

Kwestionariusz oceny członków Zarządu

Kwestionariusz na potrzeby Oceny Odpowiedniości członków Zarządu oraz Kandydatów na członków Zarządu

Imię:
Nazwisko:
Nazwisko rodowe:
Imiona rodziców:
Obywatelstwo:
Miejsce urodzenia:
Dane kontaktowe (adres/telefon/email):
Adres zameldowania (stałego lub czasowego):
Adres zamieszkania:
Numer PESEL lub data urodzenia:
Numer i seria dowodu osobistego lub numer paszportu:

[illegible]

KWESTIONARIUSZ OCENY (podsumowanie)

Kwestionariusz na potrzeby Oceny Odpowiedniości członków Zarządu oraz Kandydatów na członków Zarządu

Informacje o obecnym stanowisku	
Firma:	
Organ:	
Nazwa stanowiska:	
Zakres odpowiedzialności:	
Podległe jednostki organizacyjne:	

Powód przeprowadzenia Oceny Odpowiedniości	
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 – umiejętności		
Kwalifikacje zawodowe – język polski		
Rękojmia – karalność		
Rękojmia – reputacja		
Rękojmia – niezależność osądu – konflikt interesów i sytuacja finansowa		
Rękojmia – niezależność osądu – cechy behawioralne		
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, niezłączonych do niniejszego formularza załącznikach nie uległy zmianie od czasu poprzedniej oceny odpowiedniości, a zawarte tam oświadczenia zachowują aktualność.	
Data	

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

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

	Ocena	Data
Wstępna Ocena w zakresie Wykształcenia dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca Oceny w zakresie Wykształcenia		
Ocena w zakresie Wykształcenia		

KWESTIONARIUSZ OCENY (życiorys)				
Wymogi w zakresie doświadczenia zawodowego				
Lp.	Wymóg	Wartość (w miesiącach)	Minimum zgodnie z polityką odpowiedniości (w miesiącach)	Ocena
1	Staż pracy			
2	Staż pracy w sektorze finansowym			
3	Staż w bankowości			
4	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub nadzorczych			
5	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub nadzorczych w sektorze finansowym			
6	Doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub nadzorczych w sektorze bakowym			
7	Doświadczenie w obszarze zarządzania ryzykiem			
8	Doświadczenie na stanowiskach akademickich lub administracyjnych lub stanowiskach związanych z kontrolą instytucji finansowych lub innych firm:			

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca Doświadczenia Zawodowego dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca Doświadczenia Zawodowego		
Ocena Doświadczenia Zawodowego		

KWESTIONARIUSZ OCENY (kwalifikacje zawodowe)									
Kompetencje w zakresie zarządzania podmiotem nadzorowanym									
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank	Poprzednio dokonana ocena (o ile dotyczy)	Samoocena	Wstępna ocena Planu Zasobów Ludzkich	Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń	Ocena obecnego poziomu kompetencji	Uzasadnienie
1	Znajomość rynku Osoba oceniana zna rynek finansowy w ogólności, ze szczególnym uwzględnieniem sektora bankowego oraz ze szczególnym uwzględnieniem znajomości rynku polskiego.								
2	Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych Osoba oceniana zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze bankowym.								
3	Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania) Osoba oceniana rozumie strategię działalności/biznesplan instytucji i potrafi je realizować.								
4	Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem Osoba oceniana rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji.								
5	Księgowość i audyt finansowy Osoba oceniana posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.								
6	Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Rozumiem zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.								
7	Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości) Osoba oceniana 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.								
8	Znajomość języka polskiego Osoba oceniana posiada udowodnioną znajomość języka polskiego, sprawnie komunikuje się w języku polskim z pracownikami (zarówno w tematach codziennych, jak i branżowych), rozumie poruszane tematy podczas posiedzenia organu; potrafi wykorzystać język polski w prezentacjach i przemówieniach podczas konferencji, warsztatów czy kluczowych spotkań.								

Kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami									
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank	Poprzednio dokonana ocena (o ile dotyczy)	Samoocena	Wstępna ocena Planu Zasobów Ludzkich	Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń	Ocena obecnego poziomu kompetencji	Uzasadnienie
1	ryzyko biznesowe - ryzyko nie osiągnięcia założonych i koniecznych celów ekonomicznych z powodu niepowodzenia w rywalizacji rynkowej								
2	ryzyko strategiczne - ryzyko związane z podejmowaniem niekorzystnych lub błędnych decyzji strategicznych, brakiem lub wadliwą realizacją przyjętej strategii oraz ze zmianami w otoczeniu zewnętrznym i niewłaściwą reakcją na te zmiany								
3	ryzyko kredytowe - ryzyko potencjalnej straty z tytułu niewykonania zobowiązania w określonym w umowie terminie przez klienta lub kontrahenta								
4	ryzyko koncentracji - zagrożenie wynikające z nadmiernych koncentracji z tytułu ekspozycji wobec poszczególnych klientów, grup powiązanych klientów, klientów działających w tym samym sektorze gospodarki, regionie geograficznym, prowadzących tę samą działalność lub dokonujących obrotu tymi samymi towarami, podmiotów należących do grupy kapitałowej banku (zarówno w ujęciu transgranicznym, jak i krajowym), ekspozycji denominowanych w tej samej walucie lub indeksowanych do tej samej waluty, z tytułu stosowanych technik ograniczenia ryzyka kredytowego oraz dużych pośrednich ekspozycji kredytowych, takich jak pojedynczy wystawca zabezpieczenia, charakteryzujących się potencjałem do generowania strat na tyle dużych, by zagrazić kondycji finansowej banku lub zdolności do prowadzenia podstawowej działalności lub doprowadzić do istotnej zmiany profilu ryzyka banku								
5	ryzyko zbiorowego niewykonania zobowiązania przez kredytobiorców - specyficzne ryzyko koncentracji wynikające z potencjalnej możliwości poniesienia przez instytucję znacznych strat kredytowych w wyniku koncentracji ekspozycji wobec grupy kredytobiorców charakteryzujących się podobnym zachowaniem pod względem niewykonania zobowiązań, a także związane z potencjalną możliwością wystąpienia zdarzenia (np. naturalnego lub społecznego/politycznego) o charakterze ogólnokrajowym skutkującego niewypełnieniem zobowiązań przez dużą grupę dłużników								
6	ryzyko kontrahenta - ryzyko niewykonania zobowiązania przez kontrahenta - oznacza ryzyko niewykonania zobowiązania przez kontrahenta transakcji przed ostatecznym rozliczeniem przepływów pieniężnych związanych z tą transakcją								
7	ryzyko rozliczenia/dostawy - jest to ryzyko tego, że instrumenty dłużne, instrumenty kapitałowe, waluty obce i towary (z wyjątkiem transakcji odkupu i transakcji udzielania lub zaciągania pożyczek papierów wartościowych lub towarów) pozostaną nierozliczone po ustalonych datach rozliczenia/dostawy								
8	ryzyko kredytowania w walutach obcych - rzeczywiste lub potencjalne zagrożenie dla wyników i kapitałów banku związane z kredytami w walutach obcych udzielanymi kredytobiorcom niezabezpieczonym								
9	ryzyko pozycji - ryzyko utraty wartości aktywów, wzrostu poziomu zobowiązań lub zmiany wyniku finansowego w konsekwencji wrażliwości na zmiany cen instrumentów finansowych. Ten rodzaj ryzyka rynkowego obejmuje swoim zakresem ryzyko ogólne i szczególne pozycji w instrumentach dłużnych (ryzyko stóp procentowych) i instrumentach kapitałowych (ryzyko cen instrumentów kapitałowych), przy czym pozycje sekurytyzacyjne w portfelu handlowym traktowane są jako instrumenty dłużne. Należy podkreślić, że ryzyko stóp procentowych rozważane w ramach ryzyka rynkowego dotyczy tylko działalności w ramach portfela handlowego. W obszarze ryzyka pozycji – zgodnie z powyższą definicją – wyróżniamy następujące elementy: ryzyko stóp %, ryzyko cen instrumentów kapitałowych								
10	ryzyko walutowe - ryzyko utraty wartości aktywów, wzrostu poziomu zobowiązań lub zmiany wyniku finansowego w rezultacie wrażliwości na zmiany kursów walut								
11	ryzyko cen towarów - ryzyko utraty wartości aktywów lub zmiany wyniku finansowego w konsekwencji wrażliwości na zmiany cen towarów (jednorodnych – np. platyna, ropa naftowa)								

12	ryzyko korekty wyceny kredytowej stóp procentowych - jest to ryzyko dotyczące korekty wyceny portfela transakcji z kontrahentem w związku ze zmianą ryzyka kredytowego tego kontrahenta. Korekta ta odzwierciedla bieżącą wartość rynkową ryzyka kredytowego kontrahenta wobec banku, ale nie odzwierciedla bieżącej wartości rynkowej ryzyka kredytowego banku wobec kontrahenta								
13	ryzyko prowadzenia działalności - conduct risk, rzeczywiste lub potencjalne ryzyko strat, jakie może ponieść dana instytucja w wyniku niewłaściwego świadczenia usług finansowych, w tym umyślnego uchybienia lub zaniedbania								
14	ryzyko IT - niepewność związana z prawidłowym, efektywnym i bezpiecznym wspieraniem działalności banku przez jego środowisko teleinformatyczne w szczególności ryzyko IT należy rozpoznawać w kontekście zagrożeń oraz podatności istniejącego komponentu lub grupy komponentów środowiska teleinformatycznego i wpływu tych relacji na bezpieczne funkcjonowanie infrastruktury teleinformatycznej i procesów z nią związanych oraz bezpieczeństwa danych wykorzystywanych dla potrzeb działalności banku oraz do świadczenia usług dla klientów								
15	ryzyko prawne - ryzyko poniesienia strat na skutek błędnego lub zbyt późnego opracowania lub uchwalenia regulacji, ich niestabilności, zmian w orzecznictwie, błędnego ukształtowania stosunków prawnych, jakości dokumentacji formalno-prawnej czy niekorzystnych rozstrzygnięć sądów lub innych organów w sprawach spornych prowadzonych z innymi podmiotami								
16	ryzyko modelu - znacza potencjalną stratę, jaką może ponieść instytucja, w wyniku decyzji, które mogły zasadniczo opierać się na danych uzyskanych przy zastosowaniu modeli wewnętrznych, z powodu błędów w opracowaniu, wdrażaniu lub stosowaniu takich modeli (art. 3 ust. 1 pkt 11 Dyrektywy CRD IV)								
17	ryzyko AML - związane z praniem brudnych pieniędzy lub finansowaniem terroryzmu								
18	ryzyko płynności - zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat								
19	ryzyko płynności rynku - zagrożenie utraty możliwości zamiany na gotówkę w wymaganym czasie określonych produktów na rynku, powodujące konieczność poniesienia strat finansowych na tych produktach								
20	ryzyko płynności śróddziennej - zagrożenie utraty zdolności do realizacji zobowiązań pieniężnych w bieżącym dniu								
21	ryzyko koncentracji płynności - zagrożenie niewywiązania się z bieżących zobowiązań ze względu na uzależnienie się (brak dywersyfikacji) lub nadmierną ekspozycję wobec jednego podmiotu lub podmiotów powiązanych								
22	ryzyko finansowania zagrożenie niedostatku stabilnych źródeł finansowania w perspektywie średnio- i długoterminowej, skutkujące rzeczywistym lub potencjalnym ryzykiem niewywiązania się przez bank z zobowiązań finansowych, w momencie ich wymagalności w perspektywie średnio- i długoterminowej, bądź w całości, bądź związanym z koniecznością poniesienia nieakceptowalnych kosztów finansowania								
23	ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej - oznacza podatność instytucji na zagrożenia z powodu dźwigni finansowej lub warunkowej dźwigni finansowej, które może wymagać podjęcia nieplanowanych działań korygujących jej plan biznesowy, w tym awaryjnej sprzedaży aktywów mogących przynieść straty lub spowodować konieczność korekty wyceny jej pozostałych aktywów								
24	ryzyko niewypłacalności - zagrożenie wynikające z niezapewnienia kapitału, jak i braku możliwości osiągnięcia poziomu kapitału adekwatnego do ponoszonego przez bank ryzyka prowadzonej działalności, niezbędnego do pokrycia nieoczekiwanych strat oraz spełniającego wymogi nadzorcze umożliwiające dalsze samodzielne funkcjonowanie banku								
25	ryzyko braku zgodności - skutki nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych								
26	ryzyko reputacji - bieżące lub przyszłe ryzyko dla wyniku finansowego, funduszy własnych lub płynności, powstałe na skutek naruszenia reputacji banku								
27	ryzyko systemowe - ryzyko zakłócenia w funkcjonowaniu systemu finansowego, które w razie jego materializacji zaburza działanie systemu finansowego i gospodarki narodowej jako całości, którego źródłem mogą być w szczególności tendencje związane z nadmierną dynamiką akcji kredytowej lub zadłużenia i związane z nimi nierównowagi w zakresie cen aktywów, niestabilne modele finansowania, rozkład ryzyka w systemie finansowym, powiązania pomiędzy instytucjami finansowymi lub nierównowagi makroekonomiczne i sektorowe								
28	ryzyko zarażenia - zagrożenie przeniesienia zakłóceń w funkcjonowaniu rynku lub uczestnika rynku finansowego na inny rynek lub innego uczestnika/uczestników rynku finansowego, w szczególności gdy transmisja zakłóceń jest wyjątkowo silna (ekstremalna) a jej źródłem nie są powszechnie występujące czynniki rynkowe lub uwarunkowania ekonomiczne								

Kompetencje w zakresie zarządzania głównymi obszarami działalności podmiotu nadzorowanego									
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank	Poprzednio dokonana ocena (o ile dotyczy)	Samoocena	Wstępna ocena Pionu Zasobów Ludzkich	Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń	Ocena obecnego poziomu kompetencji	Uzasadnienie
1	Bankowość Detaliczna								
2	Bankowość MŚP								
3	Bankowość Korporacyjna								
4	Bankowość Prywatna i Produktów Inwestycyjnych								
5	Strategia i Transformacja								
6	Finanse								
7	Zarządzanie Ryzykiem								
8	Technologie i Operacje								
9	Obszary wsparcia								

Kompetencje osobiste									
Lp.	Kompetencja	Ocena pierwotna / wtórna	Poziom kompetencji wymagany przez Bank	Poprzednio dokonana ocena (o ile dotyczy)	Samoocena	Wstępna ocena Pionu Zasobów Ludzkich	Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń	Ocena obecnego poziomu kompetencji	Uzasadnienie
1	Autentyczność Zachowanie osoby ocenianej jest spójne z komunikowanymi zamiarami a także wartościami i przekonaniami. Otwarcie komunikuje ona swoje zamiary, pomysły i opinie w zakresie spójnym z potrzebami oraz oczekiwaniami wobec pełnionej roli oraz z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i poufności informacji. Osoba oceniana przekazuje przełożonemu informacje zgodne ze stanem faktycznym, uwzględniając ryzyka i trudności. Zachęca innych do otwartości i szczerości w związku z realizowanymi zadaniami i sytuacją w podległym im obszarze.								
2	Język Osoba oceniana komunikuje się ustnie i pisemnie w sposób przejrzysty i zorganizowany oraz zgodny z przyjętymi normami społecznymi oraz korporacyjnymi wynikającymi z kultury organizacyjnej w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.								
3	Stanowczość Osoba oceniana podejmuje decyzje terminowo, działając zgodnie z przyjętym harmonogramem a w przypadku jego braku - najszybciej jak jest to możliwe biorąc pod uwagę aktualne priorytety. Podejmując decyzje opiera się o dostępne informacje.								
4	Komunikacja Osoba oceniana prowadzi komunikację w sposób umożliwiający przekazanie i uzyskanie jasnych i przejrzystych informacji. Swoim zachowaniem zachęca i daje rozmówcy przestrzeń do sformułowania informacji zwrotnej.								
5	Osąd Osoba oceniana wyciąga wnioski na podstawie analizy dostępnych informacji i możliwych sposobów działania. Sytuację rozpatruje w sposób holistyczny, wykraczający poza perspektywę zajmowanego stanowiska, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości przedsiębiorstwa.								
6	Dbłość o klienta i wysokie standardy Osoba oceniana koncentruje się na zapewnianiu wysokich standardów oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu sposobów podnoszenia ich. W szczególności: odmawia udzielania 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 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.								
7	Zdolności przywódcze / kierowanie zespołem Zarządzając podległym zespołem oraz pracami projektowymi, osoba oceniana wskazuje kierunki działania, wspiera pracę zespołową, motywuje pracowników i zapewnia, aby posiadali kompetencje zawodowe odpowiednie do wykonywanych funkcji lub niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Przyjmuje informację zwrotną i wykazuje postawę otwartości do prowadzenie konstruktywnej dyskusji.								
8	Lojalność Osoba oceniana swoim zachowaniem pokazuje, że identyfikuje się z organizacją, jej wizją i celami oraz wykazuje zaangażowanie. Poświęca na pracę czas adekwatny do obowiązków oraz wypełnia swoje zadania zgodnie z oczekiwaniami. Broni interesów organizacji oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Rozpoznaje i przewiduje potencjalne konflikty interesów oraz podejmuje działania ukierunkowane na niwelowanie ich negatywnego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.								
9	Świadomość zewnętrzna Osoba oceniana monitoruje na bieżąco stan organizacji, panujący w niej układ sił oraz przyjęte metody działania. Jest dobrze zorientowana 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 skutecznie wykorzystuje te informacje.								
10	Negocjacje Osoba oceniana identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.								
11	Przekonywanie Osoba oceniana potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując umiejętność przekonywania, autorytet i takt. Posiada silną osobowość i pozostaje nieugiętą we wszystkich sytuacjach, w których jest to zasadne.								
12	Praca zespołowa Osoba oceniana działa w oparciu o interes grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu.								
13	Umiejętności strategiczne Osoba oceniana tworzy i rozwija realistyczne plany i strategię dotyczące rozwoju przedsiębiorstwa (m.in. stosując analizę scenariuszy), uwzględniając długoterminowe cele. W planach strategicznych uwzględnia ryzyko, na które narażona jest organizacja, oraz podejmuje właściwe kroki, aby zarządzać tym ryzykiem.								
14	Odporność na stres Osoba oceniana rozumie i uwzględnia w podejmowaniu decyzji wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania stanowiące kontekst działania przedsiębiorstwa. Podejmując decyzje i działania uwzględnia ich wpływ na interesariuszy.								
15	Poczucie odpowiedzialności Osoba oceniana rozumie i uwzględnia w podejmowaniu decyzji wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania stanowiące kontekst działania przedsiębiorstwa. Podejmując decyzje i działania uwzględnia ich wpływ na interesariuszy.								
16	Przewodniczenie posiedzeniom Osoba oceniana, przewodnicząc posiedzeniom, tworzy atmosferę otwartości i zachęca uczestników do brania w nich udziału na równych warunkach, a także zapewnia ich sprawny przebieg. Posiada wiedzę co do zadań i obowiązków uczestników.								

	Ocena	Data
Wstępna Ocena Obecnego Poziomu Kompetencji dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca Obecnego Poziomu Kompetencji		
Ogólna Ocena Obecnego Poziomu Kompetencji		

KWESTIONARIUSZ OCENY (niekaralność)

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).

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca niekaralności dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca niekaralności		
Ocena niekaralności		

KWESTIONARIUSZ OCENY (rękojmia)	
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:	

Wywiązywanie się członka Organu z powierzonych obowiązków	
Komentarz	

Członkostwo w komitetach	
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 odpowiedności pełnienia funkcji członka organu banku.	

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca rękojmi dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca rękojmi		
Ocena rękojmi		

KWESTIONARIUSZ OCENY (konflikt interesów)			
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 Zarządu w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę jego niezależności osądu w aspekcie występowania ryzyka konfliktu interesów, pod kątem odpowiedniości do powołania na stanowisko / pełnienia funkcji w Zarządzie	

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca konfliktu interesów dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca konfliktu interesów		
Ocena konfliktu interesów		

KWESTIONARIUSZ OCENY (niezależność osądu)	
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> <p>1) zgodne lub niezgodne z głosem większości głosowania na posiedzeniach organu w sprawach potencjalnie kontrowersyjnych;</p> <p>2) korzystanie lub powstrzymywanie się od korzystania z prawa weta;</p> <p>3) zadawane pisemnie lub do protokołu pytania kierowane do innych członków organów podmiotu.</p>	

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>	

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca niezależności osądu dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca niezależności osądu		
Ocena niezależności osądu		

KWESTIONARIUSZ OCENY (łączenie funkcji)

Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez podmiot

Przedstawione informacje wpływają negatywnie na ocenę niezależności osądu pod kątem odpowiedniości do powołania na stanowisko członka organu podmiotu nadzorowanego.

Liczba funkcji pełnionych równolegle jest zgodna z przyjętymi przez Bank zasadami.

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca łączenia funkcji dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca łączenia funkcji		
Ocena łączenia funkcji		

KWESTIONARIUSZ OCENY (poświęcanie czasu)	
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 Zarządu	
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 odpowiedniości do pełnienia/ powołania na stanowisko członka Zarządu.	

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 Zarządu	
funkcja/stanowisko	liczba dni
Ocena przygotowania i zaangażowania w posiedzenia Zarządu	

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 Zarządzie	

	Ocena	Data
Wstępna Ocena dotycząca poświęcania czasu dokonana przez Pion Zasobów Ludzkich		
Rekomendacja Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń dotycząca poświęcania czasu		
Ocena poświęcania czasu		