Załącznik nr 1
do Polityki w zakresie oceny odpowiedniości
członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje
w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie

KRYTERIA OCENY ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W MIĘDZYGMINNYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM W ZBUCZYNIE

Załączniki:

Pierwotna ocena odpowiedniości

Formularz oceny pierwotnej kandydata, w tym:

1. Załącznik PA – wykształcenie
2. Załącznik PB – życiorys zawodowy
3. Załącznik PC – pozycja w życiorysie
4. Załącznik PD – kompetencje
5. Załącznik PEb – niekaralność
6. Załącznik PFb – rękojmia
7. Załącznik PGb – konflikt interesów
8. Załącznik PH - niezależność osądu
9. Załącznik PI – łączenie funkcji
10. Załącznik PJ – poświęcanie czasu
11. Załącznik PK – wymogi specyficzne

Wtórna ocena odpowiedniości

Formularz oceny wtórnej kandydata, w tym:

1. Załącznik WA – wykształcenie
2. Załącznik WD – kompetencje
3. Załącznik WEb – niekaralność
4. Załącznik WFb – rękojmia
5. Załącznik WGb – konflikt interesów
6. Załącznik WH - niezależność osądu
7. Załącznik WI – łączenie funkcji
8. Załącznik WJ – poświęcanie czasu
9. Załącznik WK – wymogi specyficzne

Zbiorcza ocena organu banku

1. Ocena zbiorowej odpowiedniości

KRYTERIA OCENY INDYWIDUALNEJ ODPOWIEDNIOŚCI

I Członkowie Zarządu

1. Kryteria ogólne oceny indywidualnej

1.1. Ocena indywidualna prowadzona jest każdorazowo według poniższych kryteriów:

1.1.1. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności – wiedza wynikająca z wykształcenia, szkoleń, tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej, umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonej funkcji oraz doświadczenie zawodowe nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk,

1.1.2. Rękojmia – w ramach tego kryterium ocenia się profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny,

1.1.3. Poświęcanie czasu – to kryterium oceny ma na celu zapewnienie, aby osoba podlegająca ocenie była w stanie poświęcić sprawowaniu funkcji w organie banku, wystarczającą ilość czasu, aby móc realizować zadania przypisane do funkcji, jak również zrozumieć działalność prowadzoną przez bank, ryzyka z nią związane, strategię zarządzania ryzykiem oraz inne aspekty prowadzonej działalności,

1.1.4. Łączenie stanowisk i funkcji – pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej.

1.2. Co do zasady członkami Zarządu Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie mogą być wyłącznie osoby mające status członka Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie, z zastrzeżeniem, że jeżeli członkiem Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie jest osoba prawna, członków Zarządu wybiera się również spośród kandydatów wskazanych przez osobę prawną;

1.5. Kandydat/członek Zarządu nie może pozostawać z członkami Rady Nadzorczej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.

1.6. Kandydat/członek Zarządu nie może zajmować się interesami konkurencyjnymi, w szczególności być wspólnikiem lub członkiem władz przedsiębiorcy prowadzącego

działalność konkurencyjną względem Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie.

2. Kryteria szczegółowe oceny indywidualnej

1. Kryteria szczegółowe oraz wymogi stawiane w poszczególnych kryteriach ogólnych

1.1. Rękojmia (Załącznik PFb lub WFb) – na ocenę rękojmi składają się następujące kryteria szczegółowe:

Karalność (Załącznik PEb lub WEb) – osoba podlegająca ocenie **nie może być karana**. Przesłanka braku karalności w zakresie ustanowionym przez przepisy prawa ma charakter bezwzględny, tzn. wystąpienie karalności w zakresie wskazanym przez przepisy prawa wywołuje negatywną ocenę odpowiedniości.

Ocena kryterium karalności osoby podlegającej ocenie w zakresie postępowań karnych i karnoskarbowych będących w toku, dokonywana jest w każdym przypadku indywidualnie, przy uwzględnieniu m.in. kwalifikacji prawnej przestępstwa.

Reputacja – osoba podlegająca ocenie będzie uważana za cechującą się reputacją, uczciwością i etycznością, jeśli nie istnieją żadne obiektywne i dające się udowodnić podstawy wskazujące na to, że jest inaczej. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności bierze się również pod uwagę wpływ łącznych skutków drobnych incydentów.

Członek organu banku powinien zachowywać wysokie standardy etyczności i uczciwości. Przy ocenie reputacji, uczciwości i etyczności należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące okoliczności:

a) dowody wskazujące na to, że osoba nie postępowała w sposób przejrzysty i otwarty lub nie współpracowała w kontaktach z właściwymi organami;

b) odmowę udzielenia, uchylenie, cofnięcie lub unieważnienie rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji w zakresie prowadzenia działalności handlowej, gospodarczej lub zawodowej;

c) przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia, zaufania lub stosunku powierniczego bądź podobne zdarzenie, a także żądanie rezygnacji z pracy na takim stanowisku;

d) wykluczenie przez właściwy organ z działania w charakterze członka organu zarządzającego, w tym osób kierujących działalnością podmiotu w sposób skuteczny;

oraz

e) inne dowody przemawiające za tym, że osoba działa w sposób niezgodny z wysokimi standardami zachowania.

W ramach oceny reputacji uwzględnia się także kwestie, takie jak: ewentualne przypadki braku otwartości, przejrzystości i gotowości do współpracy z organami nadzoru, przypadki wydania zakazu pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwach, przypadki postępowań upadłościowych, naprawczych i likwidacyjnych, nieudzielone absolutoria, stosowane środki nadzorcze lub inne sankcje administracyjne.

W ramach oceny reputacji osób sprawujących funkcje w banku uwzględnia się w szczególności wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

Reputacja - ocena członka Zarządu

W ramach oceny wywiązywania się z powierzonych obowiązków przez członków Zarządu Banku należy uwzględnić w szczególności kształtowanie i monitorowanie składu Zarządu w sposób uwzględniający wymogi indywidualnej i zbiorowej odpowiedniości, realizację obowiązków wynikających z ustawy Prawo spółdzielcze oraz obowiązków wynikających z zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej…

Sytuacja finansowa – w ocenie odpowiedniości osoby podlegającej ocenie należy uwzględnić obecną i przeszłą sytuację finansową osoby ocenianej, ze względu na jej potencjalny wpływ na reputację, etyczność i uczciwość, w tym:

a) czy osoba podlegająca ocenie jest dłużnikiem niewywiązującym się z płatności,
b) wyniki finansowe i wyniki działalności podmiotów stanowiących własność osoby podlegającej ocenie lub będących pod jej kierownictwem, lub takich, w których posiadała lub posiada znaczny udział lub wpływ, ze szczególnym uwzględnieniem postępowania upadłościowego i likwidacyjnego oraz tego, czy i w jaki sposób osoba oceniana przyczyniła się do sytuacji, która doprowadziła do wszczęcia postępowania,
c) czy osoba podlegająca ocenie ogłosiła upadłość konsumencką?

Biorąc pod uwagę sytuację finansową osoby podlegającej ocenie, należy pamiętać o konieczności spełnienia przez Bank wszystkich norm ostrożnościowych i limitów koncentracji.

Niezależność osądu (Załącznik PH lub WH) - kryterium kierowania się niezależnością osądu ma zapewnić skuteczną weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem. Ocena niezależności osądu obejmuje kwestie związane z potencjalnym lub już występującym konfliktem interesów, a także cechy i

umiejętności behawioralne osób podlegających ocenie, przejawiające się w ich zachowaniu, takie jak odwaga, asertywność, umiejętność stawiania właściwych pytań, konstruktywne kwestionowanie decyzji.

Niezależność osądu jest wzorcem zachowania przejawiającym się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji, wymaganym od każdego członka organu. Wszyscy członkowie organów powinni aktywnie angażować się w swoje obowiązki oraz być w stanie wydawać własne, rozsądne, obiektywne i niezależne decyzje i opinie, wykonując swoje funkcje i obowiązki.

Konflikt interesów (Załącznik PGb lub WGb) – istotnym elementem oceny niezależności osądu jest kwestia unikania konfliktu interesów. Członek organu Banku powinien powstrzymywać się od podejmowania aktywności pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Banku.

Oceniając istnienie konfliktu interesów, Bank określa faktyczne i potencjalne konflikty interesów zgodnie ze stosowaną przez Bank polityką w zakresie zarządzania konfliktem interesów oraz dokonuje oceny ich znaczenia. Należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące sytuacje, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów:

a) interes ekonomiczny (np. udziały i inne interesy ekonomiczne, kredyty udzielone przez Bank osobie podlegającej ocenie lub podmiotom, w których udziały/akcje posiadają, lub w inny sposób kontrolują),
b) osobiste lub zawodowe powiązania z członkami organów Banku,
c) osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami Banku,
d) poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie (np. pięciu lat),
e) powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi oraz dostawcami innych usług),
f) członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z Bankiem, w którym dana osoba pełni lub ma pełnić funkcję,
g) wpływ polityczny lub powiązania polityczne.

Wynik oceny kryterium „Rękojmia”:

1. Nie spełnienie dowolnego kryterium szczegółowego w ramach kryterium ogólnego „Rękojmia" jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z kryterium ogólnego „Rękojmia".
2. Negatywna ocena kryterium „Rękojmia" przerywa procedurę dalszej oceny osoby podlegającej ocenie.
3. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Rękojmia" nie może zostać powołana na stanowisko członka organu Banku, a jeśli takie stanowisko sprawuje, powinna zostać odwołana z tego stanowiska lub zawieszona w wykonywaniu obowiązków członka organu Banku.

1.2. Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności

Ocenie w zakresie niezbędności i adekwatności do wykonywania funkcji w organie nadzorczym podlega ogół wiedzy i umiejętności posiadanych przez daną osobę w wyniku uzyskania określonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Przy ocenie indywidualnej, wiedza, umiejętności i doświadczenie (kompetencje) osoby podlegającej ocenie, powinny być rozpatrywane łącznie. Bank wymaga, aby osoba podlegająca ocenie posiadała wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe oraz by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków.

Wiedza (Załącznik PA lub WA) – członek organu Banku powinien posiadać wykształcenie odpowiednie do profilu działalności Banku i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku. Co do zasady od członków organów Banku oczekuje się posiadania wykształcenia wyższego na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych. W przypadku osób, których profil wykształcenia nie znajduje bezpośredniego zastosowania na zajmowanym stanowisku, wykształcenie powinno zostać uzupełnione odpowiednimi studiami podyplomowymi i/lub kursami specjalistycznymi lub doświadczeniem zawodowym.

Zasada proporcjonalności – wiedza

W banku spółdzielczym, który jest uczestnikiem instytucjonalnego systemu ochrony, wymóg posiadania wykształcenia wyższego na kierunku związanym z sektorem rynku finansowego przez osobę kandydującą do Zarządu może zostać ograniczony. W powyższym przypadku możliwe jest zaakceptowanie osoby podlegającej ocenie, posiadającej wykształcenie wyższe choć zalecane jest uzupełnienie go odpowiednimi

kursami specjalistycznymi) i jednocześnie posiadającej doświadczenie zawodowe potwierdzone co najmniej 5 letnim stażem pracy, w tym nie krótszym niż rok na stanowisku kierowniczym lub związanym z zarządzanym ryzykiem lub na stanowiskach akademickich lub administracyjnych, lub stanowiskach związanych z kontrolą instytucji finansowych lub innych firm.

Poziom wiedzy wynikający z wykształcenia oceniany jest w pięciostopniowej skali, następująco:

0 – brak poniższych;
1 – podstawowy – wykształcenie średnie nie spełniające pkt 2 oraz kursy specjalistyczne;
2 – średni – wykształcenie wyższe oraz (w każdym przypadku) kursy specjalistyczne;
3 – wysoki – wykształcenie wyższe lub podyplomowe w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych;
4 – bardzo wysoki – studia III stopnia (doktoranckie) w zakresie: bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych.

Na proporcjonalność uzasadniającą niższe wymogi w zakresie kompetencji osób powoływanych w skład organów zarządczych nie może powoływać się bank, który znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, jak również bank, w którym KNF (podczas kontroli lub w wyniku oceny BION) wykrył istotne nieprawidłowości w zakresie prowadzonej działalności lub struktury zarządzania.

Umiejętności – dokonując oceny umiejętności, bank uwzględnia wykaz stosownych umiejętności przypisanych do danego stanowiska z uwzględnieniem roli i obowiązków wykonywanych na stanowisku zajmowanym przez daną osobę. W ramach tej oceny, niezależnie od kompetencji „twardych", należy uwzględnić takie kwestie, jak: umiejętności behawioralne – autentyczność, język, stanowczość, komunikowanie się, osąd, zorientowanie na klienta i jakość, zdolności przywódcze, lojalność, świadomość zewnętrzna, zdolności negocjacyjne, przekonywanie, praca zespołowa, umiejętności strategiczne, odporność na stres, poczucie odpowiedzialności oraz przewodniczenie posiedzeniom/kierowanie zespołem.

Doświadczenie zawodowe (Załącznik PB lub WB oraz PD lub WB) – doświadczenie zawodowe powinno być odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków. Poziom odpowiedniości doświadczenia zawodowego ocenia się, uwzględniając:

1) że zostało zdobyte w następujących obszarach działania instytucji finansowej, tj.:

- wymogów prawnych i ram regulacyjnych,
- planowania strategicznego (rozumienia strategii działalności lub biznesplanu instytucji oraz ich realizacji),
- zarządzania ryzykiem (identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji),
- księgowości i audytu,
- oceny efektywności zasad obowiązujących w instytucji zapewniających skuteczne zarządzanie, nadzór i kontrolę,
- interpretacji informacji finansowych instytucji, identyfikacji kluczowych kwestii w oparciu o te informacje oraz odpowiednich kontroli i środków,

2) rolę i obowiązki przypisane do stanowiska, które ma być obsadzone, oraz wymagane zdolności,

3) wymiar praktyczny i zawodowy doświadczenia zdobytego na poprzednich stanowiskach – oceny dokonuje się z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk, wymiaru czasu i stażu pracy, faktycznie wykonywanych obowiązków, jak również rozmiaru i specyfiki pracodawcy,

4) potwierdzonego profesjonalnego zachowania się członka organu zarządzającego, w zakresie tego kryterium uwzględnia się, czy w ramach dotychczasowego zatrudnienia osoba podlegająca ocenie otrzymała zarówno wyróżnienia, nagrody, pochwały, jak i nagany, upomnienia itp. związane z wykonywanymi przez nią czynnościami.

Wynik oceny kryterium „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności":

1. Nie spełnienie łącznie kryteriów szczegółowych w ramach kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności" jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium ogólnego „Wiedza, doświadczenie zawodowe i umiejętności" bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku, do momentu uzupełnienia wiedzy przez taką osobę.
3. Bank może skierować kandydata na członka organu na uzupełniające specjalistyczne szkolenia z zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych dla stanowiska w organie, które ten kandydat ma objąć.

1.3. Poświęcanie czasu

Poświęcanie czasu (Załącznik PJ lub WJ) – dokonując oceny „poświęcania czasu", bierze się pod uwagę liczbę funkcji sprawowanych jednocześnie oraz skalę i rozmiar działalności podmiotów, w których osoba podlegająca ocenie jest zaangażowana. Uwzględnia się przy tym faktyczny zakres czynności wykonywanych przez tę osobę.

Co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływało to na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Powierzenie określonej osobie pełnienia funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych wiąże się z przyjęciem przez nią odpowiedzialności za wykonywanie zadań objętych zakresem funkcji. Odpowiedzialność związana z pełnioną funkcją sama w sobie jest już czynnikiem, który wpływa na ocenę przez tę osobę, czy wykona ona prawidłowo swoje obowiązki w przeznaczonym na to czasie. W ramach oceny odpowiedniości w zakresie możliwości poświęcenia wystarczającej ilości czasu, powinno uwzględniać się w szczególności:

a) liczbę oraz rodzaj funkcji sprawowanych w innych podmiotach, zarówno w ramach jednej grupy kapitałowej, jak i poza grupą, niezależnie od tego, czy prowadzą działalność na rynku finansowym czy inną działalność (uwzględniając możliwe synergie w przypadku pełnienia kilku funkcji w tej samej grupie),
b) położenie geograficzne podmiotu, w którym oceniana osoba sprawuje wykonywane funkcje (w tym wymagany czas podróży oraz stosowane przez podmiot rozwiązania umożliwiające wykonywanie części obowiązków zdalnie),
c) liczbę planowanych posiedzeń danego organu oraz szacowaną liczbę wszelkich koniecznych innych zwoływanych posiedzeń,
d) liczbę funkcji w organizacjach, których głównym celem nie jest cel komercyjny,
e) charakter funkcji pełnionych w innych podmiotach, w tym zakres wykonywanych zadań (w tym funkcje szczególne, np. CEO, prezes, członek komitetu, a także konieczność uczestnictwa przez osobę podlegającą ocenie w posiedzeniach organu banku oraz organów innych podmiotów, w których zasiada),
f) inne istotne obowiązki osoby podlegającej ocenie, które podmiot nadzorowany uważa za konieczne uwzględnić przy dokonywaniu oceny poświęcania wystarczającej ilości czasu przez członka organu,

g) względy funkcjonalne i celowościowe do łączenia pełnienia funkcji w kilku podmiotach (np. ze względu na zapewnienie określonego standardu zarządzania czy nadzoru nad podmiotami z tej samej grupy kapitałowej),
h) dostępną mającą znaczenie analizę porównawczą dotyczącą poświęcania czasu,
i) czas potrzebny na wprowadzenie w obowiązki i szkolenie umożliwiające prawidłowe realizowanie/pełnienie określonej funkcji,
j) inną działalność zawodową, społeczną i polityczną.

Wynik oceny kryterium „Poświęcanie czasu":

1. Nie spełnienie kryterium „Poświęcanie czasu" jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Poświęcanie czasu", bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby ocenianej, że będzie w stanie poświęcać dostateczną ilość czasu na sprawowanie swojej funkcji w banku (forma pisemnego oświadczenia).

1.4. Łączenie stanowisk i funkcji

Łączenie stanowisk i funkcji (Załącznik PI lub WI) – co do zasady pełnienie funkcji w danym organie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej. Dodatkowa aktywność zawodowa w tym samym podmiocie lub poza tym podmiotem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, które negatywnie wpływałoby na właściwe wykonywanie pełnionej funkcji.

Ocena członka Zarządu

W sektorze bankowym liczba funkcji pełnionych jednocześnie przez członka Zarządu Banku powinna być uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku. Członek Zarządu Banku istotnego może pełnić jednocześnie nie więcej niż:

1) jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej albo
2) cztery funkcje członka rady nadzorczej,

przy czym za jedną funkcję uznaje się:

1) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej,
2) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w:
   a) podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 rozporządzenia nr 575/2013, lub

b) podmiotach, w których bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 rozporządzenia nr 575/2013.

Wynik oceny kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji":

1. Nie spełnienie kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji" jest jednoznaczne z uzyskaniem negatywnej oceny z tego kryterium.
2. Jeśli osoba podlegająca ocenie uzyska negatywną ocenę z kryterium „Łączenie stanowisk i funkcji" bank powinien powstrzymać się od powoływania takiej osoby na stanowisko w organach banku do momentu uzyskania informacji od osoby podlegającej ocenie, że zrezygnuje z części stanowisk i funkcji w innych instytucjach.

II. Kryteria oceny zbiorowej odpowiedniości

1. Kryteria ogólne oceny zbiorowej

1. Organy Banku powinny łącznie posiadać zestaw kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia) niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków, tj. w odniesieniu do Zarządu – do kierowania działalnością Banku.
2. W banku spółdzielczym organ jako całość powinien dysponować znajomością tych dziedzin, za które członkowie są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętnościami pozwalającymi na skuteczne zarządzanie instytucją i kontrolowanie jej, w tym w następującym zakresie:
   a) działalności banku i głównych ryzyk z nim związanych;
   b) każdej istotnej działalności banku;
   c) znaczących obszarów kompetencji sektorowej/finansowej, w tym rynków finansowych i kapitałowych, wypłacalności i modeli;
   d) rachunkowości finansowej i sprawozdawczości;
   e) zarządzania ryzykiem, zgodnością z przepisami i audytu wewnętrznego;
   f) technologii informacyjnej i bezpieczeństwa;
   g) rynków lokalnych, regionalnych i globalnych;
   h) środowiska prawnego i regulacyjnego;
   i) zarządzania organizacją, w tym zasobami ludzkimi;
   j) strategicznego planowania.