

Informacje o zapewnieniu różnorodności przy wyborze członków organu zarządzającego

Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu w Banku Spółdzielczym w Jastrowiu określa kryteria brane pod uwagę przy wyborze członków Zarządu w celu zapewnienia:

- 1) ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Banku;
- 2) dbałości o sprawne zarządzanie Bankiem, z uwzględnieniem rachunku ekonomicznego;
- 3) właściwego doboru osób pełniących istotne funkcje w Banku z uwzględnieniem poświęcania wystarczającej ilości czasu, uczciwości, etyczności i niezależności członka Zarządu, odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako całości oraz z uwzględnieniem zasady różnorodności.

Polityka oceny odpowiedniości przyczynia się do skutecznego zarządzania Bankiem poprzez zapewnienie, iż wszyscy członkowie Zarządu będą cechowali się nieposzlakowaną opinią oraz uczciwością i etycznością oraz niezależnością osądu, bez względu na rozmiar, organizację wewnętrzną oraz charakter, zakres i złożoność prowadzonej działalności, jak również zadania i obowiązki wypełniane na określonym stanowisku.

Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości w odniesieniu do każdego z kandydatów (ocena pierwotna) i członków Zarządu z osobna (ocena wtórna) oraz oceny odpowiedniości zbiorowej dotyczącej Zarządu jako organu Banku na podstawie kryteriów określonych w niniejszej Polityce, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treści podejmowanej uchwały. Uchwały wymagają sporządzenia na piśmie uzasadnienia - wskazującego jaki był zakres oceny, na podstawie jakich dokumentów została dokonana ocena, a także którym dokumentom dano wiarę, a którym odmówiono wiarygodności.

Ocena odpowiedniości obejmuje proces weryfikacji reputacji, uczciwości, etyczności, wiedzy, umiejętności i doświadczenia kandydatów na członków Zarządu oraz członków Zarządu (przy obejmowaniu funkcji - ocena pierwotna), a także bieżące ich monitorowanie, w celu rozpoznania sytuacji, w których należy dokonać oceny (ocena wtórna), niezależnie od oceny dokonanej przez właściwe organy dla celów nadzorczych.

Rada Nadzorcza, dokonując wyboru członków Zarządu, wybiera wyłącznie wykwalifikowane i doświadczone osoby oraz zapewnia odpowiednie planowanie sukcesji w Zarządzie zgodne z wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu, wyznaczania lub sukcesji Zarządu, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Polityce kadrowej Banku.

Rada Nadzorcza przeprowadza pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej przed wyznaczeniem członka Zarządu celem zapewnienia właściwej liczby członków oraz odpowiedniego składu Zarządu.

Rada Nadzorcza zobowiązana jest ustalając plan sukcesji członków Zarządu, zapewnić ciągłość podejmowania decyzji oraz, jeśli to możliwe, unikać zastępowania jednocześnie zbyt dużej liczby członków Zarządu. W planowaniu sukcesji Rada Nadzorcza uwzględnia cele i wartości docelowe określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej zróżnicowania.

W ramach procesu rekrutacji kandydatów na członków Zarządu Rada Nadzorcza:

- 1) przygotowuje opis zadań i umiejętności w odniesieniu do konkretnego stanowiska;
- 2) ocenia odpowiedni bilans wiedzy, umiejętności i doświadczenia w ramach Zarządu;
- 3) ocenia przewidywane zaangażowanie pod względem poświęcanego czasu;
- 4) uwzględnia cele polityki dotyczącej zróżnicowania.

Pierwotną ocenę odpowiedniości Rada Nadzorcza przeprowadza każdorazowo w przypadku zamiaru powierzenia stanowiska członka Zarządu przed powołaniem osoby do Zarządu, w tym również w przypadku czasowego delegowania członka Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji w Zarządzie. Jeżeli nie jest to możliwe, oceny należy dokonać bezzwłocznie, a w każdym

przypadku nie później, niż przed upływem czterech tygodni od dnia objęcia funkcji lub stanowiska.

Wtórna ocenę odpowiedniości dokonuje się w następujących przypadkach:

- 1) okresowo, co najmniej raz na 2 lata;
- 2) w ramach kontroli/przeglądu zasad ładu korporacyjnego z zastrzeżeniem że ocenie podlegają dwa upływające lata;
- 3) przed zakończeniem przez daną osobę pełnienia funkcji w Zarządzie;
- 4) w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności:
 - a) zmiany kompetencji poszczególnych członków Zarządu, po podjęciu przez Zarząd odpowiedniej uchwały, a przed zatwierdzeniem zmian kompetencji członków Zarządu przez Radę Nadzorczą,
 - b) planowanym powierzeniem członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
- 5) w razie powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji o przedstawieniu członkowi Zarządu zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu przez niego znacznych strat majątkowych,
- 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów, w szczególności:
 - a) zaistnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu,
 - b) zaistnieje wobec członka Zarządu podejrzenie utraty reputacji w tym także podejrzenie wystąpienia konfliktu interesów,
 - c) w każdym innym wypadku mającym w opinii Rady Nadzorczej znaczący wpływ na odpowiedność członka Zarządu, w szczególności, gdy zachodzą wątpliwości co do spełnienia warunku odpowiedniości przez członka Zarządu lub przez cały Zarząd.