniości i powinny określać co najmniej:
- cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia organu zarządzającego, oddzielnie w przypadku funkcji zarządczej i funkcji nadzorczej, stosownie do przypadku. Powinny również obejmować, stosownie do przypadku, cele wprowadzenia w obowiązki i szkolenia dla danych stanowisk zgodnie z określonymi obowiązkami i zaangażowaniem w komitety;
 - obowiązki w zakresie stworzenia szczegółowego programu szkolenia;
 - zasoby finansowe i zasoby ludzkie udostępnione przez instytucję w celu wprowadzenia w obowiązki i szkolenie, z uwzględnieniem liczby spotkań 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;
 - przejrzystą procedurę, zgodnie z którą członek organu zarządzającego może wnioskować o wprowadzenie w obowiązki lub zapewnienie szkolenia.
98. Opracowując politykę, organ zarządzający lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, powinien wziąć 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.
99. Instytucje powinny wprowadzić procedurę identyfikacji obszarów, w których wymagane jest szkolenie, zarówno dla organu zarządzającego jako całości, jak i indywidualnych członków

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.

organu zarządzającego. W tworzenie treści programów w zakresie wprowadzenia w obowiązki i szkolenia zaangażowane powinny być, stosownie do przypadku, odpowiednie jednostki ds. obszarów działalności i wewnętrznych, w tym jednostki ds. kontroli wewnętrznej.

100. Polityka i procedury, jak również plany szkolenia powinny być aktualizowane, z uwzględnieniem zmian w zarządzaniu, zmian strategicznych, nowych produktów i innych stosownych zmian, jak również zmian w obowiązującym prawie i sytuacji rynkowej.
101. Instytucje powinny wprowadzić 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

102. Zgodnie z art. 91 ust. 10 dyrektywy 2013/36/UE wszystkie instytucje powinny posiadać i wprowadzą politykę promującą zróżnicowanie organu zarządzającego, aby promować zróżnicowanie członków. Powinna mieć ona na celu dotarcie do szerokiego zestawu cech 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. Instytucje powinny dążyć do odpowiedniej reprezentacji przedstawicieli wszystkich płci w organie zarządzającym i zapewnić przestrzeganie zasady równości szans przy wyborze członków organu zarządzającego. Samo posiadanie przedstawicieli pracowników, jeśli wymaga tego prawo krajowe, niedostatecznie reprezentowanej płci nie wystarcza do zapewnienia odpowiedniej równowagi płci w organie zarządzającym.
103. Polityka dotycząca zróżnicowania powinna 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 zróżnicowania w przypadku znaczących instytucji objętych CRD powinna obejmować cel ilościowy dotyczący reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w organie zarządzającym. Znaczące instytucje objęte CRD powinny określić ilościowo docelowy udział niedostatecznie reprezentowanej płci oraz odpowiedni termin, w którym wartość docelowa zostanie osiągnięta, jak również sposób, w jaki powinna zostać osiągnięta. Wartość docelowa powinna zostać określona dla organu zarządzającego jako całości, jednak może zostać określona z podziałem na funkcję zarządczą i funkcję nadzorczą w przypadku istnienia wystarczająco dużego organu zarządzającego. We wszystkich innych instytucjach, w szczególności w których organ zarządzający składa się z mniej niż pięciu członków, wartość docelowa może zostać wyrażona w sposób jakościowy.

104. Ustalając cele dotyczące zróżnicowania, instytucje powinny wziąć pod uwagę wyniki analizy porównawczej w zakresie zróżnicowania opublikowane przez właściwe organy, EUNB lub inne odpowiednie organy lub organizacje międzynarodowe¹⁸.
105. Polityka dotycząca zróżnicowania może obejmować reprezentację pracowników w organie zarządzającym w celu wprowadzenia aktualnej praktycznej wiedzy i doświadczenia w zakresie wewnętrznego sposobu działania instytucji.
106. Znaczące instytucje objęte CRD powinny 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 objęta CRD powinna udokumentować 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.
107. Aby umożliwić zróżnicowanie kandydatów na stanowiska w organie zarządzającym, instytucje powinny wprowadzić politykę w zakresie zróżnicowania dla personelu, w tym kwestie i środki dotyczące planowania kariery, aby zapewnić równe traktowanie i możliwości dla personelu różnej płci. Środki takie powinny obejmować uwzględnienie aspektu odpowiedniej reprezentacji płci również przy wyborze pracowników na stanowiska kierownicze lub przy prowadzeniu szkoleń dla kadry kierowniczej.
108. W celu wspierania zróżnicowanego składu organu zarządzającego instytucje powinny posiadać politykę, gwarantującą brak dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, religię lub przekonania, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną¹⁹.

Tytuł VI – Polityka dotycząca odpowiedzialności i zasad zarządzania

13. Polityka dotycząca odpowiedzialności

109. Zgodnie z art. 88 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE organ zarządzający instytucji określa i nadzoruje zasady wdrożenia – oraz jest odpowiedzialny za wdrożenie zasad 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 (firma MiFID) określa, nadzoruje i odpowiada za wdrożenie mechanizmów zarządczych w sposób, który sprzyja integralności rynku i interesom klientów. W związku z

¹⁸ Zob. również sprawozdanie EUNB dotyczące 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> oraz <https://eba.europa.eu/eba-calls-measures-ensure-more-balanced-composition-management-bodies-institutions>

¹⁹ Zob. również sekcję wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego poświęconą zróżnicowaniu.

powyższym polityka instytucji dotycząca odpowiedniości powinna być dostosowana 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.

110. Polityka dotycząca odpowiedniości powinna obejmować lub odnosić się do polityki dotyczącej zróżnicowania, aby zapewnić uwzględnienie zróżnicowania przy rekrutowaniu nowych członków.
111. Ponadto wszelkie zmiany polityki dotyczącej odpowiedniości powinny być 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).
112. Polityka powinna być 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 utworzony, oraz inne jednostki wewnętrzne, takie jak ds. prawnych, zasobów ludzkich czy kontrolnych, i wziąć pod uwagę wniesiony przez nie wkład.
113. Jednostki ds. kontroli wewnętrznej²⁰ powinny zapewnić realny wkład w opracowanie polityki dotyczącej odpowiedniości zgodnie ze swoją rolą. W szczególności jednostka ds. zapewnienia zgodności z przepisami powinna przeprowadzić analizę dotyczącą wpływu polityki dotyczącej odpowiedniości na przestrzeganie przez instytucję przepisów ustawowych i wykonawczych, zasad polityki i procedur wewnętrznych oraz powinna zgłaszać organowi zarządzającemu wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki niezgodności.
114. Polityka powinna obejmować zasady doboru, monitorowania i planowania sukcesji członków, oraz ponownego wyznaczenia istniejących członków oraz powinna 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 powinny obejmować kryteria odpowiedniości określone w niniejszych wytycznych;

²⁰ Zob. również wytyczne EUNB dotyczące wewnętrznego zarządzania: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

- c. sposób, w jaki w ramach procedury doboru brane są pod uwagę polityka dotycząca zróżnicowania członków organu zarządzającego znaczących instytucji objętych CRD oraz wartość docelowa niedostatecznie reprezentowanej płci w organie zarządzającym;
 - d. kanał komunikacji z właściwymi organami; oraz
 - e. sposób dokumentowania oceny.
115. Określone instytucje powinny również uwzględniać w stosowanej przez siebie polityce dotyczącej odpowiedzialności procedury doboru i wyznaczania osób pełniących najważniejsze funkcje. Polityka dotycząca odpowiedzialności może określać, w oparciu o analizę ryzyka, stanowiska, które mogą być uważane przez określone instytucje za stanowiska osób pełniących najważniejsze funkcje obok stanowisk szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz CFO, jeśli nie wchodzi w skład organu zarządzającego.
116. Organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą oraz komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, powinny monitorować skuteczność stosowanej przez instytucję polityki dotyczącej odpowiedzialności oraz będą dokonywały przeglądu jej opracowania i wprowadzenia. W stosownych przypadkach organ zarządzający powinien dokonać zmian polityki z uwzględnieniem zaleceń komitetu ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz jednostki ds. audytu wewnętrznego.

14. Polityka dotycząca odpowiedzialności w kontekście grupy

117. Zgodnie z art. 109 ust. 2 i 3 dyrektywy 2013/36/UE, konsolidująca instytucja objęta CRD powinna zapewnić, by obejmująca całą grupę polityka oceny odpowiedzialności wszystkich członków organu zarządzającego oraz osób pełniących najważniejsze funkcje była konsekwentnie i odpowiednio wprowadzana we wszystkich przedsiębiorstwach zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej, w tym przedsiębiorstwach niepodlegających dyrektywie 2013/36/UE, nawet jeśli zostały założone w państwie trzecim, w tym centrach finansowych offshore.
118. Polityka powinna być dostosowana do określonej sytuacji instytucji kredytowych 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 objętej CRD oraz jej przedsiębiorstw zależnych powinny odpowiednio współdziałać ze sobą i wymieniać informacje w zakresie oceny odpowiedzialności.
119. Konsolidująca instytucja objęta CRD powinna zapewnić, by ocena odpowiedzialności 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 objęta CRD powinna zapewnić, by obejmująca całą grupę polityka

uwzględniała różnice pomiędzy krajowymi przepisami prawnymi dotyczącymi spółek oraz innymi wymogami regulacyjnymi.

120. Konsolidująca instytucja objęta CRD powinna zapewnić, 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. W tym celu unijne jednostki dominujące i przedsiębiorstwa zależne podlegające dyrektywie 2013/36/UE zapewniają, by normy odpowiedniości stosowane przez przedsiębiorstwo zależne mające siedzibę w państwie trzecim odpowiadały co najmniej normom stosowanym w Unii Europejskiej.
121. Wymogi dotyczące odpowiedniości określone w dyrektywie 2013/36/UE i niniejszych wytycznych stosuje się do instytucji objętych CRD niezależnie od tego, czy są one przedsiębiorstwami zależnymi instytucji dominującej w państwie trzecim. W przypadku gdy unijna jednostka zależna instytucji dominującej w państwie trzecim jest konsolidującą instytucją objętą CRD, zakres konsolidacji ostrożnościowej nie obejmuje poziomu instytucji dominującej z państwa trzeciego i innych bezpośrednich przedsiębiorstw zależnych tej instytucji dominującej. Konsolidująca instytucja objęta CRD powinna zapewnić, 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 Unii lub prawa krajowego, w tym niniejszych wytycznych.
122. Organ zarządzający przedsiębiorstw zależnych podlegających dyrektywie 2013/36/UE powinien uchwalić i wprowadzić politykę dotyczącą odpowiedniości na poziomie indywidualnym, 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 zadania²¹

123. Znaczące instytucje objęte CRD mają obowiązek posiadania komitetu ds. nominacji, który wypełnia obowiązki i posiada zasoby określone w art. 88 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.
124. Członkowie komitetu ds. nominacji powinni 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.
125. W przypadku gdy komitet ds. nominacji nie został ustanowiony, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą powinien posiadać obowiązki określone w art. 88 ust. 2 lit. d) akapit pierwszy oraz lit. b)–d) dyrektywy 2013/36/UE oraz odpowiednie środki na ten cel. W

²¹ W sprawie składu i zadań komitetu zob. również wytyczne EUNB dotyczące zarządzania wewnętrznego: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance>

przypadku nieustanowienia komitetu ds. nominacji, ocena o której mowa w art. 88 ust. 2 lit. b) i c) teŝe dyrektywy powinna być dokonywana co najmniej co dwa lata.

126. Komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, oraz organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą, stosownie do przypadku, powinny mieć dostęp do wszystkich informacji koniecznych do wypełnienia swoich obowiązków oraz powinny móc zaangażować odpowiednie jednostki ds. kontroli wewnętrznej oraz inne właściwe jednostki wewnętrzne, w razie potrzeby.
127. 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 procesu doboru i wyznaczania jakichkolwiek swoich członków, niniejsza sekcja nie ma zastosowania.

16. Skład organu zarządzającego oraz wyznaczanie i sukcesja jego członków

128. Bez uszczerbku dla krajowego prawa spółek organ zarządzający powinien posiadać właściwą liczbę członków i odpowiedni skład oraz powinien zostać wyznaczony na stosowny okres. Nominacje w przypadku ponownego wyznaczenia powinny mieć miejsce wyłącznie po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności członka zaobserwowanej podczas ostatniej kadencji.
129. Wszyscy członkowie organu zarządzającego powinni być osobami odpowiednimi. Nie naruszając praw członków wybranych przez pracowników i reprezentujących ich, organ zarządzający powinien określić i wybrać wykwalifikowanych i doświadczonych członków oraz zapewnić odpowiednie planowanie sukcesji w zakresie organu zarządzającego zgodnie z wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu, wyznaczania lub sukcesji organu zarządzającego.
130. Nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania członków, przy rekrutacji członków organu zarządzającego organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub, jeśli został ustanowiony, komitet ds. nominacji powinien mieć wpływ na dobór kandydatów na wolne stanowiska w organie zarządzającym we współpracy z działem zasobów ludzkich oraz powinien:
- przygotować opis zadań i umiejętności w odniesieniu do konkretnego stanowiska;
 - ocenić odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ramach organu zarządzającego;
 - ocenić oczekiwane zaangażowanie pod względem poświęcanego czasu; oraz
 - uwzględnić cele polityki dotyczącej różnicowania.

131. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji, jeśli to możliwe, należy wziąć pod uwagę wykaz zawierający 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 powinny jednak rekrutować członków organu zarządzającego wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności organu zarządzającego jako całości lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków organu zarządzającego.
132. Jeśli to możliwe, przed objęciem stanowiska członek organu zarządzającego powinien być świadomy kultury, wartości, zachowania i strategii związanych z tą instytucją i jej organem zarządzającym.
133. Nie naruszając praw akcjonariuszy do wyznaczania i zastępowania jednocześnie wszystkich członków organu zarządzającego, ustalając plan sukcesji jego członków, organ zarządzający powinien zapewnić ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, będzie unikał zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków. W planowaniu sukcesji powinny zostać określone plany instytucji, zasady jej polityki i procedury dotyczące działania w przypadku nagłej lub nieoczekiwanej nieobecności lub odejścia 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 odpowiedzialności dokonywana przez instytucje

17. Wspólne elementy oceny odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego

134. Jeśli nie określono inaczej w niniejszych wytycznych, organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, powinien zapewnić dokonanie oceny odpowiedzialności 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 powinien odpowiadać za określenie ostatecznych ocen odpowiedzialności.
135. Na zasadzie odstępstwa od pkt 134 ocena odpowiedzialności 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 on lub ona nie jest już osobą odpowiednią.

136. W ocenie odpowiedniości należy uwzględnić wszystkie kwestie mające znaczenie i dostępne w celu dokonania oceny. Instytucje powinny wziąć 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.

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

138. W przypadku gdy w odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 135, członkowie są wyznaczeni przez akcjonariuszy przed dokonaniem oceny odpowiedniości, ich wyznaczenie powinno być uzależnione od pozytywnej oceny ich odpowiedniości. W takich przypadkach instytucje powinny ocenić odpowiedniość członków i składu organu zarządzającego tak szybko, jak to praktycznie możliwe, jednak nie później niż w terminie jednego miesiąca od wyznaczenia członków. Jeśli zgodnie z wynikiem dokonanej przez instytucję oceny członek zostanie uznany za nieodpowiedniego na swoje stanowisko, członek ten oraz organ zarządzający powinni zostać o tym bezzwłocznie poinformowani. Instytucje powinny poinformować również akcjonariuszy o dokonanej ocenie i konieczności wyznaczenia innych członków.

139. Instytucje powinny zapewnić, by akcjonariusze mieli pełny dostęp do stosownych i praktycznych informacji o obowiązku pozostawiania przez cały czas osobami odpowiednimi przez członków organu zarządzającego oraz organu zarządzającego jako całości. Informacje przekazane akcjonariuszom co do odpowiedniości organu zarządzającego oraz jego członków powinny umożliwiać akcjonariuszom podjęcie przemyślanych decyzji oraz zajęcie się wszelkimi brakami w składzie organu zarządzającego lub jego poszczególnych członków.

140. W przypadku gdy niektórzy członkowie zostali już wyznaczeni przez organ zarządzający, oceny takie powinny być dokonywane przed faktycznym rozpoczęciem pełnienia ich funkcji.

W odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 135, ocena odpowiedniości może zostać dokonana po wyznaczeniu członka. Powinno to nastąpić tak szybko, jak to praktycznie możliwe, jednak nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia wyznaczenia.

141. Przy ocenie odpowiedniości organu zarządzającego jako całości instytucje powinny wziąć pod uwagę wyniki oceny odpowiedniości danego członka organu zarządzającego i odwrotnie. Zidentyfikowane słabości całego składu organu zarządzającego lub jego komitetów nie muszą oznaczać, że określony członek nie jest odpowiedni indywidualnie.
142. Instytucje powinny dokumentować wyniki oceny odpowiedniości, w szczególności zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiedniością indywidualną i zbiorową członków organu zarządzającego oraz środki podjęte w celu wyeliminowania tych różnic.
143. Instytucje powinny przekazać 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 sekcji 23. Powinien on obejmować dokumentację i informacje wymienione w załączniku III²².
144. Na wniosek właściwych organów instytucje powinny przekazać dodatkowe informacje konieczne do oceny odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków organu zarządzającego. W przypadku ponownego wyznaczania informacje te będą ograniczone do stosownych zmian.

18. Ocena odpowiedniości poszczególnych członków organu zarządzającego

145. Instytucje powinny wymagać 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.
146. W ramach dokonywania oceny odpowiedniości danego członka organu zarządzającego instytucje powinny:

²² 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 informacji, które należy przedstawić przy udzielaniu zezwolenia: http://ec.europa.eu/finance/securities/docs/isd/mifid/rts/160714-rts-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 regulacyjnych standardów technicznych (RTS) dotyczących udzielania zezwoleń opublikowany przez EUNB.

- a. gromadzić informacje o odpowiedności członka za pomocą różnych kanałów i instrumentów (np. dyplomów i certyfikatów, rekomendacji, życiorysów, rozmów, kwestionariuszy);
 - b. gromadzić informacje na temat reputacji, etyczności i uczciwości ocenianej osoby, w tym oceniają, czy istnieją uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy/finansowania terroryzmu lub że ryzyko jego popełnienia może wzrosnąć;
 - c. ocenić niezależność osądu ocenianej osoby;
 - d. żądać od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, w stosownych przypadkach;
 - e. wymagać od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów;
 - f. w stopniu, w jakim jest to możliwe, zweryfikować poprawność informacji przekazanych przez ocenianą osobę;
 - g. dokonają weryfikacji wyników oceny w ramach organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą lub komitetu ds. nominacji, jeśli został ustanowiony; oraz
 - h. w stosownych przypadkach podejmą środki naprawcze, aby zapewnić odpowiedność indywidualną członków organu zarządzającego zgodnie z sekcją 22.
147. W przypadku pojawienia się kwestii budzących obawy co do odpowiedności członka organu zarządzającego należy ocenić, jaki wpływ ma taka obawa na odpowiedność członka. W ramach tej oceny instytucje powinny wziąć pod uwagę istnienie uzasadnionych podstaw, aby podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy/finansowania terroryzmu lub że ryzyko jego popełnienia może wzrosnąć.
148. Instytucje powinny dokumentować opis stanowiska, w związku z którym dokonana została ocena, w tym roli tego stanowiska w instytucji, oraz powinny określić wyniki oceny odpowiedności 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 objętych CRD zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE;
 - c. odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
 - d. reputacji, uczciwości i etyczności;
 - e. niezależności osądu.

19. Ocena odpowiedniości zbiorowej organu zarządzającego

149. Przy ocenie odpowiedniości organu zarządzającego jako całości instytucje powinny ocenić oddzielnie skład organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą i pełniącego funkcję nadzorczą. Ocena odpowiedniości zbiorowej powinna zawierać porównanie faktycznego składu organu zarządzającego i faktycznego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia organu zarządzającego jako całości z wymaganą odpowiednością zbiorową zgodnie z art. 91 ust. 7 dyrektywy 2013/36/UE.
150. Instytucje powinny dokonywać oceny odpowiedniości organu zarządzającego jako całości, korzystając:
- ze wzoru matrycy odpowiedniości znajdującego się w załączniku I. Instytucje mogą dostosować ten wzór, uwzględniając kryteria określone w tytule I; lub
 - ze swojej własnej odpowiedniej metodologii zgodnej z kryteriami określonymi w niniejszych wytycznych.
151. Dokonując oceny odpowiedniości określonego członka organu zarządzającego, instytucje powinny również, w takim samym terminie, ocenić odpowiedność organu zarządzającego jako całości zgodnie z sekcją 7, jak również adekwatność ogólnego składu komitetów specjalistycznych organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą²³. W szczególności należy ocenić, jaką wiedzę, umiejętności i doświadczenie dana osoba wnosi na rzecz odpowiedniości organu zarządzającego jako całości oraz czy ogólny skład organu zarządzającego odzwierciedla odpowiednio szeroki zakres wiedzy, umiejętności i doświadczenia, pozwalający zrozumieć działalność instytucji i główne rodzaje ryzyka.
152. Dokonując oceny odpowiedniości zbiorowej zgodnie z tytułem III (7), instytucje powinny również ocenić, czy organ zarządzający poprzez swoje decyzje wykazał się wystarczającym zrozumieniem ryzyka prania pieniędzy/finansowania terroryzmu oraz w jaki sposób wpływa ono na działalność instytucji, a także czy odpowiednio zarządzał tym ryzykiem, w tym w stosownych przypadkach środkami naprawczymi.

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

153. Ciągłe monitorowanie odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej członków organu zarządzającego powinno koncentrować się na tym, czy określony członek lub określone członkowie jako całość pozostają odpowiednimi członkami, biorąc pod uwagę ich działalność

²³ W sprawie składu komitetów proszę zapoznać się również z wytycznymi EUNB dotyczącymi zarządzania wewnętrznego.

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 komitetu ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, powinny wziąć 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 działał w najlepszym interesie instytucji, w tym w odniesieniu do zwalczania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu;
- c. zdolność organu zarządzającego do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;
- 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 jedną osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków organu zarządzającego polityki dotyczącej konfliktu interesów;
- h. stopień, w jakim 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 odpowiedniość indywidualną lub zbiorową członków organu zarządzającego, w tym zmiany modelu biznesowego instytucji, jej strategii i organizacji;
- j. uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, lub inne przestępstwa finansowe, lub istnieje większe ryzyko ich popełnienia, w tym w następstwie takich niekorzystnych ustaleń dokonanych przez wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów lub właściwe organy w odniesieniu do adekwatności systemów i środków

kontroli instytucji w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

155. Dokonując ponownej oceny, należy zwrócić należytą uwagę na:
- a. przydzielone obowiązki i struktury raportowania w ramach instytucji, w tym w stosownych przypadkach w ramach grupy, w celu ustalenia, czy dany istotny fakt lub ustalenie należy przypisać jednemu lub większej liczbie odpowiedzialnych członków organu zarządzającego. W tym kontekście przydzielone obowiązki należy określić z uwzględnieniem całej stosownej dokumentacji, w tym między innymi kart i kodeksów zarządzania, wewnętrznych schematów organizacyjnych i innych form wyznaczania obszarów odpowiedzialności, polityki wewnętrznej, dostępnych ocen odpowiedniości i dodatkowych informacji dostarczonych w tym kontekście, pisemnych nominacji lub opisów stanowisk pracy oraz protokołów z posiedzeń organu zarządzającego; oraz
 - b. wiarygodność i rzetelność wszelkich faktów, które doprowadziły do ponownej oceny, oraz powagę wszelkich domniemych lub faktycznych nadużyć popełnionych przez jednego lub więcej członków organu zarządzającego. Instytucje powinny określić wiarygodność i rzetelność informacji (np. źródło, wiarygodność, ewentualny konflikt interesów źródła, z którego pochodzą informacje), a także wziąć pod uwagę inne czynniki. Instytucje powinny mieć na uwadze, że sam brak wyroków skazujących może być niewystarczający, aby obalić domniemanie nadużycia.
156. Znaczące instytucje objęte CRD powinny dokonywać okresowej ponownej oceny odpowiedniości co najmniej raz w roku. Instytucje niebędące znaczącymi instytucjami powinny dokonywać ponownej oceny odpowiedniości co najmniej raz na dwa lata. Instytucje powinny dokumentować wyniki okresowej ponownej oceny. 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.
157. Wyniki ponownej oceny, powody dokonania ponownej oceny oraz wszelkie zalecenia dotyczące zidentyfikowanych słabości należy udokumentować i przekazać organowi zarządzającemu.
158. Organ zarządzający pełniący funkcję nadzorczą lub komitet ds. nominacji, jeśli został ustanowiony, powinien zgłosić wynik oceny odpowiedniości zborowej 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.
159. Organ zarządzający pełniący funkcję zarządczą powinien zapoznać się ze sprawozdaniem i zdecydować 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.

160. Instytucje powinny poinformować właściwy organ o przypadku dokonania ponownej oceny w związku z nastąpieniem istotnych zmian. Znaczące instytucje objęte CRD powinny informować właściwy organ o dokonaniu ponownej oceny odpowiedniości zbiorowej co najmniej raz w roku.
161. Instytucje powinny dokumentować dokonanie ponownej oceny, w tym jej wyniku i środków podjętych w wyniku dokonania ponownej oceny. Na żądanie właściwego organu instytucje powinny przekazać dokumentację z dokonanej ponownej oceny.
162. 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 powinna niezwłocznie poinformować 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 określone instytucje

163. Ocena odpowiedniości osób pełniących najważniejsze funkcje powinna być dokonywana przed ich wyznaczeniem przez odpowiedzialną jednostkę określonej instytucji, która zgłosi wyniki oceny jednostce wyznaczającej oraz organowi zarządzającemu. Znaczące instytucje objęte CRD, o których mowa w pkt 172, powinny poinformować właściwe organy o wynikach oceny szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego.
164. Jeśli zgodnie z oceną dokonaną przez określoną instytucję osoba pełniąca najważniejsze funkcje nie jest osobą odpowiednią, określona instytucja nie powinna wyznaczyć tej osoby lub podjąć odpowiednie środki, aby zapewnić odpowiednie pełnienie funkcji na tym stanowisku. Znaczące instytucje objęte CRD powinny poinformować 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 określonych instytucji oraz w odniesieniu do wszystkich osób pełniących najważniejsze funkcje.
165. W przypadku gdy wymagane jest również dokonanie oceny przez właściwy organ, określone instytucje powinny podjąć konieczne środki (np. stosując okres próbny lub warunek zawieszający w umowie o pracę lub 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

166. 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 powinna zostać wyznaczona lub, jeśli została już wyznaczona, instytucja powinna wymienić 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 powinna podjąć odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w odpowiednim terminie.
167. Jeśli zgodnie z dokonaną przez instytucję oceną lub ponowną oceną organ zarządzający nie jest odpowiedni jako całość, instytucja powinna podjąć odpowiednie środki naprawcze w odpowiednim terminie.
168. W przypadku gdy instytucja podejmuje środki naprawcze, powinna ona uwzględnić 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 należy podjąć przed udzieleniem zezwolenia²⁴.
169. 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.
170. W każdym przypadku właściwe organy powinny zostać niezwłocznie poinformowane o stwierdzonych istotnych brakach dotyczących którychkolwiek członków organu zarządzającego oraz składu organu zarządzającego jako całości. Znaczące instytucje objęte CRD powinny również poinformować właściwe organy o stwierdzonych 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

²⁴ Zob. przypis 28.

23. Stosowane przez właściwe organy procedury dotyczące oceny

171. Właściwe organy powinny określić 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 objętych CRD. Określając procedury dotyczące nadzoru, właściwe organy powinny wziąć pod uwagę to, że ocena odpowiedniości dokonana po objęciu przez członka stanowiska może prowadzić do konieczności usunięcia nieodpowiedniego członka z organu zarządzającego lub do sytuacji, w której organ zarządzający jako całość przestaje być odpowiedni. Właściwe organy powinny dopilnować, aby opis procedur dotyczących oceny był publicznie dostępny.
172. Oceny odpowiedności szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, w przypadku znaczących instytucji objętych CRD, powinny być dokonywane przez właściwe organy w przypadku:
- znaczących konsolidujących instytucji objętych CRD;
 - znaczących instytucji objętych CRD będących częścią grupy, jeśli konsolidująca instytucja objęta CRD nie jest znaczącą instytucją;
 - znaczących instytucji objętych CRD, które nie są częścią grupy.
173. Procedury dotyczące nadzoru powinny zapewniać dokonanie przez właściwe organy oceny nowo wyznaczonych członków organu zarządzającego, organu zarządzającego jako całości oraz, w przypadku znaczących instytucji objętych CRD, o których mowa w pkt 172, nowo wyznaczonych szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego. Procedury dotyczące nadzoru powinny również zapewniać dokonanie ponownej oceny ponownie wyznaczonych członków organu zarządzającego przez właściwy organ zgodnie z pkt 22 lit. b) ppkt (ii) oraz pkt 30 lit. b) ppkt (ii), w przypadku konieczności dokonania ponownej oceny.
174. Właściwe organy powinny dopilnować, aby ich procedury dotyczące nadzoru umożliwiły im terminowe zajęcie się przypadkami niezgodności.
175. W ramach powyższych procedur dotyczących nadzoru instytucje powinny być zobowiązane niezwłocznie poinformować właściwe organy o wolnych stanowiskach w organie zarządzającym. Ponadto instytucje powinny być 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. W przypadkach, w których właściwy organ dokonuje oceny odpowiedniości przed wyznaczeniem, powiadomienia takie powinny być przekazywane nie później niż dwa

tygodnie od wydania przez instytucję decyzji o zaproponowaniu członka na stanowisko lub dwa tygodnie od wyznaczenia, w przypadkach gdy właściwe organy dokonują oceny odpowiedniości po wyznaczeniu członka, oraz będą zawierały kompletną dokumentację i informacje zawarte w załączniku III.

176. W odpowiednio uzasadnionych przypadkach, o których mowa w pkt 136, wraz z powiadomieniem właściwego organu instytucje powinny być zobowiązane przekazać kompletną dokumentację i informacje zawarte w załączniku III w terminie jednego miesiąca od wyznaczenia członka.
177. Znaczące instytucje objęte CRD, w przypadku których wymagana jest ocena szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, zgodnie z pkt 172 i 173, powinny powiadomić właściwe organy o wyznaczeniu osób na te stanowiska niezwłocznie, nie później niż w ciągu dwóch tygodni od ich wyznaczenia. Wraz z powiadomieniem znaczące instytucje objęte CRD powinny być zobowiązane przekazać kompletną dokumentację i informacje wymienione w załączniku III, stosownie do przypadku.
178. 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 172 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.
179. Właściwe organy powinny wyznaczyć maksymalny okres dokonania oceny odpowiedniości, który nie powinien przekroczyć czterech miesięcy od dnia przekazania przez instytucję powiadomień, o których mowa w pkt 175–177. 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 powinny obejmować dokumenty lub przesłuchania, o które należy wnioskować lub przeprowadzić w toku postępowania administracyjnego w sprawach, w których spodziewane jest wydanie decyzji negatywnej.
180. 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 sześciu miesięcy od otrzymania wniosku lub, w przypadku wniosku niekompletnego, sześciu miesięcy od otrzymania kompletnych informacji wymaganych do podjęcia decyzji²⁵.

²⁵ Zob. przypis 28.

181. Właściwe organy powinny dokonać oceny na podstawie dokumentacji i informacji przekazanych przez instytucję i ocenianych członków oraz ocenić je pod kątem pojęć zdefiniowanych w tytule III, stosownie do przypadku.
182. Ocena indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności członków organu zarządzającego oraz, w przypadku znaczących instytucji objętych CRD, ocena indywidualnej odpowiedzialności szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeżeli nie wchodzi oni w skład organu zarządzającego, powinna być przeprowadzana na bieżąco przez właściwe organy w ramach ich bieżącej działalności nadzorczej. Właściwe organy powinny zapewnić dokonywanie przez instytucje koniecznej ponownej oceny zgodnie z tytułem II sekcjami 1, 2 i 3. Jeśli ponowna ocena odpowiedzialności dokonana przez właściwy organ jest spowodowana dokonaniem ponownej oceny przez instytucję, właściwy organ powinien wziąć pod uwagę zwłaszcza okoliczności, które spowodowały dokonanie ponownej oceny przez instytucję. W szczególności właściwe organy powinny dokonać ponownej oceny indywidualnej lub zbiorowej odpowiedzialności członków organu zarządzającego oraz indywidualnej odpowiedzialności szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, w przypadku gdy nie wchodzi oni w skład organu zarządzającego, w ramach znaczących instytucji objętych CRD, o których mowa w pkt 172, za każdym razem, gdy w trakcie bieżącego nadzoru ujawnione zostaną istotne nowe fakty lub dowody. Powinna ona obejmować sytuacje, które budzą istotne wątpliwości co do przeszłego lub bieżącego przestrzegania wymogów w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu przez instytucję, poszczególnych członków organu zarządzającego oraz, w ramach znaczących instytucji, o których mowa w pkt 173, szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeżeli nie wchodzi oni w skład organu zarządzającego.
183. W przypadku znaczących instytucji objętych CRD właściwe organy powinny w stosownych przypadkach przeprowadzać rozmowy w celu oceny odpowiedzialności. 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.
184. W stosownych przypadkach rozmowy mogą służyć ponownej ocenie odpowiedzialności członka organu zarządzającego lub osoby pełniącej najważniejsze funkcje, jeśli pojawią się nowe fakty lub okoliczności, które mogą budzić obawy o odpowiedzialność osoby.
185. Właściwe organy mogą uczestniczyć lub prowadzić spotkania z instytucją, w tym z niektórymi lub wszystkimi członkami organu zarządzającego lub osobami pełniącymi najważniejsze funkcje, lub uczestniczyć w charakterze obserwatora w zebraniach organu zarządzającego, aby ocenić skuteczne funkcjonowanie organu zarządzającego. Częstotliwość takich posiedzeń powinna być ustalona na podstawie analizy ryzyka.
186. Naruszenie przez instytucję wymogu ostrożnościowego lub innego wymogu regulacyjnego może w pewnych okolicznościach stanowić podstawę do stwierdzenia przez właściwy organ, że dana osoba przestała być odpowiednia – na przykład w przypadku, gdy

właściwy organ ustali, po przeprowadzeniu należytej procedury, że dana osoba nie podjęła kroków, których podjęcia można by w normalnych okolicznościach oczekiwać od osoby na jej stanowisku, w celu zapobieżenia naruszeniu, zaradzenia mu lub powstrzymania go.

24. Decyzja właściwego organu

187. Właściwe organy powinny podjąć 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 179 lub, w przypadku zawieszenia terminu, w maksymalnym terminie sześciu miesięcy od rozpoczęcia tego okresu.
188. W przypadkach, o których mowa w pkt 181, 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.
189. W przypadku gdy instytucja nie przekaze właściwym organom wystarczających informacji dotyczących odpowiedniości ocenianej osoby, właściwy organ powinien poinformować 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.
190. W przypadku gdy zgodnie z oceną odpowiedniości dokonaną przez właściwy organ nie wykazano dostatecznie, że oceniana osoba jest osobą odpowiednią, właściwy organ powinien sprzeciwić się wyznaczeniu lub nie zatwierdzić wyznaczenia takiej osoby, chyba że zidentyfikowane braki są do naprawienia i mogą zostać zlikwidowane za pomocą innych środków podjętych przez instytucję.
191. Właściwe organy powinny niezwłocznie poinformować instytucję 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 179, 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.
192. Uwzględniając środki podjęte już przez instytucję, właściwy organ powinien podjąć odpowiednie środki w celu usunięcia stwierdzonych braków oraz określić termin wprowadzenia tych środków. Środki te powinny obejmować odpowiednio jeden lub więcej z następujących środków:
- 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 z organu zarządzającego;
 - f. w stosownych przypadkach nałoży sankcje administracyjne lub zastosuje inne środki administracyjne (np. ustali określone obowiązki, zalecenia lub warunki), w tym ostatecznie cofnie zezwolenie udzielone instytucji.
193. Środki, o których mowa w lit. a i c powinny być stosowane w kontekście oceny odpowiedniości szefów jednostek ds. kontroli wewnętrznej i CFO, jeśli nie są oni częścią organu zarządzającego, znaczących instytucji objętych CRD.
194. W przypadku gdy członkowie organu zarządzającego nie spełniają wymogów określonych w art. 91 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE, właściwe organy mają prawo do usunięcia takich członków z organu zarządzającego. Właściwe organy powinny w szczególności sprawdzać, czy wymogi określone w art. 91 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE i doprecyzowane w niniejszych wytycznych są nadal spełniane, jeżeli mają uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że w związku z tą instytucją popełnia się lub usiłuje popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, lub też istnieje większe ryzyko jego wystąpienia.

25. Współpraca między właściwymi organami

195. Przestrzegając obowiązujących przepisów prawa dotyczących ochrony danych, właściwe organy powinny przekazywać sobie wszelkie posiadane informacje o członku organu zarządzającego lub osobie pełniącej najważniejsze funkcje w celu przeprowadzenia oceny odpowiedniości. Informacje te powinny zawierać 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 powinien zwrócić 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.

196. Właściwe organy mogą wziąć pod uwagę wyniki oceny odpowiedniości dokonanej przez inne właściwe organy lub inne stosowne informacje do celów oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego lub osób pełniących najważniejsze funkcje oraz żądać w tym celu koniecznych informacji od innych właściwych organów. W stosownych przypadkach właściwe organy powinny skontaktować się z organem sprawującym nadzór w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu w odpowiednim państwie członkowskim w celu uzyskania dodatkowych informacji niezbędnych do oceny etyczności, uczciwości, nieposzlakowanej opinii i odpowiedniości organu zarządzającego instytucji lub osób pełniących najważniejsze funkcje. Ponadto w sytuacjach, w których ryzyko prania pieniędzy/finansowania terroryzmu związane z daną instytucją lub członkiem jest podwyższone, właściwe organy powinny również, w stosownych przypadkach, zasięgać informacji od innych odpowiednich zainteresowanych stron, w tym jednostek analityki finansowej oraz organów ścigania, w celu uwzględnienia ich oceny odpowiedniości.²⁶
197. Właściwe organy otrzymujące takie żądania, jeśli to możliwe, powinny niezwłocznie przekazywać stosowne dostępne informacje o odpowiedniości osób, aby umożliwić żądającemu właściwemu organowi dotrzymanie terminu dokonania oceny określonego w pkt 179. Udzielone informacje powinny zawierać wyniki oceny odpowiedniości, zidentyfikowane braki, środki podjęte w celu zapewnienia odpowiedniości, obowiązki pełnione na stanowisku, w związku z którymi osoba była poddawana ocenie, oraz podstawowe informacje o wielkości, charakterze, skali i stopniu złożoności określonej instytucji lub inne informacje istotne dla oceny odpowiedniości.
198. Właściwe organy powinny wziąć 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 prowadzonej przez nie oceny odpowiedniości, ustalając wszelkie sankcje nałożone przez ostatnie dziesięć lat na instytucje, w których oceniana osoba była członkiem ich organu zarządzającego lub osobą pełniącą najważniejsze funkcje, oraz uwzględniając wagę podstaw ich nałożenia i odpowiedzialność ocenianej osoby.
199. 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 ten inny właściwy organ jest w stanie przekazać dodatkowe informacje, np. o odmowie rejestracji lub karalności. Właściwe organy otrzymujące takie żądania powinny przekazać 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.

²⁶ Zob. też: Wspólne wytyczne w sprawie współpracy właściwych organów nadzorujących instytucje kredytowe i finansowe na potrzeby dyrektywy (UE) 2015/849 oraz wymiany informacji między nimi, dostępne na stronie internetowej <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/anti-money-laundering-and-counter-funding-terrorism>

200. 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 powinien poinformować pozostałe właściwe organy o wyniku oceny.
201. Jeżeli właściwy organ zdecyduje, że członek organu zarządzającego lub szef jednostki ds. kontroli wewnętrznej oraz CFO, w przypadku gdy nie wchodzi on w skład organu zarządzającego, o którym mowa w pkt 172, nie jest odpowiedni na podstawie istotnych faktów w kontekście ryzyka lub zdarzeń w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu, właściwy organ powinien, bez uszczerbku dla prawa krajowego, podzielić się swoimi ustaleniami i decyzjami z właściwym organem sprawującym nadzór w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu.
202. Żądając informacji, właściwy organ zgłaszający żądanie powinien podać 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.

Tytuł IX – Ocena odpowiedniości dokonywana przez właściwe organy i organy ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w kontekście restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji

203. Właściwe organy i organy ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji powinny określić procedury mające zastosowanie do wymiany informacji dotyczących ocen odpowiedniości członków organu zarządzającego i ich wymiany zgodnie z art. 27, 28 i art. 34 ust. 1 lit. c), uwzględniając również art. 81 ust. 2 dyrektywy w sprawie naprawy oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji banków (BRRD), zgodnie z którym właściwe organy powinny informować organy ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji o usunięciu jednego lub większej liczby członków organu zarządzającego oraz o wyznaczeniu jednego lub większej liczby członków organu zarządzającego na mocy art. 27 i 28 BRRD.
204. W ramach powyższych procedur należy zapewnić, by odpowiedniość nowo wyznaczonych członków organu zarządzającego oraz organu zarządzającego jako całości, w stosownych przypadkach, o których mowa w art. 27, 28 i art. 34 ust. 1 lit. c) BRRD, była oceniana przez właściwe organy zgodnie z kryteriami określonymi w tytule III.
205. Procedury te powinny gwarantować, że organy ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji bezzwłocznie powiadamiają właściwe organy o każdym nowym wyznaczeniu jednego lub większej liczby członków organu zarządzającego. Wyznaczając członków organu zarządzającego zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. c) na mocy uprawnień w zakresie prowadzenia restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji przewidzianych w art. 63 ust. 1 lit. l) BRRD, organy ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji powinny jak najszybciej przekazać właściwym organom wymagane dokumenty, aby umożliwić im przeprowadzenie oceny odpowiedniości.

206. Jeżeli nowi członkowie organu zarządzającego są wyznaczani na mocy art. 27, 28 lub art. 34 ust. 1 lit. c) BRRD, właściwe organy powinny przeprowadzić ocenę odpowiedniości po objęciu stanowiska przez członka organu zarządzającego lub organu zarządzającego jako całości, biorąc pod uwagę nadzwyczajną sytuację, oraz podjąć decyzję w sprawie odpowiedniości bez zbędnej zwłoki, w okresie jednego miesiąca od daty otrzymania powiadomienia o wyznaczeniu, jak określono w prawie krajowym (np. od instytucji) zgodnie z art. 28 BRRD lub od organu ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji zgodnie z art. 34 ust. 1 lit. c) w ramach uprawnień w zakresie prowadzenia restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji przewidzianych w art. 63 ust. 1 lit. l) BRRD. Właściwy organ powinien bez zbędnej zwłoki poinformować organ ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji o wynikach oceny.
207. Zarządca nadzwyczajny wyznaczony przez organ ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w ramach restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji i któremu powierzono zadania związane wyłącznie z realizacją działań w ramach restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji zgodnie z art. 35 BRRD, z mandatem tymczasowym nieprzekraczającym okresu trwania restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji, nie podlega ocenie odpowiedniości przeprowadzanej przez właściwy organ.

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

Załącznik I do wytycznych stanowi oddzielny plik Excel. Załącznik został zmieniony w celu uwzględnienia zgodności z wymogami dotyczącymi przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu, ale poza tym nie uległ zmianie.

Załącznik II – Umiejętności

Jest to niewyczerpujący wykaz stosownych umiejętności, o których mowa w pkt 59, a które powinny zostać 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. **Podejmowanie decyzji:** podejmuje decyzje terminowo i 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. **Ocena:** 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. **Zorientowanie na 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 udziały, w okolicznościach, w których nie jest on lub ona 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. **Przywództwo:** wskazuje grupie kierunek i zapewnia przewodnictwo, rozbudowuje i podtrzymuje pracę zespołową, motywuje i zachęca dostępne zasoby ludzkie i zapewnia, aby członkowie zespołu posiadali 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 on lub ona 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 kwestii zewnętrznych:** monitoruje rozwój, układ sił i podejście w ramach przedsiębiorstwa. Jest dobrze poinformowany(-a) o istotnych wydarzeniach finansowych, gospodarczych, społecznych i innych na poziomie krajowym i międzynarodowym, które mogą 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, przy jednoczesnym dążeniu do celów negocjacyjnych.
- k. **Zdolność przekonywania:** potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawania nieugiętym(-ą).
- l. **Praca zespołowa:** jest świadom(-a) interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego wyniku; potrafi funkcjonować jako część grupy.
- m. **Podejście strategiczne:** potrafi rozwinąć realistyczną wizję dotyczącą przyszłego rozwoju, i przełożyć ją się na długoterminowe cele, na przykład stosując analizę scenariuszową. W ten sposób właściwie 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 posiedzeniom 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 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 identyfikacyjny lub kopia dowodu osobistego lub 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 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. przewidywany czas, jaki należy poświęcić, pracując na danym stanowisku, zaakceptowany przez osobę;
- e. opis kluczowych zadań i obowiązków osoby;
- f. jeśli osoba zastępuje inną osobę, imię i nazwisko tej osoby.

1.3 Wykaz osób udzielających referencji wraz z danymi kontaktowymi, 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, które zawierają uzasadnienie wyników przeprowadzonej oceny;
- 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 ich wykonywania, ze szczególnym naciskiem na działania w zakresie przedmiotowego stanowiska (doświadczenie w bankowości lub zarządzaniu).

3.2 Informacje, które zostaną przekazane, powinny zawierać 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 lub organizacja przez nią kierowana uczestniczyła jako dłużnik w postępowaniu upadłościowym lub porównywalnym.

4.3 Informacje dotyczące następujących kwestii:

- a. dochodzeń lub postępowań wykonawczych prowadzonych przez organ nadzoru lub nałożonych przez niego sankcji, które w sposób pośredni lub bezpośredni dotyczyły danej osoby;
- 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; lub wydalenia przez organ regulacyjny lub rządowy czy też organ zawodowy lub stowarzyszenie zawodowe;
- c. zwolnienia z pracy lub zakończenia stosunku zaufania lub powierniczego lub podobnej sytuacji albo żądania rezygnacji z pracy na takim stanowisku, wyłączając redukcję etatów;
 - d. czy ocena reputacji osoby fizycznej jako nabywającego 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 wyszukiwanie takich informacji w celu przetwarzania i używania udzielonych informacji do oceny kompetencji; oraz
 - e. czy przeprowadzona została już ocena osoby przez organ z innego, niefinansowego sektora, (w tym określenie tego organu oraz dowodu potwierdzającego wynik takiej oceny).

5. Interesy finansowe i niefinansowe

5.1 Ujawnione powinny zostać 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 lub 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 dwóch lat) z którąkolwiek z wyżej wymienionych instytucji lub osób, lub 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 dwa lata.

5.2 Jeśli zidentyfikowany został istotny konflikt interesów, instytucja powinna przekazać 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 powinny zostać 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 liczenia²⁷ określone w art. 91 ust. 4 dyrektywy CRD;
- 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 notowana oraz liczbę pracowników;
- f. wykaz dodatkowych obowiązków związanych z tymi funkcjami (takich jak przewodniczącego komitetu);
- g. szacowany okres 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 powinna przekazać wykaz nazwisk członków organu zarządzającego oraz krótką informację o ich rolach i funkcjach.

7.2 Instytucja powinna przekazać oświadczenie dotyczące ogólnej oceny odpowiedności organu zarządzającego jako całości, w tym oświadczenie odnośnie do tego, gdzie sytuowana jest dana osoba w ogólnej ocenie odpowiedności organu zarządzającego (tj. na podstawie oceny dokonanej przy użyciu matrycy odpowiedności określonej w załączniku I lub innej metody wybranej przez instytucję lub wymaganej przez stosowny właściwy organ). Powinno ono obejmować opis tego, w jaki sposób ogólny skład organu zarządzającego odzwierciedla odpowiednio szeroki zakres doświadczeń, a także

²⁷ 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.

identyfikację wszelkich luk lub słabości oraz środków wprowadzonych w celu ich wyeliminowania.

8. W ramach składanego wniosku należy przekazać wszelkie inne stosowne informacje.

