

	<p align="center">Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A.</p>	<p align="center">Komórka wprowadzająca: HR</p>
<p align="center"><i>Załącznik do uchwały Zarządu Getin Noble Bank S.A. nr 120/2020 z dnia 18 marca 2020 r.</i> <i>Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A. nr 28/2020 z dnia 01.04.2020 r.</i></p>		
<p align="center">Makroproces</p>	<p align="right">HR</p>	
<p align="center">Proces</p>	<p align="center"><i>Administracja kadrowa, Administracja płacowa, Świadczenia pracownicze, Ocena i systemy motywacyjne</i></p>	
<p>Informacja o ważniejszych ostatnich zmianach w Instrukcji</p>	<p><i>Wprowadzenie Regulacji</i></p>	

Mając na uwadze przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, Walne Zgromadzenie Getin Noble Bank S.A. (także jako Bank, Spółka), przyjmuje niniejszą Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku (Polityka), której postanowienia są następujące:

Postanowienia wstępne

§ 1

1. Polityka stanowi wypełnienie obowiązków Spółki wynikających art. 90d ust.1 w związku z art. 90c ust. 2 pkt 1 *Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych* (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.), (dalej jako Ustawa).
2. Postanowienia Polityki nie uchybiają przepisom prawa bankowego i aktów wykonawczych dotyczących Polityki wynagrodzeń, o której mowa w art. 9ca prawa bankowego i są z nimi zgodne.
3. Polityka regulując zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku i Członków Zarządu Banku znajduje zastosowanie w zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń, o której mowa w art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. *Prawo bankowe* oraz w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 2 i ust. 2 tej ustawy. Polityka wynagrodzeń, o której mowa w tych przepisach, a obowiązująca w Banku zwana jest dalej: Polityką zmiennych.
4. W razie niezgodności pomiędzy Polityką a Polityką zmiennych, brzmienie Polityki zmiennych ma znaczenie rozstrzygające, a postanowienia Polityki nie mogą być interpretowane wbrew postanowieniom Polityki zmiennych i przepisów prawa, o których mowa w ust. 3.

Postanowienia dotyczące Członków Rady Nadzorczej Banku

§ 2

1. Członków Rady Nadzorczej Banku łączy z Bankiem stosunek organizacyjny wynikający z właściwej uchwały Walnego Zgromadzenia Banku powołującej daną osobę do składu Rady Nadzorczej Banku.
2. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej Banku i Bank, o którym mowa w ust. 1 obejmuje okres kadencji Rady Nadzorczej Banku wynoszący 3 lata (okres wspólnej kadencji Rady Nadzorczej), przy czym nie obowiązuje ograniczenie co do liczby kadencji.
3. Mandat Członka Rady Nadzorczej Banku może ustać przed upływem okresu wspólnej kadencji Rady Nadzorczej Banku wobec jego odwołania przez Walne Zgromadzenie lub też złożenia rezygnacji.
4. Zasady naliczania oraz wysokość wynagrodzenia poszczególnych Członków Rady Nadzorczej Banku określa odrębna uchwała Walnego Zgromadzenia Banku, przy czym wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Banku składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego.
5. Zasady udostępniania przez Bank i korzystania przez Członków Rady Nadzorczej Banku z narzędzi pracy i benefitów w okresie sprawowania mandatu takich jak w szczególności: komputer, telefon, opieka medyczna, regulują wewnętrzne przepisy Banku zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Banku.
6. W stosunku do Członków Rady Nadzorczej Banku nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

Postanowienia dotyczące Członków Zarządu Banku

§ 3

1. Z Członkiem Zarządu Banku zawierana jest umowa o pracę lub inny stosunek prawny dopuszczalny przepisami prawa. Treść umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych we właściwych przepisach prawa oraz w niniejszej Polityce.
2. Umowa z Członkiem Zarządu Banku zawierana jest na czas określony, w tym okres ten może obejmować okres kadencji w Zarządzie Banku. W uzasadnionych przypadkach umowa może zostać zawarta na czas nieokreślony.
3. W przypadku wypowiedzenia umowy termin rozwiązania umowy powinien odpowiadać terminom określonym w przepisach kodeksu pracy lub też terminom ustalonym przez Strony w umowie, w której dopuszcza się wydłużenie ww. okresów kodeksowych w zależności od sytuacji i strategii biznesowej Spółki a także w celu zapewnienia jej stabilności.

Celem zapewnienia stabilności, zachowania ciągłości podejmowania decyzji oraz w zależności od sytuacji Spółki, Strony umowy mogą postanowić o zmianie ww. terminów rozwiązania umowy w drodze porozumienia.

4. Bank może rozwiązać umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 3, w szczególności w przypadku:
 - a) odwołania z funkcji Członka Zarządu Banku,
 - b) złożenia przez Członka Zarządu Banku rezygnacji z pełnionej funkcji,
 - c) upływu kadencji, na jaką został powołany Członek Zarządu Banku do pełnienia tej funkcji i nie powołania go na kolejną kadencję, w sytuacji gdy umowa zawierana jest na okres dłuższy niż okres kadencji.
5. Umowa może zostać rozwiązana przez Bank ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji, gdy Członek Zarządu Banku dopuści się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków.

§ 4

1. Członkom Zarządu Banku przysługują stałe składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia stałego/zasadniczego oraz mogą przysługiwać zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premia, jak i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym niezbędne do wykonywania przez nich funkcji, z zastrzeżeniem kolejnych postanowień niniejszej Polityki.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia w odniesieniu do każdego z Członków Zarządu Banku nie może przekraczać 100%.
3. Bank może stosować wyższy maksymalny stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego niż wskazany powyżej, nie wyższy jednak niż 200%, za uprzednią zgodą Walnego Zgromadzenia Banku oraz z zachowaniem procedury określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 2 ustawy *Prawo bankowe*.
4. W procesie przyznania Członkom Zarządu Banku zmiennych składników wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Banku do ochrony środowiska jak i podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Banku i ich likwidowanie. Kryteria te obejmują m.in. osiąganie przez Bank określonych wskaźników kapitałowych, których wartości obiektywnie wyznaczają jego kondycję ekonomiczną oraz pozycję na rynku, pozyskanie oraz utrzymanie określonej liczby Klientów w poszczególnych segmentach (w tym, w odniesieniu do rynku), oceny uzyskane przez Bank w niezależnych badaniach i rankingach rynkowych, w tym oceny wynikające z opinii Klientów, czy formułowane na podstawie dokonywanych przez nich wyborów.
5. Celem ustalenia zakresu spełniania wskazanych w ust. 4 kryteriów Rada Nadzorcza Banku wyznacza i rozlicza w skali roku cele solidarnościowe i indywidualne dla poszczególnych Członków Zarządu Banku, których osiągnięcie jest warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń Członkom Zarządu Banku, z zastrzeżeniem postanowień Polityki zmiennych.
6. Proces przyznawania i wypłaty Członkom Zarządu Banku zmiennych składników wynagrodzenia podlega przepisom, o których mowa w §1 ust. 3 Polityki, w tym zasadom wynikającym z Polityki zmiennych.
7. Kryteria wskazane w ust. 4 powyżej przyczyniają się do osiągnięcia celów takich jak realizacja strategii biznesowej Banku, jego długoterminowych interesów i stabilności Spółki poprzez m.in. ich uwzględnienie w procesie nadawania i rozliczania celów oraz w procesie przyznawania wynagrodzenia zmiennego.
8. Okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, jak również przesłanki ograniczenia, wstrzymania, braku wypłaty czy też nieprzyznania zmiennych składników wynagrodzenia wynikają z przepisów prawa wydanych w oparciu o art. 9f ust. 1 pkt 2) ustawy *Prawo bankowe* i są z nimi zgodne.
9. Wypłata wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych następuje w części odpowiadającej wymogom wynikającym z przepisów, o których mowa w §1 ust. 3 Polityki. Zgodnie z powyższymi przepisami określone są: terminy, w których Członkowie Zarządu Banku nabywają uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów. Jednocześnie powyższe okresy nabywania uprawnień do otrzymania wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów, zasady zbywania tych instrumentów uwzględniają realizację strategii biznesowej Banku, jego długoterminowe interesy jak i stabilność Banku.
10. Upoważnia się Radę Nadzorczą Banku do szczegółowego określenia:
 - 1) stałych jak i zmiennych składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu Banku,
 - 2) zasad przyznawania Członkom Zarządu Banku innych świadczeń pieniężnych, jak i niepieniężnych, w szczególności niezbędnych do wykonywania przez nich funkcji jak i zasad korzystania z mienia Spółki do celów prywatnych,
 - 3) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
 - 4) okresów odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia oraz możliwości żądania przez Spółkę ich zwrotu w granicach prawa powszechnie obowiązującego albo też nieprzyznania, odroczenia, ograniczenia i wstrzymania,z zastrzeżeniem, iż w zakresie:
 - a) stałych jak i zmiennych składników wynagrodzenia mają zastosowanie zasady wynikające z obowiązujących przepisów i Polityki zmiennych wskazanych w §1 ust. 3 Polityki oraz zasady opisane w niniejszej Polityce,
 - b) innych świadczeń pieniężnych jak i niepieniężnych - zasady obejmować będą określenie narzędzi pracy lub innych świadczeń w szczególności takich jak: samochód służbowy, szkolenia, opieka medyczna, ubezpieczenie. W powyższym zakresie obowiązują zasady i limity przyjęte dla pracowników Banku z uwzględnieniem specyfiki i wymogów związanych z zajmowanym stanowiskiem i pełnioną funkcją,

- c) kryteriów dotyczących przyznania zmiennych składników wynagrodzenia – powinny spełniać wymogi regulacji, o których mowa w §1 ust. 3 Polityki, w tym obejmować co najmniej jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria dotyczące wyników finansowych i niefinansowych, i powinny uwzględniać kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
 - d) okresów odroczenia, zasad nieprzyznania, wstrzymania, ograniczenia i zwrotu wynagrodzenia zmiennego - następuje ono w granicach prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności w zakresie wynikającym z przepisów, o których mowa w §1 ust. 3 niniejszej Polityki.
11. W stosunku do Członków Zarządu Banku nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

Pozostałe postanowienia

§ 5

1. Przy ustalaniu Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Banku innych niż Członkowie Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku poprzez:
- a) uwzględnienie w Polityce możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zróżnicowanie pozostałych warunków pracy, a także warunków płacy pod względem zakresu odpowiedzialności, wpływu na różne rodzaje ryzyka, uprawnień decyzyjnych, pełnionych funkcji, ustalenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia zmiennego.
 - b) określenie zakresu zadań oraz wysokości wynagrodzeń, w tym warunków zmiennych składników, wyższej kadry menadżerskiej, zapewnienie kaskadowania celów wyznaczonych Członkom Zarządu Banku na ww. kadre jak i objęcie ww. kadry Polityką zmiennych w zakresie osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Wysokość wynagrodzenia tych pracowników ustalana jest z uwzględnieniem m.in. zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem określonych funkcji w Spółce.
2. Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki w ten sposób, iż w zakresie wynagrodzeń zmiennych Członków Zarządu Banku wynagrodzenie to zależne jest w głównej mierze od sytuacji finansowej Spółki, a w procesie jego przyznawania uwzględnia się kryteria, o których mowa w §4 ust. 4 Polityki oraz stosuje się okresy odroczenia i zatrzymania, które są spójne z długoterminowymi celami Banku.

§ 6

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku wyłącznie zgodnie z Polityką.
2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Banku uwzględniając postanowienia Polityki zmiennych oraz poniższy tryb i przesłanki, może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
3. Decyzję o zastosowaniu odstąpienia, o którym mowa w ust. 2 powyżej Rada Nadzorcza Banku podejmuje w drodze uchwały, po uprzednim zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Personalnych i Nominacji przy Radzie Nadzorczej Banku.
4. Uchwała Rady Nadzorczej Banku wskazuje co najmniej: okres, na który zastosowano odstąpienie, elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie, przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
5. Przesłanki zastosowania odstąpienia stanowią wyjątkowe okoliczności, w których odstępstwo jest niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki jako całości lub do zagwarantowania jej rentowności, za które uznaje się takie, które mogłyby zakłócić wypełnianie przez Spółkę jej statutowych zadań czy też negatywnie wpłynąć na regulowanie zobowiązań.
6. Zastosowanie odstępstwa następuje pod warunkiem zgodności z postanowieniami Polityki zmiennych obowiązującej w Banku.
7. Zastosowanie odstępstwa od Polityki nie może dotyczyć elementów Polityki, o których mowa w §1, §2 ust. 2, ust. 3 i ust. 6, §7, §8 i §9.
8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w §8 obejmuje informacje dotyczące wynagrodzeń przyznanych w ramach zastosowanego odstępstwa.
9. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami Zarząd Banku jest zobowiązany do zachowania następujących środków przy jej przygotowaniu, przeglądzie i zmianach:
- a) powołuje zespół pracowników do przygotowania założeń Polityki, uwzględniając zakresy odpowiedzialności i kompetencji,
 - b) może poddać projekt Polityki ocenie konsultanta zewnętrznego,
 - c) przedkłada treść projektu Polityki Komitetowi ds. Personalnych i Nominacji przy Radzie Nadzorczej Banku celem wydania opinii,
 - d) po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Personalnych i Nominacji przy Radzie Nadzorczej Banku przedstawia projekt Polityki do akceptacji przez Radę Nadzorczą Banku,
 - e) po uzyskaniu akceptacji Rady Nadzorczej Banku – prezentuje projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu Spółki celem podjęcia decyzji co do jego przyjęcia.
10. Funkcjonowanie każdego z zaangażowanych w proces organów, w tym jego członków, a także innych osób, podlega wewnętrznej Polityce zapobiegania konfliktom interesów.

§ 7

1. Polityka przyjmowana jest uchwałą Walnego Zgromadzenia Banku. W sytuacji nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Banku Polityki, wynagrodzenia osób nią objętych wypłacane są zgodnie z zasadami dotychczas obowiązującymi, w tym w pierwszej kolejności zgodnie z dotychczas obowiązującą Polityką jeżeli takowa wcześniej została przyjęta. Zmieniona Polityka przyjmowana jest w drodze uchwały na kolejnym Walnym Zgromadzeniu Spółki.
2. W przypadku zmiany Polityki opisuje się i wyjaśnia wszystkie istotne zmiany oraz sposób, w jaki zostały w niej uwzględnione głosy i opinie akcjonariuszy na temat Polityki oraz sprawozdania od ostatniego głosowania w sprawie Polityki podczas Walnego Zgromadzenia Banku.

3. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Banku.
4. Przegląd Polityki dokonywany jest co najmniej co cztery lata, w ten sposób iż Spółka poddaje pod głosowanie Walnego Zgromadzenia uchwałę w sprawie Polityki nie rzadziej niż co cztery lata. Każda istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki.

§ 8

1. Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy, (dalej jako „Sprawozdanie”) sporządza corocznie Rada Nadzorcza Banku, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 poniżej. Za informacje zawarte w sprawozdaniu odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Banku.
2. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki, z tym że pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie wskazanym w Ustawie, a następnie przedkłada się je Walnemu Zgromadzeniu Spółki, celem podjęcia uchwały opiniującej. Uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
4. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.

Postanowienia końcowe

§ 9

1. Polityka oraz uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, jest niezwłocznie zamieszczana przez Spółkę na jej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia jej w życie.