

**Polityka zmiennych składników wynagrodzeń
osób zajmujących stanowiska kierownicze**
w rozumieniu Zasad Ładu Korporacyjnego KNF z dnia 22 lipca 2014r.

w SKOK im. ks. Franciszka Blachnickiego

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń	4
Rozdział 3. Ocena efektów pracy	5
Rozdział 4. Przydział części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń	8
Rozdział 5. Przepisy końcowe	8

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w rozumieniu Zasad Ładu Korporacyjnego Rozdział 5 z dnia 22 lipca 2014 KNF w SKOK im. ks. F. Blachnickiego określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Kasie zwana dalej „Polityką”.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Kasy. poziom ryzyka,
 - 2) wspierania realizacji przyjętej strategii działalności,
 - 3) ograniczenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego Rozdział 5 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 Lipca 2014r.

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Kasa – SKOK im. ks. F. Blachnickiego
- 2) pracownik - osoba zatrudniona w Kasie na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 3) stanowisko kierownicze – stanowisko pracy zajmowane przez osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka w Kasie oraz stanowiska członków Zarządu Kasy.
- 4) menadżer - pracownik zajmujący stanowisko kierownicze;
- 5) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń menadżerów:
 - a) premie przyznawane członkom Zarządu Kasy na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
 - b) premie przyznawane innym osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Kasie przez Radę Nadzorczą Kasy,przy czym zmiennych składników wynagrodzeń nie stanowią odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy oraz nagrody wypłacane pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy;
- 6) wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń
- 7) okres oceny – okres oceny pracy menadżera;

§ 4

Użyte w Polityce określenia elementów struktury organizacyjnej Kasy zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym SKOK im. ks. F. Blachnickiego

Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 5

1. Menadżerowi może zostać przyznana nagroda lub premia jako zmienny składnik wynagrodzenia.
2. Wypłata następuje pod warunkiem uzyskiwania przez menadżera pozytywnych ocen efektów pracy za okres oceny.
3. Ocena efektów pracy każdego menadżera, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie, po zakończeniu roku obrachunkowego (roku „n”), najpóźniej do 30 lipca następnego roku (roku „n+1”).
4. Nagroda lub premia roczna wypłacane są menadżerowi, pod warunkiem uzyskania przez menadżera pozytywnej oceny efektów pracy oraz otrzymania absolutorium udzielonego przez Zebranie Przedstawiciel

Rozdział 3. Ocena efektów pracy

§ 6

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Kasy dokonuje się w oparciu o wyniki całej Kasy.
2. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego Kasy dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów.
3. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku o otrzymaniu raportu i opinii biegłego rewidenta z badania działalności kasy i sprawozdania finansowego .
4. Podstawą oceny dokonanej:
 - 1) w 2015 roku są efekty pracy za rok 2014
 - 2) w 2016 roku są efekty pracy za lata 2015
 - 3) w 2017 roku są efekty pracy za lata 2016, w kolejnych latach – efekty pracy za 1 rok poprzedzający dokonywanie oceny.

§ 7

1. Oceny efektów pracy menadżerów dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Ocena efektów pracy członków Zarządu następuje w oparciu o kryteria:
 - 1) jakość portfela kredytowego,
 - 2) realizacja planu finansowego Kasy,
 - 3) realizacja przyjętej Strategii Kasy.

3. Oceniając efekty pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze również pod uwagę zaangażowanie członka Zarządu w realizację powierzonych zadań oraz szczególne osiągnięcia członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie.
4. Jakość portfela kredytowego mierzona jest procentowym udziałem kredytów zagrożonych w portfelu kredytów udzielonych podmiotom niefinansowym.
5. Pozytywna ocena uwarunkowana jest od łącznego spełnienia następujących przesłanek:
 - 1) realizacji planu finansowego Kasy, tj. osiągnięcie wyniku finansowego na poziomie nie niższym niż 80% planowanego wyniku finansowego,
 - 2) pozytywnej oceny realizacji Strategii Kasy, dokonanej przez Radę Nadzorczą.

§ 8

1. Oceny efektów pracy menedżerów wymienionych w § 6 ust. 1 dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o przedłożoną przez Zarząd opinią .
2. Kryteria oceny efektów pracy zależą od zajmowanego stanowiska i są to kryteria niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów, wynikających z pełnionych funkcji.

§ 9

1. Pozytywna ocena danego menadżera po dwuletnim okresie oceny jest udzielana, jeżeli w stosunku do niego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organa ścigania, dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Kasy oraz jeżeli w odniesieniu do dwu ocenianych lat w stosunku do Kasy:
 - 1) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 2) brak jest postanowienia o upadłości,
 - 3) współczynnik wypłacalności Kasy nie jest mniejszy niż 5%
2. Wyniki oceny efektów pracy menadżerów za dany okres ogłaszane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
3. Jeżeli ocena efektów pracy danego menadżera w oparciu o kryteria określone w § 7, § 8 jest pozytywna, to menadżer jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
4. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o anulowaniu wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.
5. Jeżeli ocena efektów pracy danego menadżera jest negatywna, to menadżer jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, zawierającym uchwałę Rady Nadzorczej w tej sprawie. W piśmie tym Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

Rozdział 4. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń

§ 11

1. Całkowite wynagrodzenie menadżera jest podzielone na składniki stałe i zmienne. Stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżać lub nie przyznawać zmiennych składników wynagrodzeń.

2. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane menadżerom Kasy nie mogą ograniczać zdolności Kasy do zwiększania jego bazy kapitałowej i nie mogą być wyższe, niż 15% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku, finansowego netto Kasy za rok „n”.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych za dany rok nie może być wyższa niż 25% wynagrodzenia stałego, osiągniętego przez menadżera w roku podlegającym ocenie, tj. w roku „n”.

Rozdział 5. Przepisy końcowe

§ 12

1. Politykę zatwierdza i weryfikuje Rada Nadzorcza Kasy.
2. Polityka podlega raz w roku przeglądowi, dokonywanemu przez Zespół Audytu Wewnętrznego .
3. Wyniki z przeglądu Polityki przedstawiane są Radzie Nadzorczej w formie raportu Zespołu Audytu wewnętrznego
4. Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2018 roku – dotyczy także oceny roku 2017.

Załącznik nr 1 – Wykaz stanowisk kierowniczych w SKOK im. ks. F. Blachnickiego .

POLITYKA ZMIENNYCH WYNAGRODZEŃ ZOSTAŁA PRZYJETA UCHWAŁĄ RADY NADZORCZEJ NR 4 Z DNIA 30 grudnia 2014r.

oraz dokonano zmian

UCHWAŁĄ RADY NADZORCZEJ NR 5 Z DNIA 09.05.2018r.

Załącznik nr 1 – Wykaz stanowisk kierowniczych w SKOK im. ks. F. Blachnickiego .

Przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze w banku rozumie się:

- 1) Członków zarządu,
- 2) Głównego księgowego Kasy,