



**POLITYKA I PROCEDURA
OCENY KWALIFIKACJI
CZŁONKÓW ZARZĄDU
ORAZ ZARZĄDU**

**SPÓŁDZIELCZEGO BANKU LUDOWEGO
W SKALMIERZYCACH**

Skalmierzyce, grudzień 2014 r.

Spis treści:

1. Postanowienia ogólne.....	3
2. Definicje	3 - 4
3. Tryb i zasady dokonywania oceny.....	4 - 6
4. Postanowienia końcowe.....	6 - 7

I. Postanowienia ogólne

1. Bank uwzględniając przepisy art. 30 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe, Rekomendacji M Komisji Nadzoru Finansowego oraz *Wytycznych* Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2012/06 z 22 listopada 2012 r.) w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz Statutu Banku, dokonuje oceny kwalifikacji członków Zarządu a także Zarządu, działającego jako organ kolegialny.
2. Ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego członka Zarządu z osobna. Ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu osobowego Zarządu Banku.
3. Celem oceny jest stwierdzenie czy członkowie Zarządu dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa wkładów i lokat w nim zgromadzonych a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji zarządzania ryzykiem oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.
4. Ocenie podlega również Zarząd jako organ kolegialny, w celu stwierdzenia iż posiada on odpowiednie doświadczenie praktyczne do zarządzania Bankiem.
5. Z uwagi na zakres obowiązków i uprawnień przypisanych osobom pełniącym funkcje kierownicze w Banku, ocenie podlegają wyłącznie członkowie Zarządu lub kandydaci na tych członków. Ocenie nie podlegają osoby zajmujące stanowiska kierownicze, z uwagi na to, iż nie mają wpływu na ustalenie strategii Banku, a udzielone im kompetencje są ustalane przez Zarząd, działający jako organ kolegialny i nie mają charakteru stałego.

II. Definicje

1. Ocena w rozumieniu niniejszej Procedury składa się z dwóch etapów, kończących się podjęciem przez Zebranie Przedstawicieli Uchwały o zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu oraz Uchwał o udzieleniu poszczególnym członkom Zarządu absolutorium za poprzedni rok obrotowy.

Pierwszym etapem jest podjęcie przez Radę Nadzorczą Uchwały o ocenie indywidualnej. Ocena poszczególnego członka Zarządu za rok obrotowy uwidoczona jest w sprawozdaniu Rady Nadzorczej, przedkładanym Zebraniu Przedstawicieli w części wnioskowej o udzieleniu lub nieudzieleniu absolutorium dla danego członka Zarządu. Drogi etap obejmuje udzielenie lub nieudzielenie absolutorium przez Zebranie Przedstawicieli.

2. Osobą ocenianą jest kandydat na członka Zarządu oraz członek Zarządu Banku w trakcie pełnienia funkcji.

III. Tryb i zasady dokonywania oceny

1. Ocena indywidualna poszczególnych członków Zarządu obejmuje:
 - a) ustalenie czy osoba oceniana posiada kwalifikacje niezbędne do zarządzania (wiedza, umiejętności, doświadczenie),
 - b) ustalenie czy zaistniałe zdarzenia, o których mowa w zał. nr 1, związane z osobą ocenianą, mają wpływ na reputację Banku.
2. Ocena kolegialna Zarządu, działającego jako organ, obejmuje:
 - c) ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem,
 - d) ocenę reputacji Banku jako pochodnej działań członków Zarządu.
3. Ocena indywidualna dokonywana jest jako ocena uprzednia - przy wyborze do Zarządu oraz jako ocena następcza - w trakcie pełnienia funkcji przez członka Zarządu.
4. Wybór kandydata na członka Zarządu pełniącego funkcję Prezesa Zarządu poprzedzać musi obowiązkowo procedura indywidualnej oceny uprzedniej, rozpoczynająca się od wypełnienia przez kandydata zał. nr 1 do niniejszej Procedury. Rada Nadzorcza przed podjęciem uchwały wskazującej kandydata na Prezesa Zarządu zobowiązana jest do odebrania od osoby aplikującej stosownych zaświadczeń i oświadczeń dokumentujących stan wykształcenia i posiadanego doświadczenia zawodowego, a także przygotowanego przez kandydata planu rozwoju Banku. Rada Nadzorcza może zobowiązać kandydata do przedłożenia również innych dokumentów, wymaganych przez Komisję Nadzoru Finansowego, niezbędnych do dokonania przez Komisję oceny kandydata na Prezesa Zarządu w celu wydania zgody na jego powołanie.

5. Wybór kandydata na członka Zarządu niepełniącego funkcji Prezesa Zarządu obowiązkowo poprzedzać musi wniosek Prezesa Zarządu o powołanie danej osoby do składu Zarządu, a także procedura indywidualnej oceny uprzedniej, rozpoczynająca się od wypełnienia przez kandydata zał. nr 1 do niniejszej Procedury. Rada Nadzorcza przed podjęciem uchwały powołującej kandydata na członka Zarządu zobowiązana jest do odebrania od osoby aplikującej stosownych zaświadczeń i oświadczeń dokumentujących stan wykształcenia i posiadanego doświadczenia zawodowego. Rada Nadzorcza może zobowiązać kandydata do przedłożenia również innych dokumentów, w przypadku skierowania do Banku takiego żądania przez Komisję Nadzoru Finansowego.
6. Jeżeli niedokonano indywidualnej uprzedniej oceny osoby ocenianej należy ją wykonać następczo, w terminie nie dłuższym niż sześć tygodni od daty powołania tej osoby do pełnienia funkcji członka Zarządu.
7. Indywidualna ocena następcza dokonywana jest corocznie, do końca danego roku obrotowego i obejmuje okres, za który sporządzane jest sprawozdanie Zarządu.
8. Ocena indywidualna następcza dokonywana przez Radę Nadzorczą a następnie przez Zebranie Przedstawicieli w trybie określonym w rozdziale II ust.1, obejmuje wszystkich członków Zarządu. Ocena ta ma formę Uchwały odpowiednio Rady Nadzorczej oraz Zebrania Przedstawicieli z podaniem wyników: oceny pozytywnej - przy przyjęciu Uchwały albo oceny negatywnej przy jej nieprzyjęciu.
9. Osoba oceniana w trybie indywidualnej oceny następczej zobowiązana jest złożyć Prezydium Rady Nadzorczej na 14 dni przed końcem roku obrotowego arkusz informacyjny, stanowiący zał. nr 1 do niniejszej Procedury, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kwalifikacjach i innych danych, w stosunku do poprzednich ocenianych okresów, pod rygorem umieszczenia informacji o niezłożeniu wymaganego dokumentu w protokole z obrad Rady Nadzorczej lub podjęcia przez Radę Nadzorczą innych działań naprawczych, mogących skutkować odwołaniem ze składu Zarządu (najwyższa sankcja).

- 10.** Nadto osoba oceniana zobowiązana jest w trakcie pełnienia funkcji w Zarządzie do złożenia informacji w Prezydium Rady Nadzorczej, w przypadku gdy:
- a) kwalifikacje, a także wymogi dotyczące reputacji osobistej osoby ocenianej wymaganej przy pełnieniu funkcji w Zarządzie ulegną zmianie,
 - b) zaistnieją fakty lub okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty dobrej reputacji osobistej przez członka Zarządu, mogące wywołać negatywne skutki w odbiorze wizerunku Banku przez klientów, członków, Komisję Nadzoru Finansowego, Związek Rewizyjny lub Bank Zrzeszający.
- 11.** W przypadku uznania przez Radę nadzorczą, iż braki w kwalifikacjach są mniejszej wagi, Rada Nadzorcza może zobowiązać członka Zarządu do podjęcia czynności naprawczych, przez które należy rozumieć w szczególności skierowanie na kursy zawodowe, szkolenia lub inne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jak również zaniechanie mogących skutkować ewentualnymi negatywnymi skutkami w odbiorze wizerunku Banku.
- 12.** Reputację członka Zarządu należy uznać za nieposzlakowaną, jeżeli nie uzyskano dowodów, że jest inaczej
- 13.** Zarząd na potrzeby oceny kolegalnej zobowiązany jest złożyć Prezydium Rady Nadzorczej arkusz informacyjny – zał. nr 2 do niniejszej Procedury, w terminie niezbędnym do dokonania oceny Zarządu za poprzedni rok obrotowy i umieszczenia informacji o dokonanej ocenie w sprawozdaniu Rady Nadzorczej, która wnioskuje do Zebranie Przedstawicieli o przyjęcie sprawozdania Zarządu za poprzedni rok obrotowy.
- 14.** Ocena Zarządu jako organu kolegalnego dokonywana jest przez podjęcie Uchwały przez Zebranie Przedstawicieli, przyjmującej lub odrzucającej sprawozdanie Zarządu.

IV. Postanowienia końcowe

1. W przypadku naruszenia przez członka Zarządu zakazu konkurencji określonego w przepisie art. 56 § 3 ustawy Prawo spółdzielcze, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o zawieszeniu członka Zarządu w pełnieniu

funkcji. Poprzez podmioty wykonujące czynności konkurencyjne do działalności banku spółdzielczego, należy rozumieć inne banki, w tym banki spółdzielcze, pośredników finansowych i ubezpieczeniowych, pośredników leasingowych, a także firmy zajmujące się skupem lub windykacją należności. Za bank prowadzący działalność konkurencyjną, nie uważa się Banku Zrzeszającego. Przez podejmowanie działalności konkurencyjnej w stosunku do banku spółdzielczego przez członka Zarządu, należy rozumieć jego uczestnictwo jako wspólnika lub członka organów (Zarząd, Rada Nadzorcza) w strukturze ww. przedsiębiorstw. Po powzięciu przez Radę Nadzorczą uzasadnionego podejrzenia o działalności konkurencyjnej członka Zarządu, przeprowadza się postępowanie wyjaśniające. W przypadku potwierdzenia podejrzenia o prowadzeniu działalności konkurencyjnej Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o zawieszeniu lub odwołaniu członka Zarządu z pełnionej funkcji.

2. Powyższe informacje, o ile dotyczą naruszenia przez członka Zarządu zakazu konkurencji, należy zgłosić w terminie 30 dni od dnia zaistnienia naruszenia w celu powzięcia przez Radę Nadzorczą niezbędnych kroków, zmierzających do dokonania dodatkowej oceny następczej oraz podjęcia działań naprawczych.
3. O pozytywnej ocenie Zarządu jako organu kolegialnego, Zarząd Banku wykonując Uchwałę Zebrania Przedstawicieli, informuje Komisję Nadzoru Finansowego.
4. W przypadku odwołania członka Zarządu z pełnionej funkcji przez Radę Nadzorczą, Rada Nadzorcza zobowiązana jest poinformować Komisję Nadzoru Finansowego o tym fakcie oraz uzasadnić podjętą decyzję.
5. Zasady wyboru i wymogi jakim musi odpowiadać osoba oceniana, należy umieścić w siedzibie Banku.
6. Niniejsza Procedura została przyjęta przez Radę Nadzorczą w zakresie oceny indywidualnej.
7. Kryteria oceny indywidualnej zawiera załącznik nr 1 do niniejszej Procedury. Kryteria oceny kolegialnej zawiera załącznik nr 2 do niniejszej Procedury.