

**SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ GETIN NOBLE BANK S.A.
O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZA 2019 ORAZ 2020 ROK**

Sprawozdanie sporządzone w celu spełnienia wymogów określonych w Art. 90g, ust.1 Ustawy o ofercie publicznej („Ustawa”), zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą 43/2021 z dnia 18.03.2021 roku oraz zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.

Rada Nadzorcza Getin Noble Bank S.A. prezentuje poniższe informacje, na mocy art. 90g [Ustawy](#) z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2020, poz. 2080).

Zasady dotyczące przyznawania i wypłaty wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A. zostały uregulowane w następujących aktach normatywnych:

- **Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz inne stanowiska mające istotny wpływ na ryzyka w Getin Noble Bank S.A.** powołanej na 2019 rok uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/2019 z dnia 11 stycznia 2019 roku, a na rok 2020 uchwałą Rady Nadzorczej nr 3/2020 z dnia 30 stycznia 2020 roku (**Polityka zmiennych**),
- **Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A.** wprowadzonej Uchwałą nr XXVII/29/2020 Walnego Zgromadzenia Getin Noble Banku S.A. z dnia 29 maja 2020 roku (**Polityka**).

Polityka zmiennych obejmuje również innych pracowników Banku, których stanowiska zostały zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka. Celem tej polityki jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Banku, w tym nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka oraz wspieranie prawidłowej realizacji długoterminowych celów Banku. Polityka ta implementuje wewnętrznie postanowienia m.in. Ustawy prawo bankowe, Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 ze zmianami, a także innych regulacji, które na gruncie krajowym i europejskim regulują kwestie zarządzania ryzykiem i wynagrodzeniami w sektorze bankowym. Polityka zmiennych jest poddawana corocznemu przeglądowi.

Polityka przyjęta na podstawie art. 90d Ustawy o ofercie publicznej. przyczynia się do długoterminowej realizacji strategii biznesowej Banku. Wdrożenie Polityki wspiera przejrzystość zasad, na jakich wynagradzani są Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

I. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W PODZIALE NA SKŁADNIKI STAŁE I ZMIENNE, W TYM PREMIE I INNE ŚWIADCZENIA, WYPŁACONEGO CZŁONKOM ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ.

A. WYNAGRODZENIA WYPŁACONE CZŁONKOM RADY NADZORCZEJ GNB S.A. W 2019 R. ORAZ 2020 R.

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ	OKRES PEŁNIENIA FUNKCJI		WYNAGRODZENIE WYPŁACONE W 2019		WYNAGRODZENIE WYPŁACONE W 2020			
			STAŁE TYS. PLN	OPIEKA MEDYCZNA TYS. PLN	STAŁE TYS. PLN	OPIEKA MEDYCZNA TYS. PLN		
								OD
Pan Dr Leszek Czarnecki Przewodniczący RN	01.01.2019	31.12.2020	616,1 (wynagrodzenie roczne za 2018 r.)	0	1 244,2 ¹	600,0 (wynagrodzenie roczne za 2019 r.) 644,2 (wynagrodzenie miesięczne za 2020 r.)	0	
Pan Krzysztof Bielecki Wiceprzewodniczący RN	01.01.2019	23.01.2020	430,0 (wynagrodzenie roczne za 2018 r.)	0	498,5 ¹	486,0 (wynagrodzenie roczne za 2019 r.) 12,5 (wynagrodzenie miesięczne za 2020 r.)	0	
Pani Barbara Bakalarska Członek RN	01.01.2019	31.12.2020	187,5	0	249,4		0	
Pan Remigiusz Baliński Członek RN	01.01.2019	09.01.2019	3,1	0	0,0		0	
Pan Mariusz Grendowicz Członek RN	01.01.2019	31.12.2020	217,4	0	302,7		0	
Pan Tadeusz Hołyński Członek RN	01.01.2019	31.12.2020	122,1	0	298,5		0	
Pan Jacek Lisik Członek RN	01.01.2019	31.12.2020	126,5	0	201,1		2,2	
Pan Piotr Liszcz Członek RN	29.10.2020	31.12.2020	0,0	0	17,2		0	
Pan Maciej Stańczuk Członek RN	29.10.2020	31.12.2020	0,0	0	17,2		0	
RAZEM			1 702,7	0	2 828,7		2,2	

¹ Zmiana częstotliwości wypłaty z rocznej na miesięczną nastąpiła na podstawie uchwały WZA nr XXVII/29/05/2020 z 29 maja 2020 roku. Wynagrodzenie Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej w 2020 roku zostało wypłacone za 2 lata – tytułem wynagrodzenia za rok 2019 oraz za rok 2020.

B. WYNAGRODZENIA WYPŁACONE CZŁONKOM ZARZĄDU GNB S.A. W 2019 ORAZ 2020 ROKU

CZŁONKOWIE ZARZĄDU BANKU	OKRES PEŁNIENIA FUNKCJI		WYNAGRODZENIE WYPŁACONE W 2019 R.					
			STAŁE TYS. PLN	ŚWIADCZENIA Z TYT. ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY I ZAKAZU KONKURENCJI TYS. PLN	OPIEKA MEDYCZNA TYS. PLN	SAMOCHÓD SŁUŻBOWY TYS. PLN	PREMIE TYS. PLN	ZMIENNE / STAŁE %
Pan Artur Klimczak Prezes Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	4 860,0	0,0	1,5	0,2	0	0
Pan Marcin Romanowski Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	2 330,0	0,0	1,5	0,2	0	0
Pan Maciej Kleczkiewicz Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	1 699,1	0,0	1,5	0,2	0	0
Pani Maja Stankowska Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	960,0	0,0	1,5	0,0	0	0
Pan Karol Karolkiewicz Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	1 360,0	0,0	1,5	0,2	0	0
Pan Tomasz Misiak Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	1 480,0	0,0	1,5	0,2	0	0
Pan Wojciech Tomasiak Członek Zarządu	01.01.2019	31.12.2019	955,9	0,0	1,5	0,5	0	0

RAZEM

13 645,0

0,0

10,4

1,7

0

WYNAGRODZENIE WYPŁACONE W 2020 R.									
CZŁONKOWIE ZARZĄDU BANKU	OKRES PEŁNIENIA FUNKCJI		ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY I ZAKAZU KONKURENCJI						
			STALE	OPIEKA MEDYCZNA		SAMOCHÓD SŁUŻBOWY	PREMIE	ZMIENNE / STALE	
	OD	DO	TYS. PLN	TYS. PLN	TYS. PLN	TYS. PLN	TYS. PLN	%	
Pan Artur Klimczak Prezes Zarządu	01.01.2020	31.12.2020	4 860,0	0,0	4,5	0,2	0	0	
Pan Marcin Romanowski Członek Zarządu	01.01.2020	08.05.2020 ¹	1 765,9	2 330,0	0,2	0,2	0	0	
Pan Mateusz Solak Członek Zarządu	01.07.2020	31.12.2020	540,0	0,0	0,0	0,4	0	0	
Pan Maciej Kleczkiewicz Członek Zarządu	01.01.2020	31.12.2020	1 700,1	0,0	6,2	0,2	0	0	
Pani Maja Stankowska Członek Zarządu	01.01.2020	31.12.2020	1 260,0	0,0	0,2	0,0	0	0	
Pan Karol Karolkiewicz Członek Zarządu	01.01.2020	31.12.2020	1 360,0	0,0	3,7	0,2	0	0	
Pan Tomasz Misiak Członek Zarządu	01.01.2020	03.09.2020 ²	1 710,0	1 280,0	8,0	0,2	0	0	
Pan Wojciech Tomasiak Członek Zarządu	01.01.2020	31.12.2020	1 260,0	0,0	6,2	0,2	0	0	
RAZEM			14 455,9	3 610,0	29,3	1,7	0		

¹ Wynagrodzenie wypłacone za okres zatrudnienia do 31.08.2020.² Wynagrodzenie wypłacone za okres zatrudnienia do 30.09.2020.

II-III. WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYŃNIA SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW.

Członkom Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A. przyznawane jest wyłącznie wynagrodzenie stałe na zasadach wynikających z Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku. Podstawę do naliczenia kwoty wynagrodzenia dla poszczególnych Członków Rady Nadzorczej stanowi aktualne przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku. Zastosowanie rynkowego obiektywnego wskaźnika do ustalenia wysokości wynagrodzenia zapewnia organowi nadzorcemu niezbędną niezależność sprawowania funkcji, w tym także w stosunku do Zarządu Banku. Wypłacane łączne wynagrodzenie składa się z stałego miesięcznego wynagrodzenia, wynagrodzenia z tytułu członkostwa w Komitecie oraz pełnienia w nim funkcji Przewodniczącego. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uczestnikami Pracowniczych Planów Kapitałowych, a także korzystać z oferty pracowniczej Getin Noble Bank, w tym z pakietów opieki medycznej.

Członkowie Zarządu Getin Noble Bank S.A. mogą oprócz wynagrodzenia stałego otrzymywać wynagrodzenie zmienne. Relacja wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie może przekroczyć 100% w skali roku.

Wynagrodzenie stałe przyznawane w oparciu o umowę o pracę uwzględnia indywidualny zakres odpowiedzialności, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności adekwatnych do powierzonego zakresu zarządzania przy równoczesnym zachowaniu zasad równości.

Członkowie Zarządu Banku na zasadzie dobrowolności mogą korzystać z Pracowniczych Planów Kapitałowych, opieki medycznej oraz pozostałych propozycji oferty pracowniczej dla pracowników Banku.

Wynagrodzenie zmienne, które może być przyznane Członkom Zarządu Banku jest całkowicie uzależnione od wyników osiągniętych przez Bank oraz realizacji powiązanych z tymi wynikami celów wyznaczanych na dany rok obrotowy.

Rada Nadzorcza Banku wyznacza Zarządowi Getin Noble Bank S.A. cele roczne solidarnościowe, które obowiązują wszystkich Członków Zarządu oraz cele indywidualne w zależności od zakresu odpowiedzialności i wyznaczonych zadań do realizacji przez poszczególnych Członków Zarządu. Cele dla Zarządu Banku na rok 2019 zostały wyznaczone Uchwałą Rady Nadzorczej nr 107/2019, natomiast na rok 2020 – Uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/2020. W każdym przypadku wyznaczone cele solidarnościowe i indywidualne są powiązane z istotnym ryzykiem na które ma wpływ dany Członek Zarządu Banku.

Cele Członków Zarządu Banku zawierają zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, 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.

Realizacja celów, o których mowa powyżej jest rozliczana przez Radę Nadzorczą Banku, po uprzedniej rekomendacji Komitetu ds. Personalnych i Nominacji. W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem zostały podjęte dwie uchwały dotyczące rozliczenia celów: za rok 2018 Uchwałą Rady Nadzorczej nr 106/2019, z dnia 3 października 2019 roku oraz za rok 2019 uchwałą Rady Nadzorczej nr 57/2020, z dnia 28 maja 2020 roku. Proces rozliczenia celów za 2020 rok jest realizowany w 2021 roku.

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, co oznacza, że oprócz realizacji wyznaczonych celów jest on ściśle uzależniony m.in. od wyników osiągniętych przez Bank w danym roku obrotowym, za który zmienne mogą zostać przyznane oraz w kolejnych 5 latach po nim następujących.

Zatem kryteria dotyczące wyników, w szczególności długoterminowych zostały odzwierciedlone w procesie na kilku płaszczyznach:

- w celach wyznaczanych Członkom Zarządu Banku,
- w indywidualnej rocznej ocenie każdego z Członków Zarządu Banku, która zgodnie z Polityką zmiennych odnosi się do podejmowanych decyzji oraz ich wpływu na ryzyko,
- w zasadach wypłaty, zgodnie z którymi wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Banku za dany rok w 40% (lub w przypadku szczególnie dużych kwot tj. powyżej 2 mln, PLN w 60%) jest odraczone na 5 lat. Każda z pięciu równych części tego wynagrodzenia jest przyznawana niezależnie po weryfikacji wyników za kolejny rok obrotowy,
- w podziale wynagrodzenia zmiennego na dwie równe części, z których jedna płatna jest w gotówce, a druga w instrumentach finansowych. Bank stosując tę zasadę posługuje się tzw. akcjami fantomowymi, co oznacza, że wartość każdej części płatnej w instrumentach jest ustalana

na podstawie cen akcji Banku po kolejnym roku obrotowym, tj. średniej wartości kursu zamknięcia notowań akcji z 90 dni przed dniem wypłaty. Z zastrzeżeniem, że w stosunku do części płatnej w instrumentach stosowany jest okres zatrzymania,

- w bezpośrednim uzależnieniu przyznania zmiennych składników wynagrodzeń za dany rok od osiągniętych wyników oraz osiągnięcia określonych wskaźników kapitałowych, co zostało ujęte w §7-8 Polityki zmiennych.

Decydując o przyznaniu (w tym wypłacie) oraz nabyciu uprawnień do wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu Banku Rada Nadzorcza bierze się między innymi pod uwagę uzyskanie przez Bank zysku netto wykazanego w skonsolidowanym sprawozdaniu rocznym Grupy za dany okres, skorygowanego o ujęty w nim udział w zyskach/stratach jednostek stowarzyszonych oraz skorygowanego w sposób wynikający z Polityki zmiennych, uzyskanie absolutorium oraz pozytywnej oceny wyników osiągniętych przez danego Członka Zarządu Banku, zaakceptowanie przez Walne Zgromadzenie Banku sprawozdania finansowego za rok, którego dotyczy przyznanie wynagrodzenia zmiennego.

W stosunku do wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu Bankowi przysługuje uprawnienie do zmniejszenia jego wysokości (w tym części odroczonej) lub całkowitego wstrzymania prawa do jego wypłaty na rzecz Pracownika w razie spełnienia warunków, o których mowa w art. 142 ust. 1 ustawy prawo bankowe z 29 sierpnia 1997 r. (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1876), jak również uprawnienie do ograniczenia wysokości wynagrodzenia zmiennego (w tym części odroczonej), wstrzymania lub zawieszenia, a także odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia na rzecz Pracownika, w sytuacji gdy Pracownik uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania. Wynagrodzenie zmienne nie jest w szczególności przyznawane, jeżeli fundusze podstawowe Banku są zagrożone spadkiem poniżej progu ustalonego w odrębnych obowiązujących regulacjach. w zakresie w jakim naruszałoby ten wymóg.

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Rada Nadzorcza podjęła dwukrotnie decyzję o nie przyznaniu Członkom Zarządu Banku wynagrodzenia zmiennego, tj. za rok 2018, uchwałą Rady Nadzorczej nr 106/2019 z dnia 3 października 2019 roku oraz za rok 2019, uchwałą Rady Nadzorczej nr 57/2020, z dnia 28 maja 2020 roku, oraz części odroczonej z lat poprzednich przypadających do wypłaty odpowiednio w roku 2019 i 2020. W obu przypadkach podstawą podjętych decyzji było niespełnianie przez Bank wymogów kapitałowych, o których mowa w art. 56 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym oraz zakaz dokonywania wypłat zmiennych składników wynagradzania w wysokości przekraczającej MDA, a także brak zysku netto i osiągnięcie ujemnego wyniku finansowego za dany rok obrotowy.

Bank nie przewiduje przyznania/wypłaty wynagrodzenia zmiennego za rok 2020 Członkom Zarządu Banku w związku z tym na ten cel nie została utworzona rezerwa.

IV. INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW TEJ SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI

RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM, W SPOSÓB UMOŻLIWIAJĄCY PORÓWNANIE.

Dane zawarte w poniższych zestawieniach uwzględniają wszystkie składniki wynagrodzenia stałego i zmiennego wypłacone w danym roku obrotowym. Średnie wartości wynagrodzenia w ujęciu rocznym nie zawierają jednorazowych wypłat takich jak odprawy, płatności związane z przyjęciem do pracy lub rozwiązaniem umowy, żeby uniknąć zaburzeń wynikających z fluktuacji warunkowanej innymi czynnikami niż polityka płacowa, w tym procesem restrukturyzacji. W celu umożliwienia porównania, w zestawieniu nie wzięto też pod uwagę elementów oferty pracowniczej, jak np. opieka medyczna, z których korzystanie ma charakter dobrowolny.

PORÓWNANIE GŁÓWNYCH WSKAŹNIKÓW WYNIKOWYCH W OKRESIE PIĘCIU LAT OBROTOWYCH		
ROK	WYNIK BRUTTO GRUPY	WYNIK NETTO GRUPY
	TYS. ZŁ	TYS. ZŁ
2015	72 957	54 345
2016	(22 712)	(38 648)
2017	(661 028)	(573 325)
2018	(350 112)	(453 391)
2019	(693 442)	(591 551)
2020	(613 926)	(559 389)

PORÓWNANIE ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA RADY NADZORCZEJ W OKRESIE PIĘCIU LAT OBROTOWYCH						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Średnie roczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej w tys. PLN	74	182	169	219	240	353
% zmiana vs poprzedni rok	13%	146%	-7%	30%	9%	47%

PORÓWNANIE ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA ZARZĄDU W OKRESIE PIĘCIU LAT OBROTOWYCH						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Średnie roczne wynagrodzenie Członka Zarządu w tys. PLN	1 172	1 312	1 402	1 660	1 949	1 949
% zmiana vs poprzedni rok	7%	12%	7%	18%	17%	0%

PORÓWNANIE ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ W OKRESIE PIĘCIU LAT OBROTOWYCH						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Średnie roczne wynagrodzenie Pracownika w tys. PLN	65	62	67	70	77	74
% zmiana vs poprzedni rok	-1%	-4%	8%	6%	10%	-4%

V. 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, 1680).

Grupa Kapitałowa Getin Noble Bank S.A. („Grupa Kapitałowa”, „Grupa”) składa się z Getin Noble Banku S.A. jako podmiotu dominującego oraz jego spółek zależnych.

Informacje dotyczące jednostek zależnych Grupy Kapitałowej Getin Noble Bank S.A. przedstawiają się następująco:

Grupa Kapitałowa Getin Noble Bank S.A.	Procentowa wielkość udziałów/praw do głosów posiadanych przez Grupę	
	31.12.2019	31.12.2020
Noble Securities S.A.	100%	100%
Noble Concierge sp. z o.o. w likwidacji	100%	100%
Sax Development sp. z o.o.	100%	100%
Property Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych ¹⁾	100%	100%
ProEkspert sp. z o.o.	100%	100%
Debtor Niestandaryzowany Sekurytyzacyjny Fundusz Inwestycyjny Zamknięty	100%	100%
Open Finance Wierzytelności Detalicznych Niestandaryzowany Sekurytyzacyjny Fundusz Inwestycyjny Zamknięty	87,47%	87,98%
GNB Leasing Plan DAC	0%	-
GNB Auto Plan 2017 sp. z o.o.	0%	0%

¹⁾ Property Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych posiada 100% udziałów w 9 spółkach celowych.

W okresie objętym sprawozdaniem Członek Rady Nadzorczej Getin Noble Banku otrzymał za 2019 rok wynagrodzenie w kwocie 14 tys. PLN i za 2020 rok wynagrodzenie w kwocie 12 tys. PLN z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej spółki zależnej.

VI. LICZBĘ PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENĘ I DATĘ).

Instrumenty finansowe są formą rozliczenia 50% zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu Banku. Ponieważ w okresie i za okres objęty sprawozdaniem zmiennych składników Członkom Zarządu Banku nie przyznano, zatem nie przyznano również ani instrumentów finansowych, ani praw do nich.

VII. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA.

Zapisy Polityki nie przewidują żądania zwrotu przyznanych i wypłaconych środków.

VIII. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU, ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA.

Rada Nadzorcza Getin Noble Bank S.A. oświadcza, iż w okresie objętym sprawozdaniem nie stosowała odstępstw ani od Polityki, ani od Polityki zmiennych. Nie stosowano także odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.

IX. PODSUMOWANIE.

Rada Nadzorcza kierując się dbałością o długoterminowe, ostrożne i stabilne zarządzanie ryzykiem Banku, jego płynnością i kapitałem oraz mając na uwadze interes akcjonariuszy i udziałowców, dokonała przeglądu wynagrodzeń i pozostałych świadczeń, jakie otrzymali Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej w okresie objętym sprawozdaniem. Wynik tego przeglądu wskazuje, że funkcjonujące Polityki, tj. *Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A* oraz *Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz inne stanowiska mające istotny wpływ na ryzyka w Getin Noble Bank S.A.*, stanowią adekwatne narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami wymienionych organów, spełniają wymogi przewidziane prawem oraz sprzyjają prawidłowemu zarządzaniu ryzykiem. Procesy przyznawania i wypłaty wynagrodzenia przebiegają zgodnie z tymi regulacjami.