

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
GETIN HOLDING S.A.

Getin Holding S.A. z siedzibą we Wrocławiu (dalej: „**Getin Holding**” lub „**Spółka**”) w realizacji wymogów nałożonych ustawą z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 roku, poz. 623 ze zm.), implementującej do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 roku zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz. Urz. UE.L Nr 132, str. 1), a także działając w celu pogłębienia ładu korporacyjnego i zapewnienia akcjonariuszom skutecznego wpływu na strukturę wynagrodzeń osób pełniących najwyższe funkcje w Getin Holding oraz nadzoru nad przyznawaniem tych wynagrodzeń, niniejszym wprowadza politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Getin Holding (dalej: „**Polityka**”).

§ 1

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA POLITYKI

- Getin Holding wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i RN zgodnie z Polityką i na podstawie Polityki. Zmiana zasad wypłacania wynagrodzenia Członkom Zarządu i RN wymaga zmiany niniejszej Polityki, chyba że Rada Nadzorcza podejmie decyzję w przedmiocie zastosowania odstępstwa od Polityki, w trybie określonym w Polityce.
- W przypadku rozbieżności pomiędzy treścią Polityki a treścią innych dokumentów będących podstawą wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom RN, w tym w szczególności zawartych przez Getin Holding umów cywilnoprawnych lub umów o pracę i podjętych przez Getin Holding uchwał w przedmiocie przyznania wynagrodzenia wskazanym osobom, które to dokumenty przewidywałyby inne warunki przyznawania wynagrodzeń niż te wynikające z Polityki, decydujące znaczenie ma Polityka.
- Polityka zapobiega potencjalnym sytuacjom, w których wysokość wynagrodzenia przyznanego danemu Członkowi Zarządu w sposób znaczny odbiegałaby od wyników Getin Holding lub nie byłaby uzasadniona w świetle osobistego nakładu pracy i wyników przez tego Członka Zarządu.

§ 2

DEFINICJE

Używane w Polityce określenia, pisane wielką literą, o ile nic innego nie wynika z kontekstu, mają znaczenie nadane im poniżej:

- **Członek RN, Przewodniczący RN** oraz **Wiceprzewodniczący RN** – każdy członek rady nadzorczej Getin Holding, członek rady nadzorczej Getin Holding pełniący statutową funkcję przewodniczącego rady nadzorczej oraz członek rady nadzorczej Getin Holding pełniący statutową funkcję wiceprzewodniczącego rady nadzorczej;
- **Członek Zarządu, Prezes Zarządu** oraz **I Wiceprezes Zarządu** – każdy członek zarządu Getin Holding, członek zarządu Getin Holding pełniący statutową funkcję prezesa zarządu oraz

członek zarządu Getin Holding który zgodnie z treścią wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego pełni funkcję I Wiceprezesa Zarządu;

- **Członkowie Zarządu i RN** – wszyscy członkowie rady nadzorczej Getin Holding i członkowie zarządu Getin Holding;
- **Getin Holding lub Spółka** – Getin Holding S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
- **GK Getin Holding** – grupa kapitałowa tworzona przez Getin Holding jako jednostkę dominującą wraz z jednostkami zależnymi, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Dz.U. z 2019 roku poz. 351 ze zm.);
- **Komitet** – organ doradczy powoływany w razie potrzeby przez Radę Nadzorczą zgodnie ze Statutem, w skład którego wchodzi Członkowie RN;
- **Kontrakt Menedżerski** – umowa cywilnoprawna, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu Getin Holding, zawierana przez Getin Holding z osobą powołaną do piastowania funkcji w zarządzie Getin Holding;
- **Polityka** – niniejszy dokument;
- **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Getin Holding;
- **Statut** – statut Getin Holding;
- **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy Getin Holding;
- **Zarząd** – zarząd Getin Holding.

§ 3

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

1. Politykę stosuje się do wszystkich Członków Zarządu i RN. Wynagrodzenie otrzymywane przez każdego z Członków Zarządu i RN jest ustalane w sposób adekwatny do funkcji pełnionej przez danego Członka Zarządu lub Członka RN.
2. Wynagrodzenia otrzymywane przez wszystkich Członków Zarządu dzielą się na składniki stałe oraz składniki zmienne (premie). Składniki stałe wynagrodzenia i składniki zmienne wynagrodzenia (premie) są zróżnicowane ze względu na funkcję pełnioną przez daną osobę w Zarządzie. Proporcjonalny udział stałego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz zmiennego wynagrodzenia Członków Zarządu zawarty jest w Załączniku do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część.
3. Wynagrodzenia otrzymywane przez Członków RN składają się wyłącznie z wynagrodzenia stałego.
4. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, Getin Holding nie przyznaje Członkom Zarządu i RN wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 4

STAŁE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkom Zarządu przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne.
2. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do określenia kwotowo wynagrodzenia stałego poszczególnych Członków Zarządu w zawieranych z tymi Członkami Zarządu Kontraktach Menedżerskich.

§ 5

PREMIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymania premii rocznej albo alternatywnie do premii standardowej. Maksymalna wysokość premii do której uprawniony jest dany Członek Zarządu może wynosić od 60% do 200% stałego wynagrodzenia rocznego danego Członka Zarządu. Wytyczne dotyczące przyznawania premii rocznej i premii standardowej zawarte są w Załączniku do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część. Decyzja w przedmiocie tego, czy do danego Członka Zarządu zastosowanie znajduje premia roczna, czy też premia standardowa, oraz określenie maksymalnej wysokości możliwej do otrzymania przez danego Członka Zarządu premii leży w kompetencji Rady Nadzorczej i jest to określane w treści Kontraktu Menedżerskiego z danym Członkiem Zarządu.
2. Członkowie Zarządu mogą być dodatkowo uprawnieni do otrzymania premii za sprzedaż aktywów. Wytyczne dotyczące przyznawania premii za sprzedaż aktywów według których Członkowie Zarządu mogą nabyć uprawnienie do otrzymania premii za sprzedaż aktywów, a także inne informacje dotyczące premii za sprzedaż aktywów, zawarte są w Załączniku do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część.
3. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do szczegółowego ustalenia warunków zwrotu całości lub części poszczególnych premii oraz do podjęcia decyzji czy w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu znajdzie zastosowanie mechanizm zwrotu premii.
4. Getin Holding nie stosuje mechanizmu odroczenia wypłaty w stosunku do żadnej z premii.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do szczegółowego określenia wszelkich premii w zakresie w jakim premie te nie są wyczerpująco uregulowane w niniejszej Polityce.
6. Przy ustalaniu warunków premii Członków Zarządu Getin Holding uwzględni interesy społeczne oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności GK Getin Holding i ich likwidowanie w ten sposób, że:
 - a) wspiera rozwój przedsiębiorczości w regionach, w których działa;
 - b) zwiększa atrakcyjność i dostępność usług/produktów finansowych dla firm;
 - c) legitymuje się wzorowymi działaniami w zakresie *compliance*, tj. zgodnością działań z przepisami prawa, normami etycznymi i dobrymi praktykami;
 - d) buduje wiarygodność;
 - e) stawia na ciągły wzrost jakości produktów i obsługi, satysfakcji klientów, bezpieczeństwa odpowiedzialności, otwartości;
 - f) poszerza ofertę o produkty innowacyjne;
 - g) przyjaźnie edukuje i wspiera rozwój świadomości ekonomicznej;
 - h) integruje różnorodne zespoły w atmosferze zaangażowania, zadowolenia i szacunku;
 - i) dąży do maksymalizacji zadowolenia klientów i inwestorów;
 - j) podejmuje działalność charytatywną i sponsoringową;

- k) prowadzi dialog i komunikację z otoczeniem społecznym.

§ 6

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkom RN przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne
2. Podstawą wypłaty wynagrodzenia Członkowi RN jest uchwała Walnego Zgromadzenia.
3. Wynagrodzenie Członków RN innych niż Przewodniczący RN i Wiceprzewodniczący RN jest w takiej samej wysokości. Wynagrodzenie Przewodniczącego RN i Wiceprzewodniczącego RN może być wyższe, niż wynagrodzenie innych Członków RN.
4. W ramach Rady Nadzorczej mogą działać Komitety, powoływane w sposób przewidziany w Statucie. Członkowie Komitetów mogą otrzymać dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia. Jeżeli jeden Członek RN pełni funkcje w kilku Komitetach, otrzymywane przez niego z tego tytułu dodatki mogą się kumulować.
5. Wynagrodzenie Członków RN podlega wypłacie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń oraz niezależnie od ich obecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej.

§ 7

INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. Getin Holding jest uprawniony do zawarcia na rzecz Członków Zarządu i RN umowy ubezpieczenia D&O, tj. umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej dla członków władz spółek.
2. Członkowie Zarządu mogą użytkować samochody służbowe w celach prywatnych. Członkowie Zarządu, którzy nie korzystają z samochodu służbowego otrzymują, od Getin Holding ekwiwalent pieniężny za użytkowanie prywatnych środków transportu. Z racji swojego charakteru, tj. alternatywności względem możliwego do przyznania Członkowi Zarządu samochodu służbowego oraz odrębności od stałego wynagrodzenia miesięcznego, ekwiwalent nie jest uwzględniany w proporcjonalny udziale stałego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz zmiennego wynagrodzenia Członków Zarządu o którym mowa w § 3 ust. 2.
3. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do partycypacji w programach tzw. benefitów pracowniczych. W zakres programów tzw. benefitów pracowniczych przewidzianych dla Członków Zarządu według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wchodzi pakiet medyczny.
4. W przypadku wprowadzenia przez Getin Holding nowego tzw. benefitu pracowniczego, Członkowie Zarządu mogą przystąpić do takiego programu bez odrębnej zgody Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia, o ile program taki jest powszechny dla wszystkich pracowników Getin Holding.
5. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do partycypacji w pracowniczym planie kapitałowym, o czym mowa w § 9 poniżej.
6. Członkowie RN poza wynagrodzeniem nie otrzymują żadnych innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych od Getin Holding. Zdanie poprzednie pozostaje bez uszczerbku dla możliwości partycypacji w pracowniczym planie kapitałowym przez każdego z Członków RN, o czym mowa w § 9 poniżej.

§ 8

WARUNKI WYKONYWANIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. Wyłączną podstawą wypłaty wynagrodzenia Członkowi Zarządu jest Kontrakt Menedżerski. Warunki Kontraktu Menedżerskiego muszą pozostawać w zgodności z niniejszą Polityką.
2. Kontrakt Menedżerski jest zawierany na czas określony do dnia zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia rozpatrującego sprawozdanie finansowe GH za rok obrotowy określony w treści Kontraktu Menedżerskiego. Jeżeli Getin Holding podejmie decyzję o kontynuacji współpracy z danym Członkiem Zarządu na czas kolejnego roku lub kolejnych lat obrotowych, z Członkiem Zarządu zawiera się nowy Kontrakt Menedżerski lub zawiera się aneks do Kontraktu Menedżerskiego w przedmiocie zmiany czasu jego obowiązywania.
3. Zarówno Getin Holding, jak i Członek Zarządu, może wypowiedzieć Kontrakt Menedżerski z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, bez dodatkowych warunków wypowiedzenia. Jeżeli w trakcie okresu wypowiedzenia przypadnie data zakończenia kadencji Członka Zarządu, Kontrakt Menedżerski ulega rozwiązaniu z tą datą. Kontrakt Menedżerski może przewidywać także warunki jego rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia, zarówno przez Getin Holding, jak też przez Członka Zarządu.
4. Rada Nadzorcza może w treści Kontraktu Menedżerskiego w określonych przez siebie okolicznościach zagwarantować Członkowi Zarządu zachowanie prawa do stałego wynagrodzenia w wysokości do 100% stałego wynagrodzenia otrzymywanego przed rozwiązaniem Kontraktu Menedżerskiego przez okres do 12 miesięcy od dnia rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego, a także, niezależnie od prawa do stałego wynagrodzenia w czasie po rozwiązaniu Kontraktu Menedżerskiego, dodatkowe wynagrodzenie (odszkodowanie) w wysokości do 50% stałego wynagrodzenia otrzymywanego przed rozwiązaniem Kontraktu Menedżerskiego za czas obowiązywania zakazu konkurencji i/lub zakazu zatrudniania pracowników i współpracowników GK Getin Holding po ustaniu Kontraktu Menedżerskiego.
5. Poza świadczeniami opisanymi w niniejszej Polityce, Getin Holding nie wypłaca Członkom Zarządu innych świadczeń, w szczególności odpraw.
6. Członkowie RN otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia swoich funkcji jedynie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwała Walnego Zgromadzenia w przedmiocie określenia wynagrodzenia danego Członka Rady Nadzorczej pozostaje w zgodności z Polityką.
7. Członkowie RN są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie zgodnie ze Statutem i na okres kadencji, której długość określona jest w Statucie.

§ 9

PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Getin Holding nie zawiera na rzecz Członków Zarządu i RN umów, polis i innych podobnych w ramach programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

W drugiej połowie 2020 roku w stosunku do Getin Holding zastosowanie znajdzie ustawa z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 2215 ze zm.). Wdrożenie pracowniczego planu kapitałowego w Getin Holding i objęcie nim Członków Zarządu i RN przez co należy rozumieć w szczególności finansowanie przez Getin Holding na rzecz Członków Zarządu i RN wpłaty podstawowej, a także wpłaty dodatkowej w wysokości do 1,5% wynagrodzenia, o ile

poszczególni Członkowie Zarządu i RN nie zrezygnują z uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym, nie będzie częścią wynagrodzenia w rozumieniu niniejszej Polityki i pozostanie bez uszczerbku dla postanowień niniejszej Polityki.

§ 10

WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

Warunki pracy i płacy pracowników GK Getin Holding innych niż Członkowie Zarządu i RN, w tym także osób zatrudnionych przez spółki GK Getin Holding na innej podstawie niż umowa o pracę, zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki w następujący sposób:

- a) **Konkurencyjność.** W celu uzyskania najlepszych specjalistów do pracy w GK Getin Holding, zarówno struktura wynagrodzeń jak też ich ogólna wysokość zachowuje konkurencyjny poziom w stosunku do porównywalnych podmiotów działających na danym rynku.
- b) **Godziwość wynagrodzeń.** Podobnie jak w przypadku Członków Zarządu, Przewodniczącego RN i Wiceprzewodniczącego RN, pracownicy GK Getin Holding wynagradzani są adekwatnie do swoich kompetencji, zakresu powierzonej odpowiedzialności oraz czasu poświęconego na budowanie wartości GK Getin Holding.
- c) **Równa płaca.** Wszystkie spółki GK Getin Holding stosują zasady zapobiegające dyskryminacji w zatrudnieniu z dowolnych przyczyn, w tym także w zakresie równości płac. Wynagrodzenia w spółkach GK Getin Holding są uzależnione jedynie od kompetencji, zakresu powierzonej odpowiedzialności oraz czasu poświęconego na budowanie wartości GK Getin Holding.
- d) **Adekwatność wynagrodzeń.** Wynagrodzenia w spółkach GK Getin Holding są odpowiednie w stosunku do kompetencji danego pracownika, zakresu powierzonej mu odpowiedzialności oraz czasu poświęconego przez niego na budowanie wartości GK Getin Holding. W szczególności, wysokość wynagrodzeń menedżerów średniego i wyższego szczebla w spółkach GK Getin Holding pozwalają na zapewnienie ich lojalności.
- e) **Rodzicielstwo.** GK Getin Holding promuje i możliwie ułatwia powrót do pracy pracownikom wracającym z długotrwałych zwolnień i/lub urlopów związanych z rodzicielstwem.
- f) **Parytet płci.** GK Getin Holding w miarę możliwości utrzymuje parytet płci na poziomie 50% na stanowiskach średniego i wyższego szczebla menedżerskiego oraz na poziomie minimum 25% na stanowiskach najwyższego szczebla menedżerskiego;
- g) **Zatrudnienie.** GK Getin Holding zatrudnia pracowników w miarę możliwości, w tym w ramach przepisów lokalnego prawa pracy właściwego dla danej spółki wchodzącej w skład GK Getin Holding, na podstawie umów o pracę, zapewniając tym samym swoim pracownikom stabilność zatrudnienia. Odstępstwa od tej reguły są co do zasady związane z pracą na stanowiskach wyższego i najwyższego szczebla menedżerskiego;
- h) **Work-life balance.** GK Getin Holding kieruje się poszanowaniem indywidualności swoich pracowników, pozwalając im, w miarę możliwości, na godzenie obowiązków zawodowych i osobistych.

§ 11

UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW W ZWIĄZKU Z POLITYKĄ

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami Zarząd 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. Zatrudnienia i Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej Spółki celem wydania opinii,
 - d) po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Zatrudnienia i Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej Spółki przedstawia projekt Polityki do akceptacji przez Radę Nadzorczą,
 - e) po uzyskaniu akceptacji Rady Nadzorczej – prezentuje projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu Spółki celem podjęcia decyzji co do jego przyjęcia.
2. Funkcjonowanie każdego z zaangażowanych w proces organów, w tym jego członków, a także innych osób, podlega wewnętrznej Polityce zapobiegania konfliktom interesów.

§ 12

STRATEGIA BIZNESOWA SPÓŁKI, DŁUGOTRWALE INTERESY SPÓŁKI I STABILNOŚĆ SPÓŁKI

Strategia Getin Holding zakłada zwiększanie wartości spółek wchodzących w skład GK Getin Holding poprzez nadzór i koordynację ich rozwoju. Getin Holding działa w modelu „funkcjonalnym”, stanowiąc tym samym, dla wszystkich podmiotów w GK Getin Holding, centrum kompetencji w kluczowych obszarach biznesowych. Celem Getin Holding jest tworzenie wartości poprzez osiągnięcie wysokiej stopy zwrotu z inwestycji, a co za tym idzie wymiernych korzyści dla akcjonariuszy. Cel ten Getin Holding może osiągać poprzez systematyczny rozwój spółek wchodzących w skład GK Getin Holding, akwizycje nowych podmiotów lub tworzenie ich od podstaw.

Polityka przyczynia się do realizacji powyższej strategii, długoterminowych interesów oraz stabilności Getin Holding, ponieważ:

- a) poziom wynagrodzenia Członków Zarządu i RN określonego w niniejszej Polityce jest właściwy dla zachęcenia odpowiednio wykwalifikowanych osób do wzięcia udziału w procedurze rekrutacyjnej na określone stanowisko, pozostawania takiej osoby w zatrudnieniu, a także ciągłego motywowania takich osób do właściwego kierowania sprawami Getin Holding, w tym sprawowania nad nadzoru nad Getin Holding i spółkami wchodzącymi w skład GK Getin Holding i realizacji strategii tych podmiotów;
- b) wynagrodzenie Członków Zarządu i RN jest odpowiednie wobec powierzonych poszczególnym osobom zadań, co korzystnie wpływa na długoterminowe interesy oraz stabilność Getin Holding;
- c) możliwość uzyskania przez Członków Zarządu premii oraz warunki, od spełnienia których uzależnione jest otrzymanie premii, stanowią dla Członków Zarządu dodatkowy czynnik motywacyjny dla realizacji strategii biznesowej Getin Holding i jego długotrwałych interesów;

- d) wynagrodzenie Członków RN nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie jest uzależnione od wyników Getin Holding, co pozwala Radzie Nadzorczej na obiektywną ocenę działalności Zarządu.

§ 13

CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Getin Holding lub do zagwarantowania jego rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, po spełnieniu przesłanek i w trybie przedstawionym w poniższych ustępach. Decyzja w przedmiocie zaistnienia okoliczności, o których mowa w poniższych ustępach, pozostaje w kompetencji Rady Nadzorczej, przy czym Rada Nadzorcza w ramach przygotowanego przez siebie sprawozdania o wynagrodzeniach zamieszcza informację o zastosowanych przez nią odstępstwach, w tym wyjaśnia przesłanki oraz tryb ich zastosowania oraz wskazuje elementy, od których zastosowano odstępstwa.
2. Rada Nadzorcza może zawiesić stosowanie § 3 ust. 2 wraz z § 5 ust. 1 i 2 Polityki, jeżeli przed upływem kadencji Zarządu z dowolnych przyczyn zmianie ulegnie jego skład osobowy, w rezultacie czego konieczne będzie powołanie jednego lub kilku nowych Członków Zarządu, zaś pozyskanie osoby o odpowiednich kwalifikacjach do pełnienia funkcji w Zarządzie będzie wymagać od Getin Holding przedstawienia takiej osobie w ofercie podjęcia współpracy innych warunków pracy i płacy niż te, które wynikają z Polityki.
3. Rada Nadzorcza może także zawiesić stosowanie § 3 ust. 2 wraz z § 5 ust. 1 i 2 Polityki, jeżeli uzyska wiarygodne informacje o tym, że wynagrodzenia w sektorze podobnych przedsiębiorstw w znaczny sposób odbiega od warunków pracy i płacy Członków Zarządu, co w szczególności wiązałoby się z utratą jednego lub kilku Członków Zarządu na rzecz konkurencji.

§ 14

USTANOWIENIE, WDROŻENIE I PRZEGLĄD POLITYKI

1. W celu ustanowienia niniejszej Polityki została wzięta pod uwagę dotychczasowa praktyka wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i RN, oparta w szczególności o obowiązujące Kontrakty Menedżerskie oraz uchwały Walnego Zgromadzenia. W niezbędnym zakresie istniejące praktyki zostały doprecyzowane na potrzeby Polityki.
2. Polityka przedstawia aktualną na dzień jej uchwalenia praktykę wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i RN, w związku z czym wdrożenie Polityki nie wymagało żadnych dodatkowych działań ze strony Getin Holding, poza niezbędnym doprecyzowaniem istniejących praktyk.
3. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i RN lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i RN w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym przepisami prawa.
4. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd nie rzadziej, niż raz w roku. W trakcie przeglądu Polityki Zarząd ocenia zgodność Polityki z obowiązującymi przepisami, a także jej funkcjonalność i spełnianie przez nią wyznaczonych celów. W razie stwierdzenia przez Zarząd okoliczności uzasadniających zmianę Polityki, Zarząd przedstawi swoje uwagi do rozpatrzenia Radzie Nadzorczej.

5. W przypadku podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały w przedmiocie zmiany Polityki, zmieniona Polityka zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki obowiązującej w poprzednim kształcie oraz sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia sprawozdanie o wynagrodzeniach.

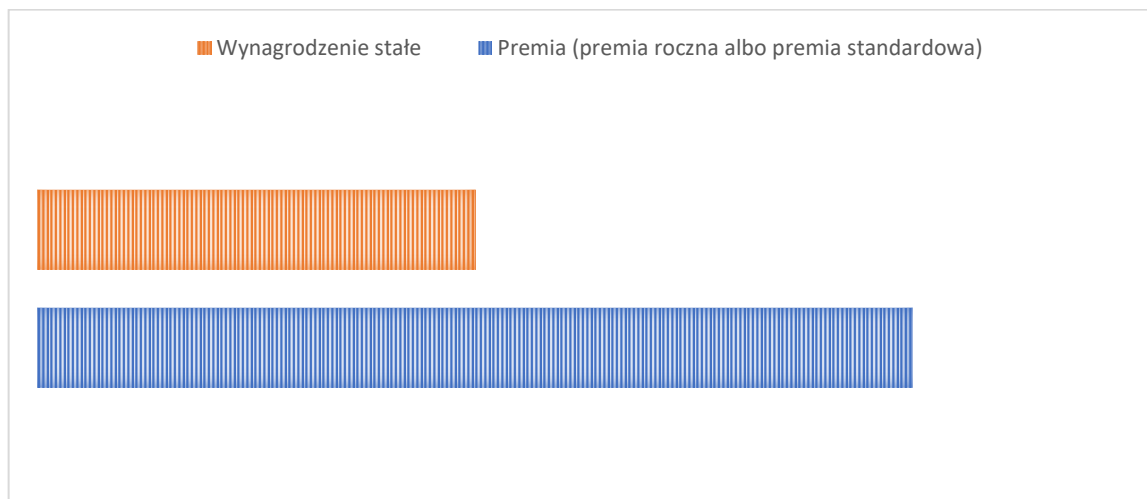
§ 15

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie na czas określony czterech lat.
2. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej, niż co cztery lata. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, może mieć za przedmiot zarówno utrzymanie w mocy niniejszej Polityki jak też jej zmianę. Każda uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki rozpoczyna na nowo czteroletni okres obowiązywania Polityki, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
3. W przypadku gdy w Getin Holding nie obowiązuje Polityka, w tym w szczególności, jeżeli uchwała o której mowa w ust. 2 powyżej nie została przyjęta przed upływem czteroletniego okresu, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Getin Holding wypłaca wynagrodzenie zgodnie z Polityką do czasu podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2 powyżej.
4. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki, o którym mowa w § 13 powyżej pozostaje bez wpływu na bieg terminu obowiązywania Polityki.
5. Getin Holding zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

ZAŁĄCZNIK DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ GETIN HOLDING

1. WZAJEMNE PROPORCJE SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU



Określenie udziału wynagrodzenia przyznawanego Członkom Zarządu w ramach premii za sprzedaż aktywów w ogólnej kwocie wynagrodzenia Członków Zarządu nie jest możliwe, ze względu na warunki przyznawania tej premii.

Premia za sprzedaż aktywów skonstruowana jest w taki sposób, że jej maksymalna wysokość hipotetycznie równa jest części aktualnej wartości rynkowej wskazanych w Kontrakcie Menedżerskim podmiotów wchodzących w skład GK Getin Holding, która to wartość rynkowa wpływa na wartość czynności przysparzających po stronie Getin Holding, które to czynności przysparzające są podstawą do określenia wysokości należnej danemu Członkowi Zarządu premii za sprzedaż aktywów. Tym samym wysokość premii za sprzedaż aktywów jest ściśle powiązana z zyskiem Getin Holding, co pozytywnie wpływa na motywację Członków Zarządu i pozwala na powiązanie ich aktywności bezpośrednio z zyskiem Getin Holding.

2. PREMIA ROCZNA

- Rada Nadzorcza w stosunku do jednego lub kilku Członków Zarządu może zastrzec, że premia roczna będzie należna tylko w przypadku wykazania przez Getin Holding w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za dany rok obrotowy zbadanym przez biegłego rewidenta skonsolidowanego zysku netto w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.
- Premia roczna z tytułu pełnienia określonej funkcji w danym roku obrotowym jest obliczana jako procent od zysku netto według MSR określonych przez Radę Nadzorczą spółek operacyjnych wchodzących w skład GK Getin Holding.

3. PREMIA STANDARDOWA

- Premia standardowa jest należna w przypadku wykazania w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za dany rok obrotowy zbadanym przez biegłego rewidenta skonsolidowanego zysku w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza jest upoważniona do określenia dodatkowych warunków dotyczących przyznawania premii standardowej danemu Członkowi Zarządu.
- Premia jest obliczana z uwzględnieniem procentowego poziomu wykonania przyjętego w zaplanowanym budżecie skonsolidowanego zysku netto określonych spółek operacyjnych według MSR wykazanego w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Getin Holding za dany rok obrotowy zbadanym przez biegłego rewidenta.

4. PREMIA ZA SPRZEDAŻ AKTYWÓW

- Premia za sprzedaż aktywów jest należna z tytułu wszelkich czynności, których przedmiotem jest przysporzenie po stronie Getin Holding, jej podmiotu zależnego lub innego podmiotu wskazanego przez Getin Holding, będące następstwem zobowiązania do rozporządzenia należącymi do GK Getin Holding aktywami, tj. podmiotami – w tym wszelkimi prawami w tych podmiotach (w szczególności akcjami, udziałami, etc.), ich przedsiębiorstwami (zarówno w całości jak i w części), lub innymi tytułami uczestnictwa w tych podmiotach lub formach własności, w tym również w poszczególnych składnikach ich majątku – wchodzącymi w skład GK Getin Holding, przy czym konkretne podmioty uprawniające Członka Zarządu do otrzymania premii za sprzedaż aktywów zostaną określone przez Radę Nadzorczą w Kontrakcie Menedżerskim.
- Rada Nadzorcza jest uprawniona do szczegółowego określenia proporcji wartości aktywów do wysokości premii za ich sprzedaż w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu.