

**PROCEDURA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI
KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
BANKU SPOŁDZIELCZEGO W JASTROWIU**

§ 1

1. Bank Spółdzielczy w Jastrowiu stosuje odpowiednio postanowienia opisane w Metodocy oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (zwana dalej „Metodyką”). W procesie oceny odpowiedniości pierwszeństwo ma niniejszy Załącznik do „Polityki oceny odpowiedniości...”, a Metodyka ma zastosowanie w zakresie nieuregulowanym poniższymi postanowieniami.
2. Integralną częścią Procedury są dołączone do niej załączniki.
3. Do składania wymaganych podpisów pod formularzami oceny odpowiedniości, jako podpisów upoważnionego przedstawiciela podmiotu upoważniony jest Przewodniczący Komisji Skrutacyjnej lub, w przypadku braku jej powołania, Przewodniczącego Komisji Uchwał i Wniosków lub, w przypadku braku jej powołania – Przewodniczący Zebrania Grup Członkowskich.

§ 2

W celu realizacji punktu 3.2.1.3.2. Metodyki w Banku Spółdzielczym w Jastrowiu określa się oczekiwaną ilość czasu, którą osoba podlegająca ocenie, jest obowiązana poświęcić na swoje obowiązki, jako czas niezbędny do odbycia posiedzeń Rady Nadzorczej uwzględniając założenie, iż posiedzenia Rady Nadzorczej odbywać się będą co najmniej jednak 4 razy do roku. Nie dotyczy to sytuacji, gdy nieobecność na posiedzeniu Rady Nadzorczej została uznana przez Radę za usprawiedliwioną. W celu realizacji wymogów wynikających z Załącznika P.J ustala się, iż:

- 1) szacunkowa liczba planowanych posiedzeń Rady Nadzorczej w roku wynosi 4, zgodnie z § 12 ust. 1 „Regulaminu działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jastrowiu”,
- 2) szacunkowa liczba posiedzeń spoza planu 2,
- 3) Bank stosuje rozwiązania umożliwiające pracę zdalną,
- 4) minimalny czas niezbędny dla wykonywania obowiązków związanych z funkcją, która ma zostać powierzona kandydatowi wynosi 8 godzin na posiedzenie i 6 dni rocznie.

§ 3

Poziom kompetencji, umiejętności i wiedzy, wymagany od kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, Członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej, określony został w poniższej tabeli:

1) Wykształcenie i doświadczenie

Lp.		Poziom wymagany przez podmiot
1.	Wykształcenie	1. Ukończona szkoła średnia lub studia wyższe w obszarze ekonomia, prawo, nauki ścisłe lub inne 2. Ukończona szkoła średnia lub studia wyższe w obszarze rachunkowości – minimum 1 osoba w Radzie Nadzorczej

2.	Doświadczenie	1. Staż pracy : minimum 3 lata. 2. Staż pracy w sektorze finansowym – brak wymagań. 3. Staż pracy w sektorze (nie dotyczy kandydata niezależnego) w bankowości spółdzielczej: brak wymagań. 4. Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem, finansów i rachunkowości lub kontroli wewnętrznej: brak wymagań.
----	---------------	---

2) Kompetencje w zakresie zarządzania podmiotem nadzorowanym

Lp.	Kompetencja Opis	Poziom wymagany przez podmiot
1.	Znajomość rynku Kandydat zna rynek bankowości ze szczególnym uwzględnieniem rynków i produktów w zakresie których działa Bank.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
2.	Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych Kandydat zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze bankowym.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
3.	Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania) Kandydat rozumie strategię działalności banku i potrafi je realizować.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
4.	Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem Kandydat rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego banku.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
5.	Księgowość i audyt finansowy Kandydat posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.	☐ Brak ☒ Podstawowy ☐ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
6.	Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Kandydat rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki

7.	Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości) Kandydat potrafi interpretować dane finansowe i dane rachunkowe, potrafi na podstawie przedstawionych danych przeprowadzić analizę i wyciągnąć wnioski niezbędne do zasiadania w Radzie banku z jednoczesnym uwzględnieniem sytuacji rynkowej.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
8.	Znajomość języka polskiego Kandydat 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 Rady; potrafi wykorzystać język polski w prezentacjach i przemówieniach podczas konferencji, warsztatów czy kluczowych spotkań.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki

3) Kompetencje w zakresie ryzyk:

Lp.	Kompetencja Opis	Poziom wymagany przez podmiot
3.	Ryzyko biznesowe i strategiczne	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki Uzasadnienie:
4.	Kompetencje w obszarze ryzyk istotnych w Banku Spółdzielczym: ryzyko kredytowe, ryzyko operacyjne, ryzyko walutowe, ryzyko koncentracji, ryzyko płynności, ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym, ryzyko braku zgodności, ryzyko kapitałowe.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki Uzasadnienie:

4) Kompetencje osobiste:

Lp.	Kompetencja Opis	Poziom wymagany przez podmiot
-----	---------------------	-------------------------------

1.	Autentyczność Słowa i działania kandydata 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
2.	Język Kandydat potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki
3.	Stanowczość Kandydat 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
4.	Komunikacja Kandydat 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 ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki
5.	Osąd Kandydat 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 przedsiębiorstwa.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki
6.	Zdolności przywódcze Kandydat 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 ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
7.	Lojalność Kandydat 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

8.	Świadomość zewnętrzną Kandydat 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 poszczególnych podmiotów. Jednocześnie kandydat potrafi skutecznie wykorzystywać te informacje.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
9.	Negocjacje Kandydat identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
10.	Przekonywanie Kandydat/ka potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
11.	Praca zespołowa Kandydat/ka jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki
12.	Umiejętności strategiczne Kandydat 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 ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki
13.	Odporność na stres Kandydat jest odporny na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☐ Średni ☒ Wysoki ☐ B. wysoki
14.	Poczucie odpowiedzialności Kandydat 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
15.	Przewodniczenie posiedzeniom Kandydat potrafi w sposób skuteczny i sprawny przewodzić posiedzeniom, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego do brania w nich udziału na równych warunkach; jest zorientowany w zadaniach i obowiązkach innych osób.	☐ Brak ☐ Podstawowy ☒ Średni ☐ Wysoki ☐ B. wysoki

§ 4

W celu realizacji wymogów określonych w pkt 3.2.1.4., ustala się, iż członek Rady Nadzorczej może pełnić inne funkcje członka zarządu lub członka rady nadzorczej w innym podmiocie, z zastrzeżeniem iż liczba funkcji pełnionych w innych podmiotach nie powinna jednak przekroczyć 4.

§ 5

Do oceny niezależności kandydata na członka niezależnego stosuje się wymogi wynikające z ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 roku.

§6

Zarząd informuje Komisję Nadzoru Finansowego o wynikach oceny odpowiedności kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawa.

Załączniki:

1. *Formularz oceny pierwotnej kandydata wraz z załącznikami: P.A, P.B, P.C, P.D, P.E, P.F, P.G, P.H, P.I, P.J.*
2. *Metodyka oceny odpowiedności członków organów banków... .*