

Załącznik do Uchwały Nr 12/2022
Zebrania Przedstawicieli
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak
z dnia 29 czerwca 2022 r.



BANK SPÓŁDZIELCZY W RUTCE-TARTAK

**Polityka oceny odpowiedniości
Członków Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak**

Nadzorował	Imię i Nazwisko <i>Marta Protasiewicz</i> Stanowisko <i>Prezes Zarządu</i>
Opinia St. ds. zgodności (jeśli wymagana)	Data i podpis.....
Inne opinie, uwagi itp.
Zmiany dokumentu	Zm I – Uchwała nr Zm II – Uchwała nr Zm III– Uchwała nr
Zastąpiła dotychczas obowiązującą	<i>Uchwałę nr 2/2021 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak z dnia 29-06- 2021 r. w sprawie: przyjęcia Polityki oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak</i>

Czerwiec 2022 r.

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny	6
Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości.....	11
Rozdział 4. Środki naprawcze.....	14
Rozdział 5. Polityka różnorodności	14
Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia członków Rady Nadzorczej.....	15
Rozdział 8. Postanowienia końcowe.....	16

Wykaz załączników:

- Załącznik nr 1 Kryteria oceny odpowiedniości,
- Załącznik nr 2 Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak,
- Załącznik nr 3 Klauzula informacyjna dla Kandydata/Członka Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak,
- Załącznik nr 4 Oświadczenie członka Komisji ds. odpowiedniości Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

Polityka oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak, zwana dalej „Polityką odpowiedniości” lub „Polityką”, opracowana została z uwzględnieniem:

- 1) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.);
- 2) Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05) z dnia 02/07/2021);
- 3) Ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
- 4) Ustawy o funkcjonowaniu Banków Spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i Bankach Zrzeszających z dnia 7 grudnia 2000 r.;
- 5) Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 r.;
- 6) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 7) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach Komisji Nadzoru Finansowego z października 2020 r.

i wykładni jej postanowień należy dokonywać z uwzględnieniem powyższych regulacji.

§ 2.

Polityka określa kryteria oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak, a także Kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu oceny odpowiedniości, a także Środki Naprawcze.

§ 3.

Użyte w *Polityce* określenia oznaczają:

- 1) **Bank, Bank Spółdzielczy**– Bank Spółdzielczy w Rutce-Tartak;
- 2) **Rada Nadzorcza/organ** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak (organ Banku nadzorujący);
- 3) **Zebranie Przedstawicieli**- Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak;
- 4) **KNF**- Komisja Nadzoru Finansowego;
- 5) **Wzorcowe formularze oceny KNF**- zestaw formularzy załączonych do Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;

- 6) **Kandydat** – osoba powoływana w skład Rady Nadzorczej Banku (lub odpowiednio w skład Komitetu Audytu) po raz pierwszy lub po raz kolejny (na kolejną kadencję);
- 7) **Osoba oceniana**- Członek Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu lub Kandydat;
- 8) **Odpowiedniość** – oznacza stopień, w którym dana osoba spełnia kryteria wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencji) odpowiednich do pełnionej przez nią funkcji i powierzonych jej obowiązków, a także kryteria dawania rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków, w szczególności odnoszącej się do odpowiedniej reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny;
- 9) **Ocena indywidualna** – ocena pierwotna odpowiedniości Kandydata lub ocena wtórna odpowiedniości członka Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu;
- 10) **Ocena pierwotna** - indywidualna ocena odpowiedniości Kandydata powoływanego po raz pierwszy na członka Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu;
- 11) **Ocena wtórna** - indywidualna ocena odpowiedniości każdego Członka Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu dokonywana za wskazany rok obrotowy lub ze względu na nadzwyczajne okoliczności; obejmuje również indywidualną ocenę odpowiedniości Kandydata powoływanego po raz kolejny (na kolejną kadencję);
- 12) **Ocena zbiorowa** - ocena odpowiedniości Rady Nadzorczej jako organu dokonywana na Zebraniu Przedstawicieli (Komitetu Audytu jako organu dokonywana na posiedzeniu Rady Nadzorczej), w tym również pod kątem kryteriów specyficznych dla Komitetu Audytu;
- 13) **Różnorodność** – oznacza sytuację, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku;
- 14) **Niezależność osądu** – to wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji polegający na umiejętności oceny decyzji, monitorowania procesu podejmowania decyzji i w razie konieczności skutecznego przeciwstawiania się decyzjom. Niezależność osądu nie jest tożsama z niezależnością członka organu wymaganą w odniesieniu do niektórych członków Rady Nadzorczej;
- 15) **Niezależność** – status członka Rady Nadzorczej przejawiający się brakiem powiązań i zależności w szczególności personalnych, ekonomicznych z Bankiem lub jego Zarządem w okresie ostatnich 5 lat przed objęciem funkcji, które miałyby wpływ na obiektywną i wyważoną ocenę sytuacji przez członka Rady Nadzorczej i krótszym niż 12-letni staż w pełnieniu funkcji członka Rady Nadzorczej Banku. Status niezależnego członka Rady Nadzorczej nie oznacza automatycznie, że dany Członek Rady Nadzorczej cechuje się niezależnością osądu;
- 16) **Komisja ds. odpowiedzialności** – Komisja składająca się co najmniej z trzech osób, której zadaniem jest przygotowanie rekomendacji odnośnie Kandydatów/Członków Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu z uwzględnieniem wyników oceny odpowiedzialności oraz przygotowanie rekomendacji do oceny zbiorowej;

- 17) **Komitet Audytu** - komitet, o którym mowa w Rozporządzeniu UE nr 537/2014, powoływany w jednostkach zainteresowania publicznego, na podstawie przepisów Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;
- 18) **Komórka merytoryczna** – komórka organizacyjna wskazana jako właściwa do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną Kandydata/ Członka Rady Nadzorczej, jej rolę pełni Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych.

§ 4.

1. **Indywidualnej** ocenie odpowiedności podlega Członek Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu a także Kandydat do pełnienia powyższej funkcji.
2. **Kolegialnej** ocenie odpowiedności podlega Rada Nadzorcza oraz niezależnie, funkcjonujący w jej ramach Komitet Audytu.
3. Bank dokonuje oceny odpowiedności zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględniając:
 - 1) charakter działalności – bank spółdzielczy;
 - 2) skalę działalności – liczba przyjętych depozytów, suma bilansowa, liczba zatrudnionych pracowników, pozycja w sektorze finansowym – udział w sektorze finansowym mniejszy niż bank istotny systemowo;
 - 3) złożoność prowadzonej działalności – różnorodność oferowanych produktów bankowych w połączeniu z zakresem wykonywanych czynności bankowych, stopniem ich skomplikowania powodującym potencjalnie zwiększoną ekspozycję na ryzyko – bank lokalny, nie prowadzący znaczącej działalności w portfelu handlowym.

§ 5.

1. Ocenę odpowiedności przeprowadza się przed powołaniem danej osoby w skład organu na pierwszą kadencję (**ocena pierwotna**), a także w toku pełnienia funkcji w sytuacjach określonych w *Polityce* (**ocena wtórna**).
2. W wyjątkowych przypadkach wskazanych w *Polityce* ocena pierwotna może zostać przeprowadzona po powołaniu danej osoby w skład organu.

§ 6.

1. Ocenę odpowiedności przeprowadza Oceniający, którym jest:
 - a) Zebranie Przedstawicieli Banku w odniesieniu do oceny indywidualnej Kandydatów/Członków Rady Nadzorczej oraz oceny zbiorowej Rady Nadzorczej.
 - b) Rada Nadzorcza w odniesieniu do Kandydatów/Członków Komitetu Audytu oraz oceny zbiorowej Komitetu Audytu.
2. Ocena wyrażana jest w formie uchwał (oddzielnie dla każdej osoby ocenianej oraz oceny kolegialnej).
3. Wybranie przez Oceniającego Komisji ds. odpowiedności, która przygotowuje poszczególne rekomendacje związane z przeprowadzaną oceną odpowiedności, nie

powoduje przeniesienia na tę komisję kompetencji Oceniającego w zakresie oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej.

4. Oceniającego w procesie oceny wspiera Komórka merytoryczna oraz Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. W przypadkach tego wymagających zarówno Komisja ds. odpowiedniości jak i komórki wspierające mogą korzystać z opinii Radcy Prawnego.
5. Zadania komórek wspierających zostały opisane w rozdziale „Przebieg procesu oceny odpowiedniości”.

§ 7.

1. Komisja ds. odpowiedniości składa się co najmniej z 3 przedstawicieli na Zebraniu Przedstawicieli Banku (w przypadku dokonywania ocen odnoszących się do Rady Nadzorczej) lub 3 Członków Rady Nadzorczej (w przypadku ocen odnoszących się do Komitetu Audytu).
2. Zadaniem Komisji jest przygotowanie rekomendacji:
 - odnośnie do oceny pierwotnej Kandydatów do organu;
 - odnośnie do oceny wtórnej Członków ocenianego organu;
 - odnośnie do oceny zbiorowej;
3. W skład Komisji ds. odpowiedniości nie mogą wchodzić osoby oceniane.
4. Członkowie Komisji powoływanej na Zebraniu Przedstawicieli zobowiązani są przed rozpoczęciem pracy, złożyć oświadczenie o zachowaniu tajemnicy i nie rozpowszechnianiu informacji dotyczących Kandydatów/ Członków Rady Nadzorczej, według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do Polityki.
5. Komisja jest powoływana na każdym Zebraniu Przedstawicieli/Zebraniu Rady Nadzorczej dokonującym oceny odpowiedniości.

§ 8.

1. O wynikach oceny odpowiedniości osobę ocenianą informuje:
 - a) Przewodniczący Zebrania Przedstawicieli, na którym dokonywana jest ocena Kandydatów lub Członków Rady Nadzorczej.
 - b) Przewodniczący Rady Nadzorczej, bezpośrednio po dokonaniu oceny Kandydatów lub Członków Komitetu Audytu.
2. Informację o przeprowadzonej ocenie odpowiedniości i wynikach tej oceny Bank każdorazowo przekazuje do KNF, a na jej żądanie również dokumentację oceny odpowiedniości. Informacja może być przekazana przy wykorzystaniu formularzy elektronicznych poprzez stronę <https://odpowiedniosc.knf.gov.pl/>.
3. Informacja wynikająca z oceny Komitetu Audytu przekazywana jest również Zebraniu Przedstawicieli w Sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej Banku.

Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

§ 9.

Kryteria oceny indywidualnej

1. Kandydat na Członka Rady Nadzorczej oraz Członek Rady Nadzorczej (w toku kadencji) powinien posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia

(kwalifikacje), a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, na co składa się ocena profesjonalizmu, walorów moralno-etycznych osoby ocenianej oraz czy dotychczasowe zachowanie tej osoby pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.

2. Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma pełnić funkcję w organie podmiotu zaufania publicznego jakim jest Bank. Badanie tego kryterium pozwala więc wywieść prognozę co do przyszłego zachowania osoby ocenianej, tj. że działalność Banku nadzorowana przez tą osobę będzie prowadzona zgodnie z prawem, dobrymi praktykami i zasadami etyki zawodowej. Ocena dotychczasowej działalności osoby podlegającej ocenie stanowi w istocie podstawę do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy zapewni ona należyte wykonywanie funkcji członka organu w przyszłości.
3. W procesie oceny odpowiedniości indywidualnej bada się spełnienie wymogów odpowiedniości według kryteriów mających zastosowanie do ocenianej osoby. Kryteria mające zastosowanie do osoby ocenianej oraz elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium przedstawia poniższa tabela, zaś ich szczegółowy opis zawiera Załącznik nr 1 do niniejszej polityki:

Lp.	Kryterium	Elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium
I.	Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego	Wykształcenie Życiorys zawodowy Kompetencje, odpowiednie do pełnionych funkcji przez osoby oceniane i powierzonych im obowiązków, w tym kryteria specyficzne dla Komitetu Audytu (w przypadku osób ocenianych w tym zakresie)
II.	Rękojmia należytego wykonywania obowiązków	Niekaralność
		Reputacja (obejmująca inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię)
		Sytuacja finansowa (wpływająca na podatność osoby ocenianej na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka)
		Niezależność osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów

III.	Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku	Gotowość poświęcania wystarczającej ilości czasu, nie łączenie nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem
IV.	Niezależność	Spełnianie wymogów niezależności wynikających z ustawy o biegłych rewidentach
V.	Powiązania z Bankiem Spółdzielczym	Spełnianie wymogów specyficznych dla banków spółdzielczych wynikających z Prawa spółdzielczego i Ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych (...)

4. Oceniając poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego uwzględnia się wymogi określone dla tego kryterium zawarte w Załączniku nr 2 (Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak), do niniejszej Polityki.
5. Kryteria oceny zawarte w załączniku nr 1 oraz opis poziomu kompetencji wymaganych dla Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak zawarty w załączniku nr 2 opracowuje i aktualizuje Komórka merytoryczna przy wsparciu Stanowiska ds. zgodności, przy czym ich zmiany wymagają zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

§ 10.

Kryteria oceny zbiorowej

1. W procesie oceny odpowiedniości zbiorowej bada się wymogi odpowiedniości całego składu Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego w celu sprawdzenia czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób, że zapewniony jest odpowiedni poziom kolegialnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem, w tym odpowiedni udział osób spełniających kryteria specyficzne wynikające z przepisów szczegółowych (Komitet Audytu).
2. Określając oczekiwany poziom kompetencji, uwzględnia się wymóg, aby organ jako całość posiadał odpowiedni poziom kompetencji we wszystkich obszarach, co nie oznacza, że na każdym stanowisku wymagane są kompetencje na jednolicie wysokim poziomie we wszystkich obszarach.
3. Listę niezbędnych kompetencji ze wskazaniem oczekiwanego poziomu ich spełnienia przez Radę Nadzorczą zawiera Załącznik nr 2 (Opis poziomu kompetencji wymaganych dla Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak) do niniejszej Polityki odpowiedzialności. Lista podlega przeglądowi każdorazowo w przypadku istotnych zmian w profilu ryzyka Banku.
4. Kryteria specyficzne, właściwe dla Komitetu Audytu określa ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz funkcjonujący w Banku *Regulamin Komitetu Audytu*, a ocena ich spełnienia możliwa jest również przy wykorzystaniu wzorcowego, wydanego przez KNF, Formularza Oceny Kolegialnej Komitetu Audytu .

§ 11.

Zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

1. Indywidualną ocenę pierwotną przeprowadza się:
 - 1) przed powołaniem osoby w skład Rady Nadzorczej na pierwszą kadencję- oceny dokonuje Zebranie Przedstawicieli;
 - 2) przed czasowym oddelegowaniem Członka Rady Nadzorczej do Zarządu- Oceny dokonuje Rada Nadzorcza zgodnie z polityką odpowiedzialności skierowaną do Członków Zarządu.
 - 3) przed powołaniem Członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu, w zakresie spełnienia kryteriów specyficznych dla Komitetu Audytu- Oceny dokonuje Rada Nadzorcza, przy czym ocena dokonana uprzednio przez Zebranie Przedstawicieli nie musi być wznawiana, jeśli Kandydat złoży odpowiednie oświadczenia Radzie Nadzorczej, dotyczące braku zaistnienia zdarzeń wpływających na kryteria oceny od momentu dokonania oceny pierwotnej.
2. Indywidualną ocenę wtórną przeprowadza się:
 - 1) okresowo co najmniej raz na 2 lata, w tym również w zakresie wymogów specyficznych dla Komitetu Audytu;
 - 2) jeżeli w ramach kontroli lub przeglądu stosowania zasad wewnętrznego zarządzania (Zasad Ładu Korporacyjnego) wyszły na jaw okoliczności powodujące potrzebę przeprowadzenia takiej oceny¹;
 - 3) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję);
 - 4) przed powołaniem na kolejną kadencję (nominacje w przypadku ponownego wyznaczenia są możliwe wyłącznie po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności członka podczas ostatniej kadencji);
 - 5) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących funkcji;
 - 6) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu Członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
 - 7) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
 - 8) jeśli Członek Rady Nadzorczej obejmuje dodatkowo funkcję w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);

¹ Pkt 36 lit. d EBA GL/2021/06

- 9) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej Członków Zarządu – pod kątem rękojmi Członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania/ pozostawienia takich osób w Zarządzie;
 - 10) jeżeli istnieje ryzyko popełnienia przestępstwa prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, w związku z uchycieniami Banku jako instytucji obowiązanej bądź zmianą modelu biznesowego powodującego narażenie Banku na takie ryzyko²;
 - 11) w każdym uzasadnionym przypadku, kiedy zachodzą wątpliwości co do spełnienia przez Członka Rady Nadzorczej odpowiedzialności indywidualnej lub spełnienia odpowiedzialności zbiorowej Rady Nadzorczej, w szczególności:
 - w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków Członków Rady Nadzorczej, w tym w szczególności w zakresie reputacji lub wywiązywania się z obowiązków;
 - w razie zidentyfikowania łamania *Zasad Etyki w Banku Spółdzielczym w Rutce-Tartak*.
3. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 2, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
4. Ocenę zbiorową Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego przeprowadza się:
- 1) przed powołaniem nowego składu organu Banku na nową kadencję, niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił, pod kątem:
 - a) możliwości wyłonienia spośród jej składu Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, dokonując oceny spełnienia przez co najmniej dwie osoby kryteriów określonych w niniejszej *Polityce* wymaganych dla tych funkcji w Radzie Nadzorczej;
 - b) możliwości wyłonienia z jej składu Komitetu Audytu, dokonując oceny spełnienia przez odpowiednią liczbę członków Rady Nadzorczej wymogów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych; Ocenę w tym zakresie przeprowadza się z wykorzystaniem Formularza Oceny Kolegialnej Komitetu Audytu.
 - 2) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury;
 - 3) w ramach kontroli lub przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego;
 - 4) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków organu;
 - 5) przy powołaniu i każdej zmianie składu Komitetu Audytu, pod kątem spełnienia przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (kryteriów specyficznych dla Komitetu Audytu);
 - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę kolegialną odpowiedzialności organu;
 - 7) okresowo co najmniej raz na 2 lata.

² Pkt 31 lit. c EBA GL/2021/06

- 8) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian w składzie organu, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po tych zmianach, nie później niż przed upływem czterech tygodni od dnia objęcia funkcji, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
5. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 4, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
6. Obowiązek przeprowadzenia oceny indywidualnej/kolegialnej może wynikać również z inicjatywy KNF.

Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedności

§ 12.

Ocena indywidualna

1. Przebieg procesu oceny odpowiedności:
 - 1) podjęcie decyzji w sprawie rozpoczęcia procesu oceny Kandydata/Członka Rady Nadzorczej/Członka Komitetu Audytu;
 - 2) ustalenie przez Komórkę merytoryczną zakresu oceny (w przypadku oceny wtórnej) z uwzględnieniem:
 - zdarzeń skutkujących koniecznością przeprowadzenia oceny wtórnej;
 - regulacji wewnętrznych dotyczących oceny;
 - dokumentacji z wcześniejszej oceny osoby ocenianej;
 - 3) przygotowanie i przekazanie przez Komórkę merytoryczną osobie ocenianej wykazu informacji, dokumentów i oświadczeń, w tym odpowiednich wzorcowych formularzy oceny KNF, które powinna przedstawić osoba oceniania (Kandydat/Członek Rady Nadzorczej/Członek Komitetu Audytu); Do celu tego wykorzystywane są aktualne wzorcowe formularze oceny KNF, przy czym Komórka merytoryczna wybiera jedynie formularze właściwe dla sektora bankowego; w przypadku Kandydatów, Komórka merytoryczna przekazuje również Klauzulę informacyjną dla Kandydata na Członka Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak (Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki);
 - 4) wypełnienie dokumentów przez osobę ocenianą i przekazanie ich Komórcie merytorycznej, najpóźniej na tydzień przed planowanym Zebraniem Przedstawicieli/Posiedzeniem Rady Nadzorczej;
 - 5) weryfikacja dokumentów pod kątem ich kompletności (czy wypełnione zostały właściwe pola i czy zostały załączone wymagane załączniki) przez Komórkę merytoryczną, względnie przekazanie do korekty/uzupełnienia osobie ocenianej w terminie umożliwiającym ich złożenie po uzupełnieniu do terminu nie późniejszego niż

dwa dni przed planowanym Zebraniem Przedstawicieli/Posiedzeniem Rady Nadzorczej.

- 6) dokonanie wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez osobę ocenianą, zgodnie z kryteriami przyjętymi w niniejszej *Polityce odpowiedniości*;
 - 7) dokumentowanie procesu oceny, w tym parafowanie w formularzu oceny sekcji zastrzeżonych do wypełnienia dla Banku przez Komórkę merytoryczną; Komórka merytoryczna na podstawie otrzymanych dokumentów przeprowadza ocenę spełnienia wcześniej opisanych kryteriów, wypełniając odpowiednio sekcje przeznaczone dla Banku w „Formularzu oceny pierwotnej kandydata” lub „Formularzu oceny wtórnej kandydata”. W przypadku gdy z dokumentacji oceny wynika, że Kandydat nie spełnia określonego kryterium Komórka merytoryczna wypełnia w formularzu oceny Kandydata pole „Uwagi” lub „Uzasadnienie”;
 - 8) przekazanie całej dokumentacji do Stanowiska ds. zgodności, które przeprowadza weryfikację prawidłowości wypełnienia dokumentów przez osoby oceniane. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w dokumentacji dostarczonej przez Kandydata, informacja o nieprawidłowościach przekazywana jest Komórcie merytorycznej w celu dokonania korekty. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą zatajenia przez Kandydata informacji wymaganych w kryterium „Rękojmia”, Kandydat otrzymuje negatywną ocenę z tego kryterium;
 - 9) przekazanie dokumentów (wraz z syntetyczną ich oceną zawierającą informację o spełnieniu bądź niespełnieniu wymaganych kryteriów) Komisji ds. odpowiedniości bezpośrednio po jej powołaniu na Zebraniu Przedstawicieli/Posiedzeniu Rady Nadzorczej;
 - 10) przygotowanie rekomendacji przez Komisję ds. odpowiedniości, w tym:
 - dokonanie analizy informacji zawartych w dokumentacji i sformułowanie wynikających z analizy wniosków,
 - podpisanie formularzy w miejscach przeznaczonych dla Banku: „data i podpis upoważnionego przedstawiciela podmiotu”,
 - przedstawienie przez Przewodniczącego Komisji ds. odpowiedniości rekomendacji Zebraniu Przedstawicieli/Radzie Nadzorczej, zawierającej wnioski, a także wskazanie zdarzeń istotnych, jeśli w opinii Komisji ds. odpowiedniości powinny one mieć wpływ na wynik oceny,
 - 11) dokonanie oceny Kandydata/Członka Rady Nadzorczej/Członka Komitetu Audytu przez Oceniającego w formie Uchwały. W przypadku Kandydata na Członka Rady Nadzorczej uchwała oprócz przyjętej oceny powinna zawierać informacje na temat spełnienia (bądź nie) kryteriów wymaganych dla funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz o zakresie spełnienia (lub nie) wymogów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych.
2. Przeprowadzenie działań ust. 1 pkt 4- 6 możliwe jest również w siedzibie Banku przy jednoczesnym udziale osoby ocenianej i Komórki merytorycznej.

3. Z inicjatywy KNF lub własnej Banku, może być wymagane od osób ocenianych przeprowadzenie działań związanych z oceną odpowiedności na formularzach elektronicznych poprzez stronę <https://odpowiedniosc.knf.gov.pl/> z użyciem profilu zaufanego.
4. Członek Rady Nadzorczej powinien również, z własnej inicjatywy, przedstawić Formularz oceny oraz inne wskazane w nim oświadczenia i dokumenty w przypadku, gdy w trakcie pełnienia przez niego funkcji w Radzie Nadzorczej, wystąpiły okoliczności lub zaszły zdarzenia mogące wpłynąć na wyniki przeprowadzonej wcześniej oceny odpowiedności. W szczególności dotyczy to zdarzeń lub okoliczności generujących ryzyko utraty reputacji przez Bank na skutek utraty reputacji osobistej Członka Rady Nadzorczej, objęcia przez niego dodatkowych funkcji lub podjęcia przez niego innych działań, w tym politycznych.
5. Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest również do złożenia Formularza Oceny oraz innych wskazanych w nim oświadczeń i dokumentów na każde żądanie Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub Komisji Nadzoru Finansowego.
6. Przedkładając Formularz Oceny w sytuacjach, o których mowa w ust. 4 – 5 Członek Rady Nadzorczej powinien w szczególności wskazać zmiany, które zaszły w stosunku do informacji przekazanych przez niego na potrzeby poprzedniej oceny odpowiedności.
7. Kandydat wypełnia załączniki od PA do PK, a w przypadku wtórnej oceny odpowiedności osoba oceniana wypełnia załączniki od WA do WK.
8. Dodatkowo każdy Kandydat na Członka Rady Nadzorczej wypełnia „FORMULARZ OCENY ODPOWIEDNIOŚCI kandydatów na Członków Komitetu Audytu”, co pozwoli Zebraniu Przedstawicieli dokonać oceny nowo wybieranej Rady Nadzorczej pod kątem możliwości spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (tj. przestrzegania przepisów dotyczących powołania i składu Komitetu Audytu);
9. Członek Rady Nadzorczej lub Kandydat jest odpowiedzialny za zapewnienie, że w dniu Zebrania Przedstawicieli, na którym dokonywana jest jego ocena, oświadczenia zawarte w złożonym przez niego Formularzu Oceny są aktualne.

§ 13.

Ocena zbiorowa

1. Ocenę zbiorową Rady Nadzorczej/ Komitetu Audytu przeprowadza się w sytuacjach wskazanych w § 11 ust. 4.
2. Przebieg procesu oceny zbiorowej:
 - 1) Podjęcie decyzji w sprawie rozpoczęcia procesu oceny zbiorowej.
 - 2) Weryfikacja przez Komórkę merytoryczną aktualności ocen indywidualnych, ewentualna inicjacja uzupełnienia ocen indywidualnych zgodnie z procesem odnoszącym się do oceny indywidualnej;

- 3) Wstępna ocena zbiorowa odpowiedności Organu przez Komórkę merytoryczną wraz z jej udokumentowaniem poprzez parafowanie, zgodnie z kryteriami przyjętymi w niniejszej *Polityce odpowiedności*, przy wykorzystaniu aktualnego wzorcowego formularza oceny KNF przeznaczonego do tego celu;
- 4) Przekazanie dokumentacji do Stanowiska ds. zgodności, a po uzyskaniu jego opinii do Komisji ds. odpowiedności.
- 5) Komisja ds. odpowiedności, na podstawie Formularzy Oceny indywidualnej, formułuje wynikające z analizy wnioski, z wykorzystaniem Formularza Oceny Kolegialnej, w którym dokumentuje między innymi wynik rekomendowanej oceny kolegialnej.
- 6) Przewodniczący Komisji ds. oceny odpowiedności przedstawia wnioski i rekomendację Oceniającemu, który podejmuje uchwałę w sprawie oceny odpowiedności kolegialnej.

Rozdział 4. Środki naprawcze

§ 14.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie jest odpowiednia, osoba ta nie zostanie powołana na Członka Rady Nadzorczej Banku lub, jeśli została już powołana, Bank niezwłocznie odwoła taką osobę z pełnienia funkcji członka organu Banku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie jest odpowiednia, z wyjątkiem kryteriów oceny rękojmi, oraz zidentyfikowane zostały łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od objęcia funkcji członka organu Banku.
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną zbiorową oceną odpowiedności organu Banku nie jest odpowiedni jako organ Banku, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie do miesiąca od ich zidentyfikowania.
4. Odpowiednie środki naprawcze, o których mowa w ust. 3, mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu Banku, zmianę wybranych członków organu Banku, rekrutację dodatkowych członków organu Banku, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla wybranych członków organu Banku lub organizację szkolenia dla organu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedność indywidualną i zbiorową organu Banku.

Rozdział 5. Polityka różnorodności

§ 15.

1. Polityka różnorodności oznacza sytuację, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku.
2. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Rady Nadzorczej Banku, Zebranie Przedstawicieli bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wykształcenie,

doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie organu Banku oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Rady Nadzorczej Banku, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków organu Banku nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności organu jako całości lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków organu Banku.

3. Indywidualne kwalifikacje poszczególnych Członków Rady Nadzorczej powinny dopełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego sprawowania nadzoru nad zarządzaniem, co jest weryfikowane w ramach kolegialnej oceny odpowiedzialności.
4. Polityka różnorodności w zakresie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej w Radzie Nadzorczej płci zakłada dążenie do zapewnienia reprezentantów obu płci w procesach dotyczących wyboru Członków Rady Nadzorczej, jak i w procesie sprawowania przez nią funkcji nadzorczych.
5. Polityka różnorodności zakłada dążenie do udziału w składzie organu Banku osób każdej płci na poziomie co najmniej 20%.
6. Z uwagi na prowadzenie działalności wyłącznie z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Bank nie uwzględnia kryterium miejsca pochodzenia członków Rady Nadzorczej.

Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia Członków Rady Nadzorczej

§ 16.

1. Jeśli to możliwe, przed objęciem funkcji Członek Rady Nadzorczej Banku powinien posiadać wiedzę i utożsamiać się z kulturą, wartościami Banku, zachowywać się zgodnie z nimi oraz znać wyzwania strategiczne Banku.
2. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych Członków Rady Nadzorczej Banku w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jej modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasady zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organów Banku, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Ponadto szkolenia wprowadzające mają na celu podnoszenie świadomości dotyczącej korzyści wynikających ze zróżnicowania organu Banku i Banku. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie Członków Rady Nadzorczej Banku w sposób indywidualny i zbiorowy.
3. Nowo wyznaczeni Członkowie Rady Nadzorczej Banku otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia funkcji, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
4. W przypadku gdy Członkowie Rady Nadzorczej Banku podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka będzie miało na celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, niezwłocznie po faktycznym objęciu funkcji.

W każdym przypadku Członek spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.

5. Członkowie Rady Nadzorczej Banku będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.
6. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Rady Nadzorczej Banku.
7. Corocznie, Bank przeprowadza szkolenia zewnętrzne dla Członków Rady Nadzorczej w zidentyfikowanych obszarach zarówno dla całego organu Banku, jak i indywidualnych Członków Rady Nadzorczej.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 11.

1. Bank niezwłocznie po powołaniu Rady Nadzorczej i dokonaniu zmiany jej składu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje w powyższym zakresie oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez Członków Rady Nadzorczej oraz Radę Nadzorczą jako organ kolegialny wymagań określonych w niniejszej *Polityce*, w tym spełnienia kryterium niezależności przez niektórych jej członków.
2. Dokumentacja związana z oceną odpowiedności Członków Rady Nadzorczej przechowywana jest łącznie z aktami Rady Nadzorczej.
3. Niniejszą *Politykę* zatwierdza Zebranie Przedstawicieli.
4. *Polityka* wchodzi w życie z dniem podjęcia stosownej uchwały przez Zebranie Przedstawicieli.

Załącznik nr 1

Do Polityki oceny odpowiedności
Członków Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak



BANK SPÓŁDZIELCZY W RUTCE-TARTAK

Kryteria oceny odpowiedności

I. Wykaz formularzy KNF służących ocenie odpowiedniości:

Pierwotna ocena odpowiedniości:

Formularz oceny pierwotnej kandydata, w tym:

1. Załącznik PA – wykształcenie
2. Załącznik PB – życiorys zawodowy
3. Załącznik PC – pozycja w życiorysie
4. Załącznik PD – kompetencje
5. Załącznik PEb – niekaralność
6. Załącznik PFb – rękojmia
7. Załącznik PGb – konflikt interesów
8. Załącznik PH - niezależność osądu
9. Załącznik PI – łączenie funkcji
10. Załącznik PJ – poświęcanie czasu
11. Załącznik PK – wymogi specyficzne

Wtórna ocena odpowiedniości

Formularz oceny wtórnej kandydata, w tym:

1. Załącznik WA – wykształcenie
2. Załącznik WB – życiorys zawodowy
3. Załącznik WC – pozycja w życiorysie
4. Załącznik WD – kompetencje
5. Załącznik WEb – niekaralność
6. Załącznik WFb – rękojmia
7. Załącznik WGb – konflikt interesów
8. Załącznik WH - niezależność osądu
9. Załącznik WI – łączenie funkcji
10. Załącznik WJ – poświęcanie czasu
11. Załącznik WK – wymogi specyficzne

Zbiorcza ocena organu Banku

1. Ocena zbiorowej odpowiedniości
2. Komitet Audytu – ocena zbiorowej odpowiedniości

II. Kryteria oceny odpowiedniości

1. Kryteria ogólne oceny indywidualnej

1.1. Ocena indywidualna prowadzona jest każdorazowo według poniższych kryteriów:

- 1.1.1. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności – wiedza wynikająca z wykształcenia, szkoleń, tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej, umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji oraz doświadczenie zawodowe nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk,
- 1.1.2. Rękojmia - w ramach tego kryterium ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
- 1.1.3. Poświęcanie czasu – to kryterium oceny ma na celu zapewnienie, aby osoba podlegająca ocenie była w stanie poświęcić sprawowaniu funkcji w organie banku, wystarczającą ilość czasu, aby móc realizować zadania przypisane do funkcji, jak również zrozumieć działalność prowadzoną przez bank, ryzyka z nią związane, strategię zarządzania ryzykiem oraz inne aspekty prowadzonej działalności.
- 1.1.4. Łączenie stanowisk i funkcji - pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej.

1.2. Ocenie w zakresie niezbędności i adekwatności do wykonywania funkcji w organie nadzorczym podlega ogół wiedzy i umiejętności posiadanych przez daną osobę w wyniku uzyskania określonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

2. Kryteria szczegółowe oraz wymogi stawiane w poszczególnych kryteriach ogólnych

2.1. Rękojmia (Załącznik PFb lub WFb) - na ocenę rękojmi składają się następujące kryteria szczegółowe:

Karalność (Załącznik PEb lub WEb) - osoba podlegająca ocenie **nie może być karana**. Przesłanka braku karalności w zakresie ustanowionym przez przepisy prawa ma charakter bezwzględny, tzn. wystąpienie karalności w zakresie wskazanym przez przepisy prawa wywołuje negatywną ocenę odpowiedniości.

Ocena kryterium karalności osoby podlegającej ocenie w zakresie postępowań karnych i karnoskarbowych będących w toku, dokonywana jest w każdym przypadku indywidualnie, przy uwzględnieniu m.in. kwalifikacji prawnej przestępstwa.

Reputacja – osoba podlegająca ocenie będzie uważana za cechującą się reputacją, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności bierze się również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.

Członek organu banku powinien zachowywać wysokie standardy etyczności i uczciwości.

Przy ocenie dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków należy uwzględnić wszelkie dostępne informacje dotyczące:

- a) naruszeń przepisów prawa karnego, prawa wykroczeń lub prawa administracyjnego, dokonanych przez osobę ocenianą lub jej zarzucanych, biorąc pod uwagę: rodzaj okoliczności oraz wagę naruszenia, etap postępowania w sprawie naruszenia, wymierzoną karę oraz skutki ewentualnych działań resocjalizacyjnych, okres, jaki upłynął od naruszenia, postępowanie osoby ocenianej od chwili naruszenia, jak również znaczenie naruszenia dla funkcji, którą ma pełnić lub pełni osoba oceniana,
- b) obecne lub przeszłe środki podejmowane wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa lub nałożeniu sankcji administracyjnych w związku z nieprzestrzeganiem przepisów dotyczących działalności finansowej, w tym obrotu instrumentami finansowymi, działalności bankowej, ubezpieczeniowej czy w zakresie usług płatniczych,
- c) obecne lub przeszłe postępowania wobec osoby ocenianej służące egzekwowaniu prawa ze strony jakichkolwiek innych organów administracji lub organizacji zawodowych, w związku z naruszeniami odpowiednich przepisów,
- d) okoliczności związanych z przeszłą i obecną działalnością biznesową oraz sytuacją finansową osoby ocenianej, a w szczególności:
 - wpisania na listę nierzetelnych dłużników lub wszelkich negatywnych wpisów na tego rodzaju liście prowadzonej przez uznane biuro informacji kredytowej,
 - sytuacji ekonomiczno-finansowej podmiotów będących własnością osoby ocenianej lub kierowanych przez nią bądź podmiotów, w których osoba oceniana miała lub ma znaczące udziały, ze szczególnym uwzględnieniem wszelkich postępowań naprawczych, upadłościowych lub likwidacyjnych oraz tego czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji skutkującej takimi postępowaniami,
 - ogłoszenia przez osobę ocenianą upadłości konsumenckiej,
 - postępowań cywilnych, administracyjnych lub karnych, znaczących zaangażowań lub inwestycji lub zaciągniętych kredytów lub pożyczek, o ile okoliczności te mogą mieć znaczący negatywny wpływ na sytuację finansową osoby ocenianej,
- e) postępowania osoby ocenianej w relacjach biznesowych, a w szczególności:
 - wszelkich dowodów świadczących o braku transparentności, otwartości i woli współpracy osoby ocenianej w relacjach z organami nadzorczymi lub regulacyjnymi,
 - wszelkich przypadków odmowy, cofnięcia, uchylecia lub podobnych aktów administracyjnych dotyczących rejestracji, zgód, zezwoleń, członkostwa, koncesji, licencji, związanych z prowadzeniem działalności lub wykonywaniem zawodu,
 - powodów wypowiedzenia stosunku pracy, odwołania lub rezygnacji ze stanowiska lub funkcji związanych z zaufaniem publicznym,
 - odwołania lub wnioskowania o odwołanie z funkcji kierowniczej przez właściwy organ administracji,
 - prawidłowości i rzetelności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, w tym braku zaniechań w tym zakresie,
 - wszelkich innych okoliczności wskazujących, że osoba oceniana nie działa w sposób zgodny z najwyższymi standardami postępowania.

W ramach oceny reputacji osób sprawujących funkcje w banku uwzględnia się również wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

Reputacja - ocena członka rady nadzorczej

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków rady nadzorczej banku należy uwzględnić w szczególności kształtowanie i monitorowanie składu zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności, a także potrzebę zapewnienia sprawnej sukcesji i ciągłości działania zarządu oraz realizację obowiązków wynikających z ustawy Prawo spółdzielcze oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy I Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.

Reputacja – ocena członka komitetu audytu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków komitetu audytu należy uwzględnić w szczególności realizację obowiązków wynikających z Ustawy o biegłych rewidentach ... oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy I Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.

Sytuacja finansowa – w ocenie odpowiedzialności osoby podlegającej ocenie należy uwzględnić obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej, ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość, w tym:

- a) czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności?,
- b) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność osoby podlegającej ocenie lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
- c) czy osoba podlegająca ocenie ogłosiła upadłość konsumencką?

Biorąc pod uwagę sytuację finansową osoby podlegającej ocenie, należy pamiętać o konieczności spełnienia przez bank wszystkich norm ostrożnościowych i limitów koncentracji.

Niezależność osądu (Załącznik PH lub WH) - kryterium kierowania się niezależnością osądu ma zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem bankiem. Ocena niezależności osądu obejmuje kwestie związane z potencjalnym lub już występującym konfliktem interesów, a także cechy i umiejętności behawioralne osób podlegających ocenie, przejawiające się w ich zachowaniu, takie jak odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji.

Niezależność osądu jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymaganym od każdego członka organu bez względu na to, czy członek organu uważa się za „będącego niezależnym”. Wszyscy członkowie organów 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.

Konflikt interesów (Załącznik PGb lub WGb) - istotnym elementem oceny niezależności osądu jest kwestia unikania konfliktu interesów. Członek organu banku powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu banku.

Oceniając istnienie konfliktu interesów, bank określa faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez bank polityką w zakresie zarządzania konfliktem interesów oraz dokonuje oceny ich znaczenia. Należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

- a) interes ekonomiczny (np. udziały i inne interesy ekonomiczne, kredyty udzielone przez bank osobie podlegającej ocenie lub podmiotom, w których udziały/akcje posiadają, lub w inny sposób kontrolują),
- b) osobiste lub zawodowe powiązania z członkami organów banku,
- c) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami banku,
- d) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat),
- e) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi oraz dostawcami innych usług),
- f) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z bankiem, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję,
- g) wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

Wynik oceny kryterium „Rękojmia”:

1. Nie spełnienie dowolnego kryterium szczegółowego w ramach kryterium ogólnego „Rękojmia” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z kryterium ogólnego „Rękojmia”.
2. Negatywna ocena kryterium „Rękojmia” przerywa procedurę dalszej oceny osoby podlegającej ocenie.
3. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Rękojmia” nie może zostać powołana na stanowisko członka organu banku, a jeśli takie stanowisko sprawuje, powinna zostać odwołana z tego stanowiska lub zawieszona w wykonywaniu obowiązków członka organu banku.

2.2. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności

Przy ocenie indywidualnej, wiedza, umiejętności i doświadczenie (kompetencje) osoby podlegającej ocenie, powinny być rozpatrywane łącznie. Bank wymaga, aby osoba podlegająca ocenie posiadała wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz by

łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków.

Wiedza (Załącznik PA lub WA) - członek organu banku powinien posiadać wykształcenie odpowiednie do profilu działalności banku i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku. Co do zasady od członków organów banku oczekuje się posiadania wykształcenia wyższego na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych. W przypadku osób, których profil wykształcenia nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, wykształcenie powinno zostać uzupełnione odpowiednimi studiami podyplomowymi i/lub kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.

Zasada proporcjonalności - wiedza

W Banku wymóg posiadania wykształcenia przez osobę kandydującą na stanowisko w radzie nadzorczej może zostać ograniczony. W powyższym przypadku możliwe jest zaakceptowanie osoby podlegającej ocenie, posiadającej wykształcenie średnie (choć zalecane jest uzupełnienie go odpowiednimi kursami specjalistycznymi) i jednocześnie doświadczenie zawodowe na stanowiskach kierowniczych nie krótsze niż jeden rok.

Na proporcjonalność uzasadniającą niższe wymogi w zakresie kompetencji osób powoływanych w skład organu nadzorczego nie może powoływać się bank, który znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, jak również bank, w którym KNF (podczas kontroli lub w wyniku oceny BION) wykrył istotne nieprawidłowości w zakresie prowadzonej działalności lub struktury zarządzania.

Umiejętności - dokonując oceny umiejętności, bank uwzględni wykaz stosownych umiejętności przypisanych do danego stanowiska z uwzględnieniem roli i obowiązków wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez daną osobę. W ramach tej oceny, niezależnie od kompetencji „twardych”, należy uwzględnić takie kwestie, jak: umiejętności behawioralne – autentyczność, język, stanowczość, komunikowanie się, osąd, zorientowanie na klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzna, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem.

Doświadczenie zawodowe (Załącznik PB lub WB oraz PD lub WB) – doświadczenie zawodowe powinno być odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom odpowiedniości doświadczenia zawodowego ocenia się, uwzględniając:

- 1) że zostało zdobyte w następujących obszarach działania instytucji finansowej, tj.:
 - wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
 - planowania strategicznego (rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji),
 - zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji),

- księgowości i audytu,
 - oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
 - interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,
- 2) rolę i obowiązki przypisane do stanowiska, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności,
 - 3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach - oceny dokonuje się z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk, wymiaru czasu i stażu pracy, faktycznie wykonywanych obowiązków, jak również rozmiaru i specyfiki pracodawcy,

Wynik oceny kryterium „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności”:

1. Nie spełnienie łącznie kryteriów szczegółowych w ramach kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności” bank:
 - a) W przypadku oceny pierwotnej: powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku, do momentu uzupełnienia wiedzy przez taką osobę.
 - b) W przypadku oceny wtórnej: może zgodzić się na pełnienie funkcji do końca kadencji zalecając jednocześnie wyeliminowanie braków.
3. Bank może skierować kandydata na członka organu na uzupełniające specjalistyczne szkolenia z zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych dla stanowiska w organie, które ten kandydat ma objąć.

2.3. Poświęcanie czasu

Poświęcanie czasu (Załącznik PJ lub WJ) - dokonując oceny „poświęcania czasu”, bierze się pod uwagę liczbę funkcji sprawowanych jednocześnie oraz skalę i rozmiar działalności podmiotów, w których osoba podlegająca ocenie jest zaangażowana. Uwzględnia się przy tym faktyczny zakres czynności wykonywanych przez tę osobę.

Dodatkowa aktywność zawodowa poza Bankiem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływało to na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Powierzenie określonej osobie pełnienia funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych wiąże się z przyjęciem przez nią odpowiedzialności za wykonywanie zadań objętych zakresem funkcji. Odpowiedzialność związana z pełnioną funkcją sama w sobie jest już czynnikiem, który wpływa na ocenę przez tę osobę, czy wykona ona prawidłowo swoje obowiązki w przeznaczonym na to czasie. W ramach oceny odpowiedniości w zakresie możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu, powinno uwzględniać się w szczególności:

- a) liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, zarówno w ramach jednej grupy kapitałowej, jak i poza grupą, niezależnie od tego, czy prowadzą

- działalność na rynku finansowym czy inną działalność (uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia kilku funkcji w tej samej grupie),
- b) położenie geograficzne podmiotu, w którym oceniana osoba sprawuje wykonywane funkcje (w tym wymagany czas podróży oraz stosowane przez podmiot rozwiązania umożliwiające wykonywanie części obowiązków zdalnie),
 - c) liczbę planowanych posiedzeń danego organu oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych zwoływanych posiedzeń,
 - d) liczbę funkcji w organizacjach, których głównym celem nie jest cel komercyjny,
 - e) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań (w tym funkcje szczególne, np. prezes, członek komitetu, a także konieczność uczestnictwa przez osobę podlegającą ocenie w posiedzeniach organu banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada),
 - f) inne istotne obowiązki osoby podlegającej ocenie, które podmiot nadzorowany uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu,
 - g) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej),
 - h) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu,
 - i) czas potrzebny na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie umożliwiające prawidłowe realizowanie/pełnienie określonej funkcji,
 - j) inną działalność zawodową, społeczną i polityczną.

Wynik oceny kryterium „Poświęcanie czasu”:

1. Nie spełnienie kryterium „Poświęcanie czasu” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Poświęcanie czasu”, bank powinien:
 - a) w przypadku oceny pierwotnej: powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby ocenianej, że będzie w stanie poświęcać dostateczną ilość czasu na sprawowanie swojej funkcji w banku (forma pisemnego oświadczenia),
 - b) w przypadku oceny wtórnej: zalecić osobie ocenianej podjęcie kroków umożliwiających zwiększenie zaangażowania (np. rezygnacja z innych pełnionych funkcji) lub rezygnację z funkcji.

2.4. Łączenie stanowisk i funkcji

Łączenie stanowisk i funkcji (Załącznik PI lub WI) - co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa w tym samym podmiocie lub poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, które negatywnie wpływałoby na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Ocena członka rady nadzorczej

W sektorze bankowym liczba funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej pełnionych jednocześnie przez członka zarządu lub rady nadzorczej banku powinna być uzależniona

od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności banku.

Członek Rady Nadzorczej Banku może pełnić jednocześnie nie więcej niż:

- 1) jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej (wliczając w to funkcję w Radzie Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak) albo
- 2) cztery funkcje członka rady nadzorczej (wliczając w to funkcję w Radzie Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak).

Wynik oceny kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji”:

1. Nie spełnienie kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji” jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji” bank powinien:
 - a) w przypadku oceny pierwotnej: powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby podlegającej ocenie, że zrezygnuje z części stanowisk i funkcji w innych instytucjach,
 - b) w przypadku oceny wtórnej: zalecić osobie ocenianej podjęcie kroków umożliwiających ograniczenie liczby pełnionych funkcji lub rezygnację z funkcji.

3. Kryteria oceny zbiorowej

- 3.1. Organy banku powinny łącznie posiadać zestaw kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia) niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków, tj. w odniesieniu do zarządu – do kierowania działalnością banku, a w odniesieniu do rady nadzorczej – do monitorowania i w razie potrzeby kwestionowania działań zarządu.
- 3.2. W banku spółdzielczym organ jako całość powinien dysponować znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
 - a) działalności banku i głównych ryzyk z nim związanych;
 - b) każdej istotnej działalności banku;
 - c) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli, ryzyko środowiskowe, związane z zarządzaniem i ryzyko społeczne oraz czynniki ryzyka;
 - d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
 - e) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego;
 - f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;
 - g) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych;
 - h) środowiska prawnego i regulacyjnego;
 - i) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi;
 - j) strategicznego planowania.

Załącznik nr 2

Do Polityki oceny odpowiedności
Członków Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak



BANK SPÓŁDZIELCZY W RUTCE-TARTAK

**Opis poziomu kompetencji wymaganych
dla Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Rutce-Tartak**

I. Wprowadzenie

1. Osoby wchodzące w skład Rady Nadzorczej Banku muszą spełniać wszystkie opisane kompetencje indywidualne (minimum dla poszczególnych osób), kompetencje wymagane dla organów banku jako całości (średni i minimalny poziom dla organu) oraz kompetencje osobiste.
2. Bank w ramach oceny kompetencji nie ocenia kompetencji w podziale na linie biznesowe ponieważ znacząca większość działalności banku to bankowość detaliczna.
3. Celem ustalenia niniejszych kryteriów jest dobór takich osób w Radzie Nadzorczej Banku aby były w stanie podejmować należyte i ostrożne decyzje zapewniające stabilność i bezpieczny rozwój nadzorowanego przez nich Banku.

II. Definicje

- a) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Rutce-Tartak
- b) **Lider** – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- c) **Wicelider** - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
- d) **Lider KA**- Przewodniczący Komitetu Audytu
- e) **Członek KA**- Członek Komitetu Audytu
- f) **Organ** –Rada Nadzorcza.
- g) **Poziom (ocena poziomu)** – pięciostopniowa skala oceny poziomu kompetencji:
brak (nie dotyczy) - 0, podstawowy - 1, średni - 2, wysoki - 3 i bardzo wysoki - 4.

III. Wymogi

1. Wymagany poziom kompetencji w zakresie zarządzania:

skala

obowiązuje kryterium poprzez „lub” tzn. jedna z ocen nie jest wiążąca

Poziom	Wykształcenie	Doświadczenie
Brak/ dotyczy- 0	Nie dotyczy	Nie dotyczy
Podstawowy - 1	Wykształcenie średnie nie spełniające pkt. poniższych oraz kursy specjalistyczne	Brak doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym
Średni - 2	Wykształcenie średnie nie spełniające pkt. poniższych oraz kursy specjalistyczne	Kryterium stażu pracy na stanowisku kierowniczym (w tym Zarząd, przedsiębiorca, prowadzący gospodarstwo rolne, RN)

Wysoki - 3	Wykształcenie średnie w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych lub wyższe wykształcenie w innym kierunku oraz (w każdym przypadku) kursy specjalistyczne	Kryterium stażu pracy w sektorze finansowym (w tym RN)
B. Wysoki - 4	Wykształcenie wyższe lub podyplomowe w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych lub studia III stopnia (doktoranckie) w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych	Kryterium stażu pracy na stanowisku kierowniczym w sektorze finansowym (w tym RN)

Kompetencja	Opis kompetencji	Min. poziom u Lidera	Min. poziom u Wicelidera	Min. poziom u Lidera KA	Min. poziom u Członka/ Członka KA	Średni poziom w organie	Minimalny poziom w organie
Kompetencje w zakresie zarządzania							
Znajomość rynku	Członek organu zna rynek finansowy w ogólności, ze szczególnym uwzględnieniem bankowości oraz ze szczególnym uwzględnieniem znajomości rynku polskiego i lokalnego	Wysoki- 3	Średni - 2	Średni – 2	Podst.-1	Średni - 2	Podst. – 1
Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych	Członek organu zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze rynku finansowego (przede wszystkim dotyczące banków).	Wysoki- 3	Średni – 2	Średni – 2	Podst. – 1	Średni - 2	Podst. – 1
Planowanie strategiczne	Członek organu rozumie strategię	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. – 1	Średni – 2	Podst. – 1

	działalności/biznesplan banku i potrafi je realizować.						
Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem	Członek organu rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka bankowego, w tym ryzyka środowiskowego, ryzyka związanego z zarządzaniem i ryzyka społecznego oraz czynników ryzyka.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst.– 1	Średni – 2	Podst. - 1
Księgowość i audyt finansowy	Członek organu posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.	Średni – 2	Średni – 2	Wysoki – 3	Podst.– 1	Średni – 2	Podst. - 1
Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny	Członek organu rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst.– 1	Średni – 2	Podst. - 1
Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości)	Członek organu potrafi interpretować dane finansowe i dane rachunkowe, potrafi na podstawie przedstawionych danych przeprowadzić analizę i wyciągnąć wnioski niezbędne do zarządzania w podmiocie z jednoczesnym uwzględnieniem sytuacji rynkowej.	Średni – 2	Średni – 2	Wysoki – 3	Podst.– 1	Średni – 2	Podst. - 1
Posiadanie umiejętności w dziedzinie ubezpieczeń	Członek organu potrafi interpretować informacje ubezpieczeniowe; potrafi na podstawie przedstawionych informacji przeprowadzić	Podst. – 1	Brak– 0	Brak– 0	Brak– 0	Brak– 0	Brak– 0

	analizę i wyciągnąć wnioski niezbędne do zarządzania w podmiocie z jednoczesnym uwzględnieniem sytuacji rynkowej.						
Posiadanie umiejętności w dziedzinie funkcji aktuarialnej	Członek organu rozumie znaczenie i rolę funkcji aktuarialnej w podmiocie; potrafi przeprowadzić analizę danych i interpretować informacje z uwzględnieniem strategii podmiotu oraz sytuacji rynkowej.	Brak- 0	Brak- 0	Podst.-1	Brak- 0	Brak- 0	Brak- 0
Znajomość języka polskiego	Członek organu posiada udowodnioną znajomość języka polskiego, sprawnie komunikuje się w języku polskim z pracownikami (zarówno w tematach codziennych, jak i branżowych), rozumie poruszane tematy podczas posiedzenia organu; potrafi wykorzystać język polski w prezentacjach i przemówieniach podczas konferencji, warsztatów czy kluczowych spotkań.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2
Inne (wymienić jakie):							

2. Wymagany poziom wiedzy w zakresie poszczególnych ryzyk bankowych:

Skala

Obowiązuje kryterium poprzez „lub” tzn. jedna z ocen nie jest wiążąca, w zakresie pojedynczych rodzajów ryzyka istotne jest zarządzanie lub nadzorowanie zarządzania określonym rodzajem ryzyka

Poziom	Wykształcenie	Doświadczenie
Brak/ Nie dotyczy- 0	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Podstawowy - 1	Wykształcenie średnie nie spełniające pkt. poniższych oraz kursy specjalistyczne	Brak doświadczenia zawodowego w obszarze zarządzania ryzykiem
Średni - 2	Wykształcenie średnie nie spełniające pkt. poniższych oraz kursy specjalistyczne	Kryterium stażu pracy na stanowisku kierowniczym w obszarze zarządzania ryzykiem (np. nadzór nad ryzykiem w ramach: Zarząd, przedsiębiorca, RN, inne stanowisko kierownicze)
Wysoki - 3	Wykształcenie średnie w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych lub wyższe wykształcenie w innym kierunku oraz kursy specjalistyczne	Kryterium stażu pracy na stanowisku kierowniczym w obszarze zarządzania ryzykiem (np. nadzór nad ryzykiem w ramach: Zarząd, przedsiębiorca, RN, inne stanowisko kierownicze)
B. Wysoki - 4	Wykształcenie wyższe lub podyplomowe w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych lub studia III stopnia (doktoranckie) w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych	Kryterium stażu pracy na stanowisku kierowniczym w obszarze zarządzania ryzykiem (np. nadzór nad ryzykiem w ramach: Zarząd, przedsiębiorca, RN, inne stanowisko kierownicze)

Ryzyko	Opis / definicja ryzyka	Min. poziom u lidera	Min. poziom u wicelidera	Min. poziom u Lidera KA	Min. poziom u Członka/Członka KA	Średni poziom w organie	Minimalny poziom w organie
Obszar modelu biznesowego							
ryzyko biznesowe	Ryzyko biznesowe jest to ryzyko poniesienia strat wynikających z niekorzystnych zmian zachodzących w otoczeniu biznesowym, podjęcia niekorzystnych decyzji, nieprawidłowego wprowadzenia podjętych decyzji lub braku podjęcia odpowiednich działań, które miałyby być odpowiedzią na zachodzące w otoczeniu biznesowym zmiany.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko strategiczne	Ryzyko strategiczne jest rozumiane jako ryzyko związane z możliwością wystąpienia negatywnych konsekwencji finansowych spowodowanych błędnymi decyzjami, decyzjami podjętymi na podstawie niewłaściwej oceny lub niepodjęciem właściwych decyzji dotyczących kierunku rozwoju strategicznego Banku.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
Obszar ryzyka kredytowego							
ryzyko kredytowe	Ryzyko kredytowe jest rozumiane jako ryzyko poniesienia straty w wyniku niewywiązania się klienta z zobowiązań wobec Banku lub jako ryzyko spadku	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1

	wartości ekonomicznej wierzycelności Banku w wyniku pogorszenia się zdolności klienta do obsługi zobowiązań.						
ryzyko koncentracji	Ryzyko pogorszenia się zdolności kredytowej zagrażającej wykonaniu zobowiązania w wyniku uzależnienia się (braku dywersyfikacji) lub nadmiernej ekspozycji wobec jednego podmiotu lub podmiotów powiązanych.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko zbiorowego niewykonania zobowiązania przez kredytobiorców	Specyficzne ryzyko koncentracji wynikające z potencjalnej możliwości poniesienia przez bank znacznych strat kredytowych w wyniku koncentracji ekspozycji wobec grupy kredytobiorców charakteryzujących się podobnym zachowaniem pod względem niewykonania zobowiązań, a także związane z potencjalną możliwością wystąpienia zdarzenia (np. naturalnego lub społecznego / politycznego) o charakterze ogólnokrajowym skutkującego niewypełnieniem zobowiązań przez dużą grupę dłużników.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko kontrahenta	Ryzyko niewykonania zobowiązania przez kontrahenta	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko rozliczenia/dostawy	Ryzyko dotyczy tego, że instrumenty dłużne, instrumenty kapitałowe, waluty obce i towary (z wyjątkiem transakcji odkupu i transakcji udzielania lub zaciągania pożyczek papierów wartościowych lub towarów) pozostaną nierozliczone po ustalonych datach rozliczenia/dostawy.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko kredytowania w walutach obcych	Rzeczywiste lub potencjalne zagrożenie dla wyników i kapitałów banku związane z kredytami w walutach obcych udzielanymi kredytobiorcom niezabezpieczonym.	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0
Ryzyko ESG	Ryzyko ESG oznacza możliwość negatywnego finansowego wpływu na Bank, wynikającego z bieżącego lub przyszłego wpływu czynników ESG (środowiskowych, społecznych oraz w zakresie zarządzania i ładu korporacyjnego) na klientów.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
Obszar ryzyka rynkowego							
ryzyko pozycji	Ryzyko utraty wartości aktywów, wzrostu poziomu zobowiązań lub zmiany wyniku finansowego w konsekwencji wrażliwości na zmiany cen instrumentów finansowych. Ten rodzaj ryzyka rynkowego obejmuje swoim zakresem ryzyko ogólne i szczególne pozycji w instrumentach dłużnych (ryzyko stóp procentowych) i instrumentach kapitałowych (ryzyko cen instrumentów kapitałowych).	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko walutowe	Ryzyko utraty wartości aktywów, wzrostu poziomu zobowiązań lub zmiany wyniku finansowego w rezultacie wrażliwości na zmiany kursów walut.	Średni - 2	Średni - 2	Średni - 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko cen towarów	Ryzyko utraty wartości aktywów lub zmiany wyniku finansowego w konsekwencji wrażliwości na zmiany cen towarów	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0
ryzyko korekty wyceny kredytowej stóp procentowych	Jest to ryzyko dotyczące korekty wyceny portfela transakcji z kontrahentem w związku ze zmianą ryzyka kredytowego tego kontrahenta. Korekta ta odzwierciedla bieżącą wartość rynkową	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0

	ryzyka kredytowego kontrahenta wobec banku, ale nie odzwierciedla bieżącej wartości rynkowej ryzyka kredytowego banku wobec kontrahenta.						
Obszar ryzyka operacyjnego							
ryzyko prowadzenia działalności	Rzeczywiste lub potencjalne ryzyko strat, jakie może ponieść dana instytucja w wyniku niewłaściwego świadczenia usług finansowych, w tym umyślnego uchybienia lub zaniedbania.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko IT	Ryzyko wynikające z niepewności związanej z prawidłowym, efektywnym i bezpiecznym wspieraniem działalności banku przez jego środowisko teleinformatyczne w szczególności pod pojęciem ryzyka IT należy rozumieć ryzyko związane z funkcjonowaniem i bezpieczeństwem infrastruktury teleinformatycznej i procesów z nią związanych, wykorzystywanej dla potrzeb działalności banku oraz do świadczenia usług dla klientów.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko prawne	Ryzyko poniesienia strat na skutek błędnego lub zbyt późnego opracowania lub uchwalenia regulacji, ich niestabilności, zmian w orzecznictwie, błędnego ukształtowania stosunków prawnych, jakości dokumentacji formalno-prawnej czy niekorzystnych rozstrzygnięć sądów lub innych organów w sprawach spornych prowadzonych z innymi podmiotami.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1
ryzyko modelu	Oznacza potencjalną stratę, jaką może ponieść instytucja, w wyniku decyzji, które mogły zasadniczo opierać się na danych uzyskanych przy zastosowaniu modeli wewnętrznych, z powodu błędów w opracowaniu, wdrażaniu lub stosowaniu takich modeli	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1
ryzyko AML	Rozumie się przez to zamierzone postępowanie polegające na: a) zamianie lub przekazaniu wartości majątkowych pochodzących z działalności o charakterze przestępczym lub z udziału w takiej działalności, w celu ukrycia lub zatajenia bezprawnego pochodzenia tych wartości majątkowych albo udzieleniu pomocy osobie, która bierze udział w takiej działalności w celu uniknięcia przez nią prawnych konsekwencji tych działań, b) ukryciu lub zatajeniu prawdziwego charakteru wartości majątkowych lub praw związanych z nimi, ich źródła, miejsca przechowywania, rozporządzania, faktu ich przemieszczania, ze świadomością, że wartości te pochodzą z działalności o charakterze przestępczym lub udziału w takiej działalności, c) nabyciu, objęciu w posiadanie albo używaniu wartości majątkowych pochodzących z działalności o charakterze przestępczym lub udziału w takiej działalności, d) współdziałaniu, usiłowaniu popełnienia, pomocnictwie lub podżeganiu w przypadkach zachowań określonych w lit. a – c, – również, jeżeli działania, w ramach których uzyskano wartości majątkowe, były prowadzone na	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1

	terytorium innego państwa niż Rzeczpospolita Polska. Finansowanie terroryzmu – rozumie się przez to czyn określony w art. 165a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.).							
Obszar płynności i finansowania								
ryzyko płynności	Zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko płynności rynku	Zagrożenie utraty możliwości zamiany na gotówkę w wymaganym czasie określonych produktów na rynku, powodujące konieczność poniesienia strat finansowych na tych produktach.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko płynności śróddziennej	Zagrożenie utraty zdolności do realizacji zobowiązań pieniężnych w bieżącym dniu.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko koncentracji płynności	Zagrożenie niewywiązania się z bieżącymi zobowiązaniami ze względu na uzależnienie się (brak dywersyfikacji) lub nadmierną ekspozycję wobec jednego podmiotu lub podmiotów powiązanych.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko finansowania	Zagrożenie niedostatku stabilnych źródeł finansowania w perspektywie średnio- i długoterminowej, skutkujące rzeczywistym lub potencjalnym ryzykiem niewywiązania się przez bank z zobowiązań finansowych, w momencie ich wymagalności w perspektywie średnio- i długoterminowej, bądź w całości, bądź związanym z koniecznością poniesienia nieakceptowalnych kosztów finansowania.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
Obszar zarządzania kapitałowego								
ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej	Oznacza podatność instytucji na zagrożenia z powodu dźwigni finansowej lub warunkowej dźwigni finansowej, które może wymagać podjęcia nieplanowanych działań korygujących jej plan biznesowy, w tym awaryjnej sprzedaży aktywów mogących przynieść straty lub spowodować konieczność korekty wyceny jej pozostałych aktywów.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko niewypłacalności	Zagrożenie wynikające z niezapewnienia kapitału, jak i braku możliwości osiągnięcia poziomu kapitału adekwatnego do ponoszonego przez bank ryzyka prowadzonej działalności, niezbędnego do pokrycia nieoczekiwanych strat oraz spełniającego wymogi nadzorcze umożliwiające dalsze samodzielne funkcjonowanie banku.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
Obszar zarządzania								
ryzyko braku zgodności	Skutki nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	
ryzyko reputacji	Bieżące lub przyszłe ryzyko dla wyniku finansowego, funduszy własnych lub płynności, powstałe na skutek naruszenia reputacji banku.	Średni – 2	Średni – 2	Średni – 2	Podst. - 1	Średni - 2	Podst. - 1	

Obszar ryzyka systemowego							
ryzyko systemowe	Ryzyko zakłócenia w funkcjonowaniu systemu finansowego, które w razie jego materializacji zaburza działanie systemu finansowego i gospodarki narodowej jako całości, którego źródłem mogą być w szczególności tendencje związane z nadmierną dynamiką akcji kredytowej lub zadłużenia i związane z nimi nierównowagi w zakresie cen aktywów, niestabilne modele finansowania, rozkład ryzyka w systemie finansowym, powiązania pomiędzy instytucjami finansowymi lub nierównowagi makroekonomiczne i sektorowe.	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1	Podst. - 1
ryzyko zarażenia	Ryzyko zakłócenia w funkcjonowaniu systemu finansowego, które w razie jego materializacji zaburza działanie systemu finansowego i gospodarki narodowej jako całości, którego źródłem mogą być w szczególności tendencje związane z nadmierną dynamiką akcji kredytowej lub zadłużenia i związane z nimi nierównowagi w zakresie cen aktywów, niestabilne modele finansowania, rozkład ryzyka w systemie finansowym, powiązania pomiędzy instytucjami finansowymi lub nierównowagi makroekonomiczne i sektorowe.	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0	Brak - 0

3. Kompetencje osobiste

Kompetencja	Opis kompetencji	skala	Min. poziom u Lidera	Min. poziom u członków organu
Autentyczność	Słowa i działania członka organu są spójne, a zachowanie zgodne z głoszonymi przez niego wartościami i przekonaniem. Kandydat otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i opinie, zachęca środowisko do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, w ten sposób uznając istniejące ryzyka i problemy.	Spełnia/ Nie spełnia	Spełnia	Spełnia
Język	Członek organu potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	średni - 2
Stanowczość	Członek organu podejmuje decyzje terminowo na podstawie dostępnych informacji, działając szybko lub zgodnie z określonym sposobem działania, na przykład wyrażając swoje poglądy i nie przekładając momentu podjęcia decyzji.	Spełnia/ Nie spełnia	Spełnia	Spełnia

Komunikacja	Członek organu potrafi przekazać wiadomość w sposób zrozumiały i społecznie akceptowalny oraz w odpowiedniej formie. Koncentruje się na przekazywaniu i uzyskiwaniu jasnych i przejrzystych informacji oraz zachęca do aktywnej informacji zwrotnej.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	Średni - 2
Osąd	Członek organu potrafi dokonywać trafnej oceny informacji i różnych sposobów działania oraz dochodzi do logicznych wniosków. Sprawdza, rozpoznaje i rozumie istotne kwestie. Posiada umiejętność holistycznej oceny sytuacji, wykraczającej poza perspektywę zajmowanego stanowiska, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości działania banku.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Średni-2	Podstawowy-1
Dbłość o klienta i wysokie standardy	Członek organu koncentruje się na zapewnianiu wysokich standardów oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu sposobów podnoszenia ich. W szczególności: odmawia udzielenia zgody na opracowanie i wprowadzenie do obrotu produktów i usług oraz na poniesienie nakładów kapitałowych w okolicznościach, w których nie jest w stanie odpowiednio zmierzyć ryzyka w związku z brakiem zrozumienia konstrukcji, zasad lub podstawowych założeń proponowanego rozwiązania. Identyfikuje i bada oczekiwania oraz potrzeby klientów oraz zapewnia przekazanie poprawnych, kompletnych i zrozumiałych informacji klientom. Uwzględnia w szczególności wartość produktu dla klienta oraz adekwatność i odpowiedniość produktu.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Średni-2	Podstawowy-1
Zdolności przywódcze	Członek organu wskazuje kierunki działania i zapewnia przywództwo, wspiera pracę zespołową, motywuje pracowników i zapewnia, aby posiadali kompetencje zawodowe odpowiednie do wykonywanych funkcji lub niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Jest otwarty na krytykę i zapewnia prowadzenie konstruktywnej debaty.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Średni-2	Podstawowy-1
Lojalność	Członek organu identyfikuje się z organizacją i wykazuje zaangażowanie. Pokazuje, że potrafi poświęcić wystarczająco dużo czasu na pracę i potrafi odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, broni interesów organizacji oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Rozpoznaje i przewiduje potencjalne konflikty interesów.	Spełnia/ Nie spełnia	Spełnia	Spełnia
Świadomość zewnętrzna	Członek organu monitoruje na bieżąco stan organizacji, panujący w niej układ sił oraz przyjęte metody działania. Jest dobrze zorientowany w kwestii panującej w kraju i na świecie sytuacji gospodarczej (w tym rozwoju finansowego, ekonomicznego oraz społecznego), która może wywierać wpływ na organizację oraz interesy	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	Podstawowy-1

	poszczególnych podmiotów. Jednocześnie kandydat potrafi skutecznie wykorzystywać te informacje.			
Negocjacje	Członek organu identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	Podstawowy-1 1
Przekonywanie	Członek organu potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawania nieugiętym/a.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Średni-2	Podstawowy-1 1
Praca zespołowa	Członek organu jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	Wysoki-3
Umiejętności strategiczne	Członek organu potrafi kreować i rozwijać realistyczne plany i strategie dotyczące przyszłego rozwoju (m.in. stosując analizę scenariuszy), co przekłada się na umiejętność wyznaczania długoterminowych celów. We właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażona jest organizacja, oraz podejmuje właściwe kroki, aby zarządzać tym ryzykiem.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Podstawowy-1 1	Podstawowy-1 1
Odporność na stres	Członek organu jest odporny na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Średni-2	Średni-2
Poczucie odpowiedzialności	Członek organu rozumie wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania i motywacje, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi wyciągać wnioski i jest świadomy tego, że jego działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.	Spełnia/ Nie spełnia	Spełnia	Spełnia
Przewodniczenie posiedzeniom	Członek organu potrafi w sposób skuteczny i sprawny przewodniczyć posiedzeniom, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego do brania w nich udziału na równych warunkach; jest zorientowany w zadaniach i obowiązkach innych osób.	Brak-0 Podstawowy-1 Średni-2 Wysoki-3 b. wysoki-4	Wysoki-3	Podstawowy-1 1

4. Doświadczenie zawodowe

Minimalne wymogi dotyczące doświadczenia zawodowego

Lp.	Wyszczególnienie	Minimalny wymóg - Lider/Lider KA	Minimalny wymóg - Wicelider/Członek RN/Członek KA
1	Staż pracy (razem, suma pkt 2 i 3)	min. 5 lat	min. 2 lat
2	Staż pracy w sektorze finansowym (obejmuje również pełnienie funkcji w RN lub Zarządzie)	0	0
3	Staż pracy poza sektorem finansowym (obejmuje również prowadzenie działalności gospodarczej lub gospodarstwa rolnego)	0	0
4	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych (suma pkt 5 i 6) (obejmuje pełnienie funkcji w RN lub Zarządzie oraz inne kierownicze, w tym prowadzenie działalności gospodarczej)	min. 2 lata	0
5	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze finansowym (obejmuje pełnienie funkcji w RN lub Zarządzie oraz inne kierownicze, w tym prowadzenie działalności gospodarczej)	0	0
6	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych poza sektorem finansowym (obejmuje pełnienie funkcji w RN lub Zarządzie oraz inne kierownicze, w tym w tym prowadzenie działalności gospodarczej)	0	0
7	Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem	0	0
8	Doświadczenie na stanowiskach akademickich lub administracyjnych, lub stanowiskach związanych z kontrolą instytucji finansowych lub innych firm	0	0

5. Kryteria ilościowe

Kryteria ilościowe	
Kryterium	Wymagana ocena
Max. 1/5 członków RN może być pracownikami i członkami banku	Spełnione
Inne kryteria polityki odpowiedzialności lub różnicowania	Spełnione

Poświęcanie czasu	
Kryterium	Wymagana ocena
Wymagana ilość poświęcanego czasu przez RN	Przewidywana ilość posiedzeń RN

	rocznie – ocena wstępna/ Faktyczna liczba posiedzeń RN w okresie ostatnich 24 miesięcy – ocena wtórna
Możliwość udziału w posiedzeniach wg przewidywanej ilości posiedzeń – kryterium wyboru / zrealizowany poziom frekwencji na posiedzeniach (%)	70 %



**Klauzula informacyjna
Dla kandydata/Członka Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak**

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. U. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 r.), dalej „RODO”) informuję, iż:

1. **Bank Spółdzielczy w Rutce-Tartak z siedzibą przy ul. Sejneńskiej 2, 16-400 Suwałki jest Administratorem Pani/Pana danych osobowych (zwanym dalej „Administratorem”);**
2. Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym może się Pani/Pan skontaktować w sprawach ochrony swoich danych osobowych pod adresem e-mail: iod@bank.suwalki.pl, pod numerem telefonu (87) 562-77-59 lub pisemnie na adres naszej siedziby wskazany w ustępie 1 powyżej.
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu realizacji obowiązków wynikających z przepisów Prawa bankowego związanych z wyborem Rady Nadzorczej na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c oraz f RODO;
4. Bank będzie przetwarzał następujące kategorie danych osobowych:
 - a) dane osobowe (np. imię i nazwisko, adres zameldowania),
 - b) dane kontaktowe (np. numer telefonu, adres korespondencyjny),
 - c) dane identyfikacyjne (np. numer dowodu osobistego, PESEL),
 - d) dane dotyczące wyroków karnych lub innych orzeczeń sądowych/administracyjnych,
 - e) dane w zakresie absolutorium uzyskanych lub nie uzyskanych podczas pełnienia funkcji w organach statutowych przedsiębiorstw,
 - f) dane dotyczące zakazu pełnienia funkcji kierowniczych, wydanego przez sąd,
 - g) dane dotyczące przebiegu wykształcenia i kariery zawodowej lub naukowej,
 - h) dane komunikacyjne (np. dane prowadzonej z Panią / Panem komunikacji),
5. Odbiorcą Pani/Pana danych osobowych będą:
 - a) organy publiczne, instytucje lub podmioty trzecie uprawnione do żądania dostępu lub otrzymania danych osobowych na podstawie przepisów prawa, np. Komisja Nadzoru Finansowego, Ministerstwo Finansów, Generalny Inspektor Informacji Finansowej, Urząd Skarbowy,

- b) podmioty świadczące usługi doradczo–kontrolne np. firmy audytorskie,
- c) podmioty, wobec których wyraziła Pani / wyraził Pan zgodę na udostępnienie i przetwarzanie swoich danych osobowych;
6. Pani/Pana dane osobowe będą przechowywane przez okres pozostawania przez Pana/Panią w relacji z Bankiem Spółdzielczym w Rutce-Tartak oraz w celach archiwalnych przez okres 25 lat;
 7. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo wniesienia sprzeciwu;
 8. Ma Pani/Pan prawo wniesienia skargi do krajowego organu nadzorczego, gdy uzna Pani/Pan, iż przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących narusza przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r.;
 9. Przysługuje Pani/Panu prawo do uzyskania kopii danych osobowych podlegających przetwarzaniu przez Bank;
 10. Więcej informacji na temat Pani/Pana praw wynikających RODO znajduje się na stronie internetowej Banku: <https://www.bank.suwalki.pl/RODO.php>

Administrator - Bank Spółdzielczy w Rutce-Tartak

Załącznik nr 4

*Do Polityki oceny odpowiedzialności
Członków Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak*



BANK SPÓŁDZIELCZY W RUTCE-TARTAK

Oświadczenie

członka Komisji ds. odpowiedzialności Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak

1. Jako członek Komisji ds. odpowiedzialności powołanej na Zebraniu Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak w dniu zobowiązuję się do zachowania tajemnicy i nie rozpowszechniania w jakiegokolwiek formie, informacji dotyczących członków/kandydatów na Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rutce-Tartak, uzyskanych przeze mnie w związku z pełnieniem funkcji członka Komisji.
2. Obowiązek tajemnicy nie dotyczy informowania Zebrania Przedstawicieli o wynikach prac Komisji.
3. Obowiązek tajemnicy jest bezterminowy.
4. Oświadczam, że zostałem poinformowany, iż naruszenie tajemnicy wskazanej w pkt. 1, może być zagrożone karą, stosownie do przepisów Ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, art. 107. ust. 1. „Kto przetwarza dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do ich przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.”

....., dnia

.....

(podpis członka Komisji ds. odpowiedzialności)