



POLITYKA DOBORU I OCENY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ALIOR BANK S.A.

W celu oceny spełnienia przez członków Rady Nadzorczej wymogów, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego, wprowadza się niniejszą Politykę Doboru i Oceny Członków Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.

§ 1.

DEFINICJE

Ilekróć w niniejszej Polityce użyte zostały poniższe pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

Akcjonariusz	Akcjonariusz zgłaszający kandydaturę na członka Rady Nadzorczej przed lub podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Alior Bank S.A.
Bank	Alior Bank Spółka Akcyjna
CRR	rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012
Dobre Praktyki	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW (przyjmowane uchwałą Rady Giełdy)
KNF	Komisja Nadzoru Finansowego
Komitet Audytu	Komitet Audytu Rady Nadzorczej Banku
Komitet ds. Nominacji	Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Banku
Komórka Merytoryczna	wskazana przez Komitet ds. Nominacji osoba lub komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za HR
Metodyka	Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego
Polityka	niniejsza „ <i>Polityka Doboru i Oceny Członków Rady Nadzorczej Alior Bank S.A.</i> ”
Prawo bankowe	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe

Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Banku
Rekomendacja Z	Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydana przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego
Rozporządzenie ws. zakresu zadań komitetu ds. nominacji	rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie szczegółowego zakresu zadań komitetu do spraw nominacji w bankach istotnych
Ustawa o biegłych rewidentach	ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym
Ustawa o obrocie	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi
Ustawa o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności	ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego
Ustawa o zasadach zarządzania mieniem	ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie Banku
Wytyczne	Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje z dnia 21 marca 2018 r.
Zarząd	Zarząd Banku
ZŁK	Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.

§ 2.

PODSTAWA PRAWNA

1. Niniejsza Polityka przyjęta została na podstawie:
 - 1) art. 22 ust. 2 i 3 oraz art. 22a ust. 1 i 2 w zw. z art. 22aa Prawa bankowego,
 - 2) art. 9cd ust. 5 Prawa bankowego w z związku z § 1 Rozporządzenia ws. zakresu zadań komitetu ds. nominacji,
 - 3) art. 9ce Prawa bankowego,

- 4) art. 111 ust. 6-6e Ustawy o obrocie,
 - 5) art. 129 ust. 3 Ustawy o biegłych rewidentach,
 - 6) art. 22 Ustawy o zasadach zarządzaniu mieniem,
 - 7) Ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności.
2. Niniejsza Polityka przyjęta została z uwzględnieniem Wytycznych, Metodyki oraz Dobrych Praktyk.
 3. W przypadku, gdyby jakiegokolwiek postanowienia niniejszej Polityki okazały się niezgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, przy doborze i ocenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej należy stosować właściwe przepisy prawa.

§ 3.

CELE, ZAKRES PODMIOTOWY I PRZEDMIOTOWY

1. Celem wprowadzenia w Banku niniejszej Polityki jest realizacja obowiązków wynikających z przepisów obowiązującego prawa oraz wspieranie realizacji strategii Banku poprzez zapewnienie, aby funkcje członków Rady Nadzorczej były pełnione przez osoby posiadające wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawały rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.
2. Zasady określone w niniejszej Polityce mają zastosowanie do członków Rady Nadzorczej Banku.
3. Do stosowania postanowień niniejszej Polityki zobowiązane są wszystkie osoby uczestniczące w procesie doboru i oceny członków Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka określa zasady doboru i oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 22aa Ustawy - Prawo bankowe, Wytycznych oraz Metodyki.

§ 4.

PROCES DOBORU I OCENY

1. Proces doboru i oceny członków Rady Nadzorczej dokonywany jest w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, postanowienia Statutu Banku, Regulaminu Rady Nadzorczej Banku oraz Regulaminu Walnego Zgromadzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej są wyłaniani spośród wystarczająco szerokiej grupy potencjalnych kandydatów.
3. Kandydatury na członków Rady Nadzorczej powinny zostać zgłoszone w terminie umożliwiającym podjęcie przez akcjonariuszy obecnych na Walnym Zgromadzeniu decyzji z należyтым rozeznaniem, lecz nie później niż na 3 dni przed Walnym Zgromadzeniem. Zgłoszone kandydatury, wraz z kompletem materiałów ich dotyczących, powinny zostać niezwłocznie opublikowane na stronie internetowej Banku;

4. Proces doboru i oceny członków Rady Nadzorczej uwzględnia charakter, skalę i stopień złożoności działalności Banku. Ustalając skład Rady Nadzorczej, w tym liczbę członków organu oraz liczbę niezależnych członków Rady Nadzorczej, Bank uwzględnia w szczególności:
 - wielkość i złożoność struktury organizacyjnej Banku, w tym rozpiętość kierowania,
 - specyfikę działalności Banku, w tym zakres działalności, specjalizację, formę prawną, źródła finansowania,
 - plany biznesowe Banku,
 - pozycję i znaczenie Banku w systemie bankowym,
 - skład akcjonariatu.
5. Skład Rady Nadzorczej powinien zapewniać posiadanie przez ten organ kompetencji związanych ze sprawowaniem funkcji, wynikających z wiedzy specjalistycznej i doświadczenia poszczególnych członków.
6. Proces doboru członków Rady Nadzorczej prowadzony jest na podstawie oceny odpowiedniości.
7. Proces doboru członków Rady Nadzorczej prowadzony jest z uwzględnieniem polityki różnorodności przyjętej przez Bank, o której mowa w § 14 niniejszej Polityki.

§ 5.

PRZEDMIOT OCENY

Przedmiotem oceny jest:

1. odpowiedniość indywidualna członka Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji w organie rozumiana jako stopień, w którym osobę uważa się za posiadającą nieposzlakowaną opinię oraz posiadającą samodzielnie odpowiedni poziom wiedzy (konieczne minimum to wykształcenie wyższe), umiejętności i doświadczenia (konieczne minimum to 60 miesięcy oraz minimum 36 miesięcy na stanowiskach kierowniczych), pozwalający na wykonywanie obowiązków członka Rady Nadzorczej. Odpowiedniość obejmuje również: uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków;
2. odpowiedniość zbiorowa Komitetu Audytu jako całości,
3. odpowiedniość zbiorowa Rady Nadzorczej jako całego organu.

§ 6.

PRZESŁANKI OCENY

1. W celu zapewnienia odpowiedniości indywidualnej członków Rady Nadzorczej, Bank dokonuje oceny odpowiedniości pierwotnej i wtórnej członka Rady Nadzorczej.
2. W celu zapewnienia odpowiedniości indywidualnej członków Rady Nadzorczej, Akcjonariusz i Walne Zgromadzenie dokonują pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej kandydata do Rady Nadzorczej przed powołaniem osoby na nowe stanowisko w Radzie Nadzorczej.

3. Komitet ds. Nominacji i Rada Nadzorcza dokonują oceny odpowiedniości indywidualnej kandydata do Komitetu Audytu przed powołaniem członka Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu Rady Nadzorczej w zakresie spełniania kryteriów szczególnych dla członków Komitetu Audytu.
4. Przewodniczący Rady Nadzorczej nie powinien łączyć swojej funkcji z kierowaniem pracami Komitetu Audytu działającego w ramach Rady.
5. Bank dokonuje wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej w następujących sytuacjach:
 - 1) corocznie,
 - 2) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów),
 - 3) w ramach kontroli/przeglądu ZŁK,
 - 4) przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję),
 - 5) w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
 - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów lub zidentyfikowania braków w procesie oceny pierwotnej;
 - 7) w sytuacji powierzenia danej osobie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych ról (ocena w zakresie poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);
 - 8) w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej członków Zarządu – pod kątem rękojmi członków Rady Nadzorczej w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w Zarządzie;
 - 9) w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków przez członków Rady Nadzorczej.
6. Bank dokonuje oceny odpowiedniości zbiorowej Rady Nadzorczej każdorazowo (jeżeli więcej niż jedna przesłanka oceny występuje jednocześnie, ocena może być przeprowadzona jednokrotnie):
 - 1) przed powołaniem składu organu Banku na nową kadencję (niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił);
 - 2) przed złożeniem zawiadomienia o zamiarze nabycia kwalifikowanego pakietu akcji podmiotu nadzorowanego lub stania się jego podmiotem dominującym (w razie planowanych zmian w składzie organów);
 - 3) w razie zmiany podziału kompetencji w ramach organu (w tym w zakresie udziału w komitetach);
 - 4) przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian składu organu Banku, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po,

- jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
- 5) kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego instytucji, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury na poziomie jednostkowym lub na poziomie grupy;
 - 6) w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorowej odpowiedniości członków organu;
 - 7) w ramach kontroli/przeгляdu ZŁK;
 - 8) w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków organu podmiotu nadzorowanego;
 - 9) przy powołaniu i każdej zmianie składu Komitetu Audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych (tj. przestrzegania przepisów dotyczących powołania i składu Komitetu Audytu);
 - 10) przy powierzeniu Radzie Nadzorczej in gremio pełnienia funkcji Komitetu Audytu – pod kątem spełniania przez odpowiednią liczbę członków kryteriów niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych.

§ 7.

KRYTERIA OCENY

7. Do podstawowych kryteriów oceny odpowiedniości należą:
 - 1) poziom wiedzy, w tym wykształcenie, szkolenia, tytuły i uprawnienia/stopnie zawodowe, w tym w szczególności:
 - wymagane wykształcenie wyższe,
 - oczekiwane wykształcenie kierunkowe (kierunek związany z sektorem usług finansowych, w szczególności w zakresie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, administracji, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych),
 - 2) umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji,
 - 3) doświadczenie zawodowe, w tym sprawowanie w przeszłości funkcji kierowniczych lub nadzorczych oraz specjalizacja w obszarach istotnych dla działalności Banku, w tym w szczególności:
 - co najmniej 60 miesięcy doświadczenia zawodowego,
 - co najmniej 36 miesięcy doświadczenia na stanowiskach kierowniczych
 - 4) reputacja, uczciwość i etyczność, niezależność osądu i brak konfliktu interesów,
 - 5) poświęcanie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków Rady Nadzorczej,
 - 6) znajomość języka polskiego,

- 7) karalność, reputacja i sytuacja finansowa,
 - 8) inne kryteria istotne dla działania Zarządu lub Rady Nadzorczej jako organu, w tym działanie w interesie Banku.
8. Ocenie podlega również liczba funkcji, jakie członek Rady Nadzorczej może pełnić jednocześnie, zgodnie z art. 22aa ust. 2-6 Prawa bankowego, zgodnie z którym:
- liczba funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej pełnionych jednocześnie przez członka Rady Nadzorczej powinna być uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku;
 - członek Rady Nadzorczej może pełnić jednocześnie nie więcej niż jedną funkcję członka zarządu i dwie funkcje członka rady nadzorczej albo cztery funkcje członka rady nadzorczej, z zastrzeżeniem, że powyższe ograniczenie nie stosuje się do funkcji pełnionych przez członka Rady Nadzorczej w podmiotach nieprowadzących działalności gospodarczej, jak również do osób będących reprezentantami Skarbu Państwa w Radzie Nadzorczej;
 - za jedną funkcję uznaje się:
 - a) funkcje członka zarządu lub rady nadzorczej pełnione w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
 - b) funkcje członka Rady Nadzorczej pełnione w:
 - podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony spełniającym warunki, o których mowa w art. 113 ust. 7 CRR, lub
 - podmiotach, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 36 CRR.
9. Przy ocenie członka Rady Nadzorczej uwzględnia się również spełnienie wymogów, o których mowa w art. 111 ust. 6b Ustawy o obrocie, zgodnie z którym członkami zarządu ani rady nadzorczej banku prowadzącego działalność maklerską nie mogą być osoby uznane prawomocnym orzeczeniem za winne popełnienia przestępstwa skarbowego, przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, przestępstw lub wykroczeń określonych w art. 305, art. 307 lub art. 308 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej lub przestępstwa określonego w ustawach, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, oraz przestępstwa stanowiącego naruszenie równoważnych przepisów obowiązujących w innych państwach członkowskich.
10. Przy ocenie członków Rady Nadzorczej uwzględnia się wymóg spełniania kryteriów niezależności przez co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej, zgodnie z § 18 ust. 4 Statutu Banku w związku z art. 129 ust. 3 Ustawy o biegłych rewidentach.

§ 8.

PROCES PIERWOTNEJ OCENY ODPOWIEDNIOŚCI KANDYDATA NA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

1. Oceny pierwotnej odpowiedniości kandydatów do Rady Nadzorczej Banku dokonuje Akcjonariusz.
2. Oczekiwany poziom kompetencji określa Załącznik nr 1 – poziom kompetencji oczekiwany od członka Rady Nadzorczej.
3. Ocena powinna zostać dokonana poprzez uzupełnienie w pierwszej kolejności przez kandydata a następnie przez akcjonariusza formularzy - wg aktualnego zestawienia dla Metodyki KNF, które są udostępniane akcjonariuszom wraz z materiałami na Walne Zgromadzenie.
4. Kandydaty do Rady Nadzorczej przedstawiane są zgodnie z postanowieniami Regulaminu Walnego Zgromadzenia. Zgłaszając kandydaturę na członka Rady Nadzorczej uczestnik Walnego Zgromadzenia winien przedstawić wynik oceny odpowiedniości wraz z życiorysem kandydata, obejmującym w szczególności wykształcenie oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe.
5. Uczestnik Walnego Zgromadzenia przedstawiający kandydaturę na członka Rady Nadzorczej powinien przedstawić jej szczegółowe uzasadnienie. Przygotowując uzasadnienie uczestnik Walnego Zgromadzenia dokonuje oceny indywidualnej odpowiedniości kandydata, uwzględniając postanowienia art. 22 ust. 2 w związku z art. 22aa Prawa bankowego, w oparciu o udostępniony przez Bank kwestionariusz.
6. Uczestnik Walnego Zgromadzenia przedstawiający kandydaturę przekazuje wypełnione formularze do Banku.
7. Pierwotną ocenę odpowiedniości indywidualnej zatwierdza Walne Zgromadzenie w formie uchwały.

§ 9.

WTÓRNA OCENA ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

1. W przypadkach określonych w § 6 ust. 5 Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu wtórnej oceny odpowiedniości członka Rady Nadzorczej i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna, uwzględniając:
 - zdarzenie skutkujące koniecznością przeprowadzenia oceny wtórnej,
 - dokumentację wcześniejszej oceny członka Rady Nadzorczejustala w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona ocena wtórna.
3. Co do zasady ocena wtórna obejmuje pełen zakres kryteriów. Jednakże, w przypadku gdy konieczność przeprowadzenia oceny wynika z:
 - otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowanie znacznych strat majątkowych,

- wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów

ocena może ograniczać się do wyjaśnienia ww. okoliczności.

4. Komórka Merytoryczna, uwzględniając zakres oceny ustalony w ramach wcześniejszego działania, przygotowuje wykaz informacji i oświadczeń, które powinien przedstawić członek Rady Nadzorczej. Komórka Merytoryczna wybiera formularze właściwe do wypełnienia wg aktualnego zestawienia dla Metodyki KNF.
5. Członek Rady Nadzorczej przygotowuje informacje i oświadczenia wskazane w wykazie przekazanym przez Komórkę Merytoryczną. Do formularzy członek Rady Nadzorczej załącza wskazane w nich dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w nich informacji. Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest przedstawić informacje dotyczące poszczególnych kryteriów oceny, o ile od czasu poprzedniej oceny uległy one zmianie, aktualizacji lub dezaktualizacji. Jeżeli informacje z poprzedniej oceny pozostają aktualne, członek Rady Nadzorczej może złożyć w tym zakresie oświadczenie. W zakresie oceny rękopisami (w tym niekaralności) oraz poświęcania czasu członek Rady Nadzorczej jest każdorazowo zobowiązany do przedstawienia pełnych informacji, chyba że takie informacje zostały przedstawione w okresie ostatnich 12 miesięcy.
6. Komórka Merytoryczna weryfikuje, czy dokumenty zostały wypełnione i czy zawierają wszystkie niezbędne informacje. W zależności od wyników weryfikacji Komórka Merytoryczna identyfikuje braki wymagające korekty lub uzupełnienia i przekazuje dokumenty do korekty/uzupełnienia albo przystępuje do wstępnej oceny na podstawie otrzymanych informacji.
7. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez kandydata. Komórka Merytoryczna dokumentuje proces oceny wypełniając w formularzach sekcje zastrzeżone do wypełnienia przez podmiot nadzorowany. Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
8. Komitet ds. Nominacji przeprowadza wtórną ocenę odpowiedniości na podstawie dostępnych informacji posiadanych na temat członka Rady Nadzorczej istotnych dla przeprowadzenia oceny. Członek Komitetu ds. Nominacji nie bierze udziału w procesie własnej wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej.
9. Przy przeprowadzaniu oceny Komitet ds. Nominacji może korzystać ze wsparcia doradcy zewnętrznego.
10. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację odnośnie oceny członka Rady Nadzorczej. W przypadku gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną ocenę członka Rady Nadzorczej i pozostawienie go na stanowisku. W przypadku gdy w wyniku oceny pojawią się zastrzeżenia wobec członka Rady Nadzorczej, które mogą zostać usunięte w wyniku zastosowania środków naprawczych, Komitet ds. Nominacji może rekomendować zastosowanie środków naprawczych. W przypadku oceny negatywnej Komitet ds. Nominacji rekomenduje zwołanie Nadzwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w celu odwołania członka Rady Nadzorczej ze stanowiska. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej i Walnemu Zgromadzeniu.

11. W przypadku odwołania członka Rady Nadzorczej z pełnionej funkcji po negatywnej ocenie Bank przekazuje informacje wynikające z oceny również Organowi Nadzoru.

§ 10.

OCENA ZBIOROWEJ ODPOWIEDNIOŚCI RADY NADZORCZEJ

1. W przypadkach określonych w § 6 ust. 6 Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu oceny odpowiedniości zbiorowej Rady Nadzorczej i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna weryfikuje aktualność ocen indywidualnych członków Rady Nadzorczej w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia oceny zbiorowej odpowiedniości (tj. w zakresie kompetencji). W przypadku stwierdzenia, że przynajmniej część niezbędnych informacji nie jest dostępna lub stała się nieaktualna, Komórka Merytoryczna przystępuje do uzupełnienia brakujących informacji. W przeciwnym wypadku Komórka Merytoryczna przystępuje do wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości Rady Nadzorczej.
3. Jeżeli ocena zbiorowej odpowiedniości wynika ze zmian w składzie Komitetu Audytu, Komórka Merytoryczna pozyskuje od członków Komitetu Audytu lub kandydatów do Komitetu Audytu formularz oceny kandydata - wg aktualnego zestawienia Metodyki KNF.
4. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu (jeśli to konieczne) i dokumentuje proces oceny uzupełniając Formularz Oceny Zbiorowej Odpowiedniości Rady Nadzorczej, a w razie oceny Komitetu Audytu – formularz zbiorowej odpowiedniości Komitetu Audytu - obydwie wg aktualnego zestawienia Metodyki KNF. Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
5. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację dla Rady Nadzorczej odnośnie oceny zbiorowej odpowiedniości Rady Nadzorczej. W przypadku gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną ocenę odpowiedniości zbiorowej Rady Nadzorczej w aktualnym składzie. W przypadku gdy wynik oceny jest negatywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje środki zaradcze obejmujące w szczególności: dostosowanie podziału obowiązków pomiędzy członków organu, zwołanie Nadzwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy celem uzupełnienia składu Rady Nadzorczej, podjęcie ewentualnych środków w celu zminimalizowania konfliktu interesów lub organizację szkolenia dla pojedynczych członków albo organu jako całości, aby zapewnić odpowiedniość indywidualną i zbiorową organu. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej.
6. Rada Nadzorcza dokonuje oceny zbiorowej odpowiedniości Rady Nadzorczej w formie uchwały. W przypadku głosowania niezgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Nominacji Rada Nadzorcza powinna przedstawić pisemnie lub do protokołu uzasadnienie takiego działania. Wynik oceny może również zawierać rekomendacje dotyczące środków zaradczych, jakie powinny zostać zastosowane w celu usunięcia zidentyfikowanych zastrzeżeń lub nieprawidłowości. W przypadku oceny negatywnej zawarcie tego rodzaju rekomendacji jest obligatoryjne. Rada Nadzorcza dokumentuje przebieg procesu oceny zbiorowej oraz jej wynik.

7. Co najmniej raz w roku Walne Zgromadzenie zatwierdza ocenę odpowiedności zbiorowej Rady Nadzorczej według informacji na koniec roku obrachunkowego.
8. Rada Nadzorcza przekazuje KNF informacje o wyniku oceny, a w przypadku oceny negatywnej – również informacje dotyczące rekomendowanych działań zaradczych.
9. Jeżeli w wyniku oceny zbiorowej odpowiedności Zarządu sformułowane zostały rekomendacje dotyczące środków zaradczych, Rada Nadzorcza niezwłocznie podejmuje i dokumentuje działania zmierzające do ich wdrożenia.

§ 11.

PROCES PIERWOTNEJ OCENY ODPOWIEDNIOŚCI KANDYDATA NA CZŁONKA KOMITETU AUDYTU RADY NADZORCZEJ

1. Kandydat do Komitetu Audytu uzupełnia formularz odpowiedności indywidualnej - wg aktualnego zestawienia dla Metodyki KNF i przekazuje do Komórki Merytorycznej.
2. Komórka Merytoryczna weryfikuje otrzymane dokumenty i w razie potrzeby zwraca się do kandydata z prośbą o uzupełnienie oraz dokonuje wstępnej oceny.
3. Oceny pierwotnej odpowiedności kandydatów do Komitetu Audytu dokonuje Komitet ds. Nominacji.

§ 12.

WTÓRNA OCENA ODPOWIEDNIOŚCI CZŁONKA KOMITETU AUDYTU RADY NADZORCZEJ

1. W przypadkach określonych w §6 ust 6. pkt 6,8 lub 9 Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu wtórnej oceny odpowiedności członka Komitetu Audytu Rady Nadzorczej i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna, uwzględniając:
 - 1) zdarzenie skutkujące koniecznością przeprowadzenia oceny wtórnej,
 - 2) dokumentację wcześniejszej oceny członka Komitetu Audytuustala w jakim zakresie powinna zostać przeprowadzona ocena wtórna.
3. Komórka Merytoryczna, uwzględniając zakres oceny ustalony w ramach wcześniejszego działania, przygotowuje wykaz informacji i oświadczeń, które powinien przedstawić członek Komitetu Audytu. Komórka Merytoryczna wybiera formularze właściwe do wypełnienia wg aktualnego zestawienia dla Metodyki KNF.
4. Członek Komitetu Audytu przygotowuje informacje i oświadczenia wskazane w wykazie przekazanym przez Komórkę Merytoryczną. Do formularza członek Komitetu Audytu załącza wskazane w nim dokumenty potwierdzające prawdziwość zawartych w formularzu informacji.
5. Komórka Merytoryczna weryfikuje, czy dokumenty zostały prawidłowo wypełnione i czy zawierają wszystkie niezbędne informacje. W zależności od wyników weryfikacji Komórka

Merytoryczna identyfikuje braki wymagające korekty lub uzupełnienia i przekazuje dokumenty do korekty/uzupełnienia albo przystępuje do wstępnej oceny na podstawie otrzymanych informacji.

6. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny dokumentów i informacji przedstawionych przez kandydata. Komórka Merytoryczna dokumentuje proces oceny wypełniając w formularzach sekcje zastrzeżone do wypełnienia przez podmiot nadzorowany. Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
7. Komitet ds. Nominacji przeprowadza wtórną ocenę odpowiedniości na podstawie dostępnych informacji posiadanych na temat członka Komitetu Audytu istotnych dla przeprowadzenia oceny. Członek Komitetu ds. Nominacji nie bierze udziału w procesie własnej wtórnej oceny odpowiedniości indywidualnej.
8. Przy przeprowadzaniu oceny Komitet ds. Nominacji może korzystać ze wsparcia doradcy zewnętrznego.
9. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację odnośnie oceny członka Komitetu Audytu. W przypadku, gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną ocenę członka Komitetu Audytu i pozostawienie go w składzie Komitetu. W przypadku, gdy w wyniku oceny pojawią się zastrzeżenia wobec członka Komitetu Audytu, które mogą zostać usunięte w wyniku zastosowania środków naprawczych, Komitet ds. Nominacji może rekomendować zastosowanie środków naprawczych. W przypadku oceny negatywnej Komitet ds. Nominacji rekomenduje zmiany w składzie Komitetu Audytu. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej.
10. W przypadku odwołania członka Rady Nadzorczej z pełnionej funkcji po negatywnej ocenie, Bank przekazuje informacje wynikające z oceny również KNF.

§ 13.

OCENA ZBIOROWEJ ODPOWIEDNIOŚCI KOMITETU AUDYTU

1. Każdorazowo w przypadku zmiany składu Komitetu Audytu Komitet ds. Nominacji podejmuje decyzję o rozpoczęciu procesu oceny odpowiedniości zbiorowej Komitetu Audytu i zwraca się do Komórki Merytorycznej o przeprowadzenie niezbędnych czynności w tym zakresie.
2. Komórka Merytoryczna weryfikuje aktualność ocen indywidualnych członków Komitetu Audytu w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia oceny zbiorowej odpowiedniości (tj. w zakresie kompetencji). W przypadku stwierdzenia, że przynajmniej część niezbędnych informacji nie jest dostępna lub stała się nieaktualna, Komórka Merytoryczna przystępuje do uzupełnienia brakujących informacji. W przeciwnym wypadku Komórka Merytoryczna przystępuje do wstępnej oceny zbiorowej odpowiedniości Komitetu Audytu.
3. Jeżeli ocena zbiorowej odpowiedniości wynika ze zmian w składzie Komitetu Audytu, Komórka Merytoryczna pozyskuje od kandydatów do Komitetu Audytu formularz oceny kandydata - wg aktualnego zestawienia Metodyki KNF.

4. Komórka Merytoryczna dokonuje wstępnej oceny zbiorowej odpowiedności Komitetu Audytu i dokumentuje proces oceny uzupełniając formularz zbiorowej odpowiedności Komitetu Audytu - wg aktualnego zestawienia Metodyki KNF. Następnie Komórka Merytoryczna przekazuje dokumentację Komitetowi ds. Nominacji.
5. Komitet ds. Nominacji przygotowuje rekomendację dla Rady Nadzorczej odnośnie oceny zbiorowej odpowiedności Komitetu Audytu. W przypadku, gdy wynik oceny jest pozytywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje pozytywną ocenę odpowiedności zbiorowej Komitetu Audytu w aktualnym składzie. W przypadku, gdy wynik oceny jest negatywny, Komitet ds. Nominacji rekomenduje zmianę składu Komitetu Audytu. Swoją rekomendację Komitet ds. Nominacji przekazuje Radzie Nadzorczej.
6. Rada Nadzorcza dokonuje oceny zbiorowej odpowiedności Komitetu Audytu w formie uchwały.

§ 14.

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

1. Polityka Różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak: płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W trakcie oceny kandydatów do Rady Nadzorczej Bank uwzględnia szeroki zestaw cech i kompetencji wymaganych do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.
2. Bank podejmuje starania w celu zapewnienia różnorodności Rady Nadzorczej w szczególności w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego, płci oraz wieku członków Rady Nadzorczej, w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu zarządzającego.
3. W celu zapewnienia różnorodności w miarę możliwości w trakcie wyboru członków Rady Nadzorczej powinni być wzięci pod uwagę kandydaci o różnym wykształceniu, doświadczeniu zawodowym, wieku oraz płci.
4. Dokonując doboru składu Rady Nadzorczej Bank dąży do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w organie Spółki, z uwzględnieniem osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.
5. Przy ocenie zróżnicowania członków Rady Nadzorczej pod względem posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego uwzględniane mogą być w szczególności takie kryteria jak: miejsce (kraj, region) zdobywania wykształcenia lub doświadczenia zawodowego, profil wykształcenia, kierunek studiów, specjalizacja w określonej dziedzinie, rodzaj podmiotów, w których kandydat pełnił funkcję lub pozostawał zatrudniony czy staż pracy.
6. Bank rekrutuje członków Rady Nadzorczej mając na względzie w pierwszej kolejności kryteria określone w ust. 5 powyżej konieczne dla właściwego funkcjonowania i odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości.
7. Kształtowanie składu organu Spółki nie powinno mieć miejsca wyłącznie w celu zwiększenia różnorodności kosztem funkcjonowania i odpowiedności Rady Nadzorczej jako całości bądź odpowiedności poszczególnych członków organu Spółki.

§ 15.

OBOWIĄZKI INFORMACYJNE I DOKUMENTACYJNE

1. W celu udokumentowania przebiegu procesu oceny odpowiedności Bank przechowuje dokumentację dotyczącą procesu oceny, w tym kwestionariusze i wyniki oceny, po zakończeniu procesu oceny odpowiedności. Za archiwizację dokumentacji dotyczącej procesu oceny odpowiedzialny jest Pion HR.
2. Bank niezwłocznie po powołaniu Rady Nadzorczej i dokonaniu zmiany jej składu przekazuje KNF informację o składzie Rady Nadzorczej i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny spełnienia wymogów, o których mowa w art. 22aa Prawa bankowego, informację o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej, których dotyczy informacja, wymogów określonych w art. 22aa.
3. Bank ogłasza w sposób ogólnie dostępny informację o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej wymogów w zakresie odpowiedności określonych w art. 22aa Prawa bankowego.

§16.

ZASADY NOWELIZACJI I PRZEGLĄDÓW

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale.
2. Mechanizmy kontrolne i niezależne monitorowanie ich przestrzegania reguluje Instrukcja wydana przez Dyrektora Zarządzającego Pionu HR.
3. Komitet ds. Nominacji monitoruje skuteczność stosowania przez Bank niniejszej Polityki, w tym w zakresie w Polityki Różnorodności opisanej w § 14, oraz dokonuje przeglądu jej opracowania i wprowadzenia.

Załącznik do Polityki

KOMPETENCJE KANDYDATA NA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

W przypadku oznaczenia (*) – poziom wysoki oczekiwany od co najmniej 3 członków Rady Nadzorczej w ramach oceny odpowiedniości zbiorowej

W przypadku oznaczenia (**) – poziom wysoki oczekiwany od co najmniej 2 członków Rady Nadzorczej w ramach oceny odpowiedniości zbiorowej

Oczekiwane kompetencje w zakresie zarządzania podmiotem zarządzanym	Poziom wymagany przez podmiot (ocena indywidualna)
<p>Znajomość rynku Kandydat zna rynek finansowy w ogólności, ze szczególnym uwzględnieniem sektora, w którym działa podmiot nadzorowany oraz ze szczególnym uwzględnieniem znajomości rynku polskiego.</p>	średni*
<p>Znajomość wymogów prawnych i ram regulacyjnych Kandydat zna przepisy, rekomendacje organów nadzoru i kodeksy dobrych praktyk regulujące działalność w sektorze rynku finansowego, w którym działa podmiot nadzorowany.</p>	średni*
<p>Planowanie strategiczne (posiadanie umiejętności w dziedzinie zarządzania) Kandydat rozumie strategię działalności/biznesplan instytucji i potrafi je realizować.</p>	średni*
<p>Znajomość systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem Kandydat rozumie metodologię zarządzania ryzykiem – identyfikowania, oceny, monitorowania, kontrolowania i minimalizacji głównych rodzajów ryzyka dotyczącego instytucji.</p>	średni*
<p>Księgowość i audyt finansowy Kandydat posiada aktualną wiedzę w zakresie księgowości, standardów rachunkowości oraz audytu finansowego.</p>	średni*
<p>Nadzór, kontrola i audyt wewnętrzny Kandydat rozumie zasady i standardy funkcjonowania systemu audytu i kontroli wewnętrznej.</p>	średni*
<p>Interpretacja informacji finansowych (posiadanie umiejętności w dziedzinie finansów i rachunkowości) Kandydat 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.</p>	średni*
<p>Znajomość języka polskiego Kandydat 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.</p>	wysoki

Oczekiwane kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami występującymi w działalności podmiotu zarządzanego	Poziom wymagany przez podmiot (ocena indywidualna)
Ryzyko modelu biznesowego ryzyko biznesowe i strategiczne	średni**
Ryzyko w obszarze ryzyka kredytowego ryzyko kredytowe, koncentracji, zbiorowego niewykonania zobowiązania przez kredytobiorców, kontrahenta, rozliczenia/dostawy, kredytowania w walutach obcych	podstawowy**
Ryzyko w obszarze ryzyka rynkowego ryzyko pozycji, walutowe, cen towarów, korekty wyceny kredytowej stóp procentowych.	podstawowy**
Ryzyko w obszarze ryzyka operacyjnego ryzyko prowadzenia działalności, IT, prawne, modelu, AML;	średni**
Ryzyko w obszarze płynności i finansowania ryzyko płynności, płynności rynku, płynności śróddziennej, koncentracji płynności, finansowania	podstawowy**
Ryzyko w obszarze zarządzania kapitałowego nadmiernej dźwigni finansowej, niewypłacalności	podstawowy**
Ryzyko w obszarze zarządzania ryzyko braku zgodności i reputacji	średni**
Ryzyko w obszarze ryzyka systemowego ryzyko systemowe i zarażenia	podstawowy**

Oczekiwane kompetencje w zakresie zarządzania głównymi obszarami działalności podmiotu zarządzanego	Poziom wymagany przez podmiot (ocena indywidualna)
Bankowość detaliczna	średni*
Bankowość przedsiębiorstw	średni*
Zarządzanie ryzykiem	podstawowy*
Finanse	średni*
Operacje	podstawowy**
IT	podstawowy**
Strategia	średni*
HR	podstawowy*
Prawny / regulacje / audyt / bezpieczeństwo	średni*

Oczekiwane kompetencje osobiste	Poziom wymagany przez podmiot (ocena indywidualna)

<p>Autentyczność</p> <p>Słowa i działania kandydata są spójne, a zachowanie zgodne z głoszonymi przez niego wartościami i przekonaniami. Kandydat otwarcie głosi swoje zamiary, pomysły i opinie, zachęca środowisko do otwartości i szczerości oraz prawidłowo informuje przełożonego o faktycznej sytuacji, w ten sposób uznając istniejące ryzyka i problemy.</p>	<p>spełnia</p>
<p>Język</p> <p>Kandydat potrafi komunikować się ustnie w sposób zorganizowany i konwencjonalny oraz pisać w języku ojczystym lub języku używanym w pracy w miejscu położenia instytucji.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Stanowczość</p> <p>Kandydat podejmuje decyzje terminowo na podstawie dostępnych informacji, działając szybko lub zgodnie z określonym sposobem działania, na przykład wyrażając swoje poglądy i nie przekładając momentu podjęcia decyzji.</p>	<p>spełnia</p>
<p>Komunikacja</p> <p>Kandydat potrafi przekazać wiadomość w sposób zrozumiały i społecznie akceptowalny oraz w odpowiedniej formie. Koncentruje się na przekazywaniu i uzyskiwaniu jasnych i przejrzystych informacji oraz zachęca do aktywnej informacji zwrotnej.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Osąd</p> <p>Kandydat potrafi dokonywać trafnej oceny informacji i różnych sposobów działania oraz dochodzi do logicznych wniosków. Sprawdza, rozpoznaje i rozumie istotne kwestie. Posiada umiejętność holistycznej oceny sytuacji, wykraczającej poza perspektywę zajmowanego stanowiska, zwłaszcza przy rozwiązywaniu problemów, które mogą zagrozić ciągłości przedsiębiorstwa.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Dbalność o klienta i wysokie standardy</p> <p>Kandydat koncentruje się na zapewnianiu wysokich standardów oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu sposobów podnoszenia ich. W szczególności: odmawia udzielenia 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.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Zdolności przywódcze</p> <p>Kandydat wskazuje kierunki działania i zapewnia przywództwo, wspiera pracę zespołową, motywuje pracowników i zapewnia, aby posiadali kompetencje zawodowe odpowiednie do wykonywanych funkcji lub niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Jest otwarty na krytykę i zapewnia prowadzenie konstruktywnej debaty.</p>	<p>średni*</p>
<p>Lojalność</p> <p>Kandydat identyfikuje się z organizacją i wykazuje zaangażowanie. Pokazuje, że potrafi poświęcić wystarczająco dużo czasu na pracę i potrafi odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, broni interesów organizacji oraz działa w sposób obiektywny i krytyczny. Rozpoznaje i przewiduje potencjalne konflikty interesów.</p>	<p>spełnia</p>
<p>Świadomość zewnętrzną</p>	<p>wysoki</p>

<p>Kandydat monitoruje na bieżąco stan organizacji, panujący w niej układ sił oraz przyjęte metody działania. Jest dobrze zorientowany 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 kandydat potrafi skutecznie wykorzystywać te informacje.</p>	
<p>Negocjacje</p> <p>Kandydat identyfikuje i ujawnia interesy w sposób mający za zadanie osiągnięcie konsensusu w dążeniu do celów negocjacyjnych.</p>	<p>średni*</p>
<p>Przekonywanie</p> <p>Kandydat/ka potrafi wpływać na opinie innych, wykorzystując swój dar przekonywania oraz naturalny autorytet i takt. Posiada silną osobowość i umiejętność pozostawiania nieugiętych/ą.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Praca zespołowa</p> <p>Kandydat/ka jest świadom/a interesu grupy i przyczynia się do osiągnięcia wspólnego celu; potrafi funkcjonować jako część grupy.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Umiejętności strategiczne</p> <p>Kandydat potrafi kreować i rozwijać realistyczne plany i strategie dotyczące przyszłego rozwoju (m.in. stosując analizę scenariuszy), co przekłada się na umiejętność wyznaczania długoterminowych celów. We właściwy sposób uwzględnia ryzyko, na które narażona jest organizacja, oraz podejmuje właściwe kroki, aby zarządzać tym ryzykiem.</p>	<p>średni*</p>
<p>Odporność na stres</p> <p>Kandydat jest odporny na stres i potrafi działać logicznie, nawet będąc pod dużą presją oraz w momentach niepewności.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Poczucie odpowiedzialności</p> <p>Kandydat rozumie wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania i motywacje, dokonuje ich starannej oceny oraz bierze je pod uwagę. Potrafi wyciągać wnioski i jest świadomy tego, że jego działania mają wpływ na interesy stron zainteresowanych.</p>	<p>spełnia</p>
<p>Przewodniczenie posiedzeniom</p> <p>Kandydat potrafi w sposób skuteczny i sprawny przewodniczyć posiedzeniom, tworząc atmosferę otwartości i zachęcając każdego do brania w nich udziału na równych warunkach; jest zorientowany w zadaniach i obowiązkach innych osób.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Zdolność zadawania właściwych pytań członkom organów podmiotu nadzorowanego</p> <p>Kandydat posiada zdolność do kierowania kwestii problematycznych do członków organów podmiotu nadzorowanego.</p>	<p>wysoki</p>
<p>Grupowe myślenie</p> <p>Kandydat posiada zdolność do zdolność przeciwstawienia się grupowemu myśleniu.</p>	<p>wysoki</p>