

**INFORMACJA O POLITYCE WYNAGRODZEŃ, ZMIENNYCH SKŁADNIKACH WYNAGRODZEŃ ORAZ O SPEŁNIANIU PRZEZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU TOYOTA BANK POLSKA S.A. WYMOGÓW OKREŚLONYCH W ART. 22AA USTAWY PRAWO BANKOWE**

**I. POLITYKA WYNAGRODZEŃ**

Bank prowadzi politykę wynagradzania będącą elementem wewnętrznego zbioru zasad ładu korporacyjnego, która sprzyja unikaniu konfliktów interesu oraz przeciwdziała podejmowaniu przez osoby pełniące kluczowe funkcje nadmiernego ryzyka w działalności Banku.

Polityka wynagradzania Banku jest neutralna pod względem płci, co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejs z płci pod względem warunków wynagradzania.

Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku, których działalność zawodowa ma szczególnie istotny oraz istotny wpływ na profil ryzyka Banku posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków.

Zasady wynagradzania Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, których działalność zawodowa ma szczególnie istotny oraz istotny wpływ na profil ryzyka w Toyota Bank Polska S.A. ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce.

Mając na uwadze zakres obowiązków, poziom odpowiedzialności, umiejscowienie w strukturze Banku, a także faktyczny poziom wpływu na profil ryzyka, Bank wyodrębnił następujące grupy stanowisk kierowniczych:

1. stanowiska o szczególnie istotnym wpływie na profil ryzyka Banku (SIW)
2. stanowiska o istotnym wpływie na profil ryzyka Banku (IW)

W wyniku klasyfikacji stanowisk kierowniczych dokonanej przez Zarząd Banku i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą do grupy osób, których działalność zawodowa ma lub może mieć szczególnie istotny wpływ na profil ryzyka Banku (osoby zajmujące stanowiska kierownicze) zaliczono:

- a) Członków Zarządu Banku
- b) Członków Zarządu podmiotu zależnego tj. Toyota Leasing Polska Sp. z o.o.
- c) Kierownika Wydziału Audytu Wewnętrznego
- d) Kierownika Wydziału ds. Zgodności
- e) Dyrektora ds. Ryzyka i Kredytów

Do grupy osób, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku (osoby zajmujące stanowiska kierownicze) zaliczono:

- a) Dyrektora Departamentu Prawnego
- b) Dyrektora Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
- c) Dyrektora Departamentu Informatyki i Rozwoju



- d) Dyrektora Departamentu Finansów
- e) Dyrektora Departamentu Skarbu
- f) Kierownika Wydziału Ryzyka

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku, których działalność zawodowa ma szczególnie istotny oraz istotny wpływ na profil ryzyka Banku zatrudnione są na podstawie umowy o pracę, a tym samym podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczącym odszkodowań i odpraw wynikających z rozwiązania umowy o pracę.

Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, których działalność zawodowa ma szczególnie istotny oraz istotny wpływ na profil ryzyka składa się z:

1. Wynagrodzenia stałego, w skład którego wchodzi wynagrodzenie zasadnicze oraz świadczenia dodatkowe wynikające z Regulaminu Wynagradzania,
2. Wynagrodzenia zmiennego, do którego zastosowanie mają regulacje wewnętrzne takie, jak Polityka stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Toyota Bank Polska S.A.

Ustalanie i weryfikacja wynagrodzeń stałych osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, których działalność zawodowa ma szczególnie istotny oraz istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących Członkami Zarządu jest w kompetencji Zarządu i uwzględnia poziom kompetencji, zakres odpowiedzialności i obowiązków oraz ocenę świadczonej pracy. Wysokość wynagrodzenia podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Członków Zarządu, którym osoby zajmujące stanowiska kierownicze podlegają.

Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, poziom posiadanych kompetencji oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.

Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza przyznaje wynagrodzenie zmienne Członkom Zarządu, a Zarząd przyznaje wynagrodzenie zmienne osobom zajmującym stanowiska kierownicze. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od:

1. Oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze obejmującej kryteria finansowe i niefinansowe z uwzględnieniem wyników wykraczających poza zakres obowiązków wyrażony w opisie stanowiska,
2. Oceny efektów pracy danej jednostki organizacyjnej w obszarze odpowiedzialności tych osób,
3. Wyników Banku z uwzględnieniem kosztu ryzyka Banku, kosztu kapitału i ryzyka płynności.

Uwzględniając cykl koniunkturalny Banku oraz ryzyko związane z prowadzoną działalnością ocena wyników odbywa się za okres 3 lat.

Składnik zmienny nie przekracza 100 % stałego składnika łącznego wynagrodzenia.



Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane zgodnie z następującymi zasadami:

1. 50% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za dany rok płatne jest w formie gotówkowej w roku kolejnym po dokonaniu oceny wyników przez Radę Nadzorczą,
2. 50% wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest płatne w formie instrumentów niepieniężnych, których wartość jest powiązana z wynikiem finansowym Banku.

Uwzględniając zasadę proporcjonalności do stanowisk z grupy, która ma istotny wpływ na profil ryzyka (IW) nie stosuje się następujących kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:

1. Oceny efektów pracy z uwzględnieniem wyników finansowych Banku lub jednostki organizacyjnej osiągniętych w okresie trzech lat wstecz,
2. Niewystąpienie okoliczności uzasadniających zastosowanie procedury malusa,
3. Płatności 50 proc. wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów niepieniężnych,
4. Stosowania procedury malusa przez Radę Nadzorczą.

Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę. Ustalanie zasad wynagradzania dla Członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki.

Z uwagi na skalę działalności Banku Członkowie Rady Nadzorczej nie pobierają wynagrodzenia z wyjątkiem niezależnego Członka Rady Nadzorczej, który otrzymuje wynagrodzenie każdorazowo za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej.

## II. POLITYKA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYANGRODZEŃ

Toyota Bank Polska S.A. realizując wymogi Art. 450 Rozporządzenia CRR (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych) podaje do publicznej wiadomości informacje dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Wdrażając zapisy Rozporządzenia CRR Toyota Bank Polska S.A. kierował się, zasadą proporcjonalności, zgodnie z którą przepisy dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń Bank stosuje się odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku w dniu 26 września 2012 r., a następnie została wprowadzona na podstawie Uchwały Zarządu 62/12 z dnia 16.10.2012 r. W styczniu 2018 Polityka stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Toyota Bank Polska S.A. została dostosowana do wymogów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach. W dniu 15 marca 2021 r. Rada Nadzorcza Banku zatwierdziła zmiany wprowadzone w Polityce zatwierdzone uchwałą Zarządu nr 18/21 z dnia 17 lutego 2021 r. dotyczące dostosowania nazw komórek organizacyjnych do aktualnej struktury organizacyjnej Banku oraz doprecyzowujące sposób podawania do wiadomości publicznej informacji dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń.



Polityka zmiennych składników wynagrodzeń wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, zapewnia, że osoby zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku, nie będą zachęcane do podejmowania nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka.

Kryteria przyznania i sposób obliczenia zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze, których działalność ma szczególnie istotny wpływ na profil ryzyka Banku zostały ustalone następująco:

1. Zmienny składnik wynagrodzenia jest przyznawany przez Radę Nadzorczą za osiągnięcie celów biznesowych i indywidualnych oraz poziom zarządzania ryzykiem z uwzględnieniem:

- a) oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze obejmującej kryteria finansowe i niefinansowe,
- b) oceny efektów pracy danej jednostki organizacyjnej w obszarze odpowiedzialności tych osób,
- c) wyników Banku z uwzględnieniem rocznego horyzontu.
- d) Cele indywidualne określone są poprzez kryteria finansowe i niefinansowe.
- e) Ocena wyników obejmuje okres 3 lat, z tym że jest dokonywana po zakończeniu każdego roku obrotowego przez Radę Nadzorczą.
- f) Wysokość wynagrodzenia zmiennego obliczana jest jako iloczyn wyniku stopnia realizacji celów oraz maksymalnej możliwej do uzyskania przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze wysokości zmiennego składnika wynagrodzenia.

Stosunek zmiennych składników do stałych nie przekracza 18%.

Wynagrodzenie zmienne dla osób mających szczególnie istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest wypłacane zgodnie z następującymi zasadami:

- a) 50% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za dany rok płatne jest w formie gotówkowej w roku kolejnym po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą,
- b) 50% wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest płatne w formie instrumentów niepieniężnych, których wartość jest powiązana z wynikiem finansowym Banku. Zbycie instrumentów niepieniężnych nie może nastąpić wcześniej niż po zakończeniu kolejnego roku obrotowego oraz po zatwierdzeniu przez walne zgromadzenie akcjonariuszy skonsolidowanego sprawozdania finansowego

Instrument niepieniężny jest wyrażony w jednostkach SCANAV – (Synthetic Contract on Adjusted Net Assets Value), czyli kontraktu syntetycznego na urealnioną wartość aktywów netto skorygowanego o wynik netto, którego wartość jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Informacja ilościowa ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze za rok obrotowy zakończony w dniu 31.03.2021 r.



Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze zidentyfikowane wg Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dn. 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach	Rok obrotowy 01.04.2020-31.03.2021					
	Liczba osób	Wynagrodzenie stałe zasadnicze (PLN)	Wynagrodzenie zmienne*		Świadczenia związane z podjęciem zatrudnienia i zakończeniem stosunku pracy	
			Gotówka (PLN)	Odroczone w instrumencie pieniężnym (PLN)	(PLN)	Liczba osób
Członkowie Zarządu Banku i podmiotu zależnego	6	2 304 495,17	376 337,36	198 650,76	0,00	0,00
Stanowiska kierownicze	3	850 680,00	103 930,81	63 855,22	0,00	0,00

\*W związku z zakwalifikowaniem stanowisk kierowniczych, jako mających szczególnie istotny wpływ na profil ryzyka Banku zgodnie z Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach wynagrodzenie zmienne zostało wypłacone za rok obrotowy 2019/2020 i 2020/2021.

Zmienne składniki wynagrodzenia dotyczące roku obrotowego zakończonego 31.03.2021r. zostały określone na podstawie zabudżetowanej skorygowanej wartości netto aktywów na rok obrotowy 01.04.2020– 31.03.2021 r. Na tej podstawie Bank dokonał wypłaty części gotówkowej premii za rok obrotowy kończący się 31.03.2021r. oraz części odroczonej premii za rok obrotowy kończący się 31.03.2020 r. Pozostała część wynagrodzenia zmiennego podlega odroczeniu na lata następne.

Ze względu na jednorodną działalność Banku polegającą na finansowaniu rynku samochodowego Bank nie wyróżnia podziału obszarów działalności Banku i przedstawia dane ilościowe w formie zagregowanej w powyższej tabeli.

Za rok obrotowy kończący się 31.03.2021 r. Toyota Bank Polska S.A. oraz Toyota Leasing Polska Sp. z o.o. nie dokonywał płatności związanych z podjęciem zatrudnienia ani odprawami w stosunku do osób zajmujące stanowiska kierownicze.

### III. INFORMACJA O POWOŁANIU KOMITETU DS. WYNAGRODZEŃ

Mając na względzie wielkość Banku, nieskomplikowaną strukturę, profil działalności oraz ryzyka, Bank odstąpił od powołania Komitetu ds. Wynagrodzeń, nakładając obowiązek przeglądu co najmniej raz w roku polityki zmiennych składników wynagrodzeń na Wydział ds. Zgodności, chyba że w danym roku obrotowym prowadzony będzie audyt wewnętrzny w zakresie dotyczącym polityki zmiennych składników wynagrodzeń – wówczas niezależny przegląd będzie prowadzony przez Wydział Audytu Wewnętrznego w ramach tego audytu. Raport z przeglądu polityki zmiennych składników wynagrodzeń jest przedstawiany do akceptacji Rady Nadzorczej.



**Toyota**  
Financial Services

**Toyota Bank Polska S.A.**

IV. INFORMACJA O SPEŁNIANIU PRZEZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU  
WYMOGÓW OKREŚLONYCH W ART. 22AA USTAWY PRAWO BANKOWE

Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu spełniają wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Data dokumentu: 17-09-2021