

Załącznik do Uchwały Nr
21/Z/21
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Siedlcach z dnia
16.03.2021 roku

Załącznik do Uchwały Nr I/14/RN/21
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Siedlcach z dnia
26.03.2021 roku

**Polityka w zakresie oceny odpowiedniości
członków Zarządu
Banku Spółdzielczego w Siedlcach**

Nazwa	Bank Spółdzielczy w Siedlcach
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu banku Spółdzielczego w Siedlcach
Właściciel merytoryczny	ZOA
Data wejścia w życie	Uchwała Zarządu Banku nr 21/Z/21z dnia 16.03.2021 i uchwała Rady Nadzorczej nr I/14/RN/21 z dnia 26.03.2021
Uchyła	Uchwała Zarządu nr 24/Z/2014 i Rady Nadzorczej nr I/5/RN/14
Cel/ Najważniejsze zmiany	Formalne dostosowanie procedury do Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych KNF

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Siedlcach, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:
 - a) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
 - b) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
 - c) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - d) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 8/2013 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 8 stycznia 2013 r.;
 - e) Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych opublikowana przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku.i wykładni jej postanowień należy dokonywać zgodnie z powyższymi regulacjami.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - a) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Siedlcach;
 - b) **Rada Nadzorcza Banku** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Siedlcach (organ Banku nadzorujący);
 - c) **Zarząd Banku** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Siedlcach (organ Banku zarządzający);
 - d) **organ Banku** – Rada Nadzorcza Banku oraz Zarząd Banku;
 - e) **kandydat** - osoba powoływana w skład organu podmiotu nadzorowanego po raz pierwszy lub po raz kolejny na kolejną kadencję;
 - f) **odpowiedniość** – oznacza stopień, w którym dana osoba spełnia kryteria wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencji) odpowiednich do pełnionej przez nią funkcji i powierzonych jej obowiązków, a także kryteria dawania rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków, w szczególności odnoszącej się do odpowiedniej reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw banku w sposób ostrożny i stabilny;
 - g) **ocena indywidualna** – ocena pierwotna kandydata lub ocena wtórna odpowiedniości członka Zarządu;
 - h) **ocena pierwotna** - indywidualna ocena odpowiedniości kandydata na członka Zarządu;
 - i) **ocena wtórna** - indywidualna ocena odpowiedniości każdego członka Zarządu dokonywana za okres objęty oceną (2 lata) lub ze względu na nadzwyczajne okoliczności;
 - j) **ocena zbiorowa** - ocena odpowiedniości Zarządu jako organu dokonywana przez Radę Nadzorczą;

- k) **różnorodność** – oznacza sytuację, w której cechy członków organu Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku;
 - l) **niezależność osądu** – to wzorzec zachowania przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji polegający na umiejętności oceny decyzji, monitorowania procesu podejmowania decyzji i w razie konieczności skutecznego przeciwstawiania się decyzjom.
 - m) **Komisja ds. odpowiedniości** – Komisja powoływana w celu przeprowadzenia procesu oceny odpowiedniości pierwotnej kandydatów lub wtórnej członków Zarządu, oraz oceny zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego przez Radę Nadzorczą;
 - n) **Komórka merytoryczna** – komórka organizacyjna wskazana jako właściwa do przeprowadzenia czynności technicznych związanych z oceną kandydata/członka organu – komórka – rolę komórki pełni Stanowisko kadr i obsługi samorządu.
 - o) **Sankcje nadzorcze** – władcze i zaskarżalne rozstrzygnięcia organu nadzoru podejmowane w stosunku do podmiotów nadzorowanych w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami na podstawie przepisów Kpa w związku z przepisami ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. kary pieniężne)
 - p) **Środki nadzorcze** - niewładcze i niezaskarżalne oddziaływania organu nadzoru na podmioty nadzorowane na podstawie przepisów ustaw sektorowych wymienionych w art. 1 ust. 2 UNRF (np. zalecenia, upomnienia), jak też analogiczne działania podejmowane przez inne uprawnione podmioty na podstawie odrębnych ustaw (np. URF, UBFG),
3. Polityka określa zasady oceny odpowiedniości członków Zarządu, w szczególności zasady weryfikacji czy:
- a) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków; w tym spełniają kryteria specyficzne dla niektórych stanowisk lub funkcji wynikające z przepisów prawa – dotyczy to kandydatów na członków Zarządu, którzy mogą lub pełnią obecnie funkcję członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym;
 - b) dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny. Na ocenę rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczegółowe:
 - a) karalność;
 - b) reputacja (obejmująca inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - c) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - d) niezależność osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
 - c) wykazują zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
 - d) nie łączą nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.
4. Polityka określa również zasady oceny odpowiedniości zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego, w szczególności zasady weryfikacji czy Zarząd posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje

znajomością tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem;

5. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy kandydat/członek Zarządu.
6. Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega cały Zarząd jako organ zarządzający Banku.
7. Bank dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględniając:
 - 1) charakter działalności – bank spółdzielczy, uczestniczący w systemie ochrony instytucjonalnej;
 - 2) skala działalności – liczba przyjętych depozytów, suma bilansowa, liczba zatrudnionych pracowników, pozycja w sektorze finansowym – udział w sektorze finansowym mniejszy niż bank istotny systemowo;
 - 3) złożoność prowadzonej działalności – różnorodność oferowanych produktów bankowych w połączeniu z zakresem wykonywanych czynności bankowych, stopniem ich skomplikowania powodującym potencjalnie zwiększoną ekspozycję na ryzyko – bank lokalny, nie prowadzący znaczącej działalności w portfelu handlowym.

Rozdział 2. Ocena indywidualna odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu

§ 2.

1. Kandydat na członka Zarządu oraz członek Zarządu, powinien posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacje), a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków, na co składa się ocena profesjonalizmu, walorów moralno-etycznych osoby ocenianej oraz czy dotychczasowe zachowanie tej osoby pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny.
2. Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma pełnić funkcję w organie podmiotu zaufania publicznego. Badanie tego kryterium pozwala więc wywieść prognozę co do przyszłego zachowania osoby ocenianej, tj. że działalność Banku nadzorowana przez tą osobę będzie prowadzona zgodnie z prawem, dobrymi praktykami i zasadami etyki zawodowej. Ocena dotychczasowej działalności osoby podlegającej ocenie stanowi w istocie podstawę do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy zapewni ona należyte wykonywanie funkcji członka organu w przyszłości.
3. Indywidualnej ocenie odpowiedniości kandydata/członka Zarządu podlega:
 - 1) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Zarządu; w tym spełnianie kryteriów wymaganych od członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym;
 - 2) rękojmia należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:
 - a) karalności;
 - b) reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - c) sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - d) niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
 - e) zdolności do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
 - f) braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem

4. Kryteria oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu zawiera Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
5. Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu dokonywana jest jako:
 - 1) indywidualna ocena pierwotna – przy wyborze do Zarządu Banku;
 - 2) indywidualna ocena wtórna – w trakcie pełnienia funkcji w Zarządzie;
6. Indywidualna ocena pierwotna kandydatów na członków Zarządu dokonywana jest:
 - 1) przed ich wyborem;
 - 2) przed powierzeniem członkowi Zarządu funkcji członka Zarządu - w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym; ocena dokonana uprzednio przez Radę Nadzorczą nie musi być wznawiana, jeśli kandydat złoży odpowiednie oświadczenia Radzie Nadzorczej, dotyczące braku zaistnienia zdarzeń wpływających na kryteria oceny od momentu dokonania oceny pierwotnej.
7. Indywidualna ocena wtórna członków Zarządu dokonywana jest na zasadzie proporcjonalności co 2 lata w ramach kontroli lub w celu przeglądu przestrzegania ładu korporacyjnego oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena wtórna), mającym wpływ na odpowiedność członka Zarządu, w szczególności:
 - 1) przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w Zarządzie, a także przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu;
 - 2) przed dokonaniem podziału kompetencji, w przypadku istotnej zmiany podziału kompetencji między członkami Zarządu,
 - 3) przed planowanym powierzeniem członkowi zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności;
 - 4) w razie zmiany wymogów dotyczących danego stanowiska w zakresie pkt. 1 do pkt. 3;
 - 5) kiedy istnieją obawy dotyczące odpowiedniości indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu, w szczególności: w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Zarządu, w tym w szczególności w zakresie reputacji lub wywiązywania się z obowiązków, w tym wskazanych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z 6 marca 2017;
 - 6) jeśli członek Zarządu pełni dodatkowo funkcję w zarządzie lub radzie nadzorczej innej instytucji lub zaczyna wykonywać inne mające znaczenie działania;
 - 7) przed planowanym odwołaniem członka Zarządu.

§ 3.

1. Oceny odpowiedniości indywidualnej dokonuje Komisja ds. odpowiedniości zwana dalej Komisją, która wybierana jest na posiedzeniu Rady Nadzorczej spośród członków Rady Nadzorczej.
2. Komisja składa się z 3 członków Rady Nadzorczej.
3. Komisja jest powoływana na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej dokonującym oceny odpowiedniości.
4. Komisja dokonuje oceny odpowiedniości na podstawie odpowiednich formularzy wymienionych w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki oraz odpowiednich oświadczeń oraz dokumentów złożonych przez kandydatów na członków Zarządu lub członków Zarządu.
5. Zebrania i weryfikacji formalnej formularzy oraz dokumentów z kryteriami zawartymi w niniejszej Polityce może dokonać Komórka merytoryczna. Komórka merytoryczna

przekazuje zebrane i zweryfikowane formularze i dokumenty Komisji, a także Radzie Nadzorczej przed dokonaniem oceny.

§ 4.

1. Członkowie Zarządu w okresach 2-letnich, z zastrzeżeniem ust. 3 i ust. 4, składają Bankowi stosowne formularze zgodnie z Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki lub oświadczenia o braku występowania zmian w zakresie informacji przedłożonej do ostatniej oceny odpowiedniości na ręce Komórki merytorycznej najpóźniej w terminie posiedzenia Rady Nadzorczej, na którym będzie dokonywana ocena.
2. Komórka merytoryczna przekazuje uzupełnione formularze lub złożone przez członków oświadczenia Komisji ds. odpowiedniości powołanej przez Radę Nadzorczą.
3. Członek Zarządu zobowiązany jest do złożenia do Komórki merytorycznej formularzy zgodnie z Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki, w każdym przypadku, gdy w trakcie pełnienia funkcji w organie Banku zaszły istotne fakty lub okoliczności wpływające na jego ocenę odpowiedniości, zgodnie z niniejszą Polityką.

§ 5.

1. Komisja ds. odpowiedniości dokonując oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu analizuje formularze złożone przez kandydatów/członków Zarządu oraz złożone dokumenty i wyjaśnienia, uzasadniania ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny. Wyniki oceny Komisja ds. odpowiedniości przedkłada / Radzie Nadzorczej w celu zatwierdzenia.
2. Ocena odpowiedniości może być:
 - a) pozytywna
 - b) pozytywna z zastrzeżeniem o konieczności uzupełnienia kwalifikacji
 - c) negatywna
3. Indywidualna ocena kwalifikacji poszczególnych kandydatów/członków Zarządu obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana spełnia na poziomie współmiernym do pełnionych obowiązków, a także bez odniesienia do pełnionych obowiązków w zakresie rękojmi, kryteria wymienione w § 2 ust. 4.
4. Oceniając kwalifikacje kandydata/członka Zarządu należy uwzględnić zarówno doświadczenie teoretyczne nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniom jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w obecnym lub poprzednich miejscach zatrudnienia, poprzez zarządzanie podmiotem gospodarczym, instytucją finansową oraz nadzór lub kontrolę nad nimi (uczestnictwo w organach) lub pełnioną rolę w organach zarządzających lub nadzorujących podmiotów innych niż finansowe.
5. Kompetencje członków Zarządu powinny dopełniać się tak, aby umożliwić odpowiedni poziom kolegialnego wykonywania zadań organu zarządzającego.
6. Ocena rękojmi poszczególnych kandydatów/ członków Zarządu obejmuje ustalenie, czy spełniają oni kryteria wymienione w § 2 ust. 4.
7. Dokonując pozytywnej oceny z zastrzeżeniem w zakresie kryterium wiedzy i umiejętności należy wskazać jakie kwalifikacje powinny zostać uzupełnione. Ocena taka może nastąpić w wypadku, gdy braki są mniejszej wagi i dają się łatwo uzupełnić do czasu dokonania następnej oceny.

8. O wynikach indywidualnej oceny odpowiedniości członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dotyczącą oceny.
9. O wynikach zbiorowej oceny odpowiedniości Zarządu członkowie Rady Nadzorczej są informowani bezpośrednio po jej dokonaniu poprzez odczytanie treści protokołu z oceny, zawierającego rekomendację dotyczącą oceny.
10. Protokół Komisji powinien być przedstawiony przed odbyciem głosowania dotyczącego wyboru kandydata na członka Zarządu lub przed podjęciem innej decyzji Rady Nadzorczej wymagającej dokonania oceny odpowiedniości - w szczególności w zakresie spraw ujętych w § 2 ust. 7.
11. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały w sprawie wyników oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu, jak również oceny zbiorowej odpowiedniości Zarządu. Wyniki oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą kandydatom/członkom Zarządu. Wyniki zbiorowej oceny są przekazywane przez Radę Nadzorczą Zarządowi. W przypadku odwołania członka Zarządu, w związku z dokonaną oceną odpowiedniości, Rada Nadzorcza niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego ze wskazaniem przyczyny odwołania.

Rozdział 3. Zbiorowa ocena odpowiedniości Zarządu

§ 6.

1. Zarząd jako organ Banku podlega zbiorowej ocenie odpowiedniości.
2. Zbiorowa ocena odpowiedniości obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez Zarząd jako organ Banku decyzji w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.
3. Zbiorowej ocenie odpowiedniości Zarządu jako organu Banku, zgodnie z kryteriami zawartymi w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki, podlega łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacji) posiadanych przez poszczególnych członków tego organu Banku w odniesieniu do całej działalności Banku, umożliwiające przedstawianie swoich poglądów, wpływanie na proces podejmowania decyzji, zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk w jego działalności;
4. Zbiorowa ocena odpowiedniości dokonywana jest:
 - a) jako ocena wtórna w okresie 2-letnim;
 - b) jako ocena wtórna w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedniość zbiorową organu Banku, w szczególności:
 - w momencie zmiany składu Zarządu, w tym w razie powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków Zarządu (lub bezpośrednio po, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka Zarządu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
 - w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Zarządu;
 - w momencie zmiany wymogów dotyczących funkcji lub jeśli członek organu Banku został wyznaczony na inną funkcję w organie Banku;
 - kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka;

- w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach), ocena dokonana uprzednio przez Radę Nadzorczą nie musi być wznawiana, jeśli nie zaistniały zdarzenia wpływające na kryteria oceny od momentu dokonania oceny pierwotnej.
5. Oceny odpowiedności zbiorowej dokonuje Komisja ds. odpowiedności wymieniona w § 3. Komisja ds. odpowiedności dokonuje oceny odpowiedności na podstawie oceny danych odpowiednich formularzy wymienionych w § 3 ust. 4 odpowiednich oświadczeń oraz dokumentów złożonych przez kandydatów na członków Zarządu lub członków Zarządu.

Rozdział 4. Proces oceny

§ 7.

Proces oceny w stosunku do kandydatów lub członków Zarządu przebiega, odpowiednio do rodzaju oceny: wstępna, wtórna, indywidualna, zbiorowa zgodnie z procedurami wymienionymi w Załączniku nr 3

Rozdział 5. Środki naprawcze

§ 8.

1. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie jest odpowiednia, osoba ta nie zostanie powołana na członka Zarządu Banku, jeśli została już powołana, Bank niezwłocznie odwoła taką osobę z pełnienia funkcji, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Jeżeli zgodnie z dokonaną oceną odpowiedności dana osoba nie jest odpowiednia, z wyjątkiem kryteriów oceny rękojmi, oraz zidentyfikowane zostały łatwe do uzupełnienia braki w poziomie wiedzy, umiejętności czy doświadczenia, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby niezwłocznie zlikwidować te braki, jednak nie później niż w terminie do 12 miesięcy od objęcia funkcji członka organu Banku.
3. Jeżeli zgodnie z dokonaną zbiorową oceną odpowiedności organu Banku nie jest odpowiedni jako organ Banku, Bank podejmie odpowiednie środki naprawcze, aby zlikwidować te braki w terminie do miesiąca od ich zidentyfikowania.
4. Odpowiednie środki naprawcze, o których mowa w ust. 3, mogą obejmować w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członkami organu Banku, zmianę wybranych członków organu Banku, rekrutację dodatkowych członków organu Banku, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów, organizację szkolenia dla wybranych członków organu Banku lub organizację szkolenia dla organu Banku jako całości, aby zapewnić odpowiedność indywidualną i zbiorową organu Banku.

Rozdział 6. Wprowadzenie w obowiązki i szkolenia członków organu Banku

§ 9

1. Jeśli to możliwe, przed objęciem funkcji członek Zarządu Banku powinien posiadać wiedzę i utożsamiać się z kulturą, wartościami Banku, zachowywać się zgodnie z nimi oraz znać wyzwania strategiczne Banku,
2. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo wyznaczonych członków Zarządu w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jej modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasady zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organów Banku, oraz zapewnia odpowiedni ogólny i, w razie potrzeby, dostosowany indywidualnie program szkolenia. Ponadto szkolenia

wprowadzające mają na celu podnoszenie świadomości dotyczącej korzyści wynikających ze zróżnicowania organu Banku i Banku. Bank zapewnia odpowiednie środki na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie członków Zarządu w sposób indywidualny i zbiorowy.

3. Nowo wyznaczeni członkowie Zarządu Banku otrzymają kluczowe informacje najpóźniej w terminie 1 miesiąca od objęcia funkcji, a wprowadzenie ich w obowiązki będzie zrealizowane w terminie 6 miesięcy.
4. W przypadku gdy członkowie Zarządu podlegają wymogom dotyczącym zdobycia określonego zakresu wiedzy i umiejętności, szkolenie i wprowadzenie w obowiązki takiego członka będzie miało na celu uzupełnienie stwierdzonych braków w odpowiednim terminie, jeśli jest to możliwe, niezwłocznie po faktycznym objęciu funkcji. W każdym przypadku członek spełni wszystkie wymogi dotyczące wiedzy i umiejętności nie później niż w terminie 1 roku od objęcia stanowiska.
5. Członkowie Zarządu będą aktualizować i pogłębiać wiedzę i umiejętności konieczne do wypełniania swoich obowiązków.
6. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki i szkolenia, zapewniające odpowiedniość członków Zarządu Banku.

Rozdział 7. Postanowienia końcowe

§ 10.

1. Bank niezwłocznie po powołaniu Zarządu i dokonaniu zmiany jego składu przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informację o składzie Zarządu i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez członków Zarządu raz Zarządu jako organu kolegialnego wymagań określonych w niniejszej Polityce,
2. Dokumentacja związana z oceną odpowiedniości członków Zarządu przechowywana jest przez Zespół organizacyjno-administracyjny, kadr i samorządu.
3. Niniejszą Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia stosownej uchwały przez Radę Nadzorczą.

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 – Kryteria oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku

Załącznik nr 2 – Opis poziomu kompetencji wymaganych dla członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

Załącznik nr 3 – Procedury oceny