

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w SKOK Małopolska

§1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w SKOK Małopolska jest:
 - 1) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczenie konfliktu interesów,
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonności do ryzyka Kasy,
 - 3) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w SKOK Małopolska w oparciu o Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych (§28-30) opublikowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 roku.
2. Do stanowisk kierowniczych nie zalicza się osób, które nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka Kasy.
3. Za istotny wpływ na profil ryzyka SKOK Małopolska uznaje się możliwość podejmowania decyzji finansowych w kwocie przekraczającej 2% funduszy własnych.
4. Za osoby zajmujące stanowiska kierownicze w SKOK Małopolska, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Kasy zalicza się:
 - 1) Prezesa Zarządu,
 - 2) Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych - Główny Księgowy
 - 3) Wiceprezesa Zarządu ds. Sprzedaży
5. W związku z tym, iż w SKOK Małopolska wszystkie istotne decyzje strategiczne są podejmowane przez Zarząd Kasy kolegiałnie i żaden pracownik nie posiada pełnomocnictwa do podejmowania decyzji w wysokości o której mowa w pkt. 3, do stanowisk kierowniczych SKOK zalicza się tylko członków Zarządu.

§2

1. Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze składa się z wynagrodzenia stałego (wynagrodzenie zasadnicze) i wynagrodzenie zmiennego (nagroda). Do wynagrodzeń zmiennych nie zalicza się odpraw emerytalno-rentowych, a także innych świadczeń wypłaconych na podstawie przepisów ustawowych.
2. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne (nagroda) przyznawane jest i wypłacane w okresach kwartalnych/rocznych.
3. Możliwa nagroda roczna wypłacana jest po zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli rocznego sprawozdania finansowego.

§3

1. Wysokość nagród ustala Rada Nadzorczą, biorąc pod uwagę ocenę efektów członków Zarządu oraz sytuację ekonomiczną Kasy.

§4

1. Ocena efektów pracy członków Zarządu następuje w oparciu o kryteria:
 - 1) sytuację finansową Kasy,
 - 2) stopień realizacji planu sprzedażowego,
 - 3) jakość portfela kredytowego Kasy.
2. Oceniając efekty pracy członka Zarządu Rada Nadzorczą bierze pod uwagę jego zaangażowanie w realizację powierzonych zadań.
3. Pozytywna ocena uwarunkowana jest od spełnienia co najmniej 2 następujących

przesłanek:

- 1) utrzymania wskaźników o którym mowa w § 4 pkt 1 na poziomie nie wyższym niż wielkości ujęte w analizie wskaźnikowej „Kaper” wg metodologii Kasy Krajowej:
 - pożyczki przeterminowane pow. 3 miesięcy / aktywa (A3) < 8%,
 - należności zagrożone (pow. 3 m-ce) / pożyczki ogółem (A5) < 10%,
- 2) osiągnięcie dodatniego wyniku finansowego w analizowanym kwartale/roku,
- 3) realizacja kwartalnego planu sprzedażowego poziomie co najmniej 70%.
4. Wysokość nagród dla członków Zarządu, ustala Rada Nadzorcza, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany kwartał/roku.
5. Wypłata nagród dla Zarządu następuje po zakończeniu kwartału/roku.
6. Wypłata nagrody rocznej następuje w przypadku wypracowania przez Kasę dodatniego wyniku finansowego.

§5

1. Wysokość nagród członka Zarządu nie powinna przekroczyć kwoty podstawy wymiaru miesięcznego wynagrodzenia.
2. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia może być wstrzymana w przypadku istotnego pogorszenia się sytuacji Kasy.

§6

1. Za przejawianie szczególnej inicjatywy, uzyskiwanie znaczących osiągnięć i efektów w pracy Rada Nadzorcza może przyznać nagrodę.
2. Wysokość nagrody na pisemny wniosek Prezesa Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wniosek powinien zawierać krótkie umotywowanie.
3. Wypłata nagrody następuje w miesiącu rozliczeniowym, w którym nagroda została przyznana.

§7

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym dokumencie mają zastosowanie przepisy wewnętrzne oraz przepisy Kodeksu Pracy.

Niniejsza Polityka została przyjęta w dniu 14.11.2014 roku uchwałą Rady Nadzorczej Nr 49 i obowiązuje od dnia 01.01.2015r.