

**POLITYKA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI
KANDYDATÓW NA CZŁONKÓW ZARZĄDU,
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ ZARZĄDU
W LUBUSKO-WIELKOPOLSKIM
BANKU SPÓŁDZIELCZY W DREZDENKU**

Rozdział 1. Preambuła

1. Zważywszy, iż ocena odpowiedniości członków Zarządu Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego w Drezdenku ma na celu stałe dopasowywanie zasad zarządzania do indywidualnego profilu ryzyka i modelu biznesowego Banku tak, aby osiągnięte zostały w sposób skuteczny cele wymogów regulacyjnych, wprowadza się niniejszą Politykę w celu dokonania oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu i Zarządu jako organu kolegialnego i osób pełniących najważniejsze funkcje (Kadry kierowniczej wyższego szczebla, o której mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy i w Rekomendacji Z KNF) uwzględniającą wymogi różnorodności przy rekrutowaniu członków Zarządu oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie.
2. Przy opracowaniu niniejszej Polityki Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Drezdenku jako instytucja nadzorowana, podlegająca wymogom określonym w Wytycznych EBA i ESMA, wziął pod uwagę następujące czynniki:
 - 1) swój rozmiar, a w szczególności, fakt iż suma bilansowa Banku wynosi: ponad 500.000.000,00 zł.;
 - 2) swoją organizację wewnętrzną, a w szczególności, iż Bank działa w formie spółdzielni na podstawie ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz ustawy Prawo spółdzielcze;
 - 3) charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności, w szczególności fakt, iż wykonuje czynności bankowe objęte zezwoleniem organu nadzorczego oraz określone Statutem;
 - 4) obowiązującą decyzję KNF w sprawie podtrzymania decyzji podjętej w dniu 14 kwietnia 2022r. uchwałą nr 113/2022, na podstawie której Bank został uznany za „małą i niezłożoną instytucję”, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 145 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych;
 - 5) okoliczność, iż Bank działa wyłącznie głównie w środowisku lokalnym na terenie województwa lubuskiego, zachodniopomorskiego, dolnośląskiego, wielkopolskiego i kujawsko-pomorskiego oferując produkty głównie konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym działalność rolniczą, lub działalność innego rodzaju na szczeblu lokalnym;
 - 6) okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia i systemu ochrony;
 - 7) okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności, struktura organizacyjna obejmuje 3 pionery, liczba zatrudnianych pracowników;
 - 8) Jest Uczestnikiem Systemu Ochrony SGB.
3. Z uwagi na powyższe, Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Drezdenku kierując się zasadą proporcjonalności, wprowadza dostosowane do skali złożoności funkcjonowania zasady polityki i procedury w celu dokonania oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu i Zarządu jako organu kolegialnego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz w celu uwzględnienia wymogów różnorodności przy rekrutowaniu członków Zarządu, a także przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie.

Rozdział 2. Zasady Ogólne

§1.

1. Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu Banku, członków Zarządu oraz Zarządu w Lubusko-Wielkopolskim Banku Spółdzielczym została wydana na podstawie:
 - 1) art. 22aa ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe, a także zgodnie z;
 - 2) Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu

Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych z dnia 02 lipca 2021 w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje,

- 3) Rekomendacji Z dotyczącej Zasad Ładu Korporacyjnego w Bankach,
 - 4) „Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych” opublikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku, ze zm. i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z powyższymi regulacjami;
2. Polityka oceny odpowiedniości 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.

§2.

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.

§3.

Bez uszczerbku dla uregulowań i obowiązków Banku wynikających z Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 10 marca 2017 r. w sprawie informacji i dokumentów dotyczących założycieli i zarządu banku przekazywanych Komisji Nadzoru Finansowego niniejsza Polityka określa:

- 1) przypadki, w których konieczne jest dokonanie oceny odpowiedniości;
- 2) zakres oceny odpowiedniości;
- 3) kryteria oceny odpowiedniości;
- 4) sposób i tryb dokonywania oceny odpowiedniości oraz zakres wymaganych dokumentów.

§4.

Użyte w niniejszej Regulacji pojęcia oznaczają:

1. Bank – Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy
2. Bank Zrzeszający – SGB-Bank S.A.
3. Członek Rady Nadzorczej – członek Rady Nadzorczej Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego
4. KNF – Komisja Nadzoru Finansowego
5. GIIF – Generalny Inspektor Informacji Finansowej
6. PUODO – Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych
7. Komórka kadrowa – Zespół Kadr i Administracji
8. Metodyka - „Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych” opublikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku, ze zm.
9. Kwalifikacje – wykształcenie, wiedza, umiejętności i doświadczenie
10. Niezależność osądu – wzorzec zachowania, przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach Zarządu, wymagany od każdego członka Zarządu, mający zapewnić aktywne zaangażowanie w obowiązki, podejmowanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii, a także

- podejmowanie konstruktywnych dyskusji przy wykonywaniu funkcji i obowiązków członka Zarządu.
11. Ocena odpowiedniości – obejmuje ustalenie czy osoba oceniana posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do funkcji, którą ma pełnić/pełni i związanych z tą funkcją obowiązków, a także czy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z tą funkcją, w tym legitymuje się odpowiednią reputacją i wiarygodnością, a także niezależnością i brakiem konfliktu interesów.
 12. Odpowiedniość indywidualna - oznacza stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie lub łącznie z innymi osobami odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia pozwalający na wykonywanie swoich obowiązków. Odpowiedniość obejmuje również uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.
 13. Ocena pierwotna - ocena odpowiedniości odnoszona do pełnienia konkretnej funkcji w Zarządzie Banku, w kontekście przyszłego jej pełnienia.
 14. Ocena wtórna - ocena odpowiedniości odnoszona do pełnienia konkretnej funkcji w Zarządzie Banku, w kontekście kontynuacji jej pełnienia.
 15. Odpowiedniość zbiorowa – oznacza stopień, w którym łączne kwalifikacje członków Zarządu uważa się za odpowiednie do sprawnego zarządzania Bankiem z uwzględnieniem zasady różnorodności.
 16. Osoba oceniana – kandydat na członka Zarządu lub odpowiednio członek Zarządu.
 17. Polityka oceny odpowiedniości – zbiór zasad oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu jako organu kolegialnego Banku opisanych w niniejszym dokumencie.
 18. Prawo bankowe – Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.
 19. Procedura oceny odpowiedniości – Procedura oceny odpowiedniości Zarządu Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego w Drezdenku
 20. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego, jako organ zarządzający pełniący funkcję kontrolną.
 21. Rękojmia - odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.
 22. Rozporządzenie RODO - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
 23. Różnorodność - oznacza sytuację, w której cechy członków Zarządu, w tym ich wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów Zarządu.
 24. Rynek lokalny – teren działania Banku, określony granicami kraju/województwa/powiatu;
 25. Szkolenie – inicjatywa lub program, które podnoszą poziom umiejętności, wiedzy lub kompetencji członków Zarządu i osób pełniących najważniejsze funkcje w sposób ciągły lub doraźny.
 26. Wprowadzenie w obowiązki - oznacza inicjatywę lub program przygotowujący osobę na określone nowe stanowisko w charakterze członka Zarządu.
 27. Wytyczne EBA – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/06) z dnia 02 lipca 2021 w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje.
 28. Zarząd – Zarząd Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego, jako organ zarządzający pełniący funkcję zarządzającą.
 29. Zrzeszenie – Spółdzielcza Grupa Bankowa

§5.

Poprzez niniejszą Politykę Bank wprowadza wymagania określone w art. 22aa ustawy Prawo Bankowe, metodologię przeprowadzenia oceny członków Zarządu zawartą w Wytycznych EBA oraz Metodycę oceny odpowiedniości członków organów instytucji nadzorowanych (opublikowanej przez KNF) uwzględniając:

- 1) zasadę proporcjonalności, a w szczególności wielkość, organizację wewnętrzną, charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także lokalny charakter działania, w tym także okoliczność, iż bank spółdzielczy działa na rynku lokalnym, a czynności które może wykonywać ograniczone są zezwoleniem udzielonym przez KNF i Bank Zrzeszający;
- 2) różnorodność przy rekrutowaniu członków Zarządu oraz przeznaczenia odpowiednich środków na wprowadzenie ich w obowiązki i ich szkolenie z naciskiem na przygotowanie członków Zarządu do pełnienia przez nich funkcji poprzez znajomość rynku lokalnego.

§6.

Postanowienia niniejszej Polityki dotyczą kandydatów na członków Zarządu i członków Zarządu, oraz Zarządu a także stosuje się je odpowiednio do osób zajmujących w Banku stanowisko, z którym związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie bankiem oraz odpowiednio członka Rady Nadzorczej przed czasowym oddelegowaniem do wykonywania czynności członka Zarządu Banku.

§7.

1. Oceny odpowiedniości zgodnie z niniejszą Polityką dokonuje Rada Nadzorcza Banku, która w przypadku powoływania kandydata na Prezesa Zarządu kieruje się również opinią Banku Zrzeszającego oraz opinią Spółdzielczego Systemu Ochrony.
2. Powołanie na stanowisko Prezesa Zarządu/Członka Zarządu odpowiedzialnego za ryzyka istotne następuje po uzyskaniu zgody KNF. O zgodę występuje w tym zakresie Rada Nadzorcza z uwzględnieniem opinii Banku Zrzeszającego i IPS SGB.
3. Ocena odpowiedniości dokonywana jest zgodnie z zapisami Procedury oceny odpowiedniości stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszej Polityki oceny odpowiedniości.

§8.

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 Polityce oceny odpowiedniości, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treściach podejmowanych uchwał.

§9.

Uchwały, o których mowa w § 8, 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.

Rozdział 3. Indywidualna ocena odpowiedniości

§10.

Ocena odpowiedniości obejmuje:

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

§11.

1. Rada Nadzorcza, dokonując wyboru członków Zarządu, wybiera wyłącznie wykwalifikowane i doświadczone osoby oraz zapewnia odpowiednie planowanie sukcesji w Zarządzie zgodne ze wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi składu, wyznaczenia lub sukcesji Zarządu, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Polityce kadrowej Banku.
2. Rada Nadzorcza przeprowadza pierwotną ocenę odpowiedności indywidualnej przed wyznaczeniem członka Zarządu celem zapewnienia właściwej liczby członków oraz odpowiedniego składu Zarządu.
3. Zasady określone w ust. 1 i 2 odnoszą się również do członków Rady Nadzorczej czasowo delegowanych do składu Zarządu.

§12.

1. 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.
2. W przypadku braku możliwości zastosowania zasady sukcesji Rada Nadzorcza ogłasza nabór na stanowisko członka Zarządu w pierwszej kolejności wśród pracowników Banku, a po stwierdzeniu braku odpowiedniego kandydata – spośród osób spoza Banku.

§13.

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.

§14.

1. Pierwotną ocenę odpowiedności 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.
2. Wtórny ocenę odpowiedności 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 odpowiedniość członka Zarządu, w szczególności, gdy zachodzą wątpliwości co do spełnienia warunku odpowiedniości przez członka Zarządu lub przez cały Zarząd;
 - d) jeśli członek Zarządu obejmuje dodatkowo funkcję dyrektorską lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania, w tym polityczne lub samorządowe;
- 7) kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem określonych członków Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu lub istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością banku, w szczególności w sytuacjach, gdy Bank:
- a) nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji);
 - b) został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą; lub
 - c) istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło.

§15.

Proces oceny odpowiedniości indywidualnej wtórnej przeprowadzany jest w okresach dwuletnich.

§16.

1. W celu dokonania indywidualnej pierwotnej oceny odpowiedniości, Kandydat na członka Zarządu, zobowiązany jest do złożenia **osobie wyznaczonej przez Radę Nadzorczą**:
 - 1) stosownych formularzy zgodnie z Procedurą oceny odpowiedniości;
 - 2) oświadczenia dotyczącego przetwarzania danych osobowych (zał. nr 2 do niniejszej Polityki oceny odpowiedniości);
 - 3) informacji o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego zgodnie z Ustawą z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego;
 - 4) oświadczenia o sytuacji materialnej i stanie majątku na formularzu oceny indywidualnej pierwotnej – załącznik G(b)-sytuacja finansowa i konflikt interesów, opublikowany na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego oraz udostępniony w Centrali Banku,
 - pod rygorem niewpisania na listę Kandydatów na członka Zarządu.
2. Zebraniu odpowiednich informacji dotyczących ocenianej osoby oraz udokumentowaniu wyniku oceny służą Formularze oceny indywidualnej pierwotnej – wraz z załącznikami, publikowane na stronie internetowej KNF, do pobrania pod adresem https://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/metodyka_oceny_odpowiedniosci_czlonkow_organow_podmiotow_nadzorowanych/formularze, stanowiące część *Metodyki* oraz udostępnione w Centrali Banku.

3. Złożone przez kandydatów na członków Zarządu formularze informacyjne i oświadczenia oraz informacje o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego, przekazywane są Radzie Nadzorczej, która na ich podstawie dokonuje oceny odpowiedności poszczególnych kandydatów na członków Zarządu.
4. Niezłożenie formularzy informacyjnych i oświadczenia oraz informacji, o których mowa w ust.1, może stanowić przesłankę negatywnej oceny odpowiedności.
5. Dane osobowe kandydata na członka Zarządu oraz innych osób kandydujących do pełnienia funkcji kluczowych przechowuje się przez okres określony w regulacjach wewnętrznych Banku, nie dłuższy jednak niż 25 lat.

§17.

1. W celu dokonania indywidualnej wtórnej oceny odpowiedności członek Zarządu zobowiązany jest do złożenia:
 - 1) stosownych formularzy informacyjnych zgodnie z Procedurą oceny odpowiedności. Zebraniu odpowiednich informacji dotyczących ocenianej osoby oraz udokumentowaniu wyniku oceny służą Formularze oceny indywidualnej wtórnej – wraz z załącznikami, publikowane na stronie internetowej KNF, do pobrania pod adresem https://www.knf.gov.pl/dla_rynku/metodyka_oceny_odpowiednosci_czlonkow_organow_podmiotow_nadzorowanych/formularze, stanowiące część *Metodyki* oraz udostępne w Centrali Banku;
 - 2) oświadczenia dotyczącego przetwarzania danych osobowych (zał. nr 2 do niniejszego dokumentu);
 - 3) informację o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego zgodnie z Ustawą z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego lub oświadczenia o niekaralności (stanowiącego załącznik do Polityki Kadrowej Banku), na pierwszym posiedzeniu Rady Nadzorczej po upływie dwóch lat od dokonania poprzedniej oceny. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, członek Zarządu, który nie złożył ww. formularzy, może złożyć je bezpośrednio Przewodniczącemu Rady, nie później niż na posiedzeniu, na którym ocena ma zostać dokonana.
2. Członek Zarządu zobowiązany jest wypełniać Formularze, o których mowa powyżej, o ile od czasu poprzedniej oceny dotyczące go informacje uległy zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji. Jeżeli informacje z poprzedniej oceny pozostają aktualne, Członek Zarządu może złożyć w tym zakresie oświadczenie.
3. Niezłożenie wymaganych właściwych Formularzy, oświadczeń i informacji, o których mowa w ust.1 może stanowić przesłankę negatywnej oceny odpowiedności.
4. Osobie składającej informacje, o których mowa powyżej udziela się informacji o przetwarzaniu jej danych osobowych, o ile osoba, której te dane dotyczą, nie dysponuje już takimi informacjami, na zasadach określonych w Rozporządzeniu RODO.

§18.

1. Na żądanie Rady Nadzorczej, w terminie przez nią wskazanym, kandydat na członka Zarządu lub odpowiednio członek Zarządu zobowiązany jest przedłożyć dokumentację uzupełniającą niezbędną do wykazania odpowiedności.
2. Do każdej kolejnej wtórnej oceny odpowiedności uzupełnia się jedynie dokumenty dotyczące okoliczności, które uległy zmianie od czasu dokonywania poprzedniej oceny.

§19.

Niezależnie od przedłożonych dokumentów Rada Nadzorcza w procesie oceny:

- 1) zbiera informacje o odpowiedności członka za pomocą różnych kanałów i instrumentów (np. dyplomów i certyfikatów, rekomendacji, życiorysów, rozmów, kwestionariuszy,

dokumenty ukończenia studiów, szkół średnich, techników, tytułów zawodowych oraz innych dokumentów potwierdzających wiedzę i umiejętności np. opinie z poprzednich miejsc pracy);

- 2) zbiera informacje dotyczące reputacji, etyczności i uczciwości oraz niezależności osądu ocenianej osoby;
- 3) żąda od ocenianej osoby potwierdzenia prawdziwości przekazanych informacji oraz przekazania dowodów na poparcie tych informacji, jeśli to konieczne;
- 4) wymaga od ocenianej osoby złożenia oświadczenia na temat istniejących i potencjalnych konfliktów interesów;
- 5) weryfikuje poprawność informacji przekazanych przez ocenianą osobę.

§20.

Rada Nadzorcza przeprowadzając pierwotną i wtórną ocenę odpowiedności indywidualnej członków Zarządu uwzględni w szczególności, czy członkowie w rozumieniu niniejszej Polityki:

- 1) mają wystarczająco nieposzlakowaną reputację;
- 2) dysponują wystarczającym poziomem wiedzy, umiejętności i doświadczenia, aby wykonywać swoje obowiązki;
- 3) potrafią działać w sposób uczciwy i etyczny, zachowując niezależność osądu, aby móc oceniać decyzje organu zarządzającego pełniącego funkcję kierowniczą i w razie konieczności skutecznie przeciwstawić się takim decyzjom oraz skutecznie nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji;
- 4) poświęcają lub będą poświęcać wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków w instytucji;
- 5) cechują się niezależnością osądu, z uwzględnieniem oceny cech behawioralnych i oceny faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów.

§21.

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedności podejmując uchwałę wraz z uzasadnieniem, wskazującym na dokonaną ocenę odpowiedności, z podaniem informacji, które z wymogów określonych w art. 22aa ustawy - Prawo bankowe, zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności, w szczególności dotyczące Banku, osoby, której dotyczy informacja, lub obsadzanego stanowiska i przyporządkowanych do niego kompetencji, zostały wzięte pod uwagę, a także kryteria pominięte w tym procesie.
2. Ocena odpowiedności może być:
 - 1) Pozytywna;
 - 2) pozytywna z zaleceniem podjęcia środków zaradczych lub naprawczych;
 - 3) negatywna.
3. Dokonując pozytywnej oceny odpowiedności z zaleceniem dokonania środków zaradczych lub naprawczych, Rada Nadzorcza wskazuje, jakie środki naprawcze winny zostać podjęte oraz termin ich realizacji. Odpowiednie środki naprawcze mogą obejmować w szczególności dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami Zarządu, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla pojedynczych członków lub organizację szkolenia dla Zarządu jako całości, aby zapewnić odpowiedność indywidualną i zbiorową Zarządu.

§22.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną przez Radę Nadzorczą oceną pierwotną lub wtórną oceną zidentyfikowane zostały luki do uzupełnienia braku w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia członków, Rada Nadzorcza podejmie odpowiednie środki zaradcze/naprawcze, aby zlikwidować te braki w możliwie najkrótszym terminie,

w szczególności poprzez szkolenia lub dostosowanie podziału obowiązków, przy założeniu, że nie wpłynie to negatywnie na ostrożne i stabilne zarządzanie bankiem.

2. Stwierdzone braki dotyczące reputacji, uczciwości lub etyczności nie podlegają uzupełnieniu.

§23.

W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości indywidualnej przed powołaniem w skład Zarządu, w szczególności z powodu negatywnej oceny reputacji, uczciwości lub etyczności, osoba ta nie zostanie powołana lub jeśli została już powołana, Rada Nadzorcza odwoła tego członka.

Rozdział 4. Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu

§24.

1. Zarząd podlega zbiorowej ocenie odpowiedniości polegającej na weryfikacji czy indywidualne cechy i kompetencje członków Zarządu dopełniają się w sposób zapewniający odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem.

2. Celem zbiorowej oceny odpowiedniości jest zapewnienie by Zarząd jako całość posiadał przez cały czas odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia umożliwiające zrozumienie działań podejmowanych przez Bank, w tym głównych ryzyk, a w szczególności, by:

- 1) był w stanie podejmować odpowiednie decyzje dotyczące modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, w których Bank funkcjonuje;
- 2) posiadał odpowiednią znajomość dziedzin wiedzy wymaganych dla działalności bankowej wśród członków Zarządu, przy czym Rada Nadzorcza przy ocenie odpowiedniości zobowiązana jest zapewnić wystarczającą liczbę członków posiadających wiedzę w zakresie każdej z dziedzin pozwalającą na omówienie podejmowanych decyzji;
- 3) posiadał znajomość tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
 - a) działalności instytucji i głównych ryzyk z nią związanych,
 - b) każdej istotnej działalności instytucji,
 - c) znaczących obszarów kompetencji finansowej, w tym rynków finansowych, wypłacalności i modeli,
 - d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości,
 - e) zarządzania ryzykiem (w tym również ryzykiem środowiskowym, związanym z zarządzaniem i ryzykiem społecznym), zgodności z przepisami,
 - f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa,
 - g) rynków lokalnych, regionalnych,
 - h) środowiska prawnego i regulacyjnego,
 - i) umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania w tym zasobami ludzkimi,
 - j) umiejętności strategicznego planowania;
- 4) w ramach oceny zbiorowej odpowiedniości należy również ocenić, czy Zarząd poprzez swoje decyzje wykazał się wystarczającym zrozumieniem ryzyka prania pieniędzy/finansowania terroryzmu oraz w jaki sposób wpływa ono na działalność instytucji, a także czy odpowiednio zarządzał tym ryzykiem, w tym w stosownych przypadkach środkami naprawczymi.

§25.

Członkowie Zarządu winni posiadać, jako całość, umiejętności pozwalające na przedstawienie swoich poglądów oraz wpływanie na proces podejmowania decyzji w ramach pracy Zarządu.

§26.

Dokonując oceny odpowiedniości określonego członka Zarządu, Rada Nadzorcza obligatoryjnie ocenia również odpowiedniość Zarządu jako całości, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju wiedzy, umiejętności i doświadczenia wnoszonych przez tę osobę do Zarządu jako całości, a mających wpływ na jego odpowiedniość.

§27.

1. W celu dokonania zbiorowej oceny odpowiedniości, Prezes Zarządu¹ składa formularz informacyjny do zbiorowej oceny odpowiedniości Przewodniczącemu Rady lub osobie wyznaczonej przez Radę na pierwszym posiedzeniu Rady po upływie dwóch lat od dnia dokonania ostatniej oceny. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, formularz oceny zbiorowej może być złożony bezpośrednio Przewodniczącemu Rady, nie później niż na posiedzeniu, na którym ocena ma zostać dokonana.
2. Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości Zarządu jako całości, posiłkując się kryteriami określonymi w załącznikach wymienionych odpowiednio do rodzaju oceny w § 16 ust. 2 i § 17 ust. 1 pkt1) oraz w Procedurze oceny odpowiedniości stanowiącej załącznik do Polityki.

§28.

Złożony formularz informacyjny jest przekazywany Radzie, która na jego podstawie dokonuje oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu.

§29.

Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości Zarządu jako całości, postępując zgodnie z zapisami zawartymi w Procedurze oceny odpowiedniości.

§30.

Na żądanie Rady Nadzorczej, Prezes Zarządu² zobowiązany jest przedłożyć dokumentację uzupełniającą niezbędną do wykazania odpowiedniości Zarządu jako organu kolegialnego.

§31.

Oceny odpowiedniości zbiorowej, Rada Nadzorcza dokonuje podejmując uchwałę zawierającą merytoryczne rozstrzygnięcie, wskazujące dokonaną ocenę odpowiedniości oraz uzasadnienie tej oceny z podaniem informacji, które z wymogów zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności, zostały wzięte pod uwagę, a jakie kryteria pominięte w tym procesie, jak również uzasadnienie wyniku oceny w świetle tych okoliczności i kryteriów.

§32.

1. W wypadku stwierdzenia, iż Zarząd nie jest odpowiedni jako całość, Rada Nadzorcza w uzasadnieniu uchwały wskaże odpowiednie środki naprawcze, określając jednocześnie termin, w którym nieprawidłowości mają zostać usunięte.
2. Stwierdzone braki dotyczące reputacji, uczciwości oraz etyczności nie podlegają uzupełnieniu.

§33.

W wypadku negatywnej oceny odpowiedniości zbiorowej, Rada Nadzorcza może w szczególności wydać zalecenia obejmujące szkolenia, zmianę procedur, podjęcie środków w

¹ Stosuje się odpowiednio do p.o. Prezesa Zarządu

² Stosuje się odpowiednio do p.o. Prezesa Zarządu

celu zminimalizowania konfliktu interesów, wyznaczenie dodatkowych członków z określonymi kompetencjami oraz dokonanie zmian w składzie Zarządu (środki zaradcze lub naprawcze).

Rozdział 5. Monitorowanie odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu

§34.

1. Rada Nadzorcza dąży do stałego monitorowania odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu, koncentrując się na tym, czy określony członek lub członkowie Zarządu jako całość spełniają wymogi odpowiedzialności, biorąc pod uwagę ich działalność indywidualną i zbiorową oraz określone sytuacje lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie wtórnej oceny, jak również wpływ, jaki wywarły na faktyczną i wymaganą odpowiedzialność.
2. Przy bieżącym monitorowaniu odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej Rada Nadzorcza uwzględnia przekazane przez Prezesa Zarządu (lub innego członka Zarządu odpowiedzialnego za ten proces) raporty uzyskane zgodnie z procedurą anonimowego powiadamiania o nadużyciach, wyniki kontroli zewnętrznych (w tym audytu wewnętrznego), sankcje nałożone przez KNF.
3. Bank powinien zapewnić bieżące monitorowanie odpowiedzialności członków Zarządu i dokonywać ponownej oceny odpowiedzialności członka Zarządu, gdy zachodzą istotne okoliczności skutkujące potrzebą ponownej oceny w celu weryfikacji spełnienia warunku odpowiedzialności przez tę osobę. Ponowna ocena może ograniczać się do zbadania, czy w obliczu danej okoliczności osoba ta nadal spełnia ten warunek.

§35.

Rada Nadzorcza zobligowana jest dokonywać oceny odpowiedzialności zbiorowej Zarządu, w szczególności:

- 1) w momencie wnioskowania o udzielenie zezwolenia na podjęcie nowej działalności/nowych czynności;
- 2) w momencie nastąpienia istotnych zmian w składzie Zarządu, w tym:
 - a) w momencie wyznaczania nowych członków Zarządu,
 - b) w momencie ponownego wyznaczania członków Zarządu, jeśli zmieniły się wymogi dotyczące stanowiska lub jeśli członkowie zostają wyznaczeni na inne stanowisko w Zarządzie,
 - c) w przypadku gdy wyznaczeni lub ponownie wyznaczeni członkowie przestają być członkami Zarządu;
- 3) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym;
- 4) w ramach kontroli/przeglądu Polityki Ładu Korporacyjnego dokonywanej przez Radę Nadzorczą, przy czym ocenie podlegają dwa następujące po sobie lata;
- 5) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu, w tym po dokonaniu oceny indywidualnej członka Zarządu, przy czym brak spełnienia warunku odpowiedzialności w odniesieniu do ogólnego składu odpowiedzialności Zarządu nie zawsze muszą prowadzić do wniosku, że konkretny członek tego organu nie spełnia tego warunku indywidualnie;
- 6) kiedy istnieją uzasadnione podstawy, by podejrzewać, że w związku z działaniem lub zaniechaniem członków Zarządu popełniono lub usiłowano popełnić przestępstwo prania pieniędzy bądź finansowania terroryzmu albo istnieje większe ryzyko jego popełnienia związane z działalnością banku, w szczególności w sytuacjach, gdy bank:
 - a) nie wdrożył odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej lub nadzoru w celu monitorowania i ograniczania ryzyka w zakresie prania pieniędzy/finansowania

terroryzmu (np. zidentyfikowanego w drodze nadzoru przeprowadzonego w ramach kontroli na miejscu lub kontroli poza miejscem prowadzenia działalności, dialogu nadzorczego lub w kontekście sankcji),

- b) został uznany za naruszający swoje zobowiązania w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy/finansowaniu terroryzmu w kraju bądź za granicą, lub
 - c) istotnie zmienił swoją działalność gospodarczą lub model biznesowy w sposób sugerujący, że jego narażenie na ryzyko związane z praniem pieniędzy/finansowaniem terroryzmu znacznie wzrosło;
- 7) w każdym innym przypadku mającym znaczący wpływ na odpowiedniość zbiorową Zarządu, na bieżąco.

§36.

W przypadku dokonywania wtórnej oceny odpowiedniości zbiorowej, Rada Nadzorcza koncentruje się na istotnych zmianach w zakresie działalności gospodarczej Banku, strategii i profilu ryzyka oraz podziału obowiązków w Zarządzie oraz ich skutkach rzutujących na wymagany poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako całości.

§37.

1. Mając na celu prawidłowe przeprowadzenie procesu oceny odpowiedniości członków Zarządu, Rada Nadzorcza opisuje poszczególne stanowiska w Zarządzie, w związku z którymi dokonuje się oceny, w tym roli pełnionej na tym stanowisku w instytucji oraz określa wyniki oceny odpowiedniości w stosunku do następujących kryteriów:
 - 1) wystarczającej ilości poświęconego czasu;
 - 2) zgodności z ograniczeniem funkcji dyrektorskich przez członków Zarządu pełniących funkcje dyrektorskie w znaczących instytucjach zgodnie z art. 91 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE;
 - 3) odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
 - 4) reputacji, uczciwości i etyczności;
 - 5) niezależności osądu.
2. Rada Nadzorcza dokonując oceny odpowiedniości uwzględnia także zidentyfikowane różnice pomiędzy wymaganą i faktyczną odpowiednością indywidualną i zbiorową członków Zarządu.

§38.

Dokonując wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia w szczególności następujące kryteria:

- 1) skuteczność procedur dotyczących pracy Zarządu, w tym skuteczność przepływu informacji i struktur raportowania do Zarządu i do Rady, uwzględniając wkład jednostek ds. kontroli wewnętrznej oraz komórki ds. zgodności oraz działania następcze lub zalecenia tych jednostek;
- 2) skuteczne i ostrożne zarządzanie instytucją, w tym czy Zarząd działa w najlepszym interesie instytucji;
- 3) zdolność Zarządu do skoncentrowania się na ważnych strategicznie kwestiach;
- 4) adekwatność liczby zwołanych posiedzeń, frekwencję, ilość poświęconego czasu;
- 5) wszelkie zmiany w składzie Zarządu oraz słabości dotyczące odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej, uwzględniając model biznesowy instytucji i jej strategię w zakresie ryzyka oraz ich zmiany;
- 6) cele dotyczące wyników działań Zarządu wskazane przez Radę Nadzorczą i Zebranie Przedstawicieli;
- 7) niezależność osądu członków Zarządu, w tym wymóg, aby podejmowanie decyzji nie zostało zdominowane przez jakąkolwiek osobę lub małą grupę osób oraz przestrzeganie przez członków Zarządu polityki dotyczącej konfliktu interesów;
- 8) stopień, w którym skład Zarządu spełnia cele określone w stosowanej przez instytucję polityce dotyczącej różnicowania;

- 9) wszelkie zdarzenia, które mogą mieć istotny wpływ na odpowiedzialność indywidualną lub zbiorową członków Zarządu, w tym na zmiany modelu biznesowego instytucji, jej strategii i organizacji.

§39.

W przypadku gdy wtórna ocena jest spowodowana określonym zdarzeniem, Rada Nadzorcza koncentruje się na ocenie sytuacji lub zdarzenia, które spowodowały dokonanie tej oceny, tj. jeśli pewne aspekty nie uległy zmianie, mogą one być nieuwzględniane w ocenie.

§40.

1. Wtórnej oceny odpowiedzialności Rada Nadzorcza dokonuje nie rzadziej niż raz na dwa lata, oraz w każdym przypadku gdy sytuacja tego wymaga, dokumentując wyniki wtórnej oceny okresowej, w drodze uchwały wraz z uzasadnieniem, które wskazuje, które z wymogów zostały uznane za spełnione oraz jakie okoliczności zostały wzięte pod uwagę.
2. W przypadku oceny wtórej członkowie Zarządu składają obowiązkowo załączniki W.E, W.F, oraz W.J, dostępny na stronie internetowej KNF oraz w Centrali Banku natomiast pozostałe załączniki tylko w przypadku gdy zostaną zmienione w stosunku do poprzedniej oceny.
3. Przy wypełnianiu formularza oceny zbiorowej przenoszone są dane z formularza oceny indywidualnej.
4. W przypadku oceny zbiorowej wtórej te elementy oceny, które nie uległy zmianie od ostatniej oceny – przenosi się z arkusza poprzedniej oceny.

§41.

Niezależnie od wyniku wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej, wyniki wtórnej oceny, powody jej dokonania i wszelkie zalecenia (środki zaradcze lub naprawcze) dotyczące zidentyfikowanych słabości zostaną udokumentowane i przekazane Zarządowi.

§42.

W przypadku wystąpienia słabości, o których mowa w § 41, Rada Nadzorcza podejmie działania naprawcze, biorąc pod uwagę określoną sytuację i braki danego członka lub/i Zarządu jako całości.

§43.

Rada Nadzorcza informuje KNF o wynikach oceny odpowiedzialności członków Zarządu i Zarządu w przypadkach i w trybie określonym przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Na wniosek KNF Rada Nadzorcza zobowiązana jest przekazać dodatkowe informacje konieczne do oceny odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej członków Zarządu. W przypadku ponownego wyznaczenia członka Zarządu informacje te będą ograniczone do stosownych zmian. W przypadku banku spółdzielczego będącego uczestnikiem systemu ochrony, informacje te powinny zostać przekazane także do Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB.

**Oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osobowych
w procesie przeprowadzenia oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu,
w szczególności w celu oceny spełnienia wymogów,
o których mowa w art. 22aa ustawy Prawo bankowe przed dokonaniem wyboru.**

Obowiązek informacyjny administratora danych osobowych:

Na podstawie art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony danych osobowych osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, dalej: Rozporządzenie) Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Dreżdenku przedstawia następujące informacje:

Administrator danych:
Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Dreżdenku, ul. Chrobrego 7, 66-530 Dreżdenko (zwany dalej: Bankiem)
Dane kontaktowe:
Z Administratorem można się skontaktować osobiście lub na adres poczty elektronicznej: sekretariat@lwbsdrezdenko.pl , telefonicznie: (95)7629323, pisemnie na adres: 66-530 Dreżdenko ul. Chrobrego 7.
Inspektor Ochrony Danych
We wszystkich sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych oraz korzystania z praw związanych z przetwarzaniem Pani/Pana danych osobowych można kontaktować się z wyznaczonym w Banku Inspektorem Ochrony Danych, na adres poczty elektronicznej: iod@lwbsdrezdenko.pl , lub pisemnie - na adres siedziby Administratora.
Cele przetwarzania oraz podstawa prawna przetwarzania
Pani/Pana dane będą przetwarzane przez Bank w celu przeprowadzenia oceny odpowiedności kandydata na członka Zarządu, tj. w celu oceny czy spełnia Pani/Pan wymogi, o których mowa w art. 22aa ustawy Prawo bankowe i dokonania ewentualnego wyboru w skład Zarządu – podstawą prawną przetwarzania danych osobowych w tym zakresie jest art. 6 ust. 1 lit. c Rozporządzenia w związku z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
Okres przez który dane będą przechowywane
Przekazane przez Panią/Pana dane osobowe będą przechowywane przez okres 5 lat licząc od zakończenia roku, w którym dokonano Pani/a oceny jako kandydata na członka Zarządu.

Odbiorcy danych

Dane są przeznaczone dla Banku i będą przekazane Komisji Nadzoru Finansowego oraz innym podmiotom uprawnionym do dostępu do nich na mocy obowiązujących przepisów prawa.

Prawa osoby, której dane dotyczą

Przysługuje Pani/Panu prawo do:

- 1) dostępu do Pani/Pana danych osobowych,
- 2) żądania ich sprostowania,
- 3) usunięcia,
- 4) ograniczenia przetwarzania,

na warunkach określonych w Rozporządzeniu.

Przysługuje Pani/Panu również prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego w sytuacji, gdy istnieje podejrzenie, że przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych narusza przepisy o ochronie danych osobowych.

Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest wymogiem ustawowym i jest warunkiem niezbędnym przeprowadzenia oceny Pani/Pana odpowiedniości i dokonania ewentualnego wyboru w skład Zarządu.

Niepodanie danych osobowych skutkuje niewpisaniem na listę kandydatów na członków Zarządu.

.....

Podpis kandydata na członka Zarządu

**Oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osobowych
w procesie przeprowadzenia oceny odpowiedzialności członków Zarządu,
w szczególności w celu oceny spełnienia wymogów, o których mowa w art. 22aa
ustawy Prawo bankowe**

Obowiązek informacyjny administratora danych osobowych:

Na podstawie art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony danych osobowych osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, dalej: Rozporządzenie) Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Dreźnie przedstawia następujące informacje:

Administrator danych
Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy w Dreźnie, ul. Chrobrego 7, 66-530 Dreźnie (zwany dalej: Bankiem)
Dane kontaktowe Administratora
Z Administratorem można się skontaktować osobiście lub na adres poczty elektronicznej: sekretariat@lwbsdrezdenko.pl , telefonicznie: (95)7629323, pisemnie na adres: 66-530 Dreźnie ul. Chrobrego 7.
Inspektor Ochrony Danych
We wszystkich sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych oraz korzystania z praw związanych z przetwarzaniem Pani/ Pana danych osobowych można kontaktować się z wyznaczonym w Banku Inspektorem Ochrony Danych, na adres poczty elektronicznej: iod@lwbsdrezdenko.pl , lub pisemnie - na adres siedziby Administratora.
Cele przetwarzania oraz podstawa prawna przetwarzania
Pani/Pana dane będą przetwarzane przez Bank w celu przeprowadzenia oceny odpowiedzialności członka Zarządu, tj. w celu oceny czy spełnia Pani/Pan wymogi, o których mowa w art. 22aa ustawy Prawo bankowe, – podstawą prawną przetwarzania danych osobowych w tym zakresie jest art. 6 ust. 1 lit. c Rozporządzenia w związku z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
Okres, przez który dane będą przechowywane
Przekazane przez Panią/Pana dane osobowe będą przechowywane przez okres 5 lat od dnia ustania stosunku pracy.

Odbiorcy danych

Dane są przeznaczone dla Banku i będą przekazane Komisji Nadzoru Finansowego oraz innym podmiotom uprawnionym do dostępu do nich na mocy obowiązujących przepisów prawa.

Prawa osoby, której dane dotyczą

Przysługuje Pani/Panu prawo do:

- 1) dostępu do Pani/Pana danych osobowych,
- 2) żądania ich sprostowania,
- 3) usunięcia,
- 4) ograniczenia przetwarzania,

na warunkach określonych w Rozporządzeniu.

Przysługuje Pani/Panu również prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego w sytuacji, gdy istnieje podejrzenie, że przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych narusza przepisy o ochronie danych osobowych.

Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest wymogiem ustawowym i jest warunkiem niezbędnym przeprowadzenia oceny Pani/Pana odpowiedniości jako członka Zarządu Banku. Niepodanie danych osobowych niezbędnych w procesie oceny odpowiedniości członka Zarządu może skutkować negatywną oceną odpowiedniości i odwołaniem z pełnionej funkcji.

.....
Podpis członka Zarządu