

HOTĂRÂREA NR. 710

a Comitetului Directorilor al PATRIA BANK S.A.

din 04.05.2017, referitoare la Publicare site – informatii referitoare la remuneratia personalului identificat pe anul 2016

Comitetul Directorilor întrunit în ședința din data de 04.05.2017, analizand propunerea Directiei Resurse Umane,

Hotărăște:

Art. 1. Se aproba publicarea pe site-ul Bancii Comerciale Carpatice a materialului atasat prezentei hotarari.

Raspunde: Directia Resurse Umane
Se comunica la: Directia Resurse Umane
Termen: data aprobarii

Bogdan Merfea
Presedinte sedinta



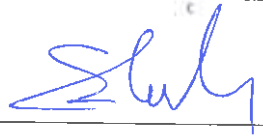
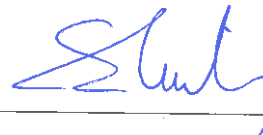
Alice Lupea
Secretar al Comitetului Directorilor



PROPUNERE

Pentru sedinta Comitetului Directorilor

al BCC SA din data de03.2017,

Titlul materialului:	Publicare site – informatii referitoare la remuneratia personalului identificat pe anul 2016		
Tipul hotărârii:	pentru aprobare		
Numar material / data	982B /28.03.2017		
Articolul din ROF [CD] / [CA] in baza caruia se solicita [aprobare] / [avizare]			
Numele și semnatura autorului si a managerului structurii responsabile:	Directia Resurse Umane		
	Numele / semnatura persoanei care a intocmit	Elena Ciubotaru	
	Nume / semnatura directorului / sef departament	Elena Ciubotaru	
Avize	Numele structurilor implicate	Nume / Semnatura Manager	Opinie Negativ Pozitiv
Aviz Departament Controlling			
Data predarii:			
Data aprobarii:		Hotararea nr.:	

Titlul desfasurat al Notei :

Publicare site – informatii referitoare la remuneratia personalului identificat pe anul 2016

Sumar executiv:

1. Prevederile Politicii de remunerare, cap II 2.3 privind cerintele de transparenta, si anume:

II 2.3 Cerinte de transparenta

- Banca va publica anual pe Intranet/Website-ul Bancii următoarele informații referitoare la politica și practicile de remunerare pentru acele categorii de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Bancii conform cerintelor legale:
 - (a) informații privind procesul de luare a deciziilor, utilizate pentru determinarea politicii de remunerare, precum și numărul de ședințe organizate de principalul organ de supraveghere a remunerării pe parcursul exercițiului financiar, incluzând, dacă este cazul, informații referitoare la componența și mandatul comitetului de administrare a riscului;
 - (b) informații privind legătura dintre remunerația totală și performanță;
 - (c) cele mai importante caracteristici de proiectare ale sistemului de remunerare, incluzând informații privind criteriile utilizate pentru măsurarea performanței și ajustarea la riscuri, politica de amânare și criteriile de intrare în drepturi;
 - (d) raporturile dintre remunerația fixă și cea variabilă;
 - (e) informații privind criteriile de performanță pe care se bazează dreptul la acțiuni, opțiuni sau alte componente variabile ale remunerației;
 - (f) principalii parametri și fundamentarea alcătuirii oricărei scheme a componentei variabile și a acordării oricăror alte beneficii de tip non-cash;
 - (g) informații cantitative agregate privind remunerația, defalcate pe domenii de activitate;
 - (h) informații cantitative agregate privind remunerația, pentru membrii conducerii superioare și membrii personalului ale căror acțiuni au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Bancii, cu indicarea următoarelor elemente:
 - (i) sumele aferente remunerației pentru anul financiar, defalcate pe remunerație fixă și variabilă, și numărul de beneficiari;
 - (ii) sumele și formele remunerației variabile, defalcate pe numerar, acțiuni, instrumente legate de acțiuni și alte tipuri de instrumente;
 - (iii) sumele remunerației amânate datorate și neplătite, defalcate pe părți pentru care au fost îndeplinite criteriile de intrare în drepturi și părți pentru care nu au fost îndeplinite criteriile de intrare în drepturi;
 - (iv) sumele remunerației amânate acordate pe parcursul anului financiar, plătite și reduse prin intermediul ajustărilor de performanță;
 - (v) plăți legate de noi angajări și plățile compensatorii pentru încetarea raporturilor de muncă, efectuate pe parcursul anului financiar și numărul de beneficiari ai unor astfel de plăți;
 - (vi) sumele plăților compensatorii legate de încetarea raporturilor de muncă, acordate pe parcursul anului financiar, numărul de beneficiari și cea mai mare plată de acest tip acordată unei singure persoane;
 - (i) numărul persoanelor care au beneficiat de o remunerație de 1 milion EUR sau mai mult pe exercițiul financiar, defalcat pe intervale salariale de 500 000 EUR pentru remunerațiile între 1 milion EUR și 5 milioane EUR și pe intervale salariale de 1 milion EUR pentru remunerațiile mai mari sau egale cu 5 milioane EUR;
 - (j) la cererea statului membru sau a autorității competente, remunerația totală pentru fiecare membru al organului de conducere sau al conducerii superioare.

Propunere:

- Publicarea pe site-ul Bancii a materialului atasat

Hotararea propusa:

Comitetul Directorilor aproba:

- Publicarea pe site-ul Bancii a materialului atasat

Raspunde: Directia Resurse Umane

Se comunica la: Directia Resurse Umane

Termen: data aprobarii

Remuneratie personal identificat – anul 2016

La stabilirea și aplicarea politicilor de remunerare totală, pentru categoriile de personal ale căror activități profesionale au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Bancii („Personalul identificat”), incluzând membrii Comitetului Directorilor, personalul care expune instituția de credit unor riscuri, personalul aferent funcțiilor de control intern și orice angajat care primește o remunerație totală ce conduce la încadrarea acestuia în aceeași categorie de remunerație cu cea a membrilor Comitetului Directorilor și a personalului care expune Banca unor riscuri, Banca respecta, de o manieră și într-o măsură corespunzătoare mărimii și organizării sale interne, precum și naturii, extinderii și complexității activităților desfășurate, următoarele principii:

1. nivelul de remunerare sa permita si sa promoveze o administrare sanatoasa si eficace a riscurilor, fara sa incurajeze asumarea de riscuri care depasesc nivelul tolerantei la risc a Bancii;
2. remuneratia variabila a coordonatorilor functiilor de administrare a riscurilor, de conformitate si de audit intern sa fie supravegheată direct de către Consiliul de Administratie;
3. in cazul in care remuneratia este corelata cu performanta, suma remuneratiei totale sa se bazeze pe o combinatie a evaluarii performantei individuale si a performantei colective, respectiv performanta unitatii operationale din care face parte angajatul, precum si pe rezultatul general al Bancii, iar la evaluarea performantei individuale trebuie sa se ia in considerare atat criterii financiare, cat si criterii nonfinanciare (dezvoltarea personala, conformarea cu sistemele si controalele Bancii, implicarea in strategiile de afaceri ale Bancii etc);
4. bonusul anual de performanta sa se acorde pe baza evaluarii performantei, performanta care va fi evaluata multianual conform reglementarilor interne specifice, pentru a se asigura că procesul de evaluare se bazează pe performanta pe termen lung si că plata efectivă a componentelor remuneratiei bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care tine cont de ciclul de afaceri al Bancii și de riscurile specifice activității acesteia;
5. remuneratia variabilă totală sa nu limiteze capacitatea Bancii de a-si întări baza de capital;
6. remuneratia variabilă garantată sa aiba caracter exceptional si sa apara doar atunci când se angajează personal, fiind limitată la primul an de activitate al acestuia, si doar atunci când Banca dispune de o bază sănătoasă și solidă de capital; competenta de aprobare a remuneratiei variabile garantate revine Consiliului de Administratie;
7. componenta variabilă a remuneratiei totale (anuale) nu trebuie să depășească 100% din componenta fixă a remuneratiei totale (anuale)
8. masurarea performantei utilizate pentru a calcula componentele remuneratiei variabile sa includa o ajustare pentru riscuri curente si potentiale si sa ia in considerare costul capitalului si lichiditatea necesara;
9. in cazul aplicarii remuneratiei variabile, cel puțin 50% din remuneratia variabila trebuie sa se acorde sub forma instrumentelor non-cash; Consiliul de Administratie urmeaza a analiza si stabili remuneratia variabila acordata membrilor Comitetului Directorilor, inclusiv componenta non-cash a acesteia;
10. o parte substantială si care reprezintă cel puțin 40% din componenta de remuneratie variabilă, sa fie amânată pe o perioadă de 3 ani si sa fie corelată în mod adecvat cu natura activității, riscurile acesteia si activitățile personalului în cauză. Acesti angajati sa intre în drepturile aferente remuneratiei datorate, potrivit acordurilor de amânare, nu mai rapid decât ar intra pe o bază proportională. În cazul unei componente a remuneratiei variabile în sumă deosebit de mare (peste 100.000 Euro), cel puțin 60% din sumă sa fie amânată. Durata perioadei de amânare va fi stabilită în conformitate cu ciclul de afaceri (3 ani), natura activității, riscurile acesteia si activitățile personalului în cauză;
11. personalului identificat sa ii fie plătită sau acesta sa intre în drepturile aferente remuneratiei variabile, inclusiv ale părții amânate a acesteia, doar dacă remuneratia variabilă poate fi susținută în conformitate cu situatia financiară a Bancii în ansamblu si dacă poate fi justificată în conformitate cu performanta acesteia, a structurii în care se desfășoară activitatea si a angajatului

- în cauză; acest principiu va fi inclus în acordurile de tip *malus* și *clawback* încheiate între Banca și angajații eligibili pentru bonusul de performanță;
12. personalul identificat să se oblighe, prin declarație pe proprie răspundere emisă în scris, să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau politice de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în prezenta politică și în acordurile sale de remunerare;
 13. în situația în care membrii organelor de conducere sunt eligibili pentru acordarea de stimulente corelate cu performanța Bancii, nivelul remunerării acestora trebuie să facă obiectul unor condiții relevante și obiective și nu trebuie corelat în mod excesiv cu performanța pe termen scurt a instituției de credit. Consiliul de Administrație va definitiva cadrul de stabilire și evaluare a obiectivelor anuale și multi-anoale de performanță.
 14. sumele amânate nu pot fi plătite prin intermediul unei proceduri accelerate, în același timp cu încetarea contractului de muncă, cu excepția cazului în care acest contract încetează din motiv de deces.
 15. raportul dintre componentele remunerației fixe și remunerației în funcție de performanță este definit de către managementul Băncii pe baza funcțiilor unității operationale în cauză, însă fără a depăși raportul de 1:1 (remunerația variabilă nu poate depăși 100% din partea fixă a remunerației totale).
 16. dacă un angajat care face parte din personalul identificat se încadrează la schema de incentive (ca urmare a specificului postului ce presupune vânzări/colectare/executare), având în vedere că nu poate fi eligibil și pentru schema de incentive și pentru bonus anual de performanță, atunci va fi eligibil doar pentru bonus anual de performanță.

Lista "Personalului identificat" este întocmită în conformitate cu Regulamentul European 604/2014 de Direcția Resurse Umane în colaborare cu Direcția Administrarea Riscurilor, Direcția Juridică, avizată de Comitetul Directorilor și aprobată de Consiliul de Administrație. Lista este actualizată anual sau ori de câte ori este necesar.

Remunerația aferentă anului financiar 2016 pentru personalul identificat (35 persoane):

	Total remunerație 2016 (ron brut), din care:	Remunerație fixă (Ron brut)	Remunerație variabilă (ron brut)
personal identificat 2016	7.181.623	7.056.998	124.625

Plăți legate de noi angajări = 124.625 ron brut (1 persoană)

Plăți compensatorii la încetarea raporturilor de muncă = 949.294 ron brut (8 persoane, cea mai mare sumă plătită unei persoane fiind de 307.614 ron brut).

Nu au existat cazuri de remunerație amânata datorată.

Nu au existat cazuri de remunerație amânată redusă prin intermediul ajustărilor de performanță pentru membrii organului de conducere și membrii personalului identificat.

Nu au existat în 2016 membri ai organului de conducere sau membri ai personalului identificat care să beneficieze de o remunerație de 1 milion de euro sau mai mult.