

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU BANKU POLSKA KASA OPIEKI SPÓŁKA AKCYJNA

§ 1.

POSTANOWIENIA OGÓLNE I GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna (dalej: „**Polityka**”) została opracowana przy uwzględnieniu odpowiednich przepisów:
 - a) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – *Prawo Bankowe* (dalej: „**Prawo Bankowe**”) oraz wydanych na jej podstawie aktów wykonawczych, w szczególności zaś przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 9f Prawa Bankowego;
 - b) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o *ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych* (dalej: „**Ustawa o Ofercie Publicznej**”), w szczególności zaś przepisów zawartych w Rozdziale 4a tej ustawy;
 - c) *Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych* wprowadzonych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
 - d) *Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016* stanowiących załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 r.
2. Ilekroć w niniejszej Polityce mowa o Banku należy przez to rozumieć Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna.
3. Polityka określa ramowe zasady i reguły dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania zasad i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Bank w odniesieniu do Członków jego Rady Nadzorczej oraz Zarządu.
4. Polityka wspiera:
 - a) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka;
 - b) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem;
 - c) mechanizmy zarządzania występującymi w działalności Banku konfliktami interesów oraz ich ograniczania.
5. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku, a także mają na celu wsparcie zrównoważonego rozwoju Banku, w tym zapewnienie spójności Polityki ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.
6. Cele, o których mowa w ust. 4 i 5 powyżej, realizowane są przede wszystkim poprzez:
 - a) wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, których ostateczna wysokość uzależniona jest od wyników Banku;
 - b) uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu od spełniania przez Bank określonych wymogów kapitałowych;

- c) umożliwienie przyznawania części wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych, których realizacja jest odroczone w czasie;
 - d) uwzględnianie w Celach Zarządczych, o których mowa w § 3 ust. 3.5 poniżej strategii wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.
 - e) uzależnienie możliwości przyznania oraz wysokości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu także od wyników oceny zgodności i oceny ryzyka dokonanych przez Radę Nadzorczą w ramach oceny stopnia realizacji celów zarządczych, o których mowa w § 3 ust. 3.5 poniżej.
7. Stosując Politykę Bank zwraca uwagę na zapewnienie równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia i świadczeń pozapłacowych niezależnie od wieku, rasy, kultury, płci, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, religii, narodowości, przekonań lub poglądów politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, stanu cywilnego.
8. Z zastrzeżeniem zdania następnego, Bank wypłaca wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej oraz Członkom Zarządu zgodnie z Polityką. W przypadku rozbieżności pomiędzy jakimkolwiek postanowieniem Polityki a art. 9ca i 9cb Prawa Bankowego lub przepisami wykonawczymi wydanymi na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 2 i pkt 2 Prawa Bankowego stosuje się te przepisy.
9. Warunki pracy i płacy pracowników Banku innych niż Członkowie Rady Nadzorczej i Członkowie Zarządu zostały uwzględnione przy ustanowieniu Polityki w następujący sposób:
- a) ze względu na szczególną funkcję oraz powszechnie obowiązujące przepisy regulujące relacje członków organów korporacyjnych ze spółką, Bank nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej oraz Członkami Zarządu umów o pracę, przy czym z Członkami Zarządu Bank zawiera umowy o świadczenie usług zarządzania;
 - b) wynagrodzenia innych niż Członkowie Rady Nadzorczej i Członkowie Zarządu pracowników Banku kształtowane są w taki sposób, aby stała miesięczna część wynagrodzenia żadnego pracownika nie przekraczała wysokości wynagrodzenia stałego przysługującego za jeden miesiąc najniższemu Członkowi Zarządu;
 - c) Polityka, podobnie jak polityka wynagrodzeń kierowana do wszystkich pracowników Banku, jest spójna z celami strategii biznesowej i strategii Banku w zakresie ryzyka oraz kulturą organizacyjną Banku i jego wartościami korporacyjnymi;
 - d) przyznawane wynagrodzenie zmienne powiązane jest z wynikami osiąganymi przez Bank, jednostkę organizacyjną i każdego z pracowników, a Bank stosuje tożsame zasady weryfikacji zgodności działania z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi, zarówno w zakresie zachowania każdego pracownika, jak również realizowanych przez niego celów biznesowych;
 - e) Bank stosuje wymogi dotyczące kształtowania wynagrodzeń określone w odpowiednich przepisach Prawa Bankowego, w tym w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Prawa Bankowego oraz w rekomendacjach organów nadzoru i kontroli, zarówno do Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu, jak i innych pracowników Banku zidentyfikowanych jako osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
10. W Banku przyjmowane i stosowane są regulacje wewnętrzne, w postaci odpowiedniej polityki lub regulaminu, dotyczące zarządzania konfliktami interesów, a Członkowie Rady Nadzorczej oraz Członkowie Zarządu są zobowiązani do ich przestrzegania, w tym w zakresie w jakim konflikt interesów mógłby zaistnieć w związku z wdrażaniem lub stosowaniem Polityki.

Rozwiązania przyjęte w Banku zapewniają ponadto, że konflikty interesów związane z Polityką są identyfikowane oraz odpowiednio zarządzane, w tym m.in. poprzez:

- a) zapewnienie, że cele zarządcze, o których mowa w § 3 ust. 3.5 poniżej, są uszczegóławiane przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem ryzyka wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów,
 - b) wprowadzenie obiektywnych kryteriów (wskaźników) oceny stopnia realizacji celów zarządczych, o których mowa w § 3 ust. 3.5 poniżej oraz
 - c) zapewnienie niezależności pracownikom komórek kontroli wewnętrznej
11. Maksymalny wskaźnik proporcji pomiędzy zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia jakie mogą być przyznane Członkom Zarządu określa podjęta 16 czerwca 2016 r. Uchwała nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna *w sprawie zatwierdzenia maksymalnego wskaźnika proporcji pomiędzy zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia dla Stanowisk Kierowniczych w Banku.*

§ 2.

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ

1. Podstawa pełnienia funkcji

- 1.1. Każdy z Członków Rady Nadzorczej pełni swoją funkcję na podstawie powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia, a Bank nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej z tego tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło ani żadnej innej umowy o podobnym charakterze.
- 1.2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres kadencji, której długość określona jest w Statucie Banku.
- 1.3. Członek Rady Nadzorczej może zostać w każdym czasie odwołany przez Walne Zgromadzenie. Mandat Członka Rady Nadzorczej może wygasnąć również w innych przypadkach określonych w Statucie Banku oraz powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

2. Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

- 2.1. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne wynagrodzenie zmienne.
- 2.2. Z zastrzeżeniem ust. 2.3-2.7 poniżej, miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Banku ustalane jest jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* (dalej: „**Ustawa**”) oraz mnożnika 2,75.
- 2.3. Dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej podwyższa się o 10% miesięczne wynagrodzenie określone zgodnie z ust. 2.2 powyżej.
- 2.4. Dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej podwyższa się o 9% miesięczne wynagrodzenie określone zgodnie z ust. 2.2 powyżej.
- 2.5. O ile przewodniczący funkcjonującego w Radzie Nadzorczej Komitetu nie pełni jednocześnie funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, podwyższa się o 9% miesięczne wynagrodzenie przewodniczącego funkcjonującego w Radzie Nadzorczej Komitetu określone zgodnie z ust. 2.2 powyżej.

- 2.6. O ile Sekretarz Rady Nadzorczej nie pełni jednocześnie funkcji Przewodniczącego ani Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej ani funkcji przewodniczącego funkcjonującego w Radzie Nadzorczej Komitetu, podwyższa się o 8% miesięczne wynagrodzenie Sekretarza Rady Nadzorczej określone zgodnie z ust. 2.2 powyżej.
- 2.7. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 2.2-2.6 powyżej, o ile nie pełnią funkcji członka zarządu w Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń Spółce Akcyjnej (dalej: „**PZU SA**”) lub w innym niż Bank przedsiębiorcy kontrolowanym przez PZU SA, w rozumieniu art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. *o ochronie konkurencji i konsumentów* (dalej „**OKiKU**”).
- 2.8. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2.2 powyżej, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach mogą zostać przyznane inne świadczenia, o których mowa § 3 ust. 6 poniżej.
- 2.9. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo przystąpić do Pracowniczego Planu Kapitałowego funkcjonującego w Banku (dalej: „**PPK**”) na zasadach obowiązujących w Banku.

§ 3.

CZŁONKOWIE ZARZĄDU

1. Podstawa pełnienia funkcji
 - 1.1. Prezes Zarządu oraz pozostali Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą w trybie oraz na warunkach określonych w Statucie Banku oraz powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
 - 1.2. Długość kadencji Członków Zarządu określona jest w Statucie Banku. Mandat Członka Zarządu wygasa w przypadkach określonych w Statucie Banku oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
2. Umowa zawierana z Członkami Zarządu oraz tryb i warunki jej rozwiązania
 - 2.1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (dalej: „**Umowa**”), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej czy też nie.
 - 2.2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach wskazanych Ustawie oraz zgodnie z postanowieniami Polityki.
 - 2.3. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
 - 2.4. W przypadku rozwiązania Umowy za porozumieniem stron, ustalony termin rozwiązania Umowy nie może być dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
 - 2.5. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
 - 2.6. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określona w ust 2.5 powyżej, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, że w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 2.3 powyżej skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 2.3 powyżej.

- 2.7. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji Członka Zarządu, z zastrzeżeniem ust. 2.3 powyżej, a także wskazywać, że termin wypowiedzenia Umowy upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
- 2.8. Umowa zawiera obowiązek informowania Banku przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji członka organu innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Członka Zarządu.
3. Warunki wynagradzania Członków Zarządu – Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne
- 3.1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej: „**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Banku (dalej: „**Wynagrodzenie Zmienne**”).
- 3.2. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.
- 3.3. W sytuacji, w której Członek Zarządu jest jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług zarządzania lub innej umowy cywilnoprawnej o podobnym charakterze przez PZU SA lub innego niż Bank przedsiębiorcę kontrolowanego przez PZU SA w rozumieniu art. 4 pkt 4 OKiKU, wynagrodzenie przysługuje z każdego stosunku prawnego, przy czym łączne wynagrodzenie miesięczne podstawowe ze wszystkich stosunków prawnych nie może przekraczać górnego pułapu przedziału referencyjnego ustalonego w ust. 3.2 powyżej. Zasadę tę stosuje się odpowiednio w przypadku powołania Członka Zarządu do zarządu przedsiębiorcy kontrolowanego przez PZU S.A. w rozumieniu art. 4 pkt 4 OKiKU, jeśli możliwe w rozumieniu odrębnych przepisów jest łączenie funkcji Członka Zarządu Banku i tego przedsiębiorcy.
- 3.4. Rada Nadzorcza upoważniona jest do dookreślenia kwoty Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami ust. 3.2-3.3 powyżej.
- 3.5. Wynagrodzenie Zmienne każdego Członka Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji ustalonych celów zarządczych (dalej: „**Cele Zarządcze**”) i, nie uchybiając § 1 ust. 9 powyżej, nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego tego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego wynagrodzenia zmiennego.
- 3.6. Ustala się następujące ogólne Cele Zarządcze:
- a) wzrost wartości Banku,
 - b) poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych.
- 3.7. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy we wszystkich podmiotach zależnych od Banku w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. OKiKU.
- 3.8. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania wynagrodzenia zmiennego, w postaci realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. *zasadach zarządzania mieniem państwowym*.
- 3.9. Z zastrzeżeniem ust. 3.10-3.11 oraz § 4 poniżej, Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu członkowi Zarządu Banku, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Banku oraz

sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.

- 3.10. Z zastrzeżeniem § 4 poniżej, wypłata co najmniej 40% Wynagrodzenia Zmiennego jest odroczone. Wygaśnięcie mandatu w trakcie albo po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania celów zarządczych nie powoduje utraty prawa do wynagrodzenia zmiennego.
- 3.11. Z zastrzeżeniem § 4 poniżej, co najmniej 50% Wynagrodzenia Zmiennego przyznawana jest w akcjach lub innych instrumentach finansowych Banku, co ma na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki m.in. poprzez zmniejszenie zachęt do podejmowania działań nakierowanych na krótkotrwały wzrost wartości Banku i/lub poprawę jego wskaźników ekonomiczno-finansowych kosztem dbałości o długoterminowe interesy i stabilność Banku.
- 3.12. Z zastrzeżeniem ust. 3.13 poniżej, nie przewiduje się możliwości żądania przez Bank zwrotu przez Członka Zarząd części Wynagrodzenia Zmiennego, które zostały już nabyte.
- 3.13. W przypadkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w sytuacji negatywnych wyników oceny zgodności lub oceny ryzyka, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jaka zostanie przyznana Członkowi Zarządu lub wysokość poszczególnych części odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego może zostać przez Radę Nadzorczą odpowiednio zredukowana, w tym aż do zera.
- 3.14. Członek Zarządu nie będzie pobierał jakiegokolwiek wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Banku w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 OKiKU.
- 3.15. W granicach określonych w ust. 3.5.-3.13 szczegółowe zasady systemu zmiennego wynagradzania dla kadry zarządzającej określające zasady, ścieżkę decyzyjną oraz warunki wypłaty i odroczenia, a także kryteria (wskaźniki) w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego ustalane są przez Radę Nadzorczą w formie załącznika do indywidualnej Umowy zawartej z Członkiem Zarządu Banku.
- 3.16. Członkowie Zarządu są uznawani przez Bank za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i w zakresie nieuregulowanym w Polityce podlegają wymogom wynikającym z odrębnych przepisów wewnętrznych Banku oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa, które dotyczą identyfikacji takich osób oraz zasad ich wynagradzania.
- 3.17. Wszystkie kwoty, o których mowa w niniejszym ust. 3 zostaną powiększone o podatek od towarów i usług VAT, jeżeli będzie należny.

4. Warunki wynagradzania Członków Zarządu – Odprawa oraz Zakaz Konkurencji

- 4.1. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Bank Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem Umowy. Umowa powinna przewidywać możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty odprawy z uwagi na złe wyniki indywidualne, podległej jednostki lub całego Banku.
- 4.2. Odprawa, o której mowa w ust. 4.1 powyżej nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu;

- b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania na kolejną kadencję Zarządu;
 - c) objęcia funkcji członka zarządu w spółce z grupy kapitałowej Banku;
 - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.
- 4.3. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
- 4.4. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu pełnienia funkcji, o którym mowa w ust. 4.3 powyżej przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego za każdy miesiąc obowiązywania zakazu.
- 4.5. Nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy.
- 4.6. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
- 4.7. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Banku, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
- 4.8. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 Ustawy.
5. Warunki wynagradzania Członków Zarządu – PPK oraz dodatkowe Programu Emerytalno-Rentowe i Programy Wcześniejszych Emerytur
- 5.1. Członkowie Zarząd mają prawo przystąpić do PPK na zasadach obowiązujących w Banku.
- 5.2. W przypadku objęcia pracowników Banku jakimkolwiek Programem Emerytalno-Rentowym lub Programem Wcześniejszych Emerytur Członkowie Zarządu będą uprawnieni do uczestnictwa w takim Programie na zasadach obowiązujących pracowników zaliczanych przez Bank do wyższej kadry kierowniczej, a na najbliższym Walnym Zgromadzeniu po wprowadzeniu takiego Programu Emerytalno-Rentowym lub Programu Wcześniejszych Emerytur poddana pod głosowanie zostanie uchwała w sprawie zmiany Polityki uzupełniająca ją o opis głównych cech takiego programu w zakresie dotyczącym Członków Zarządu. Projekt uchwały Walnego Zgromadzenia, o której mowa w zdaniu poprzedzającym zostanie sporządzony przez Zarząd, a następnie zatwierdzony przez Radę Nadzorczą po wcześniejszym zaopiniowaniu przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń.
6. Warunki wynagradzania Członków Zarządu – Inne Świadczenia
- Na warunkach określanych w Umowie Członkowie Zarządu mogą zostać uprawnieni do innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, w szczególności takich jak:
- a) możliwość korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Banku, niezbędnych do wykonywania funkcji w Zarządzie;
 - b) szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe niezbędne do pełnienia funkcji w Banku;
 - c) opieka medyczna;
 - d) ubezpieczenie:

- od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze (tzw. D&O),
 - od odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych,
 - życia i zdrowia oraz utraconego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby lub
 - nieszczęśliwego wypadku.
- e) prawo do przerwy w świadczeniu usług zarządzania niepowodujące pomniejszenia Wynagrodzenia Stałego;
- f) udostępniania urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Banku, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Bank ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów do celów służbowych;
- g) pokrycie kosztów podróży służbowych, przejazdów pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem świadczenia usług lub kosztów zakwaterowania, w tym związanych z wynajmem pokoju hotelowego o odpowiednim standardzie lub mieszkania.

§ 4.

USZCZEGÓLOWIENIE ZASAD OKREŚLONYCH W POLITYCE

Rada Nadzorcza zostaje upoważniona do uszczegółowiania zasad określonych w Polityce, w tym poprzez zawarcie odpowiednich postanowień w Umowach zawieranych z poszczególnymi Członkami Zarządu, w następującym zakresie oraz granicach:

- a) określenie typu i warunków przyznawania innych świadczeń, o których mowa w § 3 ust. 6 powyżej oraz ich opis, a także określenie możliwości i warunków korzystania z mienia Banku dla celów prywatnych;
- b) dookreślenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w § 3 ust. 2.8, ust. 3.3 oraz ust. 3.12, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za ich nienależyte wykonanie;
- c) ustalenie szczegółowych zasad oraz terminów wypłaty Wynagrodzenia Stałego Członkom Zarządu, przy czym tak ustalone zasady oraz terminy nie mogą zmieniać charakteru Wynagrodzenia Stałego jako świadczenia wypłacanego miesięcznie;
- d) ustalenie szczegółowych Celów Zarządczych dla poszczególnych Członków Zarządu na dany rok obrotowy, a także do określenia wag dla tych celów oraz obiektywnych, mierzalnych, jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych w zakresie wyników finansowych i niefinansowych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI), przy czym:
- przy uszczegółowianiu Celów Zarządczych dla poszczególnych Członków Zarządu powinien zostać uwzględniony zakres kompetencji każdego z Członków Zarządu Banku, wymogi wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz rekomendacji organów nadzoru i kontroli, ryzyko wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów,
 - określone kryteria (wskaźniki) powinny uwzględniać, w zakresie zgodnym z długoterminową strategią Banku, interesy społeczne oraz zobowiązania Banku w zakresie ochrony środowiska i podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Banku i ich

likwidowania oraz strategię wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych,

- określone kryteria (wskaźniki) powinny każdorazowo przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki poprzez odpowiednie uwzględnianie w ocenianych wynikach Banku, przyjmowanych dla celu określenia Wynagrodzenia Zmiennego, kosztu ryzyka Banku, kosztu kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej,
 - ocena w jakim zakresie określone kryteria (wskaźniki) zostały spełnione może być dokonywana zarówno metodą ilościową, jak i jakościową,
 - ostateczna decyzja o przyznaniu lub stwierdzeniu nabycia Wynagrodzenia Zmiennego i jego ewentualna wysokość każdorazowo powinna być uzależniona od wyników oceny zgodności i oceny ryzyka dokonanych przez Radę Nadzorczą,
 - spełnienie warunków do przyznania poszczególnym Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy stwierdza Rada Nadzorcza w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych, z zastrzeżeniem, że w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie danego roku obrotowego, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego za ten rok jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji Członka Zarządu w danym roku obrotowym;
- e) określenie części w jakiej Wynagrodzenie Zmienne przyznawane poszczególnym Członkom Zarządu podlega odroczeniu, długości okresu takiego odroczenia, terminów w jakich poszczególne odroczone części Wynagrodzenia Zmiennego są nabywane i wypłacane, warunków w jakich odroczone części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać nieprzyznana lub zmniejszona, a także określenie przypadków, w których możliwe jest niezastosowanie okresu odroczenia i przyznanie całości Wynagrodzenia Zmiennego z góry, przy czym:
- o ile inna długość okresu odroczenia nie wynika z Prawa Bankowego lub innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa, a także rekomendacji organów nadzoru i kontroli, ustalony przez Radę Nadzorczą okres takiego odroczenia nie powinien być dłuższy niż 36 miesięcy,
 - w przypadku zastosowania 36 miesięcznego okresu odroczenia, odroczone części Wynagrodzenia Zmiennego dzielona jest na 3 równe części, które są nabywane i rozliczane sukcesywnie po 12, 24 i 36 miesiącach od dnia przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, o ile w tym okresie nie ujawnią się okoliczności dowodzące, iż nie zostały spełnione warunki do wypłaty odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego,
 - nie jest dopuszczalne niezastosowanie okresu odroczenia i przyznanie całości Wynagrodzenia z góry, w przypadku jego przyznania w kwocie przewyższającej 150.000 zł brutto;
- f) określenie typu instrumentu finansowego Banku w jakim przyznawana jest część Wynagrodzenia Zmiennego, okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych, zasad zbywania tych instrumentów finansowych, a także określenie przypadków, w których możliwe jest przyznanie całości Wynagrodzenia Zmiennego w formie gotówkowej, przy czym nie jest dopuszczalne przyznanie całości Wynagrodzenia Zmiennego w formie gotówkowej, w przypadku jego przyznania w kwocie przewyższającej 150.000 zł brutto.

§ 5.

OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka została sporządzona przez Zarząd, a następnie zatwierdzona przez Radę Nadzorczą po wcześniejszym zaopiniowaniu przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń.
2. Polityka jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Członkowie Zarządu odpowiadają za informacje zawarte w Polityce. Zarząd jest ponadto odpowiedzialny za wdrożenie i stosowanie Polityki po jej przyjęciu przez Walne Zgromadzenie.
4. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń jest odpowiedzialny za opiniowanie i monitorowanie Polityki oraz wspieranie innych organów Banku w zakresie kształtowania i realizacji Polityki.
5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie Polityki nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
6. Z zastrzeżeniem ust. 7 poniżej oraz nie uchybiając wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub rekomendacji organów nadzoru i kontroli obowiązkom sporządzania innych sprawozdań oraz raportów dotyczących obowiązującej w Banku polityki wynagrodzeń i jej funkcjonowania, Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: „**Sprawozdanie o Wynagrodzeniach**”) przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Szczegółowy zakres Sprawozdania o Wynagrodzeniach określa art. 90g Ustawy o Ofercie Publicznej..
7. Pierwsze Sprawozdanie o Wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.
8. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
9. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o Wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
10. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym w art. 90g ust. 10 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o Ofercie Publicznej.
11. Rada Nadzorcza, na podstawie uchwały podejmowanej na wniosek Walnego Zgromadzenia, Zarządu lub z własnej inicjatywy, może zdecydować o czasowym odstąpieniu, w całości lub w określonej przez Radę Nadzorczą części, od stosowania §. 3 lub § 4 Polityki jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Banku lub do zagwarantowania jego rentowności. Przesłanką uzasadniającą odstąpienie od stosowania wskazanych w zdaniu poprzedzającym elementów Polityki może być w szczególności spadek wskaźników adekwatności kapitałowej Banku poniżej poziomów wymaganych przez Komisję Nadzoru Finansowego, spadek dochodów skutkujący stratą na koniec roku obrotowego lub prowadzenie istotnego programu restrukturyzacyjnego lub konsolidacyjnego wymagającego szczególnie dużego zaangażowania Członków Rady Nadzorczej lub Członków Zarządu. W

zależności od okoliczności przypadku uzasadniającego odstąpienie od stosowania określonych przez Radę Nadzorczą zgodnie z niniejszym ustępem elementów Polityki, skutkiem odstąpienia może być zastosowanie bardziej lub mniej rygorystycznych rozwiązań dotyczących zasad wynagradzania Członków Zarządu niż określone w Polityce, w szczególności zaś przyznanie Członkom Zarządu niższego lub wyższego Wynagrodzenia Stałego niż określone zgodnie z § 3 ust. 3.2 powyżej lub przyznanie Członkom Zarządu dodatkowego świadczenia zmiennego uzależnionego od realizacji określonych celów projektowych.

§ 6.

WEJŚCIE W ŻYCIE ORAZ PUBLIKACJA

1. Nie uchybiając innym obowiązkom Banku wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz rekomendacji organów nadzoru i kontroli, a dotyczącym upubliczniania informacji o funkcjonującej w Banku polityce wynagrodzeń, Bank udostępnia na swojej stronie internetowej Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, a także Sprawozdania o Wynagrodzeniach. Warunki na jakich udostępniane są dokumenty, o których mowa w zdaniu poprzedzającym oraz okres takiego udostępniania określany jest zgodnie z właściwymi przepisami Ustawy o Ofercie Publicznej.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale Walnego Zgromadzenia.