

**Kryteria i wymogi oceny indywidualnej dla kandydatów/członków Rady Nadzorczej
Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego**

Wiedza i doświadczenie zawodowe	
<u>Skala ocen (poziom):</u>	
0- brak – brak poniższych w zakresie wykształcenia;	
1- podstawowy – co najmniej wykształcenie zawodowe;	
2 - średni – wykształcenie średnie nie związane z sektorem rynku finansowego, szkolenia/ kursy w zakresie sektora finansowego lub wykształcenie średnie związane z sektorem rynku finansowego;	
3- wysoki – wykształcenie wyższe nie związane z sektorem finansowym oraz szkolenia/ kursy w zakresie sektora finansowego;	
4- bardzo wysoki – wykształcenie wyższe lub podyplomowe: w zakresie bankowości, finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, administracji, audytu, regulacji finansowych, technologii i informacyjnej i metod ilościowych lub inne o profilu ekonomicznym, prawniczym lub z zakresu nauk ścisłych (matematyka, fizyka, informatyka) lub wykształcenie humanistyczne czy techniczne, które nie znajduje zastosowania na zajmowanym stanowisku, uzupełnione wiedzą zdobytą m.inn. dzięki ukończeniu studiów podyplomowych, kierunkowych szkoleń czy kursów, uzyskaniu szczególnych uprawnień kierunkowych na związanym z sektorem finansowym lub studia III stopnia (doktoranckie) w zakresie bankowości, finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych;	
<u>Minimalne wymogi dotyczące wykształcenia:</u>	
Poziom wymagany	
Podstawowy (1)	
<u>Minimalne wymogi dotyczące doświadczenia zawodowego</u>	
Wyszczególnienie	Wymóg
Staż pracy – razem <i>(w tym prowadzenie działalności gospodarczej, rolniczej, członkostwo w Radzie Nadzorczej, Zarządzie Banku)</i>	min. 5 lat
Staż pracy w sektorze finansowym <i>(w tym członkostwo w Radzie Nadzorczej, Zarządzie Banku)</i>	nie wymagany (zalecany 4 lata)
Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze finansowym lub jako specjalista w sektorze finansowym	nie wymagane (przydatne i wartościowe)
Minimalna liczba podległych pracowników	0

Wymagane kompetencje w zakresie zarządzania Bankiem		
Kompetencja		Wymóg
Znajomość rynku Kandydat/ członek organu zna rynek bankowości ze szczególnym uwzględnieniem rynków i produktów w zakresie których działa Bank.		Podstawowy (1)
Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych Kandydat/ członek organu zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze bankowym		Podstawowy (1)
Planowanie strategiczne Kandydat/ członek organu rozumie strategię działalności banku i potrafi ją realizować		Podstawowy (1)
Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem Kandydat / członek organu rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego banku.		Podstawowy (1)
Księgowość i audyt finansowy Kandydat / członek organu posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.		Podstawowy (1)
Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Kandydat / członek organu rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.		Podstawowy (1)
Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości) Kandydat / członek organu 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		Podstawowy (1)
Znajomość języka polskiego Kandydat / członek organu sprawnie komunikuje się w języku polskim		Średni (2)
Kryteria:		
Poziom	Wykształcenie	Doświadczenie
Brak (0)	Brak poniższych	
Podstawowy (1)	wykształcenie zawodowe, średnie, wyższe, brak doświadczenia zawodowego	
Średni (2)	doświadczenie zawodowe związane ze spółdzielczością (w tym członkostwo w Zarządzie/i, Radzie Nadzorczej spółdzielni), wykształcenie minimum średnie	
Wysoki (3)	doświadczenie zawodowe w sektorze finansowym (w tym w Radzie Nadzorczej), wykształcenie minimum wyższe	
Bardzo wysoki (4)	doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym w sektorze finansowym, wykształcenie minimum wyższe	

Wymagane kompetencje w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku	
Kompetencja	Wymagany poziom
Ryzyka istotne <i>(ryzyko kredytowe, ryzyko operacyjne, w tym ryzyko modeli, ryzyko walutowe, ryzyko koncentracji, ryzyko płynności, ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym, ryzyko kapitałowe, ryzyko braku zgodności)</i>	Podstawowy (1)
Kryteria:	
Poziom	
Brak (0)	brak poniższych
Podstawowy (1)	wykształcenie zawodowe, średnie, wyższe, brak doświadczenia zawodowego
Średni (2)	doświadczenie zawodowe w obszarze zarządzania ryzykami, wykształcenie minimum średnie
Wysoki (3)	doświadczenie zawodowe w obszarze zarządzania ryzykami, wykształcenie minimum wyższe
Bardzo wysoki (4)	doświadczenie zawodowe w obszarze zarządzania ryzykami na stanowisku kierowniczym, wykształcenie minimum wyższe
Kompetencje w zakresie zarządzania głównymi obszarami działalności Banku (linie biznesowe) Znacząca większość działalności Banku to bankowość detaliczna, wobec czego jako linię biznesową do oceny przyjęto bankowość detaliczną w skład której wchodzi kredyty, finansowanie samorządu, usługi płatnicze (...)	
Linia biznesowa	
Bankowość detaliczna	Podstawowy (1)
Poziom	
Brak (0)	brak poniższych
Podstawowy (1)	wykształcenie zawodowe, średnie, wyższe, brak doświadczenia zawodowego
Średni (2)	Doświadczenie zawodowe w instytucjach finansowych, wykształcenie minimum średnie
Wysoki (3)	Doświadczenie zawodowe w instytucjach finansowych, wykształcenie minimum wyższe
Bardzo wysoki (4)	Doświadczenie zawodowe w instytucjach finansowych na stanowisku kierowniczym, wykształcenie minimum wyższe

Kompetencje osobiste	
Kompetencja	Wymóg
<p>Autentyczność</p> <p>Słowa i działania kandydata/członka organu są spójne, a zachowanie zgodne z głoszonymi przez niego wartościami i przekonaniem. Kandydat otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i opinie, zachęca środowisko do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, w ten sposób uznając istniejące ryzyka i problemy.</p>	Spełnia
<p>Język</p> <p>Kandydat/członek organu potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.</p>	Średni (2)
<p>Stanowczość</p> <p>Kandydat/członek organu 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>	Spełnia
<p>Komunikacja</p> <p>Kandydat/członek organu 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>	Średni (2)
<p>Osąd</p> <p>Kandydat/członek organu 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>	Średni (2)
<p>Dbłość o klienta i wysokie standardy</p> <p>Kandydat/członek organu 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</p>	Średni (2)

<p>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>	
<p>Zdolności przywódcze</p> <p>Kandydat/członek organu 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>	<p>Podstawowy (1)</p>
<p>Lojalność</p> <p>Kandydat/członek organu 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>	<p>Spełnia</p>
<p>Świadomość zewnętrzna</p> <p>Kandydat/członek organu 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/członek organu potrafi skutecznie wykorzystywać te informacje.</p>	<p>Średni (2)</p>
<p>Negocjacje</p> <p>Kandydat/członek organu identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.</p>	<p>Podstawowy (1)</p>
<p>Przekonywanie</p> <p>Kandydat/członek organu potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych/ą.</p>	<p>Średni (2)</p>
<p>Praca zespołowa</p>	<p>Średni (2)</p>

Kandydat/członek organu jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.	
Umiejętności strategiczne Kandydat/członek organu potrafi kreować i rozwijać realistyczne plany i strategie dotyczące przyszłego rozwoju (m.in. stosując analizę scenariuszy), co przekłada się na umiejętność wyznaczania długoterminowych celów. We właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażona jest organizacja, oraz podejmuje właściwe kroki, aby zarządzać tym ryzykiem.	Średni (2)
Odporność na stres Kandydat /członek organu jest odporny na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.	Średni (2)
Poczucie odpowiedzialności Kandydat/członek organu rozumie wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania i motywacje, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi wyciągać wnioski i jest świadomy tego, że jego działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.	Spełnia
Przewodniczenie posiedzeniom Kandydat/członek organu 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.	Średni (2)

Rękojmia – karalność		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
Karalność	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i skutkuje odwołaniem członka Rady Nadzorczej

Rękojmia – reputacja		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
1. Sankcja administracyjna 2. Postępowania sądowe wpływające na sytuację finansową osoby ocenianej 3. Postępowania administracyjne, dyscyplinarne, egzekucyjne wpływające na sytuację osoby ocenianej	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko Osoba oceniana powinna wykazywać się otwartością, przejrzystością działań i gotowością do współpracy z organami nadzoru	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i może skutkować odwołaniem członka Rady Nadzorczej Osoba oceniana powinna wykazywać się otwartością, przejrzystością działań i gotowością do współpracy z organami nadzoru.

<ol style="list-style-type: none"> 4. Straty majątkowe w miejscu pracy 5. Zakazy prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek 6. Zakazy pełnienia funkcji kierowniczych 7. Odmowa uzyskania zgody lub zezwolenia/ Cofnięcie zgody lub zezwolenia 8. Rozwiązanie zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy/zleceniodawcy z uwzględnieniem przyczyny i okoliczności 9. Postępowania związane z likwidacyjną, upadłością, postępowaniem naprawczym lub restrukturyzacyjnym prowadzonym wobec podmiotów w których osoba oceniana pełniła funkcje zarządcze 10. Środki nadzorcze w związku z nieprawidłowościami w działaniu podmiotów, w których osoba oceniana była członkiem organu zarządzającego 		<p>Na korzyść osoby ocenianej wpływać mogą: czas, który upłynął od dnia zastosowania środków nadzorczych, waga naruszenia, rzeczywisty udział osoby w procesie decyzyjnym, podjęte środki eliminujące nieprawidłowości.</p>
<p>Wywiązywanie się członka organu zarządzającego z powierzonych obowiązków</p>	<p>-</p>	<p>Brak wywiązywania się członka Rady Nadzorczej z powierzonych obowiązków w następujących obszarach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. projektowanie, wprowadzanie oraz zapewnienie działania systemu zarządzania ryzykiem, 2. polityki wynagrodzeń 3. zatwierdzanie i przestrzeganie przyjętych rodzajów limitów stosowanych w ramach kontroli ryzyka oraz ich wysokości, 4. zatwierdzanie nowych produktów przed wprowadzeniem ich do oferty banku,

		<p>5. projektowanie, wprowadzanie oraz zapewnienie działania systemu kontroli wewnętrznej,</p> <p>6. zapewnienie anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych,</p> <p>7. zarządzanie obszarami technologii informatycznej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego,</p> <p>8. zarządzanie ryzykiem modeli w bankach, wdrożenie i prawidłowe funkcjonowanie procesu zarządzania ryzykiem modeli,</p> <p>9. zarządzanie ryzykiem płynności,</p> <p>10. zarządzanie ryzykiem operacyjnym,</p> <p>11. sposób szacowania kapitału wewnętrznego,</p> <p>12. ustanowienie odpowiednich zasad raportowania, w tym zasad raportowania do rady nadzorczej</p> <p>skutkuje negatywną oceną.</p>
Nieprawidłowości związane z zakresem obowiązków członka organu banku wykryte w wyniku kontroli/ czynności nadzorczych prowadzonych przez organ nadzoru	<p>Istotne nieprawidłowości, prowadzenie działalności z naruszeniem przepisów prawa, dobrych praktyk i zasad etyki zawodowej oraz czyny generujące szkodę, powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko.</p> <p>Osoba oceniana powinna być sumienna, uczciwa, obiektywna, bezstronna, odpowiedzialna, pracowita, fachowa i profesjonalna.</p>	<p>Istotne nieprawidłowości, prowadzenie działalności z naruszeniem przepisów prawa, dobrych praktyk i zasad etyki zawodowej, czyny generujące szkodę powodują negatywną ocenę członka organu i mogą skutkować odwołaniem członka Rady Nadzorczej.</p> <p>Osoba oceniana powinna być sumienna, uczciwa, obiektywna, bezstronna, odpowiedzialna, pracowita, fachowa i profesjonalna.</p>

Niezależność osądu - sytuacja finansowa i konflikt interesów		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
1. konkurencyjna działalność gospodarcza prowadzona przez ocenianego lub osób	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko.	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i może skutkować odwołaniem członka Rady Nadzorczej

<p>pozostających z osobą ocenianą we wspólnym gospodarstwie domowym</p> <p>2. posiadane akcji lub udziałów w spółce konkurencyjnej</p> <p>3. postępowania sądowe mogące mieć wpływ na sytuację finansową osoby ocenianej</p> <p>4. postępowania administracyjne, dyscyplinarne, egzekucyjne, które mogą lub mogły mieć negatywny wpływ na sytuację finansową osoby ocenianej</p> <p>5. należności publicznoprawne – zaległości</p>		
<p>Potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów – interes ekonomiczny, powiązania, zatrudnienie, własna działalność gospodarcza powodująca konflikt interesów</p>	<p>Wystąpienie czynnika w zależności od znaczenia może spowodować negatywną ocenę lub konieczność wprowadzenia rozwiązań zapewniających skuteczne zarządzanie konfliktem interesów.</p>	<p>Wystąpienie czynnika w zależności od znaczenia może spowodować negatywną ocenę lub konieczność wprowadzenia rozwiązań zapewniających skuteczne zarządzanie konfliktem interesów</p>

Rękojmia – niezależność osądu – cechy behawioralne		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
<p>Cechy osoby ocenianej (odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji)</p>	<p>Kandydat powinien wykazać się odpowiednimi cechami, które pozwolą na wydawanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii.</p>	<p>Osoba oceniana powinna wykazać się odpowiednimi cechami, które pozwolą na wydawanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii.</p>

Poświęcenie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie funkcji i obowiązków		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
<p>Wymagana ilość poświęcanego czasu</p>	<p>Gotowość do poświęcania wystarczającej ilości czasu na realizację zadań przypisanych do funkcji oraz gotowość do uczestnictwa w posiedzeniach organu - przewidywana ilość posiedzeń Rady Nadzorczej ok. 8 i Komitetu Audytu ok. 4 rocznie.</p> <p>Ponadto konieczność przeznaczenia odpowiedniej</p>	<p>Rzeczywiste poświęcenie czasu na realizację zadań przypisanych do funkcji. Przygotowanie do posiedzeń i faktyczna liczba posiedzeń Rady Nadzorczej w okresie ostatnich 24 miesięcy, w których członek Rady uczestniczył z uwzględnieniem długotrwałej nieobecności.</p>

	<p>ilości czasu na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie.</p> <p>W przypadku braku możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu organ dokonujący oceny negatywnie ocenia kandydata i powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko do momentu uzyskania informacji od osoby ocenianej, że będzie poświęcać dostateczną ilość czasu na sprawowanie funkcji.</p>	<p>W przypadku braku poświęcenia wystarczającej ilości czasu członek zarządu otrzymuje negatywna ocenę lub organ dokonujący oceny może wprowadzić rozwiązania umożliwiające zwiększenie zaangażowania członka Rady Nadzorczej/zmniejszenie wymogów.</p>
Udział w posiedzeniach	Możliwość udziału w posiedzeniach wg przewidywanej ilości posiedzeń na poziomie 80 % (nie wlicza się nieobecności udokumentowanych zwolnieniem lekarskim)	Zrealizowany poziom frekwencji na posiedzeniach na poziomie 80% (nie wlicza się nieobecności udokumentowanych zwolnieniem lekarskim)

Powiązania z Bankiem		
Kryterium	Ocena wstępna	Ocena wtórna
Pozostawanie z członkami zarządu lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze (w rozumieniu art. 22 ust.2 UFBS) w banku prowadzącym ocenę w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko.	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i skutkuje odwołaniem członka Rady Nadzorczej
Kandydat/członek Rady Nadzorczej zajmuje się interesami konkurencyjnymi względem Banku prowadzącego ocenę	Wystąpienie czynnika powoduje negatywną ocenę i rezygnację z powoływania osoby na stanowisko.	Wystąpienie czynnika w zależności od znaczenia może spowodować negatywną ocenę lub konieczność rezygnacji z zajmowania się interesami konkurencyjnymi