

1. Informacje dotyczące polityki wynagrodzeń

Dokumentem regulującym kwestie dotyczące zasad i warunków wynagradzania jest „Regulamin wynagradzania pracowników HSBC Bank Polska SA”. Dodatkowym dokumentem regulującym zasady ustalania, przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest „Polityka określania ogólnych zasad polityki zmiennych wynagrodzeń dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka HSBC Bank Polska S.A.”, która została zatwierdzona na posiedzeniu Rady Nadzorczej Banku z dnia 18 lutego 2013. Treść polityki została uszczegółowiona zapisami, dotyczącymi kryteriów identyfikacji stanowisk mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz procesu rocznego przeglądu stanowisk, zaakceptowanymi na posiedzeniu Rady Nadzorczej Banku 30 czerwca 2015.

2. Zasady ustalania wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku

Zgodnie z obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi, wynagrodzenie dla osób zajmujących kierownicze stanowiska jest ustalane jak poniżej:

- wynagrodzenie zasadnicze Dyrektorów Zarządzających będących również Członkami Zarządu określa Rada Nadzorcza,
- wynagrodzenie zasadnicze Dyrektorów Zarządzających nie będących Członkami Zarządu określa Prezes Zarządu Banku na podstawie pisemnego, odpowiednio umotywowanego wniosku.

Bank definiuje niżej wymienione stanowiska jako stanowiska zajmowane przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla w rozumieniu Uchwały Nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 4 października 2011 roku:

- Dyrektor Zarządzający Pionem Skarbu
- Dyrektor Zarządzający Pionem Bankowości Komercyjnej
- Dyrektor Zarządzający Pionem Technologii i Wsparcia Biznesu
- Dyrektor Zarządzający Pionem Ryzyka
- Dyrektor Zarządzający Pionem Finansów
- Dyrektor Zarządzający Pionem Prawnym i Regulacyjnym
- Dyrektor Zarządzający Pionem Audytu
- Dyrektor Zarządzający Pionem Zapewnienia Zgodności Regulacyjnej
- Dyrektor Zarządzający Pionem Przeciwdziałania Przemocności Finansowej
- Dyrektor Zarządzający Pionem Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Bank również określił zasady ustalania, przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Kryteria, według których Bank określa czy dany pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, określone zostały w obowiązującej Polityce.

Zmienne składniki wynagrodzenia są ustalane i przyznawane na zasadzie uznaniowej za Okresy Oceny na podstawie realizacji Zrównoważonych Kart Wyników odnoszących się do odpowiednich okresów rocznych.

W przypadku osób pełniących jednocześnie funkcję Członka Zarządu, decyzja w sprawie zmiennych składników wynagrodzenia należy do Rady Nadzorczej, natomiast w przypadku pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze lub mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, decyzję w sprawie zmiennych składników wynagrodzenia podejmują Członkowie Zarządu w ramach nadzorowanych jednostek organizacyjnych.

Zmienne wynagrodzenie przyznane osobie zajmującej stanowisko kierownicze lub mającej istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się z:

1. świadczenia pieniężnego – stanowiącego 50% wartości przyznanego zmiennego wynagrodzenia,
2. instrumentu niepieniężnego – stanowiącego 50% wartości przyznanego zmiennego wynagrodzenia.

Instrument Niepieniężny po obliczeniu jego wartości w oparciu o zmienioną wartość Wskaźników podlega wypłacie w formie pieniężnej.

Wartość wskaźników obliczana jest na podstawie zaudytowanych sprawozdań finansowych za kolejne lata obrotowe.

Bank po zakończeniu Okresu Oceny ustala wartość Wskaźników na ostatni dzień Okresu Oceny.

Przed dokonaniem wypłaty z tytułu instrumentu niepieniężnego Bank:

- 1) ustala wartość Wskaźników na koniec ostatniego roku obrotowego,
- 2) ustala zmianę wyrażoną procentowo dla każdego Wskaźnika
- 3) ustala średnią arytmetyczną zmiany (wyrażoną w procentach) Wskaźników,
- 4) oblicza wartość instrumentu niepieniężnego podlegającego wypłacie korygując jego wartość o obliczoną średnią arytmetyczną zmiany Wskaźników.

Oprócz kryteriów ilościowych, determinujących wartość instrumentu niepieniężnego Bank stosuje także kryteria jakościowe, w szczególności przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia jest warunkowe i uzależnione od niewykrycia po Okresie Oceny zdarzeń

- zakwalifikowanych jako tzw. Znaczne Ryzyko (High Risk) w raportach Pionu Audytu Wewnętrznego, Audytu Grupowego, Pionu Zapewnienia Zgodności lub Departamentu Kontroli Wewnętrznej i Ryzyka Operacyjnego, dotyczących nadzorowanego obszaru,
- podjęcie decyzji skutkujących nałożeniem na Bank sankcji administracyjno-prawnych,
- podjęcie decyzji lub działań niezgodnych z wewnętrznymi procedurami Banku wpływającymi negatywnie w znacznym stopniu na profil ryzyka Banku, lub uznanych za niezgodne ze standardami wartości i zachowania w Grupie HSBC.

3. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

HSBC Bank Polska nie powołuje Komitetu ds Wynagrodzeń, rolę Komitetu pełni Rada Nadzorcza Banku.

4. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy o Prawie Bankowym

HSBC Bank Polska SA wdrożyła odpowiednią Politykę, która ma na celu wprowadzenie wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku wydanych na podstawie art. 16 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 roku, w sprawie Ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, oraz na podstawie zmiany decyzji Parlamentu Europejskiego nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji Europejskiej nr 2009/78/WE.

W związku z powyższym dokonywana przez Bank ocena uwzględnia charakter, skalę i stopień złożoności działalności jak również obowiązki związane z pełnieniem funkcji na danym stanowisku. Dla przeprowadzenia oceny zostały zdefiniowane kryteria oraz zasady, według których zarówno Członkowie Zarządu, Członkowie Rady Nadzorczej jak i Osoby pełniące najważniejsze funkcje podlegają ocenie tj:

1. ocena doświadczenia zawodowego zarówno teoretycznego jak i praktycznego
2. badanie nieposzlakowanej opinii
3. ocena potencjalnych konfliktów interesów
4. ocena niezależności w podejmowaniu decyzji zarządczych
5. ocena Zarządu i Rady Nadzorczej, co do kolektywnego spełniania kryterium doświadczenia praktycznego w zakresie zarządzania i nadzorowania Bankiem

Osoba podlegająca ocenie zobowiązana jest dostarczyć, w terminie określonym każdorazowo przez Pion Zarządzania Zasobami Ludzkimi, oświadczenie wraz z kompletem dokumentów zgodnych ze wzorem określonym w Polityce. Na podstawie zgromadzonych dokumentów wydawana jest rekomendacja i przesyłana do odpowiedniej jednostki, która ma w swojej kompetencji uprawnienia do podjęcia stosownej uchwały o spełnieniu kryteriów dokonywanej oceny pod kątem przygotowania do prawidłowego kierowania Bankiem.