

Polityka wynagrodzeń Banku Ochrony Środowiska S.A.

Mając na celu:

- 1) konieczność prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku Ochrony Środowiska S.A. oraz przeciwdziałanie podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka Banku;
- 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem,
- 3) szczególną dbałość o długoterminowe dobro Banku, interes Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A. oraz dobro klientów Banku;
- 4) konieczność przyjęcia przez Bank przejrzystych zasad wynagradzania jego pracowników, ograniczających konflikt interesów;
- 5) obowiązek przestrzegania regulacji prawnych oraz wytycznych i rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie wynagrodzeń w sektorze bankowym

wprowadza się w Banku niniejszą Politykę Wynagrodzeń.

Rozdział I. Definicje

§ 1

Ileokroć w niniejszym dokumencie użyte zostały niżej wymienione pojęcia lub skróty, należy przez nie rozumieć:

- 1) **akcje** – akcje Banku Ochrony Środowiska S.A. notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie będące akcjami zdematerializowanymi (nabyte przez Bank w ramach skupu akcji własnych lub w drodze nowej emisji akcji Banku) (tzw. akcje rzeczywiste) lub akcje fantomowe, o wartości odpowiadającej cenie akcji notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie;
- 2) **Bank, BOŚ S.A.** – Bank Ochrony Środowiska S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 3) **EURO** - kwota w PLN będzie przeliczana po kursie publikowanym przez NBP w Tabeli kursów średnich walut obcych, ostatniej publikowanej w roku, którego dotyczy rozliczenie;
- 4) **Grupa** – Grupa Kapitałowa Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 5) **jednostka organizacyjna Banku** – Centrala, Centrum Biznesowe, Oddział Operacyjny, zgodnie z postanowieniami Regulaminu organizacyjnego BOŚ S.A.;
- 6) **Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji** – komitet Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 7) **komórka organizacyjna Centrali (KOC)** – departament lub biuro, zgodnie z postanowieniami Regulaminu organizacyjnego BOŚ S.A.;
- 8) **kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego** – wysokość sumy wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia, które za dany okres oceny, zostają przyznane Risk Taker'owi;

- 9) **mechanizm ex ante** – prognoza wynagrodzenia zmiennego, do którego potencjalnie mogą nabyć prawo pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w celu dostosowania tego wynagrodzenia do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk i mają natychmiastowy wpływ na maksymalne wynagrodzenie zmienne, do którego mogą nabyć prawo za dany okres oceny oraz na jego zachowanie oparte na ryzyku;
- 10) **mechanizm ex post** – mechanizm stosowany do określenia wysokości należnego wynagrodzenia zmiennego w celu zagwarantowania, że pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku są wynagradzani z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości;
- 11) **nieodroczone wynagrodzenie zmienne** – część wynagrodzenia zmiennego, która jest wypłacana po zakończeniu okresu oceny i określeniu kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce;
- 12) **odroczone wynagrodzenie zmienne** – część wynagrodzenia zmiennego wypłacana w częściach, w trakcie okresu odroczenia, po upływie każdego okresu rozliczeniowego, tj. po zakończeniu weryfikacji realizacji celów, zadań w okresie oceny i weryfikacji kwoty odroczonej wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z niniejszą Polityką;
- 13) **okres oceny** – okres roku, w czasie którego Risk Taker realizuje wyznaczone jej cele i zadania, których ocena jest brana pod uwagę przy obliczaniu kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze. Okres ten obejmuje roczną realizację celów, zadań i uwzględnia 2-letni okres ją poprzedzający;
- 14) **okres odroczenia lub odroczenie** – okres 5 lat, składający się z pięciu okresów oceny, następujący po zakończeniu każdego okresu oceny i obliczeniu kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze lub inny, określony przez Radę Nadzorczą lub Zarząd zgodnie § 14 ust. 14 - 19; w tym okresie dokonywana jest ocena w zakresie wystąpienia przesłanek zastosowania redukcji wynagrodzenia zmiennego (malus), po zakończeniu której pracownik może nabyć prawo do kolejnych części odroczonego wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z niniejszą Polityką;
- 15) **okres retencyjny** – okres 12 miesięcy, liczonych od dnia przyznania odpowiednią uchwałą Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia zmiennego, podczas którego Risk Taker w przypadku otrzymania części wynagrodzenia zmiennego w:
 - a) akcjach Banku notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie - nie może zbyć przyznanych akcji,
 - b) akcjach fantomowych – nie może żądać wypłaty ich ekwiwalentu pieniężnego;
- 16) **Rozporządzenie Ministra** - Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 17) **Risk Taker** – osoba zatrudniona w Banku, bez względu na podstawę tego zatrudnienia (stosunek pracy, stosunek cywilnoprawny lub inny), której

działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zgodnie z Rozporządzeniem Ministra;

- 18) **Polityka** lub **Polityka Wynagrodzeń** – niniejsza Polityka wynagrodzeń Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 19) **Polityka Grupy** – Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie Kapitałowej Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 20) **Pracownicy** - wszystkie osoby zatrudnione w Banku, na podstawie umowy o pracę;
- 21) **Prawo Bankowe** - ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
- 22) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 23) **wynagrodzenie** - wynagrodzenie brutto pracownika;
- 24) **roczne łączne wynagrodzenie** – suma stałego wynagrodzenia brutto oraz zmiennego wynagrodzenia brutto za cały rok podlegający ocenie;
- 25) **Zarząd** – Zarząd Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 26) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, określone w odrębnych przepisach Banku oraz działalność komórki do spraw zgodności;
- 27) **wyższa kadra kierownicza Centrali** – stanowiska kierownicze wyższego szczebla, określone w obowiązującym Regulaminie wynagradzania pracowników BOŚ S.A.;
- 28) **Dyrektywa CRD V lub CRD V** - pakiet CRD V / CRR II, w skład którego wchodzi:
 - a) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniająca dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału,
 - b) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do wskaźnika dźwigni, wskaźnika stabilnego finansowania netto, wymogów w zakresie funduszy własnych i zobowiązań kwalifikowalnych, ryzyka kredytowego kontrahenta, ryzyka rynkowego, ekspozycji wobec kontrahentów centralnych, ekspozycji wobec przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania, dużych ekspozycji, wymogów dotyczących sprawozdawczości i ujawniania informacji, a także rozporządzenie (UE) nr 648/2012.

Rozdział II. Postanowienia ogólne

Podstawa prawna

§ 2

Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w szczególności na podstawie:

- 1) Art. 9ca. Prawa Bankowego;
- 2) Rozporządzenia Ministra;

3) Art. 83e Ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
z uwzględnieniem:

- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
- 5) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 6) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 z dnia 27 czerwca 2016 r.

Cele i zadania Polityki Wynagrodzeń

§ 3

1. Polityka wynagrodzeń ma realizować w szczególności następujące cele:
 - 1) wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) być zgodna z długoterminowymi interesami Banku, wspierać realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczać konflikt interesów;
 - 3) zapewniać skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem poprzez określenie maksymalnego stosunku całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym;
 - 4) zapewniać, aby pracownicy Banku działali w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, w tym dostarczali im jasnych i przejrzystych informacji dotyczących usług i produktów oferowanych przez Bank oraz nie faworyzowali własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla uzasadnionych interesów klientów.
2. Zadaniem Polityki Wynagrodzeń jest:
 - 1) przyciągnięcie i motywowanie pracowników, którzy są źródłem przewagi konkurencyjnej w kluczowych obszarach związanych z rozwojem Banku;
 - 2) zapewnienie adekwatności systemu wynagradzania do rodzaju wykonywanej pracy, wartości stanowiska pracy, kompetencji, wymaganych umiejętności oraz rynkowego poziomu wynagrodzeń;
 - 3) skonstruowanie systemu wynagrodzeń zgodnie z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem w Banku;
 - 4) prowadzenie elastycznej i dostosowanej do sytuacji finansowej Banku polityki zmiennych składników wynagrodzeń poprzez zapewnienie właściwych proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym.
3. Postanowienia niniejszej Polityki są neutralne względem płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodzinnego, stylu życia oraz innych okoliczności, które mogą narazić na zachowania dyskryminacyjne.

Miejsce Polityki Wynagrodzeń w systemie wynagradzania Banku

§ 4

1. Polityka Wynagrodzeń stanowi w Banku podstawowy dokument w zakresie polityki i zasad Banku dotyczących kształtowania wynagrodzeń pracowników Banku, ze szczególnym uwzględnieniem zasad wynagradzania:
 - 1) osób zajmujących stanowiska kierownicze mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zidentyfikowane przez Bank zgodnie z zasadami zawartymi w rozporządzeniu delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE w związku z § 24 Rozporządzenia Ministra;
 - 2) pracowników zaangażowanych w oferowanie lub dystrybucję produktów i usług bankowych, inwestycyjnych i ubezpieczeniowych.
2. Polityka Wynagrodzeń obejmuje kryteria określania stałych składników wynagrodzenia, zależnych od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także zasady ustalania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego, czynniki kształtujące wynagrodzenie zmienne, zasady dokonywania oceny pracy i podstawy wyłaniania osób zajmujących stanowiska kierownicze, a także zasady prowadzenia przez Bank listy tych stanowisk.
3. Wysokość wynagrodzenia odzwierciedla wymagane na danym stanowisku kompetencje, złożoność pracy, zakres odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe oraz praktykę płacową stosowaną w sektorze bankowym.
4. W stosunku do członków Rady Nadzorczej i Zarządu zastosowanie ma Polityka wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. uchwalona przez Walne Zgromadzenie BOŚ S.A., których postanowienia mają prymat przed postanowieniami niniejszej Polityki.
5. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej nie obowiązuje podział wynagrodzenia na stałe składniki i zmienne składniki, o których mowa w Rozporządzeniu Ministra i Polityce oraz nie stosuje przepisów Rozporządzenia Ministra i Polityki dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Bank na podstawie Polityki Wynagrodzeń przyjmuje dalsze polityki, regulaminy, instrukcje i zasady dotyczące różnych kategorii pracowników uszczegóławiające zasady przyznawania ich wynagrodzenia, w tym w szczególności przypisywania, nabywania prawa i wypłaty wynagrodzenia zmiennego oraz mechanizmy oceny i dostosowania ryzyka, jeżeli mechanizmy te mieszczą się w ramach zakreślonych Polityką Wynagradzania.

Rozdział III. Podstawowe zasady wynagradzania w Banku

Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, której celem jest zapewnienie adekwatności wynagrodzenia pracowników do posiadanych przez nich kwalifikacji oraz powierzonych im zadań i określonego zakresu odpowiedzialności.
2. Podstawą prowadzonej w BOŚ S.A. polityki wynagrodzeń jest umiejscowienie pracownika w:

- 1) hierarchii stanowisk obowiązujących w Banku;
- 2) strukturze organizacyjnej Banku.
3. Umieszczenie pracownika w strukturze organizacyjnej Banku ma wpływ na rodzaj wykonywanej pracy, zakres zadań, odpowiedzialności i innych wymagań związanych z pełnioną rolą w organizacji, zatem wpływa na typ wynagrodzeń zmiennych przysługujących pracownikowi.
4. Siatka wynagrodzeń zasadniczych w Banku przypisana jest do hierarchii obowiązujących w Banku stanowisk, zaś regulaminy wynagrodzeń zmiennych są dedykowane do konkretnych grup pracowników.
5. Tabela minimalnych miesięcznych stawek zaszeregowania jest podawana do publicznej wiadomości podobnie jak dedykowane do poszczególnych obszarów/jednostek organizacyjnych regulaminy premiowania.

Składniki wynagradzania w BOŚ S.A.

§ 6

1. Różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku realizowane jest w oparciu o tabelę minimalnych miesięcznych stawek zaszeregowania w BOŚ S.A., stanowiącą integralną część obowiązującego regulaminu wynagradzania.
2. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia zasadnicze (stałe);
 - 2) wynagrodzenia zmienne;
 - 3) dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 4) dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niedzielę i święto;
 - 5) benefity pozapłacowe;
 - 6) odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
 - 7) Koszty zastępstwa procesowego dla radcy prawnego/adwokata zasądzone dla strony przez niego reprezentowanej (Bank)
3. Pracownikom przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę. Ponadto pracownikom mogą przysługiwać inne świadczenia na warunkach określonych w Kodeksie Pracy, regulaminie wynagradzania oraz w przepisach wewnętrznych wydanych na podstawie wyżej wymienionych dokumentów.
4. Zasady wynagradzania określone w przepisach wewnętrznych są jawne i dostępne dla wszystkich pracowników.
5. Wysokość wynagrodzenia jest sprawą poufną, pozostającą do wiadomości pracownika i pracodawcy.
6. System wynagrodzeń Banku uzupełniają świadczenia pozapłacowe materialne i niematerialne.
7. Poprzez świadczenia pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak: rozwój pracownika, któremu Bank zapewnia uczestnictwo w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, poczucie bezpieczeństwa socjalnego (w tym

- grupowe ubezpieczenie pracowników), zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
8. Świadczenia niematerialne wspierają potrzeby pracownika takie jak możliwość rozwoju oraz możliwość realizacji ambicji zawodowych.
 9. Zarząd w ramach przyjętej przez Radę Nadzorczą Polityki Wynagrodzeń opracowuje i wdraża szczegółowe systemy rozliczania planów premiowych oraz rocznych nagród uznaniowych.

Wynagrodzenie zasadnicze w BOŚ S.A.

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze:
 - 1) opiera się na z góry określonych zasadach;
 - 2) nie jest uznaniowe;
 - 3) jest przejrzyste pod względem kwoty przyznanej danemu pracownikowi;
 - 4) nie może zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
 - 5) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka.
2. Kwota wynagrodzenia zasadniczego nie może być niższa niż określona w siatce wynagrodzeń płaca minimalna dla danego stanowiska.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uwarunkowana jest m.in. wpływem stanowiska pracy na wynik organizacji, złożonością pracy, zakresem odpowiedzialności, konkurencyjnością płacy w sektorze bankowym, a także poziomem kompetencji i doświadczeniem zawodowym pracownika.
4. Bank określa poziom wynagrodzenia zasadniczego w taki sposób, aby stanowiło ono na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę dotyczącą wynagrodzenia zmiennego dającą możliwość ustalenia, przyznania, ograniczenia, wstrzymania, odmowy wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego.

Wynagrodzenie zmienne w BOŚ S.A.

§ 8

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się takie składniki jak:
 - 1) premia w ramach ustalonego regulaminu premiowego;
 - 2) nagroda specjalna za szczególne osiągnięcia lub wyniki pracy;
 - 3) nagroda za szczególne zaangażowanie w realizację projektu;
 - 4) odprawa (z wyłączeniem odprawy wynikającej z obowiązujących przepisów prawa lub wynikającej z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem);
 - 5) inne składniki wynagrodzenia, jeśli nie są wypłacane miesięcznie lub ich wysokość zależy od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników finansowych Banku, linii biznesowej/ wyników komórki organizacyjnej/ jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik lub indywidualnych wyników pracownika,

- z zastrzeżeniem zapisów Rozdziału IV.
2. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w ust. 1 powyżej oraz w § 11 ust. 5 składa się na system motywacyjny BOŚ S.A., którego podstawowym celem jest zapewnienie realizacji zadań wyznaczonych w Strategii działania Banku i Planie finansowym Banku na dany okres.
 3. W zależności od rodzaju i charakteru pracy, specyfiki i różnorodności uwarunkowań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz wpływu poszczególnych stanowisk na wyniki Banku, Bank stosuje zróżnicowane dodatkowe (zienne) składniki wynagrodzenia, składające się na system motywacyjny. Podejście takie ma na celu zachowanie konkurencyjności płac, a także uwzględnienie stosowanych w zarządzaniu zasobami ludzkimi dobrych praktyk.
 4. System motywacyjny BOŚ S.A. ma na celu zwiększenie wydajności i polepszenie jakości pracy pracowników.
 5. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby i danej komórki organizacyjnej Centrali/ jednostki organizacyjnej Banku w odniesieniu do wyników Banku. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami.
 6. Na wszystkich stanowiskach w banku/poziomach organizacji, w ramach nadawanych celów – o ile to możliwe – są ustalane cele związane ze zrównoważonym rozwojem, zgodne z obowiązującą Strategią biznesową i Strategią ESG Grupy Kapitałowej BOŚ S.A. Cele obowiązkowo są uwzględniane w systemach motywacyjnych najwyższej kadry zarządzającej.
 7. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze (Risk Taker) w BOŚ S.A. w rozumieniu Rozporządzenia Ministra, mają prawo do dodatkowych (zmiennych) składników wynagrodzenia na zasadach określonych w Rozdziale IV niniejszej Polityki.
 8. W przypadku pracowników biorących udział w świadczeniu przez Bank usług wyszczególnionych w art. 69 ust. 2 pkt 1 – 7 Ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, do świadczenia których upoważniony jest Bank na podstawie art. 70 ust. 2 Ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi i posiadanego zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego (usługi inwestycyjne) mają dodatkowo zastosowanie odrębne przepisy wewnętrzne Banku dotyczące zasad rekrutacji, szkolenia i przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom zaangażowanym w proces świadczenia przez Bank usług inwestycyjnych.
 9. Do wynagrodzenia zmiennego osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku zaliczane są premie zależne od wyników (zgodnie z zapisami właściwego regulaminu premiowania), przyznawane za dany rok, wypłacane w kolejnych latach, odprawy i rekompensaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz inne zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane w danym roku kalendarzowym.
 10. Odprawy i świadczenia o podobnym charakterze, w części, w jakiej są wypłacone w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem, nie podlegają

zasadom odraczania oraz podziału tego rodzaju wynagrodzenia zmiennego na wynagrodzenie wyrażone w formie akcji Banku, oraz wynagrodzenie w formie gotówkowej.

11. Warunki przyznania, w tym wysokość odpraw rentowych lub emerytalnych, reguluje Regulamin wynagradzania.

Maksymalny stosunek całkowitego wynagrodzenia brutto

§ 9

W celu umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, uwzględniając potrzebę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, ustala się, że maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym wynosić będzie 1:16.

Rozdział IV. Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku

Ustalanie listy stanowisk kierowniczych

§ 10

1. Listę stanowisk kierowniczych ustala Zarząd Banku w formie Uchwały, kierując się istotnością wpływu na profil ryzyka w oparciu o zasady zawarte w rozporządzeniu delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE w związku z § 24 Rozporządzenia Ministra. Zarząd uchwala powyższą listę, po zaopiniowaniu przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji.
2. Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu uznaje się za zajmujących stanowiska kierownicze w Banku niezależnie od istotności wpływu na profil ryzyka Banku.
3. Zarząd co najmniej raz w roku aktualizuje listę stanowisk kierowniczych, po zaopiniowaniu jej przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji.

Ogólne zasady kształtowania wynagrodzeń

§ 11

1. Całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, z tym, że w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów Rozporządzenia Ministra i Polityki dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Przez stałe składniki wynagrodzenia rozumie się:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;

- 2) świadczenia pozapłacowe, edukacyjne i socjalne;
- 3) inne składniki wynagrodzenia, których wysokość jest z góry określona i nie zależy od wyników Banku, linii biznesowej/ komórki organizacyjnej Centrali/jednostki organizacyjnej Banku, w której zatrudniony jest pracownik lub indywidualnych wyników pracownika.
3. Stałe składniki wynagrodzenia, w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, odzwierciedlają wymagane na danym stanowisku kompetencje, złożoność pracy, zakres odpowiedzialności i doświadczenie zawodowe oraz praktykę stosowaną w sektorze bankowym. Ich wysokość oraz zasady przyznawania wynikają między innymi z przepisów Prawa Pracy w tym Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Banku albo innych przepisów odnoszących się do określonych osób zajmujących stanowiska kierownicze, w szczególności ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami dotyczącej Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.
4. Stałe składniki stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia łącznego, że umożliwia to prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Przez zmienne składniki wynagrodzenia rozumie się z zastrzeżeniem § 8 ust. 9 powyżej:
 - 1) premie;
 - 2) nagroda specjalna za szczególne osiągnięcia lub wyniki pracy;
 - 3) nagroda za szczególne zaangażowanie w realizację projektu;
 - 4) odprawy (z wyłączeniem odprawy wynikającej z obowiązujących przepisów prawa lub wynikającej z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem);
 - 5) inne składniki wynagrodzenia, jeśli nie są wypłacane miesięcznie lub ich wysokość zależy od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników finansowych Banku, linii biznesowej/ wyników komórki organizacyjnej/ jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik lub indywidualnych wyników pracownika.
6. Maksymalny poziom wynagrodzenia zmiennego każdego Risk Taker'a nie może przekraczać 100% wynagrodzenia stałego. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A. może wyrazić zgodę na zwiększenie maksymalnego poziomu wynagrodzenia zmiennego w stosunku do wynagrodzenia stałego, przy czym nie więcej niż do 200%, z zachowaniem procedury przewidzianej w § 25 ust. 3 pkt 4 lit. b i c Rozporządzenia Ministra. Zwiększenie maksymalnego poziomu wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, nie dotyczy Członków Zarządu.
7. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danego Risk Taker'a, wyników linii biznesowej/wyników komórki organizacyjnej Centrali/ jednostki organizacyjnej Banku, w której zatrudniony jest pracownik i wyników Banku; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe; szczegółowe czynniki kształtujące wynagrodzenia zmienne wynikają z zatwierdzonego planu finansowego i strategii Banku.

8. Ocena wyników obejmuje okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą. W przypadku krótszego okresu zatrudnienia na stanowisku kierowniczym oceny dokonuje się za pełny okres zatrudnienia na tym stanowisku.
9. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku, przez co należy rozumieć zachowanie proporcji wielkości wypłat wynagrodzeń zmiennych w stosunku do wielkości wyniku finansowego netto w danym roku oraz innych parametrów finansowych określonych przez Bank np. w strategii lub planie finansowym Banku.
10. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
11. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy z nowym pracownikiem lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
12. Przez nowego pracownika rozumie się osobę, która nigdy nie była zatrudniona przez Bank lub przerwała zatrudnienie w Banku w ramach stosunku pracy lub innego stanowiącego podstawę zatrudnienia, w szczególności umowy cywilnoprawnej, co najmniej 6 miesięcy przed nawiązaniem nowego stosunku pracy lub innego stanowiącego podstawę zatrudnienia.
13. W Banku nie są przyznawane świadczenia mające na celu wykup umów z poprzedniego zatrudnienia lub rekompensatę korzyści utraconych z tytułu rezygnacji z poprzedniego zatrudnienia.
14. Bank nie przyznaje osobom zajmującym stanowiska kierownicze nieokreślonych z góry świadczeń emerytalnych, przez które dla celów Polityki Wynagrodzeń rozumie się świadczenia emerytalne przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Bank indywidualnemu pracownikowi jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego. Dla uniknięcia wątpliwości ustala się, że uczestnictwo w programach typu Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) lub Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK), o charakterze powszechnym, które nie są oparte na wynikach, nie stanowi przyznania nieokreślonych z góry świadczeń emerytalnych, o których mowa w niniejszym ustępie. Zasady uczestnictwa w PPE lub PPK określają właściwe ustawy oraz odrębne regulacje Banku.
15. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku zobowiązują się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
16. Świadczenie przypadające z tytułu rozwiązania stosunku pracy lub innego stanowiącego podstawę zatrudnienia (np. umowy cywilnoprawnej) i/lub zajmowania stanowiska kierowniczego odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich 3 lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Banku, a w przypadku krótszego okresu zajmowania takiego stanowiska za ten okres, oraz jest określone tak, aby zapobiegało wynagradzaniu złych wyników, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w ust. 7.

17. Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Rozdziale, zapewniając efektywną realizację Polityki.

Czynniki kształtujące wynagrodzenia zmienne osób zajmujących stanowiska kierownicze

§ 12

Czynniki kształtującymi wynagrodzenia zmienne osób zajmujących stanowiska kierownicze są w szczególności:

- 1) zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Kluczowe Wskaźniki Wyników Banku oraz inne określone na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, (tylko w odniesieniu do członków Zarządu);
- 2) przyjmowane przez Zarząd:
 - a) Cele finansowe – ustalone kategorie finansowe (np. wynik na działalności bankowej z uwzględnieniem odpisów Obszaru Biznesowego, wynik finansowy netto) i efektywnościowe (np. C/I, rentowność aktywów ważonych ryzykiem na poziomie Banku lub na poziomie Obszaru Biznesowego),
 - b) Cele sprzedażowe – ustalone cele związane ze sprzedażą produktów i usług Banku,
 - c) Zadania indywidualne – ustalone cele finansowe, sprzedażowe, zadania niefinansowe ilościowe lub jakościowe, mierzone ilościowo, wartościowo, wskaźnikowo, jakościowo lub terminowo, za realizację których Risk Taker odpowiada indywidualnie,z uwzględnieniem §8 ust. 6.

Kryteria oceny wyników pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze

§ 13

1. Wysokość przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 11 ust. 5, zależy ds.. od:
 - 1) efektywności, wydajności i jakości pracy pracownika mierzonej wykonaniem ustalonych zadań indywidualnych w sposób przewidziany w § 12 pkt 2 lit c);
 - 2) efektywności i wydajności linii biznesowej/ komórki organizacyjnej Centrali/ jednostki organizacyjnej Banku, w której zatrudniony jest pracownik lub leżącej w obszarze jego odpowiedzialności, mierzonej stopniem realizacji postawionych celów finansowych i/lub sprzedażowych;
 - 3) wyników finansowych całego Banku, mierzonych stopniem realizacji wielkości zaplanowanych.
2. Dyrektorzy komórki audytu wewnętrznego, koms.ki ds. zgodności, komórki prawnej, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na

drugim poziomie, komórki odpowiedzialnej za sprawy kadrowe są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a wynagrodzenie zmienne tych osób nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

**Rozliczanie, przyznawanie, wypłata części wynagrodzenia zmiennego
w akcjach i odroczenie części wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących
stanowiska kierownicze**

§ 14

1. Wynagrodzenie zmienne Członkom Zarządu przyznaje Rada Nadzorcza a pozostałym osobom zajmującym stanowiska kierownicze Zarząd, z uwzględnieniem ust. 2.
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dyrektora komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza po opinii Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji oraz Komitetu Audytu Wewnętrznego.
3. Na podstawie oceny realizacji celów, zadań i osiągniętych w okresie oceny wyników, o których mowa w § 11 ust. 7 oraz zgodnie z zasadami, o których mowa w § 12 i 13 powyżej, obliczana jest kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego.
4. Ustalona za dany rok kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego (z wyłączeniem Członków Zarządu) wypłacana jest zgodnie z następującymi zasadami, z zastrzeżeniem ust. 5 - 19 poniżej oraz § 15:

WARUNKI ODNOŚĄCE SIĘ DO WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO	ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO
W przypadku, gdy kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego danej Osoby zajmującej stanowisko kierownicze <u>nie przekracza</u> równowartości 50 tys. EURO lub jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia tego pracownika, w roku którego ocena dotyczy	Brak odroczenia i wypłaty w instrumencie finansowym
W przypadku, gdy kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego danego Risk Taker'a przekracza równowartość 50 tys. EURO lub jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia tego pracownika, w roku którego ocena dotyczy	• 40% wynagrodzenia zmiennego podlega odroczeniu; • Co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego podlega wypłacie w akcjach Banku, zarówno w części nieodroczonej jak i w każdej transzy części odroczonej.

5. Dla wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w akcjach Banku przyjmuje się 12 miesięczny okres retencyjny.
6. W zakresie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w akcjach w pierwszej kolejności wypłata następuje w akcjach rzeczywistych, natomiast w przypadku niedysponowania na ten cel przez Bank akcjami rzeczywistymi, wymagane wynagrodzenie zmienne podlega wypłacie w akcjach fantomowych. Rodzaj akcji,

- w których nastąpi wypłata wymaganego wynagrodzenia zmiennego zostanie określony w uchwale właściwego organu, przyznającej wynagrodzenie zmienne.
7. Bank wypłaca nieodroczone wynagrodzenie zmienne po zakończeniu okresu oceny.
 8. Risk Taker może nabyć prawo do odroczonego wynagrodzenia zmiennego w transzach, do maksymalnej wartości 1/5 odroczonego wynagrodzenia zmiennego, po upływie każdego okresu oceny w ramach okresu odroczenia, po zakończeniu weryfikacji ziszczenia się lub nie ziszczenia się zdarzeń powodujących wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z ust. 11 i 12 poniżej. Przyznanie i wypłata pierwszej transzy następuje w kolejnym roku po otrzymaniu przez pracownika nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 11 i 12 poniżej.
 9. Odroczonego część wynagrodzenia zmiennego podlega wypłacie na zasadach ogólnych opisanych w niniejszej Polityce również w przypadku (i) rozwiązania stosunku pracy, (ii) przejścia pracownika na emeryturę, (iii) rozwiązania stosunku pracy w związku z uzyskaniem przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności, (iv) śmierci pracownika, w którym to przypadku wynagrodzenie pracownika wypłaca się jego spadkobiercom.
 10. Ponadto, gdy Kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego danego Risk Taker'a przekracza równowartości 50 tys. EURO lub jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia tego pracownika, w roku którego ocena dotyczy, zarówno wynagrodzenie zmienne nieodroczone jak i każda kolejna transza wynagrodzenia zmiennego odroczonego wypłacane są co najmniej w 50% w akcjach Banku, przy czym:
 - 1) liczbę akcji za rok oceny oblicza się według wzoru:

$$\text{Liczba akcji Banku} = \frac{50\% \text{ kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego za dany rok}}{\text{kurs akcji banku}}$$

i zaokrągla się ją do liczby całkowitej w górę, przy czym:

- a) 60% liczby akcji jest wydawane w roku dokonania oceny,
 - b) pozostałe 40% liczby akcji ustalonej za dany rok stanowi odroczone wynagrodzenie zmienne i przyznaje się je w pięciu równych transzach w kolejnych latach następujących po roku, w którym Risk Taker otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne;
- 2) kwotę w formie pieniężnej wylicza się według następującego wzoru:

Kwota w formie pieniężnej = kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego za dany rok – (liczba akcji Banku x kurs akcji Banku), przy czym:

 - a) 60% kwoty jest wypłacane w roku dokonania oceny,
 - b) pozostałe 40% kwoty ustalonej za dany rok stanowi odroczone wynagrodzenie zmienne i przyznaje się je w pięciu równych transzach, płatnych w kolejnych latach następujących po roku, w którym Risk Taker otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne.

11. Wynagrodzenie zmienne, w tym również odroczone wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w zależności od sytuacji finansowej Banku oraz jest uzasadnione wynikami Banku, efektami pracy linii biznesowej/komórki organizacyjnej Centrali/ jednostki organizacyjnej Banku, w której zatrudniony jest pracownik lub będącej w obszarze jego odpowiedzialności oraz efektami pracy tej osoby.
12. Wypłata wynagrodzenia zmiennego (w zakresie każdej jego części, tj. zarówno odroczonej jak i nieodroczonej) osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku może być wstrzymywana, ograniczana lub Bank może odmówić jego wypłaty bądź realizacji:
 - 1) ograniczana lub wstrzymywana, m.in. w sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo Bankowe;
 - 2) ograniczana lub Bank może odmówić jego wypłaty bądź realizacji, w szczególności gdy:
 - a) wyniki Banku niekorzystnie i znacząco odbiegają od zatwierdzonego planu finansowego na dany rok,
 - b) dowiedziono znaczącego uchybienia lub błędu Risk Taker'a, dotyczącego zasad zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej, skutkującego zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalania wynagrodzenia zmiennego tej osoby,
 - c) dowiedziono niewłaściwego postępowania Risk Taker'a lub popełnienia istotnych błędów, np. postępowanie niezgodne z Kodeksem Etyki Banku Ochrony Środowiska S.A., naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 Kodeksu Pracy, naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z innej umowy łączącej Risk Taker'a z Bankiem,
 - d) Risk Taker uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania, adekwatnie do oceny odpowiednio Rady Nadzorczej w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu oraz Zarządu w stosunku do pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze. Przez znaczne straty Banku należy rozumieć straty stanowiące w skali roku ponad 10% kapitału podstawowego Tier I, o którym mowa w art. 50 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012,
 - e) Risk Taker nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękoma bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem m.in. zgodnie z przepisami Prawa Bankowego oraz rekomendacjami KNF,
 - f) dowiedziono naruszenia bądź niedopełnienia obowiązków w zakresie przestrzegania przez Risk Taker'a i/ lub podległą komórkę/ jednostkę organizacyjną regulacji wewnętrznych/ instrukcji związanych z zarządzaniem ryzykiem/ wynikiem/ systemem kontroli wewnętrznej (w tym w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu i/lub cyberbezpieczeństwa).

W ramach ust. 12 pkt 2 litery b-f weryfikacja powinna być spójna z wynikiem dokonanej oceny odpowiedniości.

13. Ostateczną decyzję o ustaleniu, przyznaniu, ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego podejmuje Rada Nadzorcza

w stosunku do Członków Zarządu oraz Zarząd w stosunku do pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze, z uwzględnieniem zapisów ust. 2, 14 - 19 oraz § 15 poniżej.

14. W uzasadnionych przypadkach, takich jak wystąpienie sytuacji kryzysowej lub zdarzeń, wywierających negatywne skutki w gospodarce, mogących mieć wpływ na bazę kapitałową Banku i/lub wyniki finansowe Banku, odstępuje się od stosowania zasad dotyczących rozliczania, przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego, opisanych w ust. 4-12.
15. Wówczas, nawet w sytuacji, gdy kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego danego Risk Taker'a nie przekracza równowartości 50 tys. EURO lub jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia tego pracownika, w roku którego ocena dotyczy, wynagrodzenie zmienne może zostać odroczone, zgodnie z zasadami opisanymi w ust. 16 – 19, z zastrzeżeniem § 15.
16. Kwota odpowiadająca 40% kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego wyliczonego Risk Taker'a za dany rok stanowi nieodroczone wynagrodzenie zmienne, które jest przyznawane w roku dokonania oceny.
17. Pozostałe 60% kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego za dany rok stanowi odroczone wynagrodzenie zmienne, które dzieli się na sześć równych transz. Transza jest przyznawana i wypłacana co roku, przez okres kolejnych sześciu lat, następujących po roku, w którym Risk Taker otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne.
18. Zarówno wynagrodzenie zmienne nieodroczone jak i każda kolejna transza wynagrodzenia zmiennego odroczonego wypłacane są co najmniej w 50% w akcjach Banku, przy czym:

- 1) liczbę akcji za rok oceny oblicza się według wzoru:

$$\text{Liczba akcji Banku} = \frac{50\% \text{ kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego za dany rok}}{\text{kurs akcji banku}}$$

i zaokrągla się ją do liczby całkowitej w górę, przy czym:

- a) 40% liczby akcji jest wydawane w roku dokonania oceny,
- b) pozostałe 60% liczby akcji ustalonej za dany rok stanowi odroczone wynagrodzenie zmienne i przyznaje się je w sześciu równych transzach w kolejnych latach następujących po roku, w którym Risk Taker otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne;

- 2) kwotę w formie pieniężnej wylicza się według następującego wzoru:

Kwota w formie pieniężnej = kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego za dany rok – (liczba akcji Banku x kurs akcji Banku), przy czym:

- a) 40% kwoty jest wypłacane w roku dokonania oceny,
- b) pozostałe 60% kwoty ustalonej za dany rok stanowi odroczone wynagrodzenie zmienne i przyznaje się je w sześciu równych transzach, płatnych w kolejnych latach następujących po roku, w którym Risk Taker otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne.

19. Decyzję w zakresie podziału kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego na część nieodroczoną i odroczoną wraz ze wskazaniem okresu odroczenia lub wypłatę

w formie akcji, każdorazowo podejmuje Zarząd Banku, po uzyskaniu opinii Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji, z uwzględnieniem ust. 2 oraz § 15.

§ 15

1. Risk Taker'owi może zostać przyznana odprawa, stanowiąca zmienny składnik wynagrodzenia za okres premiowania, w którym została przyznana, związana z zakończeniem zatrudnienia, w wysokości wynikającej z warunków zatrudnienia.
2. Odprawa, o której mowa w ust. 1, nie jest wliczana do kwoty bazowej wynagrodzenia zmiennego ustalanego na potrzeby obliczenia proporcji pomiędzy stałym i zmiennym wynagrodzeniem danego Risk Taker'a w okresie premiowania, o którym mowa w § 11 ust. 6.
3. Odprawa, o której mowa w ust. 1, przyznawana jest decyzją Prezesa Zarządu, pod warunkiem rozwiązania umowy o pracę z Risk Taker'em z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez Risk Taker'a podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę.
4. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, odzwierciedla ocenę pracy Risk Taker'a na stanowisku w ciągu ostatnich trzech lat pracy lub proporcjonalnie do okresu zajmowanego stanowiska, uwzględnia wyniki osiągnięte w dłuższym okresie i nie promuje niepowodzeń lub uchybień.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 1, nie powinna być przyznana:
 - 1) w przypadku powzięcia przez Bank informacji o zamiarze podjęcia zatrudnienia, albo o świadczeniu pracy lub usług przez Risk Taker'a na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego w spółce Grupy Kapitałowej BOŚ S.A. po zakończeniu zatrudnienia w Banku. Risk Taker uprawniony do wypłaty odprawy obowiązany jest do niezwłocznego poinformowania Banku o zamiarze podjęcia zatrudnienia albo rozpoczęciu świadczenia pracy lub usług w spółce GK najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia w Banku;
 - 2) w przypadku wystąpienia oczywistych przyczyn uzasadniających niezwłoczne odstąpienie od umowy lub zwolnienie pracownika (w szczególności w związku z negatywnym wynikiem oceny odpowiedniości);
 - 3) w sytuacji, w której dany pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy w celu podjęcia zatrudnienia u innego podmiotu, chyba że odprawa jest wymagana na podstawie przepisów prawa pracy.

Wynagrodzenie zmienne a wyjątkowa interwencja publiczna

§ 16

W przypadku, gdy Bank korzysta z pomocy państwa, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym) lub ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o rekapitalizacji niektórych instytucji oraz o rządowych instrumentach stabilizacji finansowej:

- 1) zmienne składniki wynagrodzenia są ściśle ograniczone do odsetka dochodu netto - w przypadku zagrożenia spełniania wymogów w zakresie funduszy własnych oraz wynikających z indywidualnych decyzji dotyczących Banku oraz terminowego wycofania się ze wsparcia publicznego;
- 2) Bank dostosowuje wysokość i składniki wynagrodzenia w celu wsparcia prawidłowego zarządzania ryzykiem i długoterminowego wzrostu wyników Banku, w tym wprowadza ograniczenia wynagrodzeń zarządu Banku;
- 3) zmienne składniki wynagrodzenia wypłaca się członkom zarządu Banku jedynie w uzasadnionych przypadkach.

Rozdział V. Kompetencje

§ 17

1. Rada Nadzorcza:

- 1) nadzoruje i dokonuje regularnej oceny wpływu zasad wynagradzania w Banku na sposób zarządzania Bankiem;
- 2) zatwierdza Politykę wynagrodzeń oraz dokonuje jej okresowych przeglądów;
- 3) zatwierdza Politykę Grupy oraz dokonuje jej okresowych przeglądów;
- 4) ustala wynagrodzenia Członków Zarządu, w tym wysokość i składniki wynagrodzenia zmiennego, czynniki kształtujące wynagrodzenia zmienne, kryteria oceny wyników świadczenia usług oraz dokonuje corocznej oceny wyników świadczenia usług, biorąc pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych Członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z tych zakresów;
- 5) podejmuje decyzje o ustaleniu, przyznaniu, ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu, z uwzględnieniem m.in. treści Rozdz. IV.;
- 6) zatwierdza ustaloną przez Zarząd wysokość wynagrodzenia dyrektora komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności;
- 7) w celu umożliwienia Akcjonariuszom Banku Ochrony Środowiska S.A. podejmowania świadomych decyzji, Rada Nadzorcza w ramach Raportu nt. oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w danym roku/okresie, zapewnia przekazanie informacji na temat kształtu polityki wynagrodzeń, umożliwiających dokonanie oceny mechanizmów motywacyjnych i stopnia zachęty do podejmowania ryzyka oraz jego kontroli, a także ogólnego kosztu struktury wynagrodzeń. Informacje te są przekazywane z odpowiednim wyprzedzeniem przed datą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- 8) zakres przekazywanych informacji, o który mowa w ust. 7, dotyczy w szczególności:
 - a) składników wynagrodzenia,
 - b) najważniejszych cech i celów pakietów wynagrodzenia oraz ich dostosowania do strategii biznesowej i strategii ryzyka, w tym gotowości do podejmowania ryzyka i wartości Banku,
 - c) tego, w jaki sposób zapewnia się, aby polityka wynagrodzeń była neutralna pod względem płci,

- d) tego, jak informacje wymienione w lit. b) są uwzględniane w korektach *ex ante/ex post*, w szczególności w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze;
 - 9) Rada Nadzorcza jest odpowiedzialna za propozycje przedkładane Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A., jak również za faktyczne wdrożenie wszelkich zmian polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz nadzór nad nimi.
2. Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji opiniuje i monitoruje Politykę wynagrodzeń oraz wspiera organy Banku w zakresie kształtowania i realizacji tej Polityki poprzez:
- 1) bieżące monitorowanie stosowania zasad wynagradzania w Banku;
 - 2) opiniowanie listy stanowisk kierowniczych w Banku oraz jej corocznej aktualizacji;
 - 3) projektowanie wynagrodzenia Członków Zarządu, w tym wysokości i składników wynagrodzenia zmiennego, czynników kształtujących wynagrodzenia zmienne i kryteriów oceny wyników świadczenia usług oraz rekomendowanie ich Radzie Nadzorczej;
 - 4) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyznania, ograniczenia, wstrzymania, odmowy wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu;
 - 5) opiniowanie wysokości wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze;
 - 6) opiniowanie i monitorowanie wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze, odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, osób odpowiedzialnych za kierowanie komórką do spraw zgodności oraz kierowanie komórką audytu wewnętrznego;
 - 7) opiniowanie Polityki Grupy oraz opiniowanie oceny istotności wpływu spółek zależnych na profil ryzyka Banku;
 - 8) dokonywanie przeglądu mianowania zewnętrznych konsultantów ds. wynagrodzeń, do których organ nadzorczy może zwracać się o poradę lub wsparcie;
 - 9) zapewnianie odpowiedniości przekazywanych Akcjonariuszom Banku Ochrony Środowiska S.A. informacji o polityce i praktyce wynagrodzeń, w szczególności o proponowanym wyższym maksymalnym stosunku wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego;
 - 10) bieżącą współpracę z innymi komitetami organu nadzorczego, których działalność może mieć wpływ na kształt i właściwe funkcjonowanie polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń (Komitet ds. Ryzyka, Audytu), a także przekazywanie informacji o swoich działaniach organowi nadzorcemu, a w stosownych przypadkach – Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Banku Ochrony Środowiska S.A.
3. Zarząd:
- 1) opracowuje projekt Polityki, uchwała ją i dba o jej aktualizację;
 - 2) prowadzi listę stanowisk kierowniczych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE w związku z § 24 Rozporządzenia Ministra oraz dokonuje corocznej aktualizacji tej listy;
 - 3) opracowuje projekt Polityki Grupy, uchwała ją i dba o jej aktualizację;

- 4) prowadzi wykaz spółek zależnych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z Polityką Grupy;
- 5) wprowadza niniejszą Politykę zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą w sposób przyjęty w Banku; wewnętrzne procedury uwzględniają w szczególności zasady wyboru, wynagradzania i monitorowania wynagrodzenia pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz działania, których celem jest zapewnienie ciągłości realizacji funkcji istotnych dla Banku;
- 6) podejmuje decyzje o ustaleniu, przyznaniu, ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze poniżej poziomu Zarządu, z uwzględnieniem m.in. treści § 14.

Rozdział VI Postanowienia końcowe

Obowiązki sprawozdawcze

§ 18

1. Bank realizuje obowiązki sprawozdawcze w sposób zgodny z obowiązującym prawem, przejrzysty i proporcjonalny.
2. Bank, raz do roku:
 - 1) w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane o liczbie osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych, oraz informację za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) podaje do publicznej wiadomości informację dotyczącą maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.

§ 19

1. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń i stosowanie zasad wynagradzania w Grupie podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu przez Departament Audytu Wewnętrznego nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej i Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Nominacji.
2. Przegląd, o którym mowa w ust. 1, obejmuje w szczególności:
 - 1) przegląd struktury Polityki wynagrodzeń;
 - 2) stosowanie i wpływ Polityki wynagrodzeń na profil ryzyka;
 - 3) przegląd metod decydowania o kształcie wpływu Polityki wynagrodzeń na profil ryzyka;
 - 4) analizę tego, czy Polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci;
 - 5) ocenę, czy Polityka wynagrodzeń, praktyka i procesy dotyczące wynagrodzeń:
 - a) funkcjonują zgodnie z założeniami,

- b) są zgodne z krajowymi i międzynarodowymi przepisami, zasadami i normami,
 - c) są spójnie stosowane w całej Grupie, z wyłączeniem Domu Maklerskiego Banku Ochrony Środowiska S.A., który wprowadza politykę wynagrodzeń zgodnie z wymogami Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 roku w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim,
 - d) są zgodne z art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE i art. 16a dyrektywy 2014/59/UE oraz nie ograniczają zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej.
3. DHR co najmniej raz w roku w terminie przez niego wskazanym, dokonuje przeglądu i oceny niniejszego dokumentu pod względem jego adekwatności i zgodności z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi przepisami Banku.
 4. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy (w odniesieniu do pracowników Banku), przepisy Prawa Bankowego, przepisy Rozporządzenia Ministra, przepisy Dyrektywy CRD V oraz przepisy Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami w zakresie dotyczącym Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
 5. Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu, Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji oraz pracownicy uczestniczący w opracowywaniu i realizacji zasad wynagradzania w Banku, powinni mieć odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie Bankiem.
 6. W razie powstania istotnych wątpliwości wobec stosowania zasad niniejszej Polityki, Przewodniczący Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji jest właściwy do interpretowania jej postanowień.
 7. Dla uniknięcia wątpliwości, ilekroć w przepisach wewnętrznych obowiązujących w BOŚ S.A. mowa jest o „Polityce wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w BOŚ S.A.” w stosunku do wynagrodzeń przyznanych po wejściu w życie niniejszej Polityki w zakresie osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, rozumieć przez to należy odpowiednie postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń w zakresie w jakim dotyczą wynagrodzenia zmiennego tych osób.