

POLITYKA W ZAKRESIE ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKÓW VOLKSWAGEN BANK POLSKA SA NA STANOWISKACH, KTÓRE PODLEGAJĄ PRZEPISOM USTAWY PRAWO BANKOWE ORAZ UCHWAŁY KNF NR 258/2011

1. CEL

Niniejsza polityka wynagradzania, zwana dalej Polityką, określa zasady ustalania przez Volkswagen Bank Polska S.A. zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Zasady te ustalone są w oparciu o przepisy polskiego Prawa Bankowego (zwanego dalej Prawem Bankowym) oraz Uchwałę nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 04 października 2011 roku w sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz szczegółowych warunków szacowania przez banki kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, zwaną dalej Uchwałą KNF Nr 258/2011 i odpowiednich Rozporządzeń Delegowanych Komisji (UE).

2. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejsza Polityka obowiązuje Pracowników Volkswagen Bank Polska S.A., zwanego dalej Bankiem, którzy zajmują stanowiska kierownicze w rozumieniu Uchwały KNF Nr 258/2011, zwanych dalej Pracownikami.

Rada Nadzorcza weryfikuje i zatwierdza corocznie listę Pracowników objętych zakresem obowiązywania niniejszej Polityki, biorąc pod uwagę ich istotny wpływ na profil ryzyka banku.

Polityka nie dotyczy Pracowników zajmujących stanowiska w Banku zakwalifikowane przez Radę Nadzorczą, jako podlegające zasadom Polityki w pierwszym roku ich pracy z zastrzeżeniem zapisów pkt 4. pkt. 3 lit. b.

3. SŁOWNICZEK POJĘĆ

Przez użyte w Polityce określenia i skróty należy rozumieć:

- **VWB** – Volkswagen Bank Polska S.A.,
- **VWFS – Volkswagen Financial Services AG** – podmiot dominujący
- **Jednostka organizacyjna VWB** – jednostka organizacyjna w rozumieniu Regulaminu Organizacyjnego Volkswagen Bank Polska S.A., np. Departament,
- **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza VWB,
- **Zarząd** – Zarząd VWB,
- **Risk Takers** – Pracownicy zatrudnieni w VWB na stanowiskach mających istotny wpływ na profil ryzyka VWB, podlegające wymogom polskiego Prawa Bankowego oraz Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r, których lista określa jest corocznie zgodnie z pkt 2 niniejszej Polityki,
- **Pracownik** – Pracownik VWB.

4. POSTANOWIENIA OGÓLNE

- 1) Polityka uwzględnia wielkość VWB, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez VWB.
- 2) VWB należy do holdingu finansowego VWFS AG i stosuje politykę zmiennych składników wynagradzania przyjętą w tym holdingu, w zakresie, w którym nie stoi w sprzeczności z prawem lokalnym.
- 3) Niniejsza Polityka została opracowana w celu:
 - a) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania Pracowników do podejmowania ryzyka poza poziom akceptowalny w VWB,
 - b) realizacji strategii prowadzenia działalności przyjętej przez VWB,
 - c) wspierania procesu zapobiegania konfliktowi interesów.
- 4) Polityka uwzględnia następujące zasady:
 - a) Na potrzeby poprawnej identyfikacji Pracowników podlegających niniejszej Polityce, biorąc pod uwagę wielkość organizacji, płaską strukturę organizacyjną, model podejmowania decyzji oraz zakres uprawnień dotyczących zarządzania procesami i Pracownikami w VWB przyjmuje się, że odpowiedzialność kierowniczą posiadają w Banku wyłącznie stanowiska: Prezes Zarządu, Członka Zarządu oraz dyrektora departamentu.

- b) w przypadku zatrudnienia Pracowników objętych niniejszą Polityką, którzy otrzymują zmienne składniki wynagrodzeń, podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danego Pracownika i danej jednostki organizacyjnej, za którą odpowiada Pracownik oraz wyników finansowych VWB. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Pracownika bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena wyników oparta jest o dane z trzech ostatnich lat kalendarzowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy;
- c) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia niepodlegające zasadom określonym w Polityce mogą mieć jedynie charakter wyjątkowy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy oraz ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub objęcia stanowiska zaliczanego do grona „Risk Taker”. Decyzję o ich wypłacie może podjąć wyłącznie Zarząd, a w przypadku Pracowników powoływanych w skład Zarządu Rada Nadzorcza;
- d) wynagrodzenie zasadnicze jest wynagrodzeniem stałym, natomiast zmienne składniki wynagrodzenia (bonus roczny) mają charakter uznaniowy. Rada Nadzorcza lub Zarząd (odpowiednio) mogą podjąć decyzję o braku wypłaty składników zmiennych za dany rok kalendarzowy;
- e) w przypadku Pracowników objętych niniejszą Polityką i nie wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką podejmowane są przez Zarząd;
- f) w przypadku Pracowników objętych niniejszą Polityką i wchodzących w skład Zarządu decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką podejmowane są przez Radę Nadzorczą;
- g) łączna wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności VWB do zwiększania jego bazy kapitałowej – maksymalna kwota wypłat zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników zajmujących stanowiska w VWB objęte przepisami Polityki, nie może przekroczyć 50% zysku netto za dany rok;
- h) wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres trzech ostatnich lat, a w przypadku osób zajmujących stanowisko krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska;
- i) zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane, gdy są uzasadnione wynikami finansowymi, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej VWB oraz efektami pracy danego Pracownika, przy czym wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszona lub wstrzymana w sytuacji, o której mowa w art. 142 ust 1 Ustawy Prawo bankowe.
- j) W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia opiewających na szczególnie dużą kwotę - czyli kwotę powyżej 500.000 euro, Rada Nadzorcza ustali zasady wypłaty tych składników.
- k) Uwzględniając Politykę wynagradzania podmiotu dominującego, w przypadku wypłaty w danym roku zmiennych składników wynagradzania na kwotę. nieprzekraczającą równowartości w zł polskich 50.000 euro (co stanowi 10% wartości kwoty określonej w pkt 3 lit „j”), Rada Nadzorcza zezwala na specjalny tryb wypłaty tej kwoty w całości w roku jej przyznania. Podejmując niniejszą decyzję Rada Nadzorcza kierowała się następującymi względami:
 - a. stosowanie powyższych zasad w sposób proporcjonalny do istotności wpływu Pracownika - otrzymującego tę wysokość wynagrodzenia zmiennego, na profil ryzyka Banku.
 - b. nieznaczący udział tego poziomu wynagrodzenia zmiennego w portfelu ryzyka VWB,
 - c. stosowanie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania Pracowników zaliczonych do grona Risk Takerów w podmiotach należących do holdingu VWFS AG, jak np.VWB,
 - d. ograniczenie administracyjnych kosztów obsługi wypłat wstrzymanego i / lub odroczonego wynagrodzenia zmiennego, którego wysokość ma nieznaczący wpływ na portfel ryzyka VWB.

5) VWB nie realizuje polityki dodatkowych świadczeń emerytalnych.

5. MAKSYMALNY POZIOM WYPŁATY ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę w zakresie maksymalnego możliwego poziomu wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dla danego roku. Podejmując uchwałę Rada Nadzorcza kieruje się sytuacją finansową VWB. Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają koszt ryzyka VWB, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Łączna wartość przyznanych składników wynagrodzenia zmiennego Pracownika objętego przepisami Polityki, nie może przekroczyć łącznej wartości rocznego wynagrodzenia stałego (maksymalna relacja to 1:1)

VWB stosuje się do zasady określonej w Rozporządzeniu Delegowanym, UE nr.527/2014 określającej, iż w przypadku zastosowania instrumentu finansowego do wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w celu odzwierciedlenia, w długim okresie czasu, jakości portfela ryzyka VWB, wartość końcowa instrumentu finansowego po przekształceniu na koniec analizowanego okresu, nie będzie wyższa od wartości początkowej instrumentu w momencie przekształcenia.

6. DECYZJA O WYPŁACIE ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

- 1) Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników objętych niniejszą Polityką jest podejmowana (odpowiednio) przez Zarząd (dla Pracowników niewchodzących w skład Zarządu) lub Radę Nadzorczą (dla Pracowników wchodzących w skład Zarządu) na podstawie:
 - a) indywidualnych efektów pracy (na bazie indywidualnych celów) oraz efektów pracy jednostek organizacyjnych, za którą odpowiada Pracownik,
 - b) wyników VWB.
- 2) Zarząd lub Rada Nadzorcza (odpowiednio) w zakresie Pracowników, w stosunku do których podejmują decyzję o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia obniżają lub podejmują decyzję o braku wypłaty w/w składników wynagrodzenia w szczególności, gdy VWB osiągnął w roku finansowym / kalendarzowym, (za który rozważana jest wypłata) znacząco niższe niż zakładano wyniki finansowe.

7. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO ORAZ ZMIENNEGO

- 1) Dyrektor Departamentu Audytu Wewnętrznego, Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem, Dyrektor Departamentu Spraw Personalnych i Administracji oraz Dyrektor Departamentu Compliance wynagradzani są w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a nie wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
Cele tych Pracowników odzwierciedlone są odpowiednio w ich formularzach MbO.
- 2) Wynagrodzenie zmienne Pracowników uwzględnionych na liście Risk Taker'ów podlega monitorowaniu przez Radę Nadzorczą oraz jest przez nią opiniowane raz w roku.

8. ZAKAZ STRATEGII HEDGINGOWYCH

Pracownicy podlegający Polityce zobowiązani są do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych (strategia na zabezpieczanie się przed zmianą ceny instrumentu finansowego) lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzeń i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z Pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

9. PRZEGLĄD POLITYKI

- 1) Wdrożenie Polityki zmiennych składników wynagrodzeń podlega raz do roku (w drugiej połowie roku) przeglądowi dokonywanemu przez Departament Audytu Wewnętrznego. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
- 2) Rada Nadzorcza raz do roku dokonuje przeglądu zasad niniejszej Polityki.
- 3) Rada Nadzorcza weryfikuje i zatwierdza corocznie listę Pracowników objętych działaniem niniejszej Polityki, biorąc pod uwagę istotność ich wpływu na profil ryzyka VWB.

10. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ

- 1) Ze względu na niewypełnianie przez Bank żadnego z kryteriów banku znaczącego pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności, w VWB nie powołuje się Komitetu ds. wynagrodzeń.
- 2) Zadania Komitetu ds. wynagrodzeń zostają przekazane Radzie Nadzorczej.
- 3) W sytuacji, gdy zgodnie z przepisami prawa, powołanie Komitetu stanie się obligatoryjne, Zarząd będzie zobowiązany do poinformowania o powyższym Rady Nadzorczej oraz do odpowiedniej zmiany Polityki.

11. OBOWIĄZEK SPRAWOZDAWCZY

VWB raz do roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego dane na temat liczby osób w nim zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1 000 000 euro wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz wartości głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii i nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

12. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA W PODMIOCIE ZALEŻNYM VOLKSWAGEN SERWIS UBEZPIECZENIOWY SP. Z O.O.

Mając na uwadze fakt, iż spółka zależna Banku - Volkswagen Serwis Ubezpieczeniowy Sp. z o.o. nie zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę oraz działa wyłącznie, jako agent ubezpieczeniowy, który przede wszystkim administruje siecią sprzedaży i prowadzi rozliczenia, zaś przychody Spółki pochodzą z prowizji od zakładów ubezpieczeń, przez co Spółka nie ponosi ryzyka związanego ze sprzedawanymi w sieci produktami, niniejsza polityka nie ma zastosowania w Volkswagen Serwis Ubezpieczeniowy Sp. z o.o. (podmiocie zależnym od Banku).

13. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia ma w VWB charakter uznaniowy, Zarząd oraz Rada Nadzorcza może podjąć decyzję odpowiednio o wypłacie lub o braku wypłat tego wynagrodzenia.