

Spójność Polityki z wprowadzaniem do działalności ryzyk związanych z ESG

Polityka wynagradzania jest spójna z wprowadzaniem do działalności Banku ryzyka związanego z ESG, rozumianego jako zdarzenie lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z ładem korporacyjnym, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć istotny negatywny wpływ finansowy na instytucję, jej klientów, kontrahentów lub zainwestowane aktywa. W szczególności:

- 1/ Polityka wynagradzania zapewnia przejrzyste zasady wynagradzania i ich powiązanie ze strategią zarządzania ryzykiem Banku i odzwierciedla jego apetyt na ryzyko. Jeśli ryzyko związane z ESG jest lub stanie się istotnym czynnikiem ryzyka, to w odpowiednim zakresie jest/będzie zintegrowane z podejściem Banku analogicznie do bardziej tradycyjnych rodzajów ryzyka,
- 2/ dążymy do tego, aby wynagrodzenia kadry kierowniczej Banku, w szczególności kadry kierowniczej mającej istotny wpływ na profil ryzyka Banku (tzw. Risk Takers), we wszystkich kluczowych procesach zarządzania, w tym w zarządzaniu ryzykiem, planowaniu strategicznym, innowacjach, inwestycjach kapitałowych i zarządzaniu pracownikami były powiązane z istotnymi czynnikami ryzyka związanymi z ESG, określonymi w strategii zarządzania ryzykiem Banku,
- 3/ przyjęte przez Bank podejście do wynagradzania zakłada zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników w oparciu o kryteria:
 - a/ ilościowe takie jak np. wartość sprzedanych produktów, wielkość sprzedaży, liczba pozyskanych nowych klientów,
 - b/ jakościowe, takie jak np. zadowolenie klienta, nie zachęcanie do nadmiernego ryzyka, w tym ryzyka związanego z ESG, zapewnienie zgodności realizowanych działań z wymogami regulacyjnymi i przepisami wewnętrznymi czy uczciwe i rzetelne traktowanie klientów w celu uniknięcia konfliktu interesów w relacjach z klientami czy jakość usług świadczonych klientom.