

Załącznik 1 do

„Polityki oceny odpowiedniości...”.

URN 43/08/2024 dnia 22.08.2024r.

**PROCEDURA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI
ZARZĄDU LUBUSKO-WIELKOPOLSKIEGO
BANKU SPÓLDZIELCZEGO
W DREZDENKU**

Drezdenko, sierpień 2024r.

§1.

1. Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Drezdenku (zwany dalej „Bankiem”) stosuje odpowiednio postanowienia dotyczące banków spółdzielczych, opisane w Metodyce oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (zwana dalej „Metodyką”). W procesie oceny odpowiedniości pierwszeństwo ma niniejsza Procedura, a Metodyka ma zastosowanie w zakresie nieuregulowanym poniższymi przepisami.
2. Załącznikiem do niniejszej procedury jest Metodyka, o której mowa w ust. 1, publikowana na stronie internetowej KNF, do pobrania pod adresem https://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/metodyka_oceny_odpowiedniosci_członków_organów_podmiotów_nadzorowanych/metodyka
3. Załącznikiem do niniejszej procedury są także odpowiednio dostosowane załączniki do Metodyki publikowane na stronie internetowej KNF, do pobrania pod adresem https://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/metodyka_oceny_odpowiedniosci_członków_organów_podmiotów_nadzorowanych/formularze.
4. Ocenę odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu i Zarządu przeprowadza Rada Nadzorcza.
5. Rada Nadzorcza upoważnia jednego z członków Prezydium Rady do wypełnienia formularzy oceny odpowiedniości.
6. Wypełnione formularze oceny odpowiedniości zatwierdza Rada Nadzorcza a podpisują członkowie upoważnieni do podpisywania dokumentów w imieniu Rady.

Rozdział 1. Kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej - (we wzorcu Rozdział 3.1.2 Kryteria oceny odpowiedniości indywidualnej)

A. Nieposzlakowana opinia, uczciwość i etyczność

§2.

Kandydata na członka Zarządu/członka Zarządu uważa się za cechującego się nieposzlakowaną opinią, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej.

§3.

Badając przesłankę reputacji, uczciwości i etyczność Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przynajmniej następujące czynniki:

- 1) wyroki skazujące lub toczące się postępowania przeciwko osobie w sprawach karnych i w sprawach wykroczeń, w szczególności:
 - a) o przestępstwa określone w przepisach prawnych regulujących działania w zakresie bankowości, finansów, papierów wartościowych, ubezpieczeń, rynków papierów wartościowych lub instrumentów finansowych bądź płatniczych, w tym przepisów prawnych dotyczących prania pieniędzy, korupcji, manipulacji na rynku lub wykorzystania poufnych informacji i lichwy;
 - b) o przestępstwa w zakresie nieuczciwości, oszustwa lub przestępstw finansowych;
 - c) o przestępstwa podatkowe;
 - d) o innego rodzaju przestępstwa określone w przepisach prawnych związanych ze spółkami, upadłością, niewypłacalnością lub ochroną konsumentów;
- 2) inne istotne 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 obecnie lub w przeszłości, przez KNF;
- 3) przypadki uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa związanego z praniem pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu (art. 165a lub art. 299 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny) z wykorzystaniem działalności banku, uzasadnionego podejrzenia usiłowania popełnienia tego przestępstwa lub istnienia podwyższonego ryzyka popełnienia tego przestępstwa;
 - 4) 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;
 - 5) informacje o przeszłej i obecnej działalności gospodarczej i kondycji finansowej członka Zarządu ze względu na ich potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość członka – w szczególności analizując, czy będąc komplementariuszem spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, współnikiem spółki jawnej lub partnerskiej, członkiem Zarządu lub Rady Nadzorczej w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością lub w spółce akcyjnej, prowadzi we własnym imieniu i na własny rachunek działalność gospodarczą, posiada co najmniej 20% praw do kapitału lub nie mniej niż 50 % głosów w organach spółki (dotyczy również osób powiązanych z osobą ocenianą w rozumieniu przepisów Prawa bankowego):
 - a) jest on dłużnikiem niewywiązującym się z płatności (np. posiada w wiarygodnym biurze informacji kredytowej negatywną historię kredytową, jeśli jest dostępna),
 - b) ujemny roczny wynik finansowy w podmiotach stanowiących własność członka lub będących pod jego kierownictwem, lub takich, w których członek posiadał lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób członek przyczynił się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
 - c) ogłoszenie upadłości konsumenckiej,
 - d) bez uszczerbku dla zasady domniemania niewinności, procesy w sprawach cywilnych, postępowania w sprawach administracyjnych lub karnych, znaczne inwestycje lub udzielone ekspozycje lub kredyty w stopniu, w jakim mają znaczący wpływ na kondycję finansową członka lub podmiotów posiadanych lub kierowanych przez członka lub w których członek posiada znaczny udział.

§4.

Rada Nadzorcza oceniając nieposzlakowaną opinię, uczciwość i etyczność uwzględnia również:

- 1) stosowne rejestry karne i administracyjne, biorąc pod uwagę rodzaj wyroku skazującego lub zarzutów, rolę pełnioną przez daną osobę, nałożoną karę, osiągnięty etap procesu sądowego oraz podjęte działania naprawcze. Rada Nadzorcza bierze także pod uwagę okoliczności towarzyszące, w tym czynniki łagodzące, powagę danego przestępstwa, działania administracyjnego lub nadzorującego, okres czasu, który upłynął od popełnienia przestępstwa, zachowanie członka od popełnienia przestępstwa lub podjęcia działania oraz związek przestępstwa lub działania z rolą pełnioną przez członka.
- 2) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z KNF lub organami sprawiedliwości;
- 3) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;
- 4) przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia bądź podobnego stosunku prawnego, a także żądanie pracodawcy w zakresie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;

- 5) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka Zarządu, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny;
- 6) kary nałożone przez KNF (w tym upomnienia), GIIF lub PUODO;
- 7) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

B. odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji

§5.

1. Każdy kandydat na członka Zarządu/członek Zarządu winien posiadać aktualną wiedzę w zakresie działalności instytucji i związanych z nią ryzyk na poziomie współmiernym do swoich obowiązków, która obejmuje nie tylko odpowiednią wiedzę w zakresie dziedzin, za które dany członek jest bezpośrednio odpowiedzialny indywidualnie, ale również wiedzę z dziedzin, za które jest zbiorowo odpowiedzialny wraz z innymi członkami Zarządu. Ponadto, każdy kandydat na członka Zarządu/członek Zarządu zobowiązany jest wykazać się zrozumieniem zasad zarządzania instytucją, swoich zadań i obowiązków.
2. Ustaleń, o których mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza dokonuje na podstawie złożonych dokumentów, ankiet, oświadczeń i przeprowadzanych z osobą ocenianą rozmów.

§6.

1. Przyjmuje się następujące kryteria oceny kompetencji członków Zarządu:
 - 1) Brak – brak doświadczenia i wykształcenia w danym zakresie, lub doświadczenie na stanowiskach kierowniczych krótsze niż rok
 - 2) Podstawowy – doświadczenie minimum rok na stanowiskach kierowniczych, wykształcenie średnie i szkolenia w danym zakresie, odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków
 - 3) Średni – doświadczenie minimum 2 lata na stanowiskach kierowniczych, wykształcenie wyższe i szkolenia w danym zakresie odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków
 - 4) Wysokie – doświadczenie minimum 3 lata na stanowiskach kierowniczych, wykształcenie wyższe i szkolenia w danym zakresie,
 - 5) Bardzo wysokie – doświadczenie minimum 5 lat na stanowiskach kierowniczych, wykształcenie wyższe i szkolenia w danym zakresie .
2. Wymagane wykształcenie kierunkowe to wykształcenie wyższe na kierunku związanym z sektorem usług finansowych, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych.
3. W stosunku do członka Zarządu czasowo oddelegowanego z Rady Nadzorczej wymagany poziom wykształcenia to wykształcenie średnie, jeśli spełnione są pozostałe kryteria odpowiedniości.

§7.

1. Przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji kandydata na członka Zarządu/członka Zarządu, Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę rolę i obowiązki wypełniane na stanowisku zajmowanym przez członka Zarządu uwzględnia:
 - 1) wymagane zdolności;
 - 2) wiedzę i umiejętności zdobyte w wyniku edukacji, szkoleń i praktyki;
 - 3) doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na poprzednich stanowiskach;
 - 4) wiedzę i umiejętności zdobyte i potwierdzone profesjonalnym zachowaniem się członka Zarządu;

- 5) inne umiejętności wymienione w Formularzach służących do oceny odpowiedniości;
 - 6) poziom i profil wykształcenia członka, w szczególności czy odnosi się on do usług bankowych i finansowych w tym: wykształcenie w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych;
 - 7) doświadczenie teoretyczne i praktyczne w zakresie:
 - a) rynków bankowych i rynków finansowych,
 - b) wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
 - c) planowania strategicznego, rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji,
 - d) zarządzania ryzykiem (identyfikacją, pomiarem lub szacowaniem, kontrolą i monitorowaniem oraz raportowaniem o ryzyku) w odniesieniu do istotnych rodzajów ryzyka w działalności banku), w tym ryzyka środowiskowego, ryzyka związanego z zarządzaniem i ryzyka społecznego oraz czynników ryzyka;
 - a) księgowości i audytu,
 - b) oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
 - c) interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków.
2. W ramach oceny bieżącej należy uwzględnić także ciągłą dbałość o rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji oraz aktualizowanie i pogłębianie wiedzy i umiejętności koniecznych do wypełniania obowiązków.

§8.

1. Dodatkowo przy ocenie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji kandydata na Prezesa Zarządu oraz Prezesa Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę, czy kandydat posiada dostateczne doświadczenie praktyczne i zawodowe zdobyte na stanowisku kierowniczym zajmowanym przez wystarczająco długi okres czasu, biorąc pod uwagę w szczególności:
 - 1) charakter zajmowanego stanowiska kierowniczego oraz jego poziom w hierarchii;
 - 2) staż;
 - 3) charakter i stopień złożoności działalności, w której zajmowane było stanowisko, w tym jej strukturę organizacyjną;
 - 4) zakres kompetencji, uprawnień w zakresie procesu decyzyjnego oraz obowiązków członka;
 - 5) wiedzę niezbędną na stanowisku; w szczególności w zakresie nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym i ryzykiem braku zgodności;
 - 6) liczbę podległych pracowników.
2. W celu realizacji wymogów wynikających z Załącznika P.D, w Banku definiuje się następującą listę niezbędnych kompetencji kandydata na Członka Zarządu wraz ze wskazaniem oczekiwanego poziomu:

1. Kompetencje w zakresie zarządzania Bankiem:

Lp.	Kompetencja Opis	Poziom wymagany przez podmiot ¹

¹ Należy wybrać jedną z opcji.

1)	<p>Znajomość rynku</p> <p>Kandydat zna rynek finansowy w ogólności, ze szczególnym uwzględnieniem sektora, w którym działa podmiot nadzorowany oraz ze szczególnym uwzględnieniem znajomości rynku polskiego.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
2)	<p>Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych</p> <p>Kandydat zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze rynku finansowego, w którym działa podmiot nadzorowany.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
3)	<p>Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania)</p> <p>Kandydat rozumie strategię działalności/biznesplan instytucji i potrafi je realizować.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
4)	<p>Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem</p> <p>Kandydat rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
5)	<p>Księgowość i audyt finansowy</p> <p>Kandydat posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki

6)	Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Kandydat rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> 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 zarządzania w podmiocie z jednoczesnym uwzględnieniem sytuacji rynkowej.	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> 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 organu; potrafi wykorzystać język polski w prezentacjach i przemówieniach podczas konferencji, warsztatów czy kluczowych spotkań	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki

2. Kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami występującymi w działalności Banku:

1. Rada Nadzorcza na potrzeby przeprowadzenia oceny odpowiedniości przyjmuje, że w Banku występują następujące ryzyka:
 - 1) ryzyko biznesowe i strategiczne,
 - 2) ryzyko kredytowe, koncentracji i kontrahenta,
 - 3) ryzyko rynkowe – walutowe, stopy procentowej w księdze banku,
 - 4) ryzyko operacyjne, w tym ryzyka prania pieniędzy/finansowania terroryzmu
 - 5) ryzyko płynności,
 - 6) ryzyko braku zgodności i reputacji,
 - 7) ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej, niewypłacalności,
 - 8) ryzyko ESG (środowiskowe, społeczna odpowiedzialność, ład korporacyjny)
2. W stosunku do wyżej wymienionych ryzyk wymagany poziom kompetencji określa się na poziomie „wysoki”.

3. Kompetencje w zakresie zarządzania głównymi obszarami działalności Banku:

1. Rada Nadzorcza na potrzeby przeprowadzenia oceny odpowiedniości przyjmuje, że w Banku występują następujące linie biznesowe:
 - 1) bankowość komercyjna,
 - 2) bankowość detaliczna,
 - 3) płynność i rozliczenia.

2. W stosunku do wyżej wymienionych obszarów działalności wymagany poziom kompetencji określa się na poziomie „wysoki”.

4. Kompetencje osobiste

Lp.	Kompetencja Opis	Poziom wymagany przez podmiot ²
1.	<p>Autentyczność</p> <p>Słowa i działania kandydata są spójne, a zachowanie zgodne z głoszonymi przez niego wartościami i przekonaniami. 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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/> spełnia <input type="checkbox"/> nie spełnia
2.	<p>Język</p> <p>Kandydat potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
3.	<p>Stanowczość</p> <p>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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/> spełnia <input type="checkbox"/> nie spełnia
4.	<p>Komunikacja</p> <p>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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki

² Należy wybrać jedną z opcji;

5.	<p>Osąd</p> <p>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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
6.	<p>Dbłość o klienta i wysokie standardy</p> <p>Kandydat 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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
7.	<p>Zdolności przywódcze</p> <p>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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
8.	<p>Lojalność</p> <p>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.</p>	<input checked="" type="checkbox"/> spełnia <input type="checkbox"/> nie spełnia

9.	<p>Świadomość zewnętrzna</p> <p>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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
10.	<p>Negocjacje</p> <p>Kandydat identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
11.	<p>Przekonywanie</p> <p>Kandydat/ka potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
12.	<p>Praca zespołowa</p> <p>Kandydat/ka jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
13.	<p>Umiejętności strategiczne</p> <p>Kandydat potrafi kreować i rozwijać realistyczne plany i strategię 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.</p>	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki

14.	Odporność na stres Kandydat jest odporny na stres i potrafi działać logicznie nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
15.	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.	<input checked="" type="checkbox"/> spełnia <input type="checkbox"/> nie spełnia
16.	Przewodniczenie posiedzeniom Kandydat 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.	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki

1. W stosunku do wyżej wymienionych obszarów działalności wymagany poziom kompetencji określa się na poziomie „wysoki” oraz „spełnia”.
2. Wymagany przez Bank poziom kwalifikacji kandydata/osoby zaliczanej do Kadry kierowniczej wyższego szczebla, o której mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy i w Rekomendacji Z KNF zawiera Załącznik nr 1 do Procedury.

C. poświęcanie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie funkcji i obowiązków

§9.

1. Członkowie Zarządu powinni koncentrować się na podstawowej działalności Banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w Banku. Członkowie Zarządu mogą prowadzić jedynie w ograniczonym zakresie inną czasochłonną działalność zawodową.
2. Każdy kandydat na członka Zarządu/ członek Zarządu winien poświęcić wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich funkcji i obowiązków, w tym na zrozumienie działalności instytucji, jej głównych ryzyk i skutków wynikających z prowadzenia działalności oraz strategii dotyczącej ryzyka, w tym także być w stanie wypełniać swoje obowiązki w okresach szczególnie wzmożonej działalności.

§10.

Przy ocenie poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia:

- 1) liczbę funkcji dyrektorskich w podmiotach finansowych lub niefinansowych pełnionych przez danego członka w tym samym czasie;

- 2) rozmiar, charakter, zakres i stopień złożoności działalności podmiotu, w którym członek pełni funkcję dyrektorską;
- 3) miejsce zamieszkania członka oraz czas podróży wymagany w przypadku tego stanowiska;
- 4) liczbę posiedzeń planowanych dla Zarządu;
- 5) funkcje w organizacjach społecznych i samorządowych (w tym stowarzyszeniach i fundacjach, izbach gospodarczych, KZBS) pełnione przez członka w tym samym czasie;
- 6) wszelkie konieczne posiedzenia zwoływane w szczególności z właściwymi organami poza planowanymi formalnymi posiedzeniami Zarządu;
- 7) charakter określonego stanowiska oraz obowiązki członka, w tym szczególne funkcje takie jak: przewodniczącego bądź członka komitetu, oraz potrzebę uczestnictwa przez tego członka w posiedzeniach organów podmiotów o których mowa pkt 1) oraz w Banku;
- 8) inną zewnętrzną działalność zawodową lub polityczną oraz inne funkcje i mające znaczenie działania prowadzone w sektorze finansowym lub poza nim;
- 9) konieczne wprowadzenie w obowiązki i szkolenie;
- 10) inne istotne obowiązki członka, które Bank uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka;
- 11) udział w organach Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB, Banku Zrzeszającego lub Zrzeszenia.

§11.

W celu realizacji punktu 3.2.1.3.2. Metodyki w Banku określa się oczekiwaną ilość czasu, którą osoba podlegająca ocenie, zatrudniona w oparciu o umowę o pracę jest obowiązana poświęcić na swoje obowiązki, w wysokości pełnego etatu. W stosunku do członka Zarządu oddelegowanego czasowo z Rady Nadzorczej określa się oczekiwaną ilość czasu w wysokości odpowiadającej 1/5 etatu.

§12.

Członkowie Zarządu Banku powinni posiadać, pozyskiwać i pogłębiać wiedzę oraz umiejętności do wykonywania swoich obowiązków. Bank powinien zapewniać tym osobom możliwość podnoszenia kwalifikacji, np. w formie – dostosowanych do indywidualnych potrzeb – szkoleń. Szkolenia nie powinny ograniczać się do obszarów działalności, za które poszczególne osoby są bezpośrednio odpowiedzialne. Szkolenia, zwłaszcza w przypadku nowo powoływanych lub zatrudnianych osób, powinny również służyć zrozumieniu ładu wewnętrznego banku, w tym jego organizacji, modelu biznesowego i profilu ryzyka oraz roli danej osoby w tych obszarach. Bank powinien przeznaczać na szkolenia wystarczający czas, budżet i inne zasoby.

Przy ocenie wtórnej członka Zarządu dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia ponadto:

- 1) przygotowanie do posiedzeń, obecność członków w posiedzeniach Zarządu;
- 2) skutek długiej nieobecności członka Zarządu przy ocenie dotyczącej poświęcania wystarczającej ilości czasu przez tego członka Zarządu.

§13.

1. W celu realizacji punktu 3.2.1.3.2. Metodyki, w Banku prowadzona jest ewidencja wszystkich zewnętrznych funkcji w podmiotach gospodarczych oraz podmiotach nie prowadzących działalności gospodarczej i politycznych pełnionych przez członków Zarządu.
2. Odpowiedzialnym za prowadzenie ewidencji na zasadach określonych w punkcie 3.2.1.3.2. Metodyki jest Zespół Kadr i Administracji.
3. Ewidencja jest aktualizowana na podstawie powiadomienia Zespołu Kadr i Administracji przez członka o zmianach lub po otrzymaniu informacji o takich zmianach w inny sposób.

4. W przypadku nastąpienia zmian dotyczących takiego stanowiska, które mogą obniżyć zdolność członka Zarządu do poświęcenia wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swojej funkcji, Rada Nadzorcza ponownie oceni zdolność członka do poświęcania wymaganej ilości czasu na jego stanowisku.
5. Wzór ewidencji stanowi załącznik do niniejszej Procedury.

§14.

1. W celu realizacji wymogów określonych w pkt 3.2.1.4. Metodyki, ustala się, iż członek Zarządu nie może pełnić innej funkcji członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej w innym podmiocie rynku finansowego.
2. W wyjątkowych sytuacjach, Rada Nadzorcza może zezwolić na pełnienie dodatkowej funkcji przez członka Zarządu czasowo oddelegowanego z Rady Nadzorczej.

D. Niezależność osądu

§15.

Kandydat na członka Zarządu/członek Zarządu zobligowany jest aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz wydawać własne rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, a także podejmować konstruktywne dyskusje wykonując swoje funkcje i obowiązki, a w razie potrzeby zgłaszać sprzeciw co do podjętych przez Zarząd decyzji.

§16.

1. Rada Nadzorcza oceniając niezależność osądu, uwzględnia dotychczasowe i obecne zachowanie poszczególnych członków Zarządu weryfikuje, czy wszyscy członkowie Zarządu:
 - 1) posiadają konieczne umiejętności behawioralne, w tym:
 - a) odwagę, przekonanie i siłę, aby w sposób skuteczny oceniać i kwestionować decyzje proponowane przez innych członków Zarządu;
 - b) zdolności zadawania właściwych pytań członkom zarządu;
 - c) są w stanie przeciwstawić się „grupowemu myśleniu”;
 - 2) popadają w konflikt interesów w stopniu, w którym zakłóca ich zdolność do wykonywania swoich obowiązków w sposób niezależny i obiektywny. Oceny w tym zakresie Rada Nadzorcza dokonuje zgodnie ze stosowaną przez Bank polityką w zakresie konfliktu interesów.
2. Dokonanie ustaleń, o których mowa powyżej, powinno nastąpić m.in. z wykorzystaniem informacji przedłożonych przez członków Zarządu, w tym danych zawartych w składanych przez nich Formularzach, a także na podstawie oceny sposobu pełnienia funkcji w Zarządzie i wykonywania powierzonych obowiązków oraz z informacji zawartych w protokołach z posiedzeń Zarządu.

§17.

Zbiorową ocenę odpowiedności Zarządu przeprowadza się z uwzględnieniem Polityki oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu Banku, członków Zarządu oraz Zarządu.

§18.

W celu realizacji pkt 3.3.1.1. Metodyki, definiuje się listę niezbędnych kompetencji Zarządu wraz ze wskazaniem, oczekiwanego poziomu:

Kompetencje w zakresie zarządzania:

Lp.	Kompetencja – Funkcja w Zarządzie Opis	Minimalny poziom u Prezesa Zarządu	Minimalny poziom u Członka Zarządu ds. finansowych	Średni poziom w organie – Członek Zarządu ds. handlu	Minimalny poziom w organie
Lp.	Wymóg	Poziom wymagany			
1.	Znajomość rynku –	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
2.	Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
3.	Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania)	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
4.	Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy <input type="checkbox"/> Średni <input checked="" type="checkbox"/> Wysoki <input type="checkbox"/> B. wysoki
5.	Księgowość i audyt finansowy	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Brak <input type="checkbox"/> Podstawowy

		<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni
		<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki
		<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki
6.	Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak
		<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy
		<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni
		<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki
		<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki
7.	Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości)	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak	<input type="checkbox"/> Brak
		<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy	<input type="checkbox"/> Podstawowy
		<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni	<input type="checkbox"/> Średni
		<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> Wysoki
		<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input checked="" type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki	<input type="checkbox"/> B. wysoki

I. Postanowienia końcowe

§19.

1. Rada Nadzorcza informuje Komisję Nadzoru Finansowego o wynikach oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu i Zarządu na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawa.
2. Niniejsza Procedura została przyjęta przez Radę Nadzorczą jako załącznik do Polityka oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu Banku, członków Zarządu oraz Zarządu w Lubusko-Wielkopolskim Banku Spółdzielczym.

Załączniki:

1. Zał. nr 1 – Wymagany przez Bank poziom kwalifikacji kandydata/osoby zaliczanej do Kadry kierowniczej wyższego szczebla, o której mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy i w Rekomendacji Z KNF.
2. *Zał. nr. 2 – Wzór ewidencji wszystkich zewnętrznych funkcji zawodowych i politycznych pełnionych przez członków Zarządu.*