

Kwestionariusz Oceny Adekwatności

Informacje o obecnym stanowisku

Imię:	
Nazwisko:	
Organ i stanowisko:	
Nazwa stanowiska:	
Zakres odpowiedzialności:	
Podległe jednostki organizacyjne:	

Powód przeprowadzenia oceny

Powód przeprowadzenia oceny:	
------------------------------	--

Ostatnia ocena odpowiedniości

Data przeprowadzenia poprzedniej oceny odpowiedniości:	
Rodzaj poprzedniej oceny odpowiedniości:	
Powód przeprowadzenia poprzedniej wtórnej oceny odpowiedniości:	
Do formularza została załączona kserokopia poprzedniego formularza oceny odpowiedniości wraz z załącznikami.	

Podsumowanie oceny

	Ocena:	Uwagi:
Kwalifikacje zawodowe – wiedza i doświadczenie		
Kwalifikacje zawodowe – kompetencje		
Kwalifikacje zawodowe – język polski		
Kwalifikacje zawodowe - Komitet Audytu		
Kwalifikacje zawodowe - Komitet ds. Nominacji		
Kwalifikacje zawodowe - Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń		
Rękojmia – karalność		
Rękojmia – reputacja		
Rękojmia – niezależność osądu – konflikt interesów i sytuacja finansowa		
Rękojmia – niezależność osądu – cechy behawioralne		
Bycie Niezależnym (Rada Nadzorcza)		
Bycie Niezależnym (Komitet Audytu)		
Poświęcanie czasu		
Łączenie funkcji		

Rekomendowane działania		
W wyniku przeprowadzonej oceny rekomenduje się		
W zakresie zidentyfikowanych aspektów wymagających poprawy – rekomenduje się podjęcie następujących działań naprawczych		
	inne:	

W przypadku Wtórnej Oceny Odpowiedniości: Zgodnie z najlepszą wiedzą będącą w posiadaniu Banku dane zawarte w pozostałych, niezałączonych do niniejszego formularza załącznikach nie uległy zmianie od czasu poprzedniej oceny odpowiedniości, a zawarte tam oświadczenia zachowują aktualność.	
--	--

Wymogi w zakresie wykształcenia i ocena pierwotna				
Lp.	Wymóg	Status wymogu	Ocena	
1	Wykształcenie wyższe			
2	Wykształcenie kierunkowe (jakie?)			

Wymogi w zakresie wykształcenia - ocena wtórna					
Lp.	Wymóg	Źródło wymogu	Data wymogu	Termin realizacji	Realizacja
1					
2					
3					
4					
5					

Wymogi w zakresie doświadczenia zawodowego

Lp.	Wymóg	Wartość	Minimum zgodnie z polityką odpowiedniości	Ocena	
1	Staż pracy				
2	Staż pracy w sektorze finansowym				
3	Staż w bankowości				
4	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych				
5	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze finansowym				
6	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze				

7	Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem				
8	Doświadczenie na stanowiskach akademickich lub administracyjnych lub stanowiskach związanych z kontrolą instytucji finansowych lub innych firm:				

Kompetencje w zakresie zarządzania Bankiem					
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji *	Uzasadnienie
1	Znajomość rynku				
2	Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych				
3	Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania)				
4	Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem				
5	Księgowość i audyt finansowy				
6	Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny				
7	Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości)				
8	Znajomość języka polskiego				
9	Inne (jakie):				
Kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami					
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji *	Uzasadnienie
1	ryzyko biznesowe				
2	ryzyko strategiczne				
3	ryzyko kredytowe				

4	ryzyko koncentracji				
5	ryzyko zbiorowego niewykonania zobowiązania przez kredytobiorców				
6	ryzyko kontrahenta				
7	ryzyko rozliczenia/dostawy				
8	ryzyko kredytowania w walutach obcych				
9	ryzyko pozycji				
10	ryzyko walutowe				
11	ryzyko cen towarów				
12	ryzyko korekty wyceny kredytowej stóp procentowych				
13	ryzyko prowadzenia działalności				
14	ryzyko IT				
15	ryzyko prawne				
16	ryzyko modelu				
17	ryzyko AML				
18	ryzyko płynności				

19	ryzyko płynności rynku				
20	ryzyko płynności śróddziennej				
21	ryzyko koncentracji płynności				
22	ryzyko finansowania				
23	ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej				
24	ryzyko niewypłacalności				
25	ryzyko braku zgodności				
26	ryzyko reputacji				
27	ryzyko reputacji				
28	ryzyko systemowe				
29	ryzyko zarażenia				

Kompetencje w zakresie zarządzania głównymi obszarami działalności/ liniami biznesowymi					
---	--	--	--	--	--

Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji *	Uzasadnienie
1	Bankowość CIB				
2	Bankowość Detaliczna i Biznesowa				
3	Bankowość MSP i Korporacyjna				
4	Bankowość Personal Finance				

5	Finanse				
6	Nowe Technologie i Cyberbezpieczeństwo				
7	Operacje i Wsparcie Biznesu				
8	Ryzyko				
9	Transformacja i Integracja				
10	Zarządzanie Bankiem i Strategia				
11	Zarządzanie Zasobami Ludzkimi				
Kompetencje osobiste					
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji *	Uzasadnienie
1	Autentyczność				
2	Język				
3	Stanowczość				
4	Komunikacja				
5	Osąd				
6	Dbłość o klienta i wysokie standardy				
7	Zdolności przywódcze				

8	Lojalność				
9	Świadomość zewnętrzna				
10	Negocjacje				
11	Przekonywanie				
12	Praca zespołowa				
13	Umiejętności strategiczne				
14	Odporność na stres				
15	Poczucie odpowiedzialności				
16	Przewodniczenie posiedzeniom				

* Skala oceny

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Podstawowy

Brak

Zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.

Prawie zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.

Zwykle prezentuje opisane zachowania.

Podjmuje starania i w rezultacie czasem prezentuje opisane zachowania.

Rzadko lub nigdy nie prezentuje opisanych zachowań.

Wymogi dla Komitetu Audytu					
Lp.	Wymogi	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji*	Uzasadnienie
1	Wiedza w zakresie rachunkowości				
2	Umiejętności w zakresie rachunkowości				
3	Wiedza w zakresie badania sprawozdań finansowych				
4	Umiejętności w zakresie badania sprawozdań finansowych				
5	Wiedza z zakresu bankowości				
6	Umiejętności z zakresu bankowości				

* Skala oceny

Bardzo wysoki	Zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Wysoki	Prawie zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Średni	Zwykle prezentuje opisane zachowania.
Podstawowy	Podjmuje starania i w rezultacie czasem prezentuje opisane zachowania.
Brak	Rzadko lub nigdy nie prezentuje opisanych zachowań.

Wymogi dla Komitetu ds. Nominacji					
Lp.	Wymogi	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji*	Uzasadnienie
1	Wiedza i doświadczenie w zakresie działalności Banku				
2	Wiedza oraz umiejętności w odniesieniu do procesu selekcji i wymagań dotyczących kwalifikacji				

* Skala oceny

Bardzo wysoki	Zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Wysoki	Prawie zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Średni	Zwykle prezentuje opisane zachowania.
Podstawowy	Podejmuje starania i w rezultacie czasem prezentuje opisane zachowania.
Brak	Rzadko lub nigdy nie prezentuje opisanych zachowań.

Wymogi dla Komitetu ds. Wynagrodzeń					
Lp.	Wymogi	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji*	Uzasadnienie
1	Wiedza i doświadczenie w obszarze polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń				
2	Wiedza i doświadczenie w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka (tj. w odniesieniu do korzystania z mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału Banku)				

* Skala oceny

Bardzo wysoki	Zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Wysoki	Prawie zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Średni	Zwykle prezentuje opisane zachowania.
Podstawowy	Podejmuje starania i w rezultacie czasem prezentuje opisane zachowania.
Brak	Rzadko lub nigdy nie prezentuje opisanych zachowań.

Wymogi dla Komitetu ds. Ryzyka					
Lp.	Wymogi	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank*	Ocena obecnego poziomu kompetencji*	Uzasadnienie
1	Wiedza i umiejętności w odniesieniu do praktyk dotyczących zarządzania ryzykiem i mechanizmów kontrolnych				

* Skala oceny

Bardzo wysoki	Zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Wysoki	Prawie zawsze prezentuje opisane zachowania, z łatwością potrafi wskazać przykłady sytuacji i osób w których / wobec których wykazał się takim poziomem kompetencji.
Średni	Zwykle prezentuje opisane zachowania.
Podstawowy	Podjmuje starania i w rezultacie czasem prezentuje opisane zachowania.
Brak	Rzadko lub nigdy nie prezentuje opisanych zachowań.

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez Bank


Przedstawione przez kandydata w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę jego niekaralności pod kątem odpowiedniości do powołania na stanowisko członka organu podmiotu nadzorowanego (ocena pierwotna).


Przedstawione przez członka organu Banku w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę niekaralności pod kątem odpowiedniości do pełnienia funkcji (ocena wtórna).

❗ Nieprawidłowości związane z zakresem obowiązków Osoby Podlegającej Ocenie Odpowiedniości wykryte w wyniku kontroli	
Oznaczenie podmiotu przeprowadzającego kontrolę	
Termin przeprowadzenia kontroli	
Data kontroli	
Zakres kontroli	
Zakres odpowiedzialności Osoby na datę kontroli	
Zidentyfikowane nieprawidłowości	
Zakres obowiązków których dotyczyły nieprawidłowości	
Działania Osoby związane z usunięciem nieprawidłowości	

❗ Nieprawidłowości związane z zakresem obowiązków wykryte w wyniku czynności nadzorczych prowadzonych przez organ nadzoru	
Rodzaj działania nadzorczego:	
Data działania nadzorczego:	
Termin objęty działaniem nadzorczym:	
Zakres działania nadzorczego:	

Zakres odpowiedzialności kandydata na datę działania nadzorczego:	
Zidentyfikowane nieprawidłowości	
Zakres obowiązków których dotyczyły nieprawidłowości	
Działania Osoby związane z usunięciem nieprawidłowości:	

<div>  Wywiązywanie się członka Organu z powierzonych obowiązków </div>	
<div>Komentarz</div>	

<div>  Łączność w komitetach </div>	
Osoba jest członkiem komitetu działającego wewnątrz Banku	
Obowiązki w ramach komitetu	
Osoba wywiązuje się z obowiązków w ramach wyżej wymienionego komitetu	

Opis i komentarz do oceny	
---------------------------	--

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez Bank	
Przedstawione w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę rękojmi pod kątem odpowiedniości pełnienia funkcji członka organu banku.	

Przyjęte rozwiązania w zakresie zarządzania zidentyfikowanymi konfliktami interesów

Lp.	Zidentyfikowana nieprawidłowość:	Przyjęte rozwiązania w zakresie zarządzania:	Czy rozwiązanie jest skuteczne?
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez Bank

Przedstawione przez Kandydata / członka Organu Statutowego Banku w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę jego niezależności osądu w aspekcie występowania ryzyka konfliktu interesów, pod kątem odpowiedzialności do powołania na stanowisko / pełnienia funkcji w Organie.

Ocena cech behawioralnych (w przypadku Wtórnej Oceny Odpowiedniości)	
<p>Proszę opisać (i w miarę możliwości udokumentować) działania członka organu w okresie od ostatniej oceny, będące wyrazem cech behawioralnych wpływających na niezależność osądu, wraz z ich oceną. Należy uwzględnić w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none">1) zgodne lub niezgodne z głosem większości głosowania na posiedzeniach organu w sprawach potencjalnie kontrowersyjnych;2) korzystanie lub powstrzymywanie się od korzystania z prawa weta;3) zadawane pisemnie lub do protokołu pytania kierowane do innych członków organów podmiotu.	

Podsumowanie oceny prowadzonej przez Bank	
<p>Przedstawione w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę jego niezależności osądu pod kątem odpowiedniości pełnienia funkcji członka Organu Statutowego Banku.</p>	

Bycie niezależnym - Rada Nadzorcza	
Przedstawione przez osobę ocenianą w niniejszym formularzu informacje pozwalają uznać ją za niezależną	

Bycie niezależnym - Komitet ds. Audytu

Przedstawione przez osobę ocenianą w niniejszym formularzu informacje pozwalają uznać ją za niezależną

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez podmiot

Przedstawione w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę niezależności osądu pod kątem odpowiedniości do pełnienia stanowiska członka Organu Banku.

Osoba oceniana spełnia Wymóg Odpowiedniości w zakresie łączenia funkcji.

Przygotowanie do pełnienia obowiązków związanych ze stanowiskiem, które ma zostać powierzone Kandydatowi

Potrzeba przeprowadzenia szkolenia	
Zakres szkolenia	
Czas trwania szkolenia	
Przewidywany termin szkolenia	
Potrzeba wprowadzenia w obowiązki	
Przewidywany termin	
Przewidywany czas trwania	

Wymagania dotyczące ilości poświęcanego czasu na pełnienie obowiązków

liczba planowanych posiedzeń Organu	
szacunkowa liczba posiedzeń spoza planu	

Praca zdalna

Bank stosuje rozwiązania umożliwiające pracę zdalną	
---	--

Długotrwała absencja

Bank ma opracowaną strategię zastępstw na wypadek absencji, która pozostając w zgodności z unormowaniami prawnymi, umożliwia pracownikom poświęcanie wystarczającej ilości czasu na pełnienie dotychczasowych obowiązków, a także tych wynikających z potrzeby zastępstwa, oraz zapewnia ciągłość i brak zakłóceń działalności.

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez Bank

Bank przyjął, że minimalny czas niezbędny dla wykonywania obowiązków związanych z funkcją, wynosi (proszę podać liczbę godzin miesięcznie i liczbę dni rocznie)	
Przedstawione przez Osobę Podlegającą Ocenie Odpowiedniości informacje wpływają negatywnie na ocenę jego zdolności poświęcania wystarczającej ilości czasu pod kątem odpowiedzialności do pełnienia/ powołania na stanowisko członka Organu.	

Ocena realizacji założeń i oczekiwań Organu	
Uczestnictwo w posiedzeniach	
liczba ogółem	obecny
Długotrwała absencja	
przyczyna	liczba dni
Sprawowane zastępstwa w związku z absencją innego członka Organu	
funkcja/stanowisko	liczba dni
Ocena przygotowania i zaangażowania w posiedzenia organu	

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez Bank	
Przedstawione w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę zdolności poświęcania wystarczającej ilości czasu pod kątem odpowiedniości do pełnienia funkcji/zajmowania stanowiska w Organie.	