



INFORMACJA O POLITYCE ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ TOYOTA BANK POLSKA S.A.

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.

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

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.

Osobom zajmującym stanowiska kierownicze, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przysługuje wynagrodzenie stałe i zmienne. Wynagrodzenia stałe Członków Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą na podstawie zakresu odpowiedzialności, poziomu kompetencji oraz oceny pracy. Wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze ustalane są przez Członka Zarządu, któremu osoba podlega na podstawie poziomu kompetencji, zakresu odpowiedzialności i obowiązków, oceny pracy, czynników rynkowych. Poziom wynagrodzenia nie może powodować



przekroczenia maksymalnej stawki przewidzianej dla górnej granicy wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

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.
2. Cele indywidualne określone są poprzez kryteria finansowe i niefinansowe.
3. Ocena wyników obejmuje okres 3 lat, z tym że jest dokonywana po zakończeniu każdego roku obrotowego przez Radę Nadzorczą.
4. 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.

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.
- c) Kierownika Wydziału Audytu Wewnętrznego



- d) Kierownika Wydziału ds. Zgodności
- e) Dyrektora ds. Ryzyka i Kredytów

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 niepieniężnym (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.