



***Powiatowy Bank Spółdzielczy
w Sokołowie Podlaskim***

Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej i członków Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim oraz Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego w trakcie trwania kadencji

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny	4
Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości.....	7
Rozdział 4. Środki naprawcze	8
Rozdział 5. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia członków Rady Nadzorczej	8

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – Formularz Pierwotnej Oceny Odpowiedniości

Załącznik nr 2 – Formularz Wtórnej Oceny Odpowiedniości

Załącznik nr 3 – Formularz Oceny Kolegialnej Rady Nadzorczej

Załącznik nr 4 – Formularz Oceny Kolegialnej Komitetu Audytu

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

Polityka oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim, zwana dalej „Polityką odpowiedniości” lub „Polityką”, opracowana została z uwzględnieniem:

- 1) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
- 2) Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11) z dnia 21/03/2018);
- 3) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego

i wykładni jej postanowień należy dokonywać z uwzględnieniem powyższych regulacji.

§ 2.

Polityka określa kryteria oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim, kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu oceny odpowiedniości oraz środki naprawcze.

§ 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank, Bank Spółdzielczy**– Powiatowy Bank Spółdzielczy w Sokołowie Podlaskim;
- 2) **Kandydat** – osoba kandydująca do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Banku;

§ 4.

1. **Indywidualnej** ocenie odpowiedniości podlega członek Rady Nadzorczej Banku oraz Kandydat do pełnienia tej funkcji.
2. **Kolegialnej** ocenie odpowiedniości podlega Zarząd oraz Rada Nadzorcza.

§ 5.

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

§ 6.

1. Ocenę odpowiedniości przeprowadza Oceniający, którym dla Członków Rady Nadzorczej i kandydatów do pełnienia tej funkcji jest Zebranie Przedstawicieli Banku, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Wstępną ocenę Kandydatów do pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej dokonują Zebrania Grup Członkowskich dokonujące wyboru kandydatów.
3. Wybranie przez Zebrania Grup Członkowskich oraz Zebranie Przedstawicieli Banku Komisji ds. oceny odpowiedniości, która wykonuje czynności związane z przeprowadzaną oceną odpowiedniości, nie powoduje przeniesienia na tę komisję kompetencji Zebrania Grupy Członkowskiej i Zebrania Przedstawicieli w zakresie oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej i kandydatów do pełnienia tej funkcji.
4. Oceniającego w procesie oceny wspiera zespół, w skład którego wchodzi pracownicy Oddziałów Banku, pracownicy Zespołu Organizacyjno -Administracyjnego oraz radca prawny Banku.
5. Wsparcie w procesie oceny obejmuje w szczególności:
 - 1) przygotowanie, przed rozpoczęciem oceny, odpowiedniego Formularza Oceny, a w razie potrzeby, uzupełnianie Formularza Oceny o elementy podlegające ocenie, które są właściwe dla osoby podlegającej ocenie, wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów, a także regulacji wewnętrznych Banku, w szczególności ze Statutu Banku, Regulaminu Organizacyjnego, Regulaminu działania Rady Nadzorczej;
 - 2) zapewnienie przekazania osobie ocenianej Formularza Oceny i odebranie od osoby ocenianej wypełnionego Formularza Oceny;
 - 3) wstępną weryfikację poprawności wypełnienia złożonego Formularza Oceny oraz kompletności wymaganych oświadczeń i dokumentów.

§ 7.

O wynikach oceny odpowiedniości osobę ocenianą informuje Przewodniczący Komisji ds. odpowiedniości powołanej przez Zebranie Grupy Członkowskiej lub Zebrania Przedstawicieli na którym dokonywana jest ocena kandydatów lub Członków Rady Nadzorczej

Rozdział 2. Kryteria oceny oraz zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

§ 8. Kryteria oceny indywidualnej

1. W procesie oceny odpowiedniości indywidualnej bada się spełnienie wymogów odpowiedniości według kryteriów mających zastosowanie do ocenianej osoby. Kryteria mające zastosowanie do osoby ocenianej oraz elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium przedstawia poniższa tabela:

Lp.	Kryterium	Elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium	Osoba, do której kryterium ma zastosowanie
I.	Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego	Wykształcenie Życiorys zawodowy Kompetencje	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji

II.	Rękojmia należytego wykonywania funkcji	Niekaralność	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
		Rękojmia	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
		Sytuacja finansowa i konflikt interesów	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
		Niezależność osądu	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
III.	Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku	Gotowość poświęcania wystarczającej ilości czasu	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
IV.	Niezależność	Spełnianie wymogów niezależności wynikających z ustawy o biegłych rewidentach	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji
V.	Powiązania z Bankiem Spółdzielczym	Spełnianie wymogów specyficznych dla banków spółdzielczych wynikających z Prawa spółdzielczego i UFBS	Członek Rady Nadzorczej, kandydat do pełnienia tej funkcji

§ 9. Kryteria oceny kolegialnej

1. W procesie oceny odpowiedniości kolegialnej bada się wymogi odpowiedniości całego składu odpowiednio Rady Nadzorczej w celu sprawdzenia czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób, że zapewniony jest odpowiedni poziom nadzoru nad zarządzaniem Bankiem (, w tym odpowiedni udział osób spełniających kryteria wynikające z przepisów szczegółowych (Komitet Audytu).
2. Określając oczekiwany poziom kompetencji, uwzględnia się wymóg, aby organ jako całość posiadał odpowiedni poziom kompetencji we wszystkich obszarach, co nie

oznacza, że na każdym stanowisku wymagane są kompetencje na jednolicie wysokim poziomie we wszystkich obszarach.

3. Listę niezbędnych kompetencji ze wskazaniem oczekiwanego poziomu ich spełnienia przez Radę Nadzorczą zawiera Formularz Oceny Kolegialnej Rady Nadzorczej. Lista podlega przeglądowi każdorazowo w przypadku istotnych zmian w profilu ryzyka Banku.
4. Odpowiedni udział osób spełniających kryteria właściwe dla Komitetu Audytu zawiera Formularz Oceny Kolegialnej Komitetu Audytu.

§ 10. Zdarzenia uzasadniające przeprowadzenie oceny

1. Indywidualną ocenę pierwotną przeprowadza się:
 - 1) przed powołaniem osoby w skład Rady Nadzorczej;
 - 2) przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu.
2. Indywidualną ocenę wtórną przeprowadza się:
 - 1) okresowo co najmniej raz na 2 lata;
 - 2) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję);
 - 3) przed powołaniem na kolejną kadencję (nominacje w przypadku ponownego wyznaczenia będą możliwe wyłącznie po uwzględnieniu wyniku oceny dotyczącej działalności członka podczas ostatniej kadencji);
 - 4) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
 - 5) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
 - 6) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Rady Nadzorczej, w tym w szczególności w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
 - 7) przed planowanym odwołaniem członka organu Banku.
3. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 2, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.
4. Kolegialną ocenę przeprowadza się:
 - 1) przed powołaniem nowego składu organu Banku na nową kadencję, niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił;
 - 2) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian w składzie organu, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po tych zmianach, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
 - 3) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury;
 - 4) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę kolegialną odpowiedzialności organu;

- 5) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków organu;
 - 6) okresowo co najmniej raz na 2 lata.
5. Jeżeli jednocześnie zachodzi więcej niż jedna przesłanka, o której mowa w ust. 4, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie.

Rozdział 3. Przebieg procesu Oceny Odpowiedniości

§ 11. Ocena indywidualna Członka Rady Nadzorczej lub kandydata na Członka Rady Nadzorczej

1. Kandydat na członka Rady Nadzorczej powinien wypełnić Formularz Oceny oraz inne wskazane w nim oświadczenia, a następnie przekazać Formularz Oceny wraz z wymaganymi oświadczeniami i dokumentami najpóźniej w dniu Zebrania Grupy Członkowskiej, w którego porządku obrad znajduje się punkt dotyczący wyboru kandydatów na członków Rady Nadzorczej.
2. Urzędujący Członek Rady Nadzorczej przekazuje, z własnej inicjatywy, Formularz Oceny oraz inne wskazane w nim oświadczenia i dokumenty najpóźniej w dniu Zebrania Przedstawicieli, w celu dokonania oceny okresowej.
3. Członek Rady Nadzorczej powinien również, z własnej inicjatywy, przedstawić Formularz oceny oraz inne wskazane w nim oświadczenia i dokumenty w przypadku, gdy w trakcie pełnienia przez niego funkcji w Radzie Nadzorczej, wystąpiły okoliczności lub zaszły zdarzenia mogące wpłynąć na wyniki przeprowadzonej wcześniej oceny odpowiedniości. W szczególności dotyczy to zdarzeń lub okoliczności generujących ryzyko utraty reputacji przez Bank na skutek utraty reputacji osobistej Członka Rady Nadzorczej, objęcia przez niego dodatkowych funkcji lub podjęcia przez niego innych działań, w tym politycznych.
4. Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest również do złożenia Formularza Oceny oraz innych wskazanych w nim oświadczeń i dokumentów na każde żądanie Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
5. Przedkładając Formularz Oceny w sytuacjach, o których mowa w ust. 2 – 4. Członek Rady Nadzorczej powinien w szczególności wskazać zmiany, które zaszły w stosunku do informacji przekazanych przez niego na potrzeby poprzedniej oceny odpowiedniości. Jeżeli poprzednia ocena nie obejmowała elementów podlegających aktualnej ocenie, Członek Rady Nadzorczej dokonuje samooceny w zakresie wszystkich elementów zawartych w Formularzu Oceny.
6. Formularze Oceny przedkładane są Komisji ds. oceny odpowiedniości powołanej przez Zebranie Grupy Członkowskiej lub Zebranie Przedstawicieli.
7. Komisja ds. oceny odpowiedniości dokonuje analizy informacji zawartych w Formularzu Oceny i formułuje wynikające z analizy wnioski, z wykorzystaniem Formularza Oceny, w którym dokumentuje między innymi wynik rekomendowanej Zebraniu Przedstawicieli oceny, a także wskazanie zdarzeń istotnych, jeśli w opinii Komisji ds. oceny odpowiedniości powinny one mieć wpływ na wynik oceny.
8. Uchwałę w sprawie oceny odpowiedniości Kandydata/ Członka Rady Nadzorczej podejmuje Zebranie Przedstawicieli.

9. Członek Rady Nadzorczej lub kandydat jest odpowiedzialny za zapewnienie, że w dniu Zebrania Przedstawicieli, na którym dokonywana jest jego ocena, oświadczenia zawarte w złożonym przez niego Formularzu Oceny są aktualne.

§ 12. Ocena kolegialna Rady Nadzorczej

1. Ocenę kolegiálną Rady Nadzorczej przeprowadza się w sytuacjach wskazanych w § 10 ust. 4.
2. Komisja ds. oceny odpowiedniości, na podstawie Formularzy Oceny indywidualnej, formułuje wynikające z analizy wnioski, z wykorzystaniem Formularza Oceny Kolegialnej, w którym dokumentuje między innymi wynik rekomendowanej Zebraniu Przedstawicieli oceny kolegialnej.
3. Dokonując kolegialnej oceny Rady Nadzorczej, w szczególności w przypadkach o których mowa w § 10 ust. 4 pkt 1 i 3, dokonuje się oceny spełniania przez odpowiednią liczbę członków Rady Nadzorczej wymogów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych pod kątem możliwości wyłonienia z jej składu Komitetu Audytu. Ocenę w tym zakresie przeprowadza się z wykorzystaniem Formularza Oceny Kolegialnej Komitetu Audytu.
4. Przewodniczący Komisji ds. oceny odpowiedniości przedstawia wnioski i rekomendację, o których mowa w ust. 2, Zebraniu Przedstawicieli, które podejmuje uchwałę w sprawie oceny odpowiedniości kolegialnej Rady Nadzorczej.

Rozdział 4. Środki naprawcze

§ 13.

Jeżeli oceniana osoba nie spełnia wymogów odpowiedniości innych niż wynikające z kryterium rękojmi należytego wykonywania funkcji, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od powołania w skład organu.

Rozdział 5. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia członków Rady Nadzorczej

§ 14.

1. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo powołanych Członków Rady Nadzorczej w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jego modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organu, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i, w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków organu Banku w sposób indywidualny i zbiorowy.
2. Nowo wyznaczeni członkowie organu otrzymują kluczowe informacje niezwłocznie po objęciu stanowiska, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
3. W przypadku, gdy w odniesieniu do członka organu zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia zakresu wiedzy lub umiejętności, w ramach środków naprawczych, Bank

organizuje szkolenie w celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, przed faktycznym objęciem stanowiska, a w innych przypadkach - niezwłocznie po faktycznym objęciu stanowiska. W każdym przypadku członek organu powinien spełniać wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.

4. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Rady Nadzorczej.