

Informacje ogłaszane przez Euro Bank S.A. zgodnie z art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo Bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665 z późniejszymi zmianami)

I. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

W Euro Banku S.A. (dalej „Bank”) funkcjonuje system zarządzania.

Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie działania systemu zarządzania.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz do oceny prowadzonej działalności bankowej.

Przedmiotowe zasady i mechanizmy sformalizowane są w dokumentach wewnętrznych Banku.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje:

- system zarządzania ryzykiem,
- system kontroli wewnętrznej.

System zarządzania obejmuje również procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu Członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

A. System zarządzania ryzykiem

W Banku, w ramach systemu zarządzania, funkcjonuje system zarządzania ryzykiem.

Zadaniami systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w Banku są identyfikacja, pomiar lub szacowanie, ocena, kontrola (ograniczanie), monitorowanie oraz raportowanie ryzyk występujących w działalności Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Bank działalności.

Na system zarządzania ryzykiem funkcjonujący w Banku składają się następujące elementy:

- struktura organizacyjna dedykowana do zarządzania ryzykiem,

- dokumentacja zarządzania ryzykiem, w której sformalizowane są zasady i mechanizmy zarządzania ryzykiem,
- proces zarządzania ryzykiem,
- narzędzia zarządzania ryzykiem (w tym mechanizmy kontroli ryzyka, w szczególności limity na ryzyko).

Poszczególne elementy systemu zarządzania ryzykiem dostosowywane są do wielkości i stopnia złożoności działalności Banku (zarówno aktualnie prowadzonej, jak i planowanej) oraz do wielkości i stopnia złożoności profilu ponoszonego przez Bank ryzyka – innymi słowy, system zarządzania ryzykiem Banku uwzględnia tzw. zasadę proporcjonalności.

Więcej szczegółowych informacji z zakresu zarządzania poszczególnymi ryzykami dostępnych jest w dokumentach publikowanych na stronie internetowej Euro Banku S.A. zgodnie z wytycznymi zawartymi w dokumencie Polityka informacyjna w zakresie adekwatności kapitałowej i innych informacji podlegających ujawnianiu bądź ogłaszaniu przez Euro Bank S.A.

B. System kontroli wewnętrznej

W Banku, w ramach systemu zarządzania, funkcjonuje system kontroli wewnętrznej.

1. Cele systemu kontroli wewnętrznej

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie:

- a) skuteczności i efektywności działania Banku,
- b) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- c) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
- d) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

W ramach powyższych celów ogólnych, w Banku wyodrębniono także cele szczegółowe systemu kontroli wewnętrznej.

2. Rola Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej w systemie kontroli wewnętrznej

Zarząd Banku odpowiada za zapewnienie funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej w Banku, w tym Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego. Zarząd zapewnia niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego i Departamentu Compliance. Ponadto, Zarząd zapewnia warunki do obiektywnego wykonywania zadań przez Dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego i pracowników tego departamentu oraz zapewnia odpowiedni zakres uprawnień pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego i Departamentu Compliance.

Zarząd Banku jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi.

Komitet Audytu Rady Nadzorczej na bieżąco monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej (w szczególności audytu wewnętrznego) oraz systemu zarządzania ryzykiem. W celu realizacji tego zadania Komitet Audytu przyjmuje raporty i informacje z tego zakresu. Komitet Audytu dostarcza dla Rady Nadzorczej opinie odnośnie systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności w celu umożliwienia Radzie Nadzorczej dokonania corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej (w tym Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego) oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej, w szczególności nad wprowadzeniem i zapewnianiem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej w Banku oraz nad przestrzeganiem w Banku regulaminu kontroli wewnętrznej, polityk, procedur i planów, na podstawie których funkcjonuje w Banku system kontroli wewnętrznej. W szczególności Rada Nadzorcza odpowiada za nadzór Funkcji Kontroli. W ramach nadzoru, Rada Nadzorcza monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Departamentu Compliance, Departamentu Audytu Wewnętrznego, Zarządu Banku oraz Komitetu Audytu. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

3. Przyjęty schemat organizacji trzech linii obrony w ramach struktury organizacyjnej Banku

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnił:

- a) pierwszy poziom kontroli wewnętrznej (pierwsza linia obrony), tj. kontrolę wewnętrzną sprawowaną przez pracowników Banku w ramach działalności operacyjnej poprzez stosowanie mechanizmów kontrolnych oraz dodatkowo przez ich przełożonych (lub innego pracownika) poprzez niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych. Za ten poziom kontroli odpowiedzialni są kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych Banku;
- b) drugi poziom kontroli wewnętrznej (druga linia obrony), który obejmuje:
 - kontrolę wewnętrzną koordynowaną przez specjalny zespół i sprawowaną przez wyznaczone do tego przez Zarząd jednostki organizacyjne Banku poprzez pracowników Banku przydzielonych do takiej działalności kontrolnej i niezależnych od pracowników sprawujących pierwszy poziom kontroli wewnętrznej, w szczególności poprzez niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych na pierwszej linii obrony (z wyłączeniem kontroli wewnętrznej z zakresu zapewnienia zgodności),

- kontrolę wewnętrzną nad zapewnianiem zgodności, tj. niezależne czynności z zakresu zapewnienia zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi realizowane przez Departament Compliance;
- c) trzeci poziom kontroli wewnętrznej (trzecia linia obrony), tj. niezależny audyt wewnętrzny realizowany przez Departament Audytu Wewnętrznego.

4. Funkcja Kontroli

Zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w Banku jest zadaniem, które wszystkie trzy linie obrony realizują wspólnie jako Funkcja Kontroli Banku. Na Funkcję Kontroli w Banku składają się:

- a) mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku,
- b) niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych,
- c) raportowanie (w ramach Funkcji Kontroli).

Mechanizm kontrolny to rozwiązanie lub działanie wykonywane i stosowane w ramach wszystkich trzech linii obrony Banku (zwłaszcza w ramach pierwszej linii obrony), mające za zadanie zapewnienie osiągnięcia celów systemu kontroli wewnętrznej. W Banku opracowano listę mechanizmów kontrolnych stosowanych w ramach systemu kontroli wewnętrznej. Spośród mechanizmów kontrolnych stosowanych w Banku wybierane są kluczowe, które odgrywają podstawową rolę w zapewnianiu osiągnięcia celów systemu i podlegają szczególnemu monitorowaniu. Nieprawidłowości wykryte przez system kontroli wewnętrznej są kategoryzowane wg ustalonych w Banku zasad w celu ustalenia ich istotności oraz raportowania zgodnie z ustaloną w Banku ścieżką (zarówno na bieżąco, jak i okresowo). Odnośnie wszelkich wykrytych nieprawidłowości obowiązuje zasada, że należy je, w miarę możliwości, niezwłocznie skorygować. W Banku opracowano zestaw wykorzystywanych w takim przypadku środków naprawczych i dyscyplinujących.

W Banku prowadzone jest niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmujące weryfikację bieżącą i testowanie. Weryfikacja bieżąca polega na porównywaniu stanu faktycznego ze stanem wymaganym, dokonywanym w celu oceny co najmniej przestrzegania mechanizmów kontrolnych, przed rozpoczęciem lub w trakcie trwających czynności wykonywanych w ramach procesów funkcjonujących w Banku. Natomiast testowanie polega również na takim porównaniu, ale w odniesieniu do zakończonych czynności wykonywanych w ramach procesów funkcjonujących w Banku. W Banku stosowane są następujące rodzaje niezależnego monitorowania: monitorowanie poziome (odpowiednio w ramach pierwszej, drugiej i trzeciej linii obrony) oraz monitorowanie pionowe (pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony). Obowiązuje zasada, że niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych należy wpisać we wszystkie procesy funkcjonujące w Banku.

Wyniki czynności kontrolnych przeprowadzanych w ramach Funkcji Kontroli są raportowane dla Komitetu Koordynacji Kontroli Wewnętrznej, dla Zarządu oraz dla Komitetu Audytu lub Rady

Nadzorczej. W szczególności w ramach okresowego raportowania przygotowywane są raporty co najmniej o skuteczności kluczowych mechanizmów kontrolnych oraz o wynikach testowania pionowego ich przestrzegania (obejmujące m.in. zestawienie wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych), a także o statusie realizacji środków naprawczych i dyscyplinujących.

5. Umieszczenie, zakres zadań, niezależność Departamentu Compliance

Departament Compliance realizuje funkcję zapewnienia zgodności w Banku i podlega w strukturze bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku oraz nadzorowany jest przez Komitet Audytu i Radę Nadzorczą.

Zadaniem Departamentu Compliance jest zapewnienie zgodności, tj. zapewnienie przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych. Zapewnienie zgodności jest realizowane przez Departament Compliance odpowiednio poprzez :

- 1) Sprawowanie funkcji kontroli w ramach drugiego poziomu systemu kontroli wewnętrznej, obejmujące stosowanie mechanizmów kontrolnych (zapewniających przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem braku zgodności), niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie z tego zakresu,
- 2) Zarządzanie ryzykiem braku zgodności w ramach systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności identyfikacja, ocena, monitorowanie i ograniczanie ryzyka braku zgodności we współpracy z innymi jednostkami Banku oraz raportowanie z tego zakresu.

Bank wdrożył mechanizmy zapewniające niezależność Departamentu Compliance w Banku. Dyrektor Departamentu Compliance ma zapewniony bezpośredni kontakt z członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Dyrektor Departamentu Compliance raportuje bezpośrednio do Zarządu i Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu przy Radzie Nadzorczej, zgodnie z ustalonym systemem informacji zarządczej.

W celu zapewnienia niezależności Departamentu Compliance, w Banku wprowadzone i sformalizowane zostały mechanizmy zapewniające niezależność tego departamentu, z uwzględnieniem wymogów w tym zakresie przewidzianych w przepisach prawa (np. zatwierdzanie przez Komitet Audytu lub Radę Nadzorczą wysokości wynagrodzenia, w tym premii, Dyrektora tego departamentu; szczegółowo określony tryb powoływania i odwoływania Dyrektora tego departamentu za zgodą Rady Nadzorczej Banku; szczegółowo określony tryb kontroli poziomu wynagrodzeń Dyrektora i pracowników tego departamentu, przy czym wysokość wynagrodzenia, w tym premii, pracowników tego departamentu nie może być uzależniona od wyników finansowych Banku; zasady ochrony pracowników Departamentu Compliance przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę; niezwłoczne informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie na stanowisku Dyrektora tego departamentu wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany).

6. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego

W Banku komórką audytu wewnętrznego jest Departament Audytu Wewnętrznego, który podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku oraz nadzorowany jest przez Komitet Audytu i Radę Nadzorczą.

Zadaniem audytu wewnętrznego jest badanie całej działalności Banku, a w szczególności badanie i ocena w ramach procesu audytowego, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności, efektywności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej (z wyłączeniem audytu wewnętrznego), w tym mechanizmów kontroli ryzyka i mechanizmów kontroli wewnętrznej. W ramach audytu wewnętrznego może być także prowadzona działalność doradcza.

Dyrektor Departamentu Audytu Wewnętrznego ma prawo bezpośredniego kontaktowania się z członkami Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej oraz bezpośredniego raportowania do Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej.

W celu zapewnienia niezależności Departamentu Audytu Wewnętrznego, w Banku wprowadzone i sformalizowane zostały mechanizmy zapewniające niezależność tego departamentu, z uwzględnieniem wymogów w tym zakresie przewidzianych w przepisach prawa (np. zatwierdzanie przez Radę Nadzorczą wysokości wynagrodzenia, w tym premii, Dyrektora tego departamentu; szczegółowo określony tryb powoływania i odwoływania Dyrektora tego departamentu za zgodą Rady Nadzorczej Banku; szczegółowo określony tryb kontroli poziomu wynagrodzeń Dyrektora i pracowników tego departamentu, przy czym wysokość wynagrodzenia, w tym premii, pracowników tego departamentu nie może być uzależniona od wyników finansowych Banku; zasady ochrony pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę; niezwłoczne informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie na stanowisku Dyrektora tego departamentu wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany).

7. Zasady corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej, dokonywanej przez Radę Nadzorczą Banku

Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku, na podstawie informacji przekazanych przez Departament Audytu Wewnętrznego. Zawierają one w szczególności następujące informacje, które Rada Nadzorcza uwzględnia w ramach dokonywanej oceny:

- a) opinię Komitetu Audytu,
- b) sprawozdanie Zarządu z wypełnienia zadań dotyczących systemu kontroli wewnętrznej,
- c) okresowe raporty Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego,
- d) istotne, z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, informacje uzyskane od podmiotu dominującego,
- e) ustalenia dokonane przez biegłego rewidenta,

- f) ustalenia wynikające z czynności nadzorczych wykonywanych przez uprawnione do tego instytucje (np. KNF, UOKiK),
- g) istotne z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, oceny i opinie dokonywane przez podmioty zewnętrzne, jeżeli były wydawane.

Dokonując oceny Rada Nadzorcza stosuje kryteria oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej. Kryteria te ustanowił Zarząd Banku, a zatwierdziła je Rada Nadzorcza. Wraz z coroczną oceną, o której mowa powyżej, Rada Nadzorcza na podstawie opinii Komitetu Audytu dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego. Oceny te są dokonywane na podstawie informacji przekazanych w tym celu przez wskazane departamenty i są wykorzystywane, odpowiednio przez dyrektorów właściwych jednostek organizacyjnych Banku, do podjęcia kroków mających na celu usprawnienie działania Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego, w tym doskonalenie procesów pracy i procedur zarządzania w ramach Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego.

II. Opis polityki wynagrodzeń

„Polityka Wynagrodzeń w Euro Banku S.A.” (dalej: „Polityka”) określa zasady wynagradzania pracowników, Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej i innych osób działających w imieniu Banku, a w szczególności określa: formę, strukturę i sposób ustalania wynagrodzeń.

Polityka została opracowana przez Zarząd Banku, a następnie zatwierdzona i przyjęta przez Radę Nadzorczą Banku, po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Wynagradzania i Nominacji.

Rada Nadzorcza jest odpowiedzialna za nadzór nad realizacją Polityki.

Polityka jest spójna z ogólnymi zasadami ładu korporacyjnego Banku, jego kulturą i wartościami korporacyjnymi, strategią zarządzania ryzykiem oraz środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów. Kształtując Politykę, Bank uwzględnia również długofalowe interesy akcjonariuszy Banku, a także zasady należytego oraz skutecznego zarządzania ryzykiem.

Polityka nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka. Bank podejmuje działania, aby praktyka w zakresie kształtowania wynagrodzeń w Banku odpowiadała jego gotowości do podejmowania ryzyka, z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka, w tym ryzyka reputacyjnego i ryzyka wynikającego z niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności zapewnia, aby wynagrodzenie stałe i zmienne nie opierało się wyłącznie lub w przeważającym stopniu na ilościowych kryteriach handlowych, uwzględniając odpowiednie kryteria jakościowe odzwierciedlające zgodność z właściwymi przepisami, rzetelne traktowanie klientów oraz jakość usług świadczonych klientom.

Kształtując poziom wynagrodzeń pracowników, Bank bierze pod uwagę swoją sytuację finansową w momencie ustalania wynagrodzenia.

Bank zapobiega dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń, między innymi poprzez ustalanie równych poziomów wynagrodzenia dla tego samego rodzaju pracy lub pracy o tej samej wartości.

Wynagrodzenie pracowników jest finansowane i wypłacane ze środków Banku oraz jest niezależne od wyników podmiotu dominującego Banku.

Bank dąży do zapewnienia, aby struktura wynagrodzeń wspierała długoterminową stabilność Banku i była zgodna z długoterminową strategią Banku zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą, a także, aby zapobiegała tworzeniu systemów wynagrodzeń, które mają negatywny wpływ na prawidłowe zarządzanie ryzykiem.

W ramach Polityki, Bank przyznaje wynagrodzenie stałe i może przyznawać wynagrodzenie zmienne. Zmienne i stałe wynagrodzenie może obejmować różne składniki, w tym różnego rodzaju dodatki i świadczenia. Klasyfikacja określonego elementu wynagrodzenia jako stałego lub/i zmiennego odbywa się zgodnie z przepisami polskiego prawa oraz, w przypadku wątpliwości, zgodnie z kryteriami wymienionymi w sekcjach 117, 118 i 119 „Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE”.

Stale wynagrodzenie odzwierciedla przede wszystkim odpowiednie doświadczenie zawodowe oraz odpowiedzialność organizacyjną określoną w zakresie zadań na danym stanowisku w ramach warunków zatrudnienia. Szczegółowe zasady przyznawania wynagrodzenia stałego określa Regulamin Wynagradzania.

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznawane przez Bank nie może ograniczać jego zdolności do utrzymywania lub przywracania solidnej bazy kapitałowej w perspektywie długoterminowej i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy i właścicieli, deponentów, inwestorów i innych interesariuszy. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkiem tego byłaby utrata stabilnej bazy kapitałowej Banku.

Bank uwzględnia wpływ wynagrodzenia zmiennego – zarówno kwot wypłacanych z góry, jak odroczone – na planowanie kapitałowe i płynnościowe oraz na ogólny proces oceny adekwatności kapitału wewnętrznego.

Ocena składnika wynagrodzenia zależnego od wyników opiera się zarówno na długoterminowych wynikach Banku, jak i efektach pracy pracowników, oraz uwzględnia bieżące i przyszłe ryzyka związane z takimi efektami pracy. Metody mierzenia wyników, w tym kryteria wyników, zostały szczegółowo opisane w regulaminach premiowania lub innych dokumentach regulujących zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego danej grupie pracowników.

Bank promuje efektywne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które przekracza poziom akceptowany przez Bank. Dlatego też wewnętrzne regulacje dotyczące wynagrodzeń opartych na wynikach nie wspierają wynagradzania nadmiernego ryzyka w podejmowaniu decyzji i mają na celu zniechęcanie pracowników do podejmowania takiego ryzyka.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej regulują uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane odpowiednio do pełnionej funkcji oraz skali działalności Banku. W przypadku, gdy Walne Zgromadzenie postanowi przyznać wynagrodzenie Członkowi Rady Nadzorczej, może to być jedynie wynagrodzenie stałe.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu Banku regulują uchwały Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie Członków Zarządu jest adekwatne do pełnionej funkcji oraz skali działalności Banku. Struktura wynagrodzeń Członków Zarządu Banku obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, premie i nagrody w postaci instrumentów finansowych i innych papierów wartościowych oraz świadczeń rzeczowych. Struktura wynagrodzenia danego Członka Zarządu Banku jest ustalana indywidualnie i zależy od zakresu jego obowiązków i obowiązków, a także poziomu jego doświadczenia zawodowego. Kształtując wynagrodzenie członków Zarządu Banku, Bank dąży do tego, aby ich poziom wynagrodzeń był wystarczający do przyciągnięcia, zatrzymania i motywowania osób niezbędnych do prawidłowego zarządzania Bankiem.

Wynagrodzenie pracowników pełniących niezależne funkcje kontrolne, powinno gwarantować Bankowi zatrudnienie wykwalifikowanego i doświadczonego personelu. Wynagrodzenie tych osób jest przede wszystkim stałe, aby odzwierciedlać charakter ich obowiązków.

Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego Osobom Kluczowym, tj. osobom, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są określone w Polityce Wynagrodzeń względem Osób Zidentyfikowanych. Celem tej Polityki zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą jest:

- wsparcie właściwego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku,
- wsparcie dla implementacji strategii Banku oraz zapobieganie konfliktom interesów,
- powiązanie indywidualnych celów pracowników z długoterminowym interesem Banku
- powiązanie zmiennych składników wynagrodzeń z długoterminowymi wynikami Banku.

Zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń względem Osób Zidentyfikowanych, całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne.

Stale składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżać lub nie przyznać w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Decyzją Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 200% rocznego wynagrodzenia stałego. Zgodnie z wymogami obowiązujących regulacji prawnych, wynagrodzenie zmienne podlega odroczeniu i wypłacane jest co najmniej w 50% w formie instrumentu finansowego.

Bank zapewnia, aby całkowita wielkość wynagrodzenia zmiennego nie ograniczała zdolności Banku do wypełnienia wymogów kapitałowych oraz uwzględniała poziomy ryzyka zgodne z globalną polityką ryzyka Banku.

Na podstawie korekty ryzyka ex post Bank ma prawo do redukcji lub niewypłacenia wynagrodzenia zmiennego w sytuacjach, które mogłyby mieć potencjalnie negatywny wpływ na wyniki Banku.

Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku.

III. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Euro Banku S.A. działa Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w skład którego wchodzi osoby powołane spośród członków Rady Nadzorczej Banku.

IV. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art.22 aa Ustawy Prawo Bankowe.

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu Euro Bank S.A. spełniają wymogi określone w art.22 aa Ustawy Prawo bankowe.