

POLITYKA WYNAGRODZEŃ OSÓB MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ IDEA BANK S.A.

Idea Bank S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej „Bank”) w związku z odpowiednimi przepisami prawa (m.in. art. 111a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo bankowe, uchwałami Komisji Nadzoru Finansowego nr 385/2008 oraz 258/2011, 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, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 oraz Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach ogłasza zasady ustalania wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Kapitałowej Idea Bank S.A. oraz podaje do publicznej wiadomości informacje o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczące polityki wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Kapitałowej Idea Bank S.A.

Informacja jakościowa

W zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, Rada Nadzorcza Banku Uchwałą nr 86/2011 z dnia 23 grudnia 2011 roku, wdrożyła postanowienia Uchwały nr 258/2011 przyjmując „Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Idea Bank S.A.”. Dodatkowo Rada Nadzorcza Banku Uchwałą nr 106/2013 z dnia 9 października 2013 r., a następnie Uchwałą nr 107/2015 z dnia 2 września 2015 roku w związku ze sprawowanym przez Bank nadzorem nad ryzykiem związanym z działalnością podmiotów zależnych od Banku, ustalono i wdrożono spójne zasady przyjmując „Politykę wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Grupie Kapitałowej Idea Bank S.A.” (dalej „Polityka”). Uchwałą nr 107/2017 z dnia 4 września 2017 roku, dokonała aktualizacji ww. polityki, dostosowując jej postanowienia do wewnętrznej organizacji, ryzyka oraz charakteru związanego z prowadzoną działalnością oraz do Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

W proces wydania i aktualizacji Polityki zaangażowana była Rada Nadzorcza Banku (w zakresie zatwierdzenia zasad), Zarząd Banku (w zakresie uchwalenia zasad, w tym zatwierdzenia wykazu osób mających istotny wpływ na profil ryzyka i wdrożenia Polityki), Departament Prawny, Departament Personalny, Departament Ryzyka Operacyjnego, Departament Audytu Wewnętrznego, Departament Nadzoru Właścicielskiego i Strategii Grupy oraz Departament ds. Compliance (wsparcie w procesie opracowania zasad, w tym zapewnienia zgodności rozwiązań z powszechnie obowiązującym prawem i uchwałami Komisji Nadzoru Finansowego oraz wdrożenia Polityki).

W wyniku przeprowadzonej w Banku analizy wskazano osoby, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz Grupy Kapitałowej Idea Banku S.A. (dalej „Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka”). Wynagrodzenie tych osób składa się z wynagrodzenia stałego i zmiennego. Zgodnie z postanowieniami Polityki wynagrodzenie zmienne jest rozliczane w sposób przejrzysty, zapewniający jej efektywną realizację. Stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego został określony w sposób zapewniający prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzenia, z uwzględnieniem stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznane za wyniki pracy w danym roku obrotowym nie mogą przekraczać 100% wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka w tym roku.

Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, za okres nie krótszy niż 3 lata, wyników finansowych danej jednostki organizacyjnej oraz wyników finansowych Banku.

Do oceny efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe.

Przez kryteria finansowe należy rozumieć w szczególności:

- uzyskanie przez Bank/podmiot zależny określonej części zysku netto lub sprzedaży lub kosztów działalności założonych w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Bank/podmiotu zależnego planie finansowym na dany rok obrotowy;
- miernik jakości portfela kredytowego/leasingowego/koszty ryzyka Banku/podmiotu zależnego;
- miary adekwatności kapitałowej Banku;
- miary płynności Banku.

Natomiast przez kryteria niefinansowe należy rozumieć w szczególności:

- okresową ocenę pracowniczą;
- udział w projektach o istotnym znaczeniu dla Banku/podmiotu zależnego;
- brak uwag ze strony Departamentu ds. Compliance do sposobu funkcjonowania jednostki;
- brak rekomendacji audytu wewnętrznego o znaczeniu krytycznym oraz rekomendacji, dla których upłynął termin ich wdrożenia.

Wynagrodzenie zmienne Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku pełniących funkcje kontrolne, związane z zarządzaniem ryzykiem, zachowaniem zgodności działania z przepisami prawa, sprawy kadrowe oraz audytu wewnętrznego jest niezależne od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

1810031437

W stosunku do określonych Polityką Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, 50% przyznanego wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest w gotówce, a 50% w formie akcji fantomowych. Okres retencji dla wynagrodzenia zmiennego w formie akcji fantomowych wynosi 6 miesięcy od dnia przyznania prawa do ich zbycia. 60% wynagrodzenia zmiennego jest wypłacane w roku przyznania premii, a 40% jest wypłacane w ciągu kolejnych trzech lat. Jeżeli wynagrodzenie zmienne przekracza 3 mln zł brutto, to w roku przyznania premii wypłacane jest 40%, a 60% jest wypłacane w ciągu kolejnych trzech lat.

Bank ma prawo do zmniejszenia lub niewypłacenia odroczonej części wynagrodzenia zmiennego, w sytuacjach które mogłyby mieć istotny wpływ na wynik finansowy Banku.

Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

W Banku ustanowiony został Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji, w skład którego wchodzi trzech Członków powołanych spośród Członków Rady Nadzorczej Banku. Do zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji należy m.in. wydawanie opinii na temat funkcjonowania Polityki, w tym szczególności wysokości i składników wynagrodzeń. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji monitoruje i wydaje opinię na temat zmiennych składników wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności oraz kierowanie komórką audytu wewnętrznego. W 2017 roku odbyły się dwa posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji.

Informacja ilościowa

Wśród osób mających istotny wpływ na profil ryzyka nie było osób, które otrzymały wynagrodzenie w wysokości równoważności co najmniej 1 mln EUR w danym roku obrotowym.

Informację zbiorczą za rok 2017 dotyczącą wynagrodzeń Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka przedstawia poniższa tabela:

Informacje ogólne	Wynagrodzenie Całkowite		Wynagrodzenie zmiennie (w zależności od formy)		Wynagrodzenie odroczone		Wartość płatności z podjęciem zatrudnienia i z zakończeniem stosunku pracy	
	Stałe	Zmienne	Gotówka	Instrumenty finansowe (jednostki fantomowe)*	Przyznane w latach poprzednich (/ wypłacone po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy)	Przyznane w danym roku oraz Przyznane w latach poprzednich (wypłata w kolejnych latach)	Wartość płatności	Liczba osób
	w tys. PLN	w tys. PLN	w tys. PLN	w tys. PLN	w tys. PLN	w tys. PLN	w tys. PLN	
Członkowie Zarządu Banku (9 osób)	5 777,8	2056,8	1 680,6	376,2	382,8	1 585,9	1103,2 **	2
Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka nie będące Członkami Zarządu Banku (23 osoby)	5 115,7	514,1	413,2	100,9	46,7	207,6	187,0 **	2

* wartość akcji fantomowych przeliczona zgodnie z kursem akcji ogłoszonym na GPW na dzień 31.12.2017 roku – 23,14 zł

** wynagrodzenia związane z zakończeniem stosunku pracy

1810031437