

Beata Mrozowska-Bartkiewicz, Aldona Wnęk

Funkcje kluczowe w zakładzie ubezpieczeń

Przepisy dotyczące funkcji kluczowych i osób je nadzorujących należy uznać za jedne z najistotniejszych w nowym systemie prawa ubezpieczeniowego. Źródłem wprowadzenia pojęcia osób pełniących funkcje kluczowe jest dyrektywa Wypłacalność II, której motyw 29 preambuły stanowi, że: „Niektóre ryzyka mogą być właściwie uwzględnione jedynie poprzez wymogi dotyczące zarządzania, a nie poprzez wymogi ilościowe wyrażone w postaci kapitałowego wymogu wypłacalności. Skuteczny system zarządzania ma więc zasadnicze znaczenie dla odpowiedniego zarządzania zakładami ubezpieczeń oraz dla skuteczności systemu regulacji”. Dyrektywa Wypłacalność II nałożyła na kraje członkowskie obowiązek implementacji przepisów, które zobowiązują zakłady ubezpieczeń do wprowadzenia systemu zarządzania obejmującego funkcje zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami, audytu wewnętrznego oraz funkcję aktuarialną. Wspomniane cztery funkcje mają charakter kluczowy, a osoby je wykonujące powinny spełniać nakładane na nich wymogi dotyczące kompetencji i reputacji. Zasada ta stanowi także jeden z motywów rozporządzenia delegowanego UE.

Problematyka funkcjonowania osób kluczowych jest obszerna i w związku z tym w artykule zostaną poruszone jedynie niektóre istotne zagadnienia, ze zwróceniem uwagi na kwestie praktyczne.

Słowa kluczowe: funkcje kluczowe, system zarządzania w zakładzie ubezpieczeń, zasada proporcjonalności, polityka personalna, kwalifikacje zawodowe.

1. Funkcje kluczowe w systemie zarządzania zakładem ubezpieczeń

Dyrektywa Wypłacalność II¹, a w ślad za nią ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej² wprowadziły wiele niezwykle istotnych zmian dotyczących funkcjonowania zakładów ubezpieczeń, warunków wykonywania działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej oraz nadzoru nad tą działalnością. Jedną z nich stanowią regulacje dotyczące systemu zarządzania zakładem ubezpieczeń. Twórcy systemu podkreślają, że jego skuteczność ma zasadnicze znaczenie dla odpowiedniego zarządzania zakładem ubezpieczeń oraz systemu regulacji³. Ustawa wprowadziła **definicję systemu zarządzania** rozumianego jako „system obejmujący funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję zgodności z przepisami, funkcję audytu wewnętrznego i funkcję aktuarialną, który zapewnia prawidłowe i ostrożne zarządzanie zakładem ubezpieczeń lub

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/138/WE z dnia 25 listopada 2009 r. w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Wypłacalność II), Dz. Urz. UE L 335 z 17.12.2009 r., s. 1, z późn. zm.

² Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2015 r. poz. 1844, z późn. zm.); dalej: „ustawa”.

³ Tak „Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej – komentarz”, P. Wajda, M. Szczepańska (red. naukowa), Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 265.

zakładem reasekuracji⁴”, a także szereg przepisów dotyczących sposobu organizacji procesów wewnętrznych i zarządczych w zakładzie ubezpieczeń. Z kolei art. 45 ust. 3 ustawy wprowadza definicję, zgodnie z którą: „*System zarządzania obejmuje co najmniej:*

- 1) *strukturę organizacyjną, w której zakresy odpowiedzialności są jasno i odpowiednio podzielone;*
- 2) *skuteczny system przekazywania informacji;*
- 3) *zgodność z innymi wymaganiami określonymi w niniejszym rozdziale*⁵.

System regulacji prawnych dotyczących osób kluczowych odpowiada strukturze, w ramach której uregulowano nowy europejski system prawa ubezpieczeniowego. System ten, określany jako procedura Lamfalussy’ego, obejmuje trójstopniową hierarchię regulacji prawnych. Pierwszy poziom stanowią działania legislacyjne Rady Unii Europejskiej oraz Parlamentu Europejskiego, których efektem było przyjęcie dyrektywy Wyłagalność II, implementowanej do polskiego systemu prawnego ustawą o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Drugi poziom to środki wykonawcze podjęte przez Komisję Europejską w celu uzupełnienia i doszczegółowienia regulacji poziomu pierwszego, czyli wydanie rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2015/35 z dnia 10 października 2014 r.⁶ uzupełniającego dyrektywę Wyłagalność II, zawierającego dalsze, szczegółowe oczekiwania prawodawcy europejskiego odnośnie do sprawnego i funkcjonalnego systemu zarządzania. Trzeci i ostatni poziom regulacji stanowią wytyczne EIOPA oraz wytyczne i rekomendacje KNF.

2. Kim są osoby kluczowe?

Dyrektywa Wyłagalność II określa szczególne wymogi dotyczące kompetencji i reputacji osób, które zarządzają zakładem ubezpieczeń lub pełnią inne kluczowe funkcje. „**Osoby pełniące kluczową funkcję**” zostały zdefiniowane w słowniku pojęć zawartym w art. 3 pkt 26 ustawy. Do osób tych należy zaliczyć:

- 1) członków zarządu,
- 2) członków rady nadzorczej zakładu ubezpieczeń
- 3) oraz inne osoby nadzorujące w zakładach kluczowe funkcje, w szczególności funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję zgodności z przepisami, funkcję audytu wewnętrznego oraz funkcję aktuarialną.

⁴ Art. 3 ust. 1 pkt 46 ustawy.

⁵ Stanowi to odbicie art. 41 dyrektywy Wyłagalność II, określającego ogólne wymogi w zakresie zarządzania:

„1. Państwa członkowskie nakładają na wszystkie zakłady ubezpieczeń wymóg wprowadzenia skutecznego systemu zarządzania, który zapewnia prawidłowe i ostrożne zarządzanie prowadzoną działalnością. System ten obejmuje co najmniej odpowiednią, przejrzystą strukturę organizacyjną, w której zakresy odpowiedzialności są jasno przypisane i odpowiednio podzielone, oraz skuteczny system zapewniający przekazywanie informacji. Obejmuje on zgodność z wymogami określonymi w art. 42–49. System zarządzania poddaje się regularnym przeglądom wewnętrznym.

2. System zarządzania jest proporcjonalny do charakteru, skali i złożoności działalności zakładu ubezpieczeń.”

⁶ Dz. Urz. UE L 12 z 17.01.2015 r., s. 1.

Katalog funkcji kluczowych ma charakter otwarty, czyli zakład ubezpieczeń, kierując się priorytetami w swojej działalności, polityką korporacyjną, a także zasadą proporcjonalności może zakwalifikować inne obszary swojej działalności jako kluczowe z punktu widzenia własnego systemu zarządzania. Wówczas rozszerzeniu ulegnie również katalog osób wykonujących i nadzorujących funkcje kluczowe, podlegających restrykcjom wynikającym z ustawy. W praktyce rynkowej najczęściej za **dotatkowe funkcje kluczowe** uznawane są obszary kontrolingu, księgowości i sprawozdawczości finansowej, prawne oraz ubezpieczeństwa. Ustawa rozszerzyła kompetencje Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) w zakresie ingerencji w politykę personalną zakładów ubezpieczeń, ponieważ oprócz wyrażenia zgody na powołanie dwóch członków zarządu (prezesa zarządu i członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem) oraz akceptacji członków rady nadzorczej, organ ten ma uprawnienie do akceptacji notyfikacji osób nadzorujących funkcje kluczowe, a także uznawania, już podczas wykonywania przez te osoby obowiązków, iż nie wykonują ich w sposób właściwy.

Ustawa w art. 362 ust. 6 przewiduje sankcje finansowe za powołanie osób kluczowych nie spełniających wymogów kompetencji i reputacji. Jeżeli ubezpieczyciel po doręczeniu przez organ nadzoru decyzji stwierdzającej niespełnienie wymagań dotyczących pełnienia kluczowej funkcji dopuszcza osobę, której ta decyzja dotyczy, do pełnienia danej kluczowej funkcji, organ nadzoru może, w drodze decyzji, nałożyć karę pieniężną do wysokości 0,5% składki przypisanej brutto, wykazanej w sprawozdaniu finansowym za poprzedni rok obrotowy, a w przypadku gdy zakład nie wykonywał działalności lub uzyskał składkę przypisaną brutto poniżej 20 mln złotych – do wysokości 100 000 złotych.

Warto zadać pytanie, czy organ nadzoru może zobowiązać zakład ubezpieczeń do powołania innych niż ustawowe funkcji kluczowych, biorąc pod uwagę specyfikę jego działalności oraz aktualne priorytety. Naszym zdaniem jedynie kompleksowa ocena systemu zarządzania może być podstawą do weryfikacji katalogu funkcji kluczowych, a praktyka pokaże, do jakiego stopnia ocena dokonywana przez KNF może ingerować w ten system.

3. Zastosowanie zasady proporcjonalności przy funkcjach kluczowych

Celem dyrektywy Wypłacalność II, co do zasady, nie powinno być nadmierne obciążanie małych i średnich zakładów ubezpieczeń. Właśnie w tym celu wprowadzono tzw. **zasadę proporcjonalności**. Zasada ta ma zastosowanie zarówno do wymogów wobec zakładów ubezpieczeń, jak i wykonywania uprawnień nadzorczych⁷. Jak wspomniano wyżej, wdrożenie nowych przepisów nie powinno stanowić nadmiernego obciążenia dla zakładów ubezpieczeń, które są wyspecjalizowane w oferowaniu szczególnych rodzajów ubezpieczeń lub w świadczeniu usług dla szczególnych segmentów odbiorców. Twórcy nowego systemu podkreślają, że taka specjalizacja stanowi cenne narzędzie dla wydaj-

⁷ Zob. motyw 19 preambuły dyrektywy Wypłacalność II.

nego i rzeczywistego zarządzania ryzykiem. Właśnie m.in. dlatego system Wyplacalność II zapewnia zakładom możliwość korzystania z własnych danych do wyznaczania parametrów w modułach ryzyka ubezpieczeniowego w standardowej formule kapitałowego wymogu wypłacalności⁸. Proporcjonalność systemu zarządzania zakładem ubezpieczeń została przewidziana w art. 41 ust. 2 dyrektywy Wyplacalność II, zgodnie z którym: „*System zarządzania jest proporcjonalny do charakteru, skali i złożoności działalności zakładu ubezpieczeń lub zakładu reasekuracji*”.

Realizując powyższą zasadę ustawa wprowadziła rozwiązanie wymagające, aby stanowiska nadzorujące w zakładzie ubezpieczeń inne kluczowe funkcje były określone w sporządzonych na piśmie politykach wewnętrznych dotyczących systemu zarządzania⁹. **Zasada proporcjonalności wymaga także wobec osób wykonujących czynności w ramach kluczowych funkcji, aby spełniały odpowiednie wymogi kompetencji i reputacji, proporcjonalnie do wykonywanych czynności.** Ze względu na fakt, że ustawa reguluje jedynie wymogi formalne dla członków zarządu, rady nadzorczej oraz osób nadzorujących funkcje kluczowe, przy opracowywaniu **polityk personalnych** niezbędne jest posłużenie się przez zakład ubezpieczeń regulacjami rozporządzenia delegowanego, wytycznymi EIOPA, a także praktyką rynkową i zasadami ładu korporacyjnego obowiązującymi w grupie, do której należy ubezpieczyciel.

4. Regulacje prawne w zakresie kompetencji i reputacji osób pełniących funkcje kluczowe

Wymogi dotyczące osób pełniących funkcje kluczowe zostały uregulowane w przepisach prawnych oraz aktach organów nadzoru zarówno na poziomie unijnym, jak i polskim, przede wszystkim w Wytycznych EIOPA dotyczących systemu zarządzania¹⁰ i Wytycznych KNF określających Zasady Ładu Korporacyjnego w instytucjach finansowych. Jednak należy zaznaczyć, że praktycznie we wszystkich wytycznych i rekomendacjach KNF znajdujemy wskazówki dotyczące rozwiązań zarządczych, jakie powinny być przyjęte przez ubezpieczycieli.

W preambule dyrektywy Wyplacalność II w motywie 34 zastrzeżono, iż: „*Wszystkie osoby wykonujące funkcje kluczowe powinny spełniać wymogi dotyczące kompetencji i reputacji. Jednak tylko osoby zajmujące kluczowe stanowiska powinny być objęte wymogami powiadamiania organu nadzoru*”. Ponadto, motyw 35 preambuły stanowi, iż „*do celów oceny wymaganego poziomu kompetencji kwalifikacje zawodowe i doświadczenie osób faktycznie zarządzających zakładem lub pełniących inne kluczowe funkcje powinny być uwzględniane jako czynniki dodatkowe*”. Motywy preambuł co prawda nie mają

⁸ Zob. motyw 20 dyrektywy Wyplacalność II.

⁹ Zob. uzasadnienie do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, druk nr 3644.

¹⁰ https://eiopa.europa.eu/Publications/Guidelines/EIOPA_2013_00200000_PL_TRA.pdf

charakteru przepisów prawnych, jednak stanowią istotną wytyczną w procesie interpretacji.

Wymogi dotyczące kompetencji i reputacji osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub pełnią inne kluczowe funkcje zostały uregulowane w art. 42 i n. dyrektywy Wypłacalność II. Zgodnie z art. 42 „1. Zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji zapewniają spełnianie przez wszystkie osoby, które faktycznie zarządzają zakładem lub mają inne kluczowe funkcje, następujących wymagań:

- a) ich kwalifikacje zawodowe, wiedza i doświadczenie są odpowiednie, aby umożliwić prawidłowe i ostrożne zarządzanie (kompetencje) oraz
- b) są osobami uczciwymi i cieszącymi się nieposzlakowaną opinią (reputacja)”.

Zakłady ubezpieczeń są zobowiązane do informowania organu nadzoru o: „wszelkich zmianach w kręgu osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub pełnią inne kluczowe funkcje, podając wszystkie informacje niezbędne do dokonania oceny, czy nowe osoby powołane na stanowiska kierownicze w zakładzie spełniają wymogi dotyczące kompetencji i reputacji”. oraz o tym, czy którakolwiek z tych osób „została zastąpiona, ponieważ przestała spełniać wymogi (...)”.

Preambuła rozporządzenia delegowanego KE również odnosi się do notyfikacji organów nadzoru o powołaniu osób kluczowych. Zgodnie z motywem 99 „w celu umożliwienia organom nadzoru wczesnego podejmowania, w razie konieczności, środków naprawczych zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji powinny przekazywać organom nadzoru z odpowiednim wyprzedzeniem informacje na temat wszystkich osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub nadzorują inne kluczowe funkcje, oraz wszelkie inne informacje potrzebne do oceny kompetencji i reputacji tych osób. (...) Jeżeli organ nadzoru stwierdzi, że dana osoba nie spełnia określonych w dyrektywie 2009/138/WE wymogów dotyczących kompetencji i reputacji, powinien mieć prawo zażądać od zakładu zastąpienia tej osoby”.

Jednocześnie, motyw 100 preambuły stanowi, iż „aby ocenić reputację osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub wykonują czynności w ramach innych kluczowych funkcji, należy zbadać ich wcześniejsze działania w celu sprawdzenia, czy osoby te są zdolne do skutecznego wykonywania swoich obowiązków zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i wytycznymi, które mają zastosowanie. Informacje dotyczące wcześniejszych działań mogą być informacjami pochodzącymi z rejestrów karnych lub rejestrów informacji finansowych. Wcześniejsza kariera zawodowa danej osoby może dostarczyć wskazówek na temat jej uczciwości”.

Szczegółowe **wymogi dotyczące kompetencji i reputacji** zawiera art. 273 rozporządzenia delegowanego, zgodnie z którym:

„1. Zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji ustanawiają, wdrażają i utrzymują **udokumentowane zasady i odpowiednie procedury w celu zapewnienia ciągłego spełniania wymogów dotyczących kompetencji i reputacji – w rozumieniu art. 42 dyrektywy 2009/138/WE – przez**

osoby, które faktycznie zarządzają zakładem lub wykonują czynności w ramach innych kluczowych funkcji.

2. Ocena kompetencji danej osoby obejmuje *ocenę jej kwalifikacji zawodowych i formalnych, wiedzy oraz odpowiedniego doświadczenia w sektorze ubezpieczeniowym, innych sektorach finansowych lub innych rodzajach działalności oraz uwzględnia obowiązki powierzone tej osobie, a także, o ile ma to znaczenie dla wykonywania tych obowiązków, jej umiejętności w dziedzinie ubezpieczeń, finansów, rachunkowości, funkcji aktuarialnych i zarządzania.*

3. Ocena kompetencji członków organu administrującego, organu zarządzającego lub organu nadzorczego uwzględnia obowiązki powierzone poszczególnym członkom, tak aby zapewnić należyte *zróżnicowanie kwalifikacji, wiedzy i odpowiedniego doświadczenia gwarantujące profesjonalizm w zarządzaniu zakładem i jego nadzorowaniu.*

4. Ocena reputacji danej osoby obejmuje *ocenę uczciwości i prawidłowej sytuacji finansowej tej osoby w oparciu o informacje dotyczące jej charakteru oraz postępowania w życiu prywatnym i zawodowym, w tym dotyczące kwestii karnych, finansowych i nadzorczych mających znaczenie do celów oceny”.*

Warto zatem zwrócić uwagę, że **ocena organów nadzoru dotyczy zarówno poszczególnych osób, jak i całości kompetencji organu i możliwości wykonywania zadań.** Podobnie art. 258 ust. 1 lit. c i d rozporządzenia delegowanego stanowi: „Zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji spełniają wszystkie następujące wymogi: (...)

- c) zapewniają posiadanie przez członków organu administrującego, organu zarządzającego lub organu nadzorczego, **kolektywnie, niezbędnych kwalifikacji, kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego w odpowiednich obszarach działalności, umożliwiających im skuteczne i profesjonalne zarządzanie zakładem i nadzór nad nim;**
- d) zapewniają posiadanie przez każdego z członków organu administrującego, organu zarządzającego lub organu nadzorczego **indywidualnie kwalifikacji, kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, które są niezbędne do wykonywania powierzonych mu zadań”.**

Zasady, na podstawie których krajowe organy nadzoru będą opierać się przy wykonywaniu działań nadzorczych, zostały zawarte w wytycznych EIOPA dotyczących systemu zarządzania, gdzie problematyka kompetencji i reputacji została uregulowana w Sekcji 3 (wytyczne 11–15). Zgodnie z wytyczną 11 „Zakład powinien zapewnić, aby osoby, które faktycznie zarządzają zakładem lub wykonują czynności w ramach innych kluczowych funkcji, były **kompetentne oraz aby brały one pod uwagę obowiązki przypisane do poszczególnych osób, tak aby zapewnić odpowiedni poziom zróżnicowania kwalifikacji, wiedzy i odpowiedniego doświadczenia w celu zagwarantowania, że zakład jest zarządzany i nadzorowany w profesjonalny sposób.** Członkowie organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego powinni kolektywnie posiadać **odpowiednie kwalifikacje, doświadcze-**

nie i wiedzę w zakresie co najmniej: a) rynków ubezpieczeń i rynków finansowych; b) strategii i modelu biznesowego; c) systemu zarządzania; d) analizy finansowej i aktuarialnej; e) ram i wymogów prawnych.

Wymogi dotyczące reputacji precyzuje wytyczna 12, która stanowi, iż: „Zgodnie z art. 42 dyrektywy Wyplacalność II właściwe krajowe organy nadzoru powinny zapewnić, aby przy przeprowadzaniu oceny mającej na celu ustalenie, czy dana osoba cieszy się dobrą „reputacją”, **zakład przeprowadził ocenę takiej osoby pod kątem jej uczciwości i sytuacji finansowej, opierając się na istotnych przesłankach dotyczących jej charakteru, wzorców zachowań i zasad prowadzenia działalności gospodarczej, w tym wszelkich aspektów kryminalnych, finansowych i nadzorczych, niezależnie od jurysdykcji. Termin przedawnienia popełnionego wykroczenia ustala się zgodnie z przepisami prawa krajowego lub stosowaną praktyką**”.

Przytaczając wytyczną, pragniemy zwrócić uwagę, jak wiele szczegółowych informacji o kandydacie zaleca się zebrać, znacznie więcej niż wyłącznie w celu oceny kwalifikacji zawodowych.

Ustawa, odnosząc się do wymogu posiadania przez osoby pełniące funkcje kluczowe reputacji, posługuje się w art. 55 pojęciem „**rękojmi**”. Polski ustawodawca zdecydował się na utrzymanie terminologii stosowanej we wcześniejszej ustawie m.in. ze względu na fakt, że odnośnie do „**rękojmi**” istnieje bogate orzecznictwo¹¹. Ponadto, w związku z implementacją dyrektywy 2007/44/WE, analogiczne rozwiązanie przyjęto w ustawie z dnia 25 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy – Prawo bankowe¹², ustawy o działalności ubezpieczeniowej, ustawy o funduszach inwestycyjnych, ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym¹³.

Zgodnie z nowymi regulacjami na organach spółki ciąży **obowiązek przyjęcia i wykonywania procedur pozwalających na weryfikację kwalifikacji zawodowych, wykształcenia oraz rękojmi osób wykonujących funkcje kluczowe**. Dotyczy to zarówno akcjonariuszy, którzy powinni weryfikować kandydatów na członków rady nadzorczej, jak i rady nadzorczej, odpo-

¹¹ Patrz wyrok NSA z 4 lutego 2014 r., II GSK 154/13: „Zawarta w tym przepisie przesłanka rękojmi ma charakter klauzuli generalnej. Jest to pojęcie nieostre, niedookreślone. Funkcją klauzuli generalnych jest umożliwienie szczególnej elastyczności w stosowaniu prawa, gdyż różnej potrzeby wymagają nieraz tego rodzaju sformułowań posługujących się kryteriami ogólnymi, wymagającymi od stosującego prawo oceny przy pomocy tych kryteriów konkretnych stosunków faktycznych (...). W orzecznictwie sądowym pojęcie to zostało poddane analizie i jest generalnie rozumiane jako zagwarantowanie odpowiedniego poziomu moralnego i zawodowego. Na rękojmię składają się cechy charakteru i dotychczasowe zachowanie osoby. (...) Ocena spełnienia warunku rękojmi dotyczy prognozowania przyszłych zachowań członka zarządu krajowego zakładu ubezpieczeń, a tych zaś nie sposób wnioskować inaczej niż z prezentowanej dotychczas postawy etycznej i moralnej, a także dotychczasowego sposobu postępowania, zwłaszcza oceny wykonywania dotychczasowego zawodu (wykonywanej pracy)”. oraz wyrok NSA z 25 stycznia 2006 r., II GSK 348/05; wyrok z 8 lutego 2012 r., II GSK 1481/10; wyrok NSA z 28 września 2011 r., II GSK 884/1, a także postanowienia Trybunału Konstytucyjnego: z 27 października 2015 r., SK 2/14 oraz z 29 stycznia 2002 r. K 19/01.

¹² Dz. U. Nr 126, poz. 853.

¹³ Zob. uzasadnienie do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, druk nr 3644.

wiedzialnej w większości instytucji za powołanie i odwołanie członków zarządu. Sposób weryfikacji powinien zostać określony w wewnętrznych procesach tych organów lub też może zostać powierzony jednostce odpowiedzialnej za „zasoby ludzkie” w zakładzie ubezpieczeń lub dyrektorowi ds. *compliance*.

5. Wykonywanie funkcji kluczowych a nadzorowanie tych funkcji

Wszystkie osoby pełniące kluczowe funkcje powinny posiadać odpowiednie kwalifikacje zawodowe, wiedzę i doświadczenie w sektorze ubezpieczeniowym, finansowym lub w innych rodzajach działalności gospodarczej adekwatne do pełnionej funkcji. Weryfikacji powinien podlegać również przebieg kariery zawodowej i posiadanie wiarygodności osobistej.

Przez **kwalifikacje zawodowe** należy rozumieć wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie dla powierzonych funkcji, jakie jest wymagane dla ostrożnego zarządzania oraz należytej realizacji powierzonych zadań, w szczególności: wykształcenie, wiedzę o strategii zakładu ubezpieczeń, znajomość systemu zarządzania i systemu kontroli wewnętrznej, wiedzę branżową oraz specjalistyczną (techniczną) wymaganą dla wykonywanej funkcji, zrozumienie modelu biznesowego, umiejętność interpretacji danych finansowych i aktuarialnych, wiedzę i zrozumienie prawnych uwarunkowań działania spółki, wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Dodatkowym wymogiem, który może zostać w polityce personalnej nałożony na osoby pełniące funkcje kluczowe jest znajomość języków obcych, przestrzeganie standardów etycznych i korporacyjnych, obowiązek podnoszenia kwalifikacji, uczestnictwa w szkoleniach, podleganie corocznym weryfikacjom kompetencji. Należy wziąć pod uwagę sposób, w jaki wykonywana była praca w poprzednim zakładzie pracy. Spełnianie wymogów w zakresie kwalifikacji zawodowych powinno być dokonywane z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, biorąc pod uwagę ryzyko związane z czynnościami wykonywanymi w ramach funkcji, jak również zakres działalności prowadzonej przez zakład ubezpieczeń oraz zakres zadań powierzonych danej osobie¹⁴.

Natomiast **ocena wiarygodności osobistej, czyli reputacji** może zostać dokonana na podstawie udokumentowanego doświadczenia zawodowego, ocen pracowniczych oraz postępowania zgodnie z regulacjami i standardami etycznymi obowiązującymi w zakładzie ubezpieczeń. Zakład ubezpieczeń powinien okresowo weryfikować spełnianie przez osoby nadzorujące i wykonujące funkcje kluczowe wymogów ustawowych oraz zawartych w politykach personalnych, w celu zapewnienia ich adekwatności do powierzonych danej osobie zadań i uprawnień.

Polityki personalne powinny przewidywać weryfikację osób pełniących kluczowe funkcje każdorazowo w przypadku informacji, które mogą rzutować na możliwość dalszego pełnienia przez te osoby powierzonych funkcji, a dotyczących w szczególności działań sprzecznych z przepisami prawa, przejawów niewłaściwego zachowania rzutującego negatywnie na wizeru-

¹⁴ Szeroko na ten temat: „Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej – komentarz”, P. Wajda, M. Szczepańska (red. naukowa), Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 283 i n.

nek towarzystwa ubezpieczeń, faktów podających w wątpliwość możliwość spełniania wymogów w zakresie kwalifikacji merytorycznych, wynikających zwłaszcza ze zmian przepisów powszechnie obowiązujących dotyczących nadzorowanej funkcji, możliwości dalszego pełnienia przez te osoby obowiązków, zdolności do realizacji z należytą rozważą i starannością powierzonych zadań.

6. Kompetencje KNF w zakresie kształtowania składu zarządu

Ustawa w art. 50 ust. 1 przewiduje minimalną liczbę członków zarządu krajowego zakładu ubezpieczeń stanowiąc, że powinien składać się z co najmniej dwóch członków, zaś w towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych zarząd może być jednoosobowy. Zgodnie z art. 51 ust. 1 powołanie dwóch członków zarządu, w tym prezesa oraz członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem, musi nastąpić za zgodą organu nadzoru, wyrażoną w drodze decyzji wydawanej na wniosek zakładu ubezpieczeń lub zakładu reasekuracji, chyba że powołanie dotyczy osoby, która uzyskała taką zgodę w poprzedniej kadencji.

Wymóg powołania za zgodą organu nadzoru dwóch członków zarządu krajowego zakładu ubezpieczeń lub krajowego zakładu reasekuracji jest tożsamy z regulacjami obowiązującymi na gruncie poprzedniej ustawy i ma na celu zapewnienie spełnienia przez zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji wymagań wobec osób pełniących kluczowe funkcje dotyczących kompetencji i reputacji. Nowa ustawa wprowadziła jednak *novum*, jakim jest **wymóg uzyskania zgody organu nadzoru na powołanie członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem**.

Ustawa przyznaje KNF kompetencje do odmowy wyrażenia zgody na powołanie członka zarządu, jeżeli nie spełnia on wymogów określonych w ustawie. Wówczas, z dniem doręczenia decyzji, akt powołania członka zarządu, którego dotyczy decyzja, nie wywołuje skutków prawnych; **mandat członka zarządu wygasa**. W przypadku członków zarządu zakładu ubezpieczeń KNF nie jest związana faktem, że uprzednio wyraziła zgodę na powołanie danego członka zarządu. Komisja może, w trakcie pełnienia przez niego mandatu, stwierdzić, że przestał spełniać ustawowe wymogi. W tym zakresie szczególnie istotne może być podejście KNF do wymogu dawania ręką prowadzenia spraw zakładu ubezpieczeń w sposób należyty. Przesłanka ta ma charakter klauzuli generalnej, a ocena członka zarządu przez jej pryzmat może być zmienna w czasie (w przeciwieństwie np. do wymogu posiadania wyższego wykształcenia, czy też doświadczenia zawodowego do wykonywania pełnionych funkcji, których to, co do zasady, nie sposób utracić w trakcie pełnienia mandatu).

Treść znowelizowanych regulacji nie rozwiązuje jednak wszystkich wątpliwości, które powstały na gruncie poprzednio obowiązującego art. 27 ust. 8 ustawy, który przewidywał, że odmowa udzielenia przez organ nadzoru zgody na powołanie członka zarządu oznacza, że powołanie nie wywołuje skutków prawnych. Zgodnie bowiem z przepisami kodeksu spółek handlowych, powołanie członka zarządu spółki kapitałowej następuje z chwilą podjęcia odpowiedniej uchwały przez walne zgromadzenie. Zatem członek zarządu może prowadzić sprawę spółki i reprezentować ją na zewnątrz od tej chwili, a wpis do KRS ma je-

dynie charakter deklaratoryjny. Jednakże inaczej przedstawia się ta kwestia w stosunku do zakładów ubezpieczeń – **zgoda KNF jest niezbędna, aby fakt powołania danej osoby był skuteczny i mógł być ujawniony w Krajowym Rejestrze Sądowym**. Zatem zmiany w odniesieniu do prezesa zarządu oraz członka zarządu odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem nie powinny być ujawniane w KRS przed wyrażaniem zgody KNF na powołanie tych osób¹⁵.

W związku z powyższymi regulacjami na rynku ubezpieczeniowym ukształtowała się praktyka **powoływania prezesa zakładu ubezpieczeń oraz członka zarządu odpowiedzialnego za ryzyko z dniem otrzymania zgody organu nadzoru na ich powołanie**. Do czasu otrzymania zgody osoba nie pełni funkcji członka zarządu, nie ma prawa głosu jako członek zarządu oraz nie jest rejestrowana w KRS. W niektórych zakładach ubezpieczeń nadzór nad zarządzaniem ryzykiem lub funkcja prezesa zostały powierzone osobom pełniącym funkcje członka zarządu przed 1 stycznia 2016 r. Jest to dopuszczalne na gruncie nowej ustawy i członek zarządu może wykonywać swoje obowiązki pomiędzy powołaniem a decyzją KNF. W sytuacji, gdy wniosek zakładu ubezpieczeń o wyrażenie zgody przez organ nadzoru dotyczy członka zarządu wykonującego już mandat, członek ten do czasu wydania decyzji przez organ nadzoru może wykonywać mandat członka zarządu w dotychczasowym zakresie. Zakłady ubezpieczeń miały okres 6 miesięcy na dostosowanie się do przepisów nowej ustawy w zakresie składu zarządu zgodnie z art. 483 ustawy, tj. do 30 czerwca 2016 r.

Powstaje jednak interesująca sytuacja w przypadku odmowy wyrażenia zgody przez KNF na członka zarządu odpowiedzialnego za ryzyko w stosunku do takiej osoby. Zgodnie z przepisami, w przypadku odmowy **akt powołania członka zarządu nie wywołuje skutków prawnych, mandat wygasa. Ustawa nie sprecyzowała jednak, czy decyzja odmowna powinna dotyczyć aktu powołania na członka zarządu, czy jedynie powołania na członka zarządu odpowiedzialnego za ryzyko. Nie zostało przesądzone, czy odmowna decyzja KNF skutkuje brakiem możliwości wykonywania funkcji członka zarządu w zakresie odpowiedzialności za zarządzanie ryzykiem, czy również w innych obszarach, do których może mieć wystarczające doświadczenie i kwalifikacje**. Luka ta zostanie na pewno wypełniona przez praktykę organu nadzoru i kształt oraz podstawy faktyczne wydawanych decyzji i orzecznictwo sądów administracyjnych.

Na tym tle pojawia się problem, na który zwrócił uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich w wystąpieniu z 9 września 2016 r. w sprawie zabezpieczenia praw kandydatów na członków zarządu, którzy poddawani są weryfikacji przez Komisję Nadzoru Finansowego¹⁶. RPO podniósł, że KNF może odrzucić prośbę zakładu ubezpieczeń, jeśli kandydat nie spełnia wymagań określonych w usta-

¹⁵ Szerzej stanowisko Przewodniczącego Komisji Nadzoru Finansowego z 29 września 2016 nr LU/WO/606/327/1/2016/AW

¹⁶ <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/wystapienie-do-ministra-finansow-w-sprawie-decyzji-wydawanych-przez-komisje-nadzoru-finansowego>

wie, zaś jednym z wymogów stawianych członkom zarządu jest dawanie rękąmi prowadzenia spraw zakładu w sposób należyty. Decyzja w sprawie powołania przyjmuje postać decyzji administracyjnej, która podlega kontroli sądów administracyjnych. Negatywna opinia KNF dotycząca danej kandydatury powoduje destabilizację jej kariery zawodowej, utratę zaufania bądź wykluczenie ze środowiska zawodowego. Niestety, przysługujące sądom administracyjnym możliwości weryfikacji ustaleń organów administracyjnych są ograniczone, ponieważ sąd administracyjny zgodnie z prawem o postępowaniu przed sądami administracyjnymi opiera kontrolę na materiale dowodowym, zgromadzonym w postępowaniu przed organem administracji wydającym zaskarżoną decyzję. W wyniku tak prowadzonej procedury nie jest w stanie właściwie przeprowadzić weryfikacji ustaleń uznanych przez KNF za przejaw braku rękąmi. Rozpatrzenie sprawy często wymaga też od sędziego wiedzy specjalistycznej, a w toku postępowania przed sądem administracyjnym nie ma możliwości powołania dowodu z opinii biegłego. Oczywiście należy wziąć pod uwagę, że KNF jest zobowiązana w toku postępowania administracyjnego zbadać w szczególności okoliczności wskazane w uchwale KNF z 4 sierpnia 2008 r. oraz orzecznictwie sądów administracyjnych wydane na podstawie poprzedniej ustawy oraz wykazać, że osoba proponowana na stanowisko członka zarządu nie daje rękąmi do zarządzania zakładem ubezpieczeń. Jednak pozostaje to w zakresie uznania administracyjnego¹⁷. Dlatego, zdaniem Rzecznika, sądowa kontrola decyzji KNF nie realizuje standardów ukształtowanych w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka na tle art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Z omawianą konstrukcją wiąże się jeszcze jeden problem. Otóż stroną postępowania administracyjnego w sprawie powołania członka zarządu jest wyłącznie zakład ubezpieczeń i tylko jemu przysługuje uprawnienie do zaskarżenia decyzji. Zatem w sytuacji wydania decyzji odmownej przez KNF i braku jej zaskarżenia przez zakład ubezpieczeń, **kandydatowi nie przysługuje środek odwoławczy, który umożliwiłby kontrolę administracyjną decyzji, a także wykazanie swoich racji**. Jest wyłącznie przedmiotem decyzji, nie zaś stroną postępowania. Prawo zaskarżenia decyzji jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem strony, zatem kandydat nie może domagać się wykonania tej czynności przez zakład ubezpieczeń. Taka konstrukcja prawna ma negatywny wpływ na sytuację tej osoby, choćby dlatego, że zakład ubezpieczeń może nie być zainteresowany wniesieniem środka odwoławczego od decyzji KNF – po prostu poszuka innego kandydata. Niewątpliwie jednak kandydat ma interes prawny w uczestniczeniu w postępowaniu, zatem jest prawdopodobne, że w precedensowej sprawie sąd może taką osobę dopuścić do udziału. Jednakże trudno w tej sprawie znaleźć dobre rozwiązanie: jeżeli kandydat miałby prawo do zaskarżenia decyzji, a jednak nie mógłby pełnić mandatu do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia, pozostawałby w stanie

¹⁷ Szerzej: „Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej – komentarz”, *op. cit.*, s. 284.

zawieszenia, zaś po latach postępowania sprawa byłaby w zasadzie bezprzedmiotowa, tyle że mogłby się „oczyścić”. Trudno bowiem jednak dopuścić tę osobę do zarządzania zakładem ubezpieczeń w sytuacji wydania negatywnej decyzji przez KNF, ponieważ oznaczałoby to, że osoba, co do której są wątpliwości i w stosunku do której być może ostatecznie zostanie podtrzymana decyzja o braku posiadania przez nią kwalifikacji do pełnienia funkcji, przez określony czas pełniła mandat.

Problem ten nie dotyczy wyłącznie członków zarządu, lecz także pracowników zakładu ubezpieczeń, nadzorujących funkcje kluczowe, zatrudnionych zwykle na podstawie umowy o pracę, a więc podlegających co do zasady ograniczeniom w podejmowaniu decyzji. Z istoty systemu Wyplacalność II wynika, że weryfikacja przez KNF osób kluczowych w zasadzie ma charakter ciągły, zatem opisany problem może pojawić się w dowolnym czasie, w zależności od oceny realizacji funkcji kluczowych przez ubezpieczyciela.

7. Faktyczne zarządzanie podmiotem dominującym lub podmiotem nieregulowanym

Należy wspomnieć o art. 414 ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, zgodnie z którym: „*Do osób, które faktycznie zarządzają dominującym podmiotem ubezpieczeniowym lub dominującym podmiotem nieregulowanym, przepisy art. 48 i art. 49 stosuje się odpowiednio*”. Przepis ten stanowi implementację art. 257 dyrektywy Wyplacalność II, który nakazuje państwowym członkowskim nałożenie wymagań, aby wszystkie osoby, które faktycznie zarządzają ubezpieczeniową spółką holdingową, spełniały wymogi dotyczące kompetencji i reputacji związane z wykonywaniem ich obowiązków. Wymóg posiadania kompetencji i rękojmi dotyczy osób faktycznie zarządzających dominującym podmiotem ubezpieczeniowym lub dominującym podmiotem nieregulowanym.

Dominującym podmiotem ubezpieczeniowym i dominującym podmiotem nieregulowanym są: jednostka dominująca niebędąca dominującym podmiotem nieregulowanym, która posiada udziały kapitałowe w jednostkach zależnych oraz której jednostkami zależnymi są wyłącznie lub w większości zakłady ubezpieczeń lub zakłady reasekuracji, a przynajmniej jednym z tych zakładów jest krajowy zakład ubezpieczeń lub krajowy zakład reasekuracji lub zagraniczny zakład ubezpieczeń, który uzyskał zezwolenie w jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej, lub zagraniczny zakład reasekuracji, który uzyskał zezwolenie w jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej. Z kolei przez podmiot dominujący należy rozumieć podmiot niebędący podmiotem regulowanym, który wraz z podmiotami zależnymi, z których co najmniej jeden jest podmiotem regulowanym, mającym siedzibę w państwie członkowskim Unii Europejskiej – tworzy konglomerat finansowy.

Należy podkreślić, że dyrektywa Wyplacalność II ustala mechanizmy dotyczące współpracy organów nadzoru w tym zakresie. Zgodnie z art. 26 ust. 3 dyrektywy odpowiednie **organy powinny konsultować się wzajemnie,**

w szczególności podczas dokonywania oceny odpowiedniości akcjonariuszy oraz wymogów dotyczących kompetencji i reputacji wszystkich osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub pełnią inne kluczowe funkcje związane z zarządzaniem innym podmiotem należącym do tej samej grupy. W tym celu organy nadzoru powinny przekazywać sobie wzajemnie wszelkie informacje odnoszące się do odpowiedzialności akcjonariuszy oraz wymogów dotyczących kompetencji i reputacji wszystkich osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub pełnią inne kluczowe funkcje, istotne dla innych właściwych organów uczestniczących w udzielaniu zezwoleń, a także w prowadzeniu oceny zgodności z warunkami działalności.

8. Regulacje wewnętrzne w zakładzie ubezpieczeń dotyczące polityki personalnej

Do przygotowania odpowiednich procedur umożliwiających weryfikację osób kluczowych pod kątem ich kompetencji i reputacji zobowiązują zakłady ubezpieczeń Wytyczne EIOPA (wytyczna 13). Zgodnie z wytyczną zakład powinien ustanowić zasady w zakresie wymogów dotyczących kompetencji i reputacji, uwzględniające co najmniej:

- a) opis procedury określania stanowisk, które wymagają zawiadomienia oraz procedury zawiadamiania organu nadzoru;
- b) opis procedury stosowanej do oceny kompetencji oraz reputacji osób, które faktycznie zarządzają zakładem lub wykonują czynności w ramach innych kluczowych funkcji, zarówno przy rozważaniu możliwości zatrudnienia kandydata na dane stanowisko, jak również na bieżąco;
- c) opis sytuacji, które dają podstawę do przeprowadzenia ponownej oceny spełnienia wymogów dotyczących kompetencji i reputacji oraz
- d) opis procedury stosowanej do oceny umiejętności, wiedzy, doświadczenia oraz etyki zawodowej innych odpowiednich pracowników nieobjętych wymogami art. 42 dyrektywy Wyplacalność II, przeprowadzanej zgodnie z normami wewnętrznymi zarówno przy rozważaniu możliwości zatrudnienia kandydata na dane stanowisko, jak również na bieżąco.

9. Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej a przepisy prawa pracy

Katalog osób kluczowych obejmuje także pracowników nadzorujących określone funkcje kluczowe. Należy podkreślić, że w przeciwieństwie do członków zarządu i rady nadzorczej, **pracownicy co do zasady są zobowiązani do realizacji zadań przełożonych**. Warto wspomnieć o postanowieniu Sądu Najwyższego z 11 października 2007 r. (III UK 70/07), w którym sąd uznał, iż „rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowa-

nia zakładu pracy”. Ponadto w wyrokach z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98; z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97¹⁸; z 6 maja 2009 r., II PK 95/09 Sąd Najwyższy uznał, iż „dla podporządkowania pracowniczego charakterystyczne jest to, że może ono być egzekwowane poprzez stosowanie środków przymuszających w postaci kar porządkowych”.

Dodatkowym problemem jest **dopuszczalny przez przepisy prawa pracy zakres danych dotyczących pracownika, jakie zakład pracy może przetwarzać**. Trudno określić, jak potencjalny pracodawca ma ustalić, czy dany pracownik będzie spełniał ustawowe wymogi dla osób kluczowych, skoro liczba zagadnień, które mogą być zweryfikowane przez pracodawcę jest określona w art. 22²¹ § 1 kodeksu pracy. Co prawda, § 4 upoważnia pracodawcę do żądania podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów, jednakże ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej wprost formułuje tylko niektóre z tych obowiązków. Tymczasem polityki personalne, jak powyżej, powinny zawierać znacznie rozszerzone kompetencje zakładu pracy w zakresie przetwarzanych informacji o kandydacie i pracowniku pełniących funkcję kluczową.

Zatem istnieje brak dostatecznego uregulowania sytuacji prawnej osób zajmujących inne stanowiska kluczowe w sytuacji nałożenia na te osoby szerokiej odpowiedzialności za sposób wykonywania przez podmiot gospodarczy określonej funkcji przy jednoczesnym braku jakichkolwiek gwarancji niezależności i nieusuwalności z pracy (jaka mają na przykład działacze związków zawodowych).

Ponadto luką ustawową jest niemożność odwołania się przez osobę fizyczną, której decyzja KNF dotyczy. W przypadku pracowników, zajmujących stanowiska kluczowe stosuje się prawo pracy, zaś osoby te nie jest stroną postępowania administracyjnego, ani na etapie początkowym, tj. zgłoszenia danej osoby jako pełniącej funkcję kluczową, ani w okresach następczych, np. podczas przeprowadzania działań nadzorczych przez KNF, które mogą skutkować decyzją o uznaniu, że ta osoba przestała spełniać wymogi do pełnienia funkcji kluczowej, natomiast postępowanie dotyczy jej w najwyższym stopniu. W świetle przedstawionych okoliczności powstaje pytanie, czy negatywna decyzja KNF dotycząca tej osoby może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę, nawet zawartą na czas nieokreślony, czy jedynie niemożliwość wykonywania czynności w zakresie nadzorowania i wykonywania funkcji kluczowej.

10. Podsumowanie

Dyrektywa Wypłacalność II i rozporządzenie delegowane, a także ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, implementująca do polskiego systemu regulacje europejskie, wprowadziły bardzo istotne, wręcz rewolucyjne zmiany w systemie zarządzania zakładami ubezpieczeń w Polsce. Wymagania stawiane osobom włączonym w system zarządzania zostały w bardzo istotny sposób podwyższone. Nie dotyczy to tylko osób nadzorujących funkcje

¹⁸ OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595.

kluczowe, ale także je wykonujących, tj. pracowników: aktuariatu, audytu, *compliance* i zarządzania ryzykiem. Zadania, które muszą wykonywać oraz odpowiedzialność, jaką ponoszą poszczególni pracownicy i kierujący jednostkami organizacyjnymi uległy od 1 stycznia 2016 r. zwiększeniu. Spowoduje to na pewno w ciągu najbliższych kilku lat rozbudowę działów włączonych do systemu zarządzania oraz podwyższy koszty działalności zakładów ubezpieczeń. Wewnętrzna organizacja zakładów ubezpieczeń też będzie musiała ewoluować, aby uwzględnić organizację systemu zarządzania w sposób bardziej rozproszony. Przypisanie większej odpowiedzialności szerszemu gremium osób niewątpliwie spowoduje konieczność rekrutacji osób bardziej wykwalifikowanych oraz zapewnienie przez pracodawcę systemu podnoszenia kwalifikacji i zachęt finansowych.

Zdaniem Auterek, zasady dotyczące roli, praw i obowiązków oraz odpowiedzialności osób pełniących funkcje kluczowe nie zostały uregulowane w ustawie w sposób kompleksowy i zawierają szereg luk oraz ryzyko sprzeczności regulacji z innym przepisami, co może utrudniać ich pełną implementację. Należy mieć nadzieję, iż kolejna nowelizacja ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej rozbuduje i uszczegółowi omawiane przepisy. Przyczyni się do tego niewątpliwie również praktyka, kształtująca się na podstawie rekomendacji organu nadzoru lub samoregulacji rynku w formie dobrych praktyk.

Beata Mrozowska-Bartkiewicz
radca prawny

Aldona Wnęk
radca prawny

Key Functions in Insurance Undertaking

The provisions concerning the key functions and people supervising them should be regarded among the most important in the new system of insurance law Solvency II. The source of the introduction of the concept of people performing key functions is the content of Solvency II Directive, the recital 29 of the preamble of which states that: *“Some risks may only be properly addressed through governance requirements rather than through the quantitative requirements reflected in the Solvency Capital Requirement. An effective system of governance is therefore essential for the adequate management of the insurance undertaking and for the regulatory system.”* The Solvency II Directive imposed on Member States the duty to implement regulations which oblige insurance companies to introduce a management system, covering risk management, compliance, internal audit and actuarial functions. These four functions are crucial, and the person performing them ought to meet the competence and good reputation requirements.

Keywords: key functions, management system in the insurance undertaking, the principle of proportionality, personnel policies, professional qualifications.