

**Polityka wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu
Banku Ochrony Środowiska S.A.**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. (dalej „Polityka”), została przygotowana przy uwzględnieniu:
 - 1) przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
 - 2) przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - 3) przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
 - 4) przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym;
 - 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wprowadzonych uchwałą Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.
2. Polityka jest zgodna z wartościami i długoterminowymi interesami Banku Ochrony Środowiska S.A. (dalej „Bank”), takimi jak skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizacja strategii biznesowej oraz zapewnienie stabilności Banku. Jednocześnie Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku, poprzez realizowanie postanowień i celów opartych o zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Banku. Sposobami realizacji tych celów są, w szczególności:
 - 1) wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, których wysokość uzależniona jest od realizacji ustalonych na dany rok celów wspólnych, celów zarządczych i celów indywidualnych;
 - 2) ograniczenie wysokości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu (nie może ono przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego Członka Zarządu Banku w poprzednim roku obrotowym);
 - 3) uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu od spełnienia przez Bank określonych wymogów kapitałowych;
 - 4) uzależnienie nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego od zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Banku i sprawozdania finansowego Banku za dany rok obrotowy oraz od uzyskania

przez poszczególnych Członków Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków za ubiegły rok obrotowy.

3. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki są rozproszone na poszczególne organy Banku. Członek Rady Nadzorczej i Zarządu jest zobowiązany powiadomić Bank o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Banku lub o możliwości jego powstania. Członek Rady Nadzorczej i Zarządu powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności gdy:

- 1) Członek Rady Nadzorczej lub Członek Zarządu może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jego wynagrodzenia w skutek poniesienia straty przez Bank, lub
- 2) interes majątkowy Członka Rady Nadzorczej lub Członka Zarządu wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznania pozostaje rozbieżny z interesem Banku.

Powyższe nie wyłącza obowiązku zastosowania obowiązujących w Banku regulacji dotyczących przeciwdziałania powstawaniu i zarządzania konfliktami interesów.

Rozdział 2

Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

§ 2

Podstawa pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej

1. Każdy Członek Rady Nadzorczej pełni swoją funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna, rozpoczyna się z dniem powołania i obejmuje trzy kolejne pełne lata obrotowe.
3. W związku z członkostwem w Radzie Nadzorczej Bank nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
4. Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany uchwałą Walnego Zgromadzenia.
5. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w ustawie z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych i Statucie Banku.

§ 3

Kryteria ustalania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Warunki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej oraz dodatków z tytułu pełnienia funkcji w Radzie oraz uczestnictwa w funkcjonujących w ramach organu komitetach są zgodne z postanowieniami art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Wynagrodzenie dla poszczególnych Członków Rady Nadzorczej ustala się z uwzględnieniem skali działalności Banku, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia oraz sytuacji finansowej Banku.

§ 4

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie miesięczne z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej stanowi iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika ustalonego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, zostaje podwyższone o 10% w przypadku, gdy Członek Rady Nadzorczej uczestniczy w co najmniej jednym stałym Komitecie Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenie przysługuje niezależnie od częstotliwości posiedzeń Rady Nadzorczej.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie jest przyznawane wynagrodzenie zmienne.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej na zasadach określonych przez Walne Zgromadzenie.

§ 5

Zasady wypłaty wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej o którym mowa w § 4, jest wynagrodzeniem brutto, wypłacanym zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń oraz ustalenia wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4, obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku gdy powołanie, odwołanie lub złożenie rezygnacji nastąpiło w trakcie miesiąca.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na posiedzeniu z powodów nieusprawiedliwionych.

4. Od wypłacanego wynagrodzenia Bank pobiera obowiązkowe podatki i składki na zasadach określonych w odrębnych przepisach prawa.

Rozdział 3

Warunki świadczenia usług i wynagradzania Członków Zarządu

§ 6

Świadczenie usług

1. Członkowie Zarządu powoływani i odwoływani są przez Radę Nadzorczą po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego, którego celem jest sprawdzenie i ocena kwalifikacji kandydatów oraz wyłonienie najlepszego kandydata na Członka Zarządu.
2. Bank na czas pełnienia powierzonych funkcji zawiera z Członkiem Zarządu umowę o świadczenie usług zarządzania, w oparciu o mandat trwający w okresie jednej kadencji do czasu jego wygaśnięcia, w szczególności wskutek upływu kadencji, śmierci, odwołania, złożenia rezygnacji. Kadencja Zarządu jest wspólna, rozpoczyna się z dniem powołania i obejmuje trzy kolejne pełne lata obrotowe.
3. Umowa o świadczenie usług zarządzania może być również rozwiązana:
 - 1) w każdej chwili za zgodą jej stron;
 - 2) przez Bank przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 2 powyżej, z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia;
 - 3) przez Bank ze skutkiem natychmiastowym, w razie naruszenia przez Członka Zarządu obowiązków określonych w umowie.

§ 7

Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z:
 - 1) określonej kwotowo części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej jako „wynagrodzenie stałe”);
 - 2) części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie zmienne za rok obrotowy Banku (dalej jako „wynagrodzenie zmienne”). W określonych/ szczególnych przypadkach, wynagrodzenie zmienne podlega odroczeniu na okres, który wynosi minimum trzy lata od ustalenia prawa do wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą.
2. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu stanowi iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika ustalonego przez Radę Nadzorczą, wynikającego z zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Banku określonych uchwałą Walnego Zgromadzenia.

3. Na wynagrodzenie zmienne (nieodroczone i odroczone) Członka Zarządu składają się:
 - 1) akcje Banku, stanowiące co najmniej 50% wartości całkowitego wynagrodzenia zmiennego wyliczonego Członkowi Zarządu w danym roku;
 - 2) gotówka, stanowiąca maksymalnie 50% wartości całkowitego wynagrodzenia zmiennego wyliczonego Członkowi Zarządu w danym roku.
4. Warunki wynagrodzeń Członków Zarządu, są zgodne z postanowieniami art. 4 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, oraz uwzględniają skalę działalności Banku oraz jego sytuację finansową.
5. Zgodnie z zawartą z Członkiem Zarządu umową o świadczenie usług zarządzania, o której mowa w § 6 ust. 2, w razie rozwiązania albo wypowiedzenia usług zarządzania, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy, Członkowi Zarządu może zostać przyznana odprawa, stanowiąca maksymalnie trzykrotność wynagrodzenia stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy.
6. Wynagrodzenie stałe dla poszczególnych Członków Zarządu ustala się z uwzględnieniem skali działalności Banku, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia oraz sytuacji finansowej Banku.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 8

Ustanowienie Polityki

1. Projekt Polityki został przyjęty przez Zarząd i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji.
2. Polityka jest przyjmowana w drodze uchwały 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.

§ 9

Odstąpienie od Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Banku lub zagwarantowania jego rentowności, Bank może czasowo odstąpić od stosowania niniejszej Polityki.
2. Decyzję o zastosowaniu odstąpienia podejmuje Rada Nadzorczą w drodze uchwały.

3. Za przesłanki zastosowania odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii Banku oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań Banku.
4. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności:
 - 1) okres, na jaki zastosowano odstąpienie;
 - 2) elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie;
 - 3) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
5. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu o którym mowa w § 10 ust. 3, wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 4 powyżej.

§ 10

Wdrożenie i przegląd Polityki

1. Polityka podlega dokonywanemu przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji corocznemu przeglądowi, w ramach którego dokonywana jest analiza pochodzących z rynku danych o wynagrodzeniach.
2. Wyniki przeglądu wraz z rekomendacją adekwatnych działań w obszarze wynagrodzeń przedstawiane są Radzie Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie z realizacji Polityki. Na podstawie tego sprawozdania Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku. Opinia Walnego Zgromadzenia wydana w formie uchwały ma charakter doradczy.
4. Sprawozdanie Rady Nadzorczej, o którym mowa w ust. 3 powinno przedstawiać kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej i Zarządu lub należnych poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Rady Nadzorczej i Zarządu zawiera w szczególności:
 - 1) wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach;
 - 2) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki stałe i zmienne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 3) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Banku;
 - 4) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

- 5) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników Banku niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - 6) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
 - 7) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 8) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 9) informacje dotyczące czasowych odstępstw od stosowania Polityki, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
6. Bank zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, które zaopiniowało sprawozdanie. Jeżeli Bank udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych Członków Rady Nadzorczej i Zarządu.
 7. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ust. 4 i 5.

§ 11

1. Polityka wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale Walnego Zgromadzenia. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
2. Bank publikuje na swojej stronie internetowej treść Polityki oraz uchwałę w sprawie jej uchwalenia, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.