

Opis Polityki Wynagrodzeń w Plus Bank S.A. (dalej: „Bank”)

Obowiązująca w Banku polityka wynagrodzeń (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) wprowadzona została zgodnie z:

1. Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe z późniejszymi zmianami;
2. Rozporządzeniem CRR - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającym rozporządzenie (UE) nr 648/2012;
3. Zasadami ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętymi uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r.;
4. Rekomendacją H wydaną przez Komisję Nadzoru Finansowego dotyczącą systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
5. Rekomendacją Z wydaną przez Komisję Nadzoru Finansowego dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach;
6. Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04 z dnia 2 lipca 2021 r.);
7. Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
8. Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określającym kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy;
9. Statutem Banku oraz pozostałymi wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w Banku.

Polityka Wynagrodzeń została opracowana zgodnie z zasadą proporcjonalności tj. odpowiednio do formy prawnej, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności jednocześnie mając na względzie fakt, że Bank nie jest bankiem istotnym w rozumieniu przepisów prawa bankowego.

Ponadto, Polityka Wynagrodzeń zakłada, że przypadku, gdy jakieś zagadnienie nie jest w niej uregulowane w sposób wyczerpujący, w odpowiednim zakresie należy stosować przepisy prawa powszechnie obowiązujące, a w zakresie uzupełniającym dopuszcza się także stosowanie wytycznych organów nadzoru wprost.

I. Cele Polityki Wynagrodzeń

Celem Polityki Wynagrodzeń jest:

1. zapewnienie, ażeby wynagrodzenie i jego wysokość oraz tryb i warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie były zależne wyłącznie od posiadanego przez pracownika doświadczenia zawodowego, kwalifikacji i wykształcenia oraz ponoszonej odpowiedzialności za wykonywane czynności w Banku,
2. zapewnienie, ażeby wynagrodzenie i jego wysokość oraz tryb i warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie były neutralne pod względem płci, tożsamości płciowej, wieku, rasy, religii, wyznania, przekonań politycznych, pochodzenia etnicznego i innych aspektów podobnej natury,
3. zapobieganie występowania konfliktu interesów, w szczególności poprzez stosowanie obiektywnych kryteriów przyznawania wynagrodzeń oraz zapobieganie występowania innych ograniczeń i niezgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku, w tym w szczególności z *Polityką zarządzania konfliktami interesów w PLUS BANK S.A.*;
4. zapewnienie bezpieczeństwa działania Banku, przede wszystkim wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, a także ograniczenie skłonności do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
5. wsparcie w perspektywie długoterminowej, stabilnego rozwoju Banku, umożliwiającego przy tym realizację i osiągnięcie celów działalności określonych w strategii biznesowej Banku oraz planie finansowym z uwzględnieniem profilu ryzyka Banku.

II. Opis Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, osób pełniących kluczowe funkcje w Banku oraz pozostałych pracowników (grup zawodowych) zatrudnionych w Banku.
2. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia sytuację finansową Banku, jak również ma na celu wspierać cele strategii biznesowej Banku oraz strategii zarządzania ryzykiem w Banku.
3. Polityka Wynagrodzeń oparta jest na wieloletnich doświadczeniach funkcjonowania Banku na rynku pracy.
4. Polityka Wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci, co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania w odniesieniu do wszystkich jej aspektów - zarówno przyznawania jak i wypłaty wynagrodzenia.
5. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń działania podejmowane przez Bank zarówno w stosunku do kadry zarządzającej, jak i pozostałych pracowników zatrudnionych w Banku ukierunkowane są na stworzenie optymalnego środowiska pracy, które ma za zadanie motywować i wspierać w osiągnięciu strategicznych celów Banku oraz realizacji zadań indywidualnych.
6. Polityka Wynagrodzeń ma za zadanie zapewnić formalne ramy kształtowania praktyki wynagradzania wszystkich pracowników Banku z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji jak również stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Banku.
7. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń wszelkie wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków Banku.
8. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń podstawowe źródło dochodów pracowników Banku stanowi wynagrodzenie stałe przysługujące z tytułu nawiązanej z Bankiem umowy o pracę.

9. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń całkowite wynagrodzenie osób pełniących kluczowe funkcje w Banku podzielone jest na wynagrodzenie stałe i zmienne. Wynagrodzenie zmienne to dodatkowy, obok wynagrodzenia stałego, motywacyjny element wynagrodzenia. Bank wyraźnie wyodrębnia kryteria określania wynagrodzenia stałego (zasadniczego) oraz wynagrodzenia zmiennego. Stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego jest odpowiednio wyważony.
10. Polityka Wynagrodzeń określa zasady jej wdrożenia, stosowania, monitorowania oraz raportowania.