

Mercedes-Benz Bank	Informacje uzupełniające dotyczące: <ul style="list-style-type: none"> • polityki zmiennych składników wynagrodzeń, • zarządzania konfliktem interesów 	
Data zatwierdzenia: 11-07-2017 r.	Mercedes-Benz Bank Polska S.A.	1/3

Informacje w zakresie realizacji Polityki zmiennych składników wynagrodzeń oraz Polityki zarządzania konfliktem interesów

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń

W wykonaniu § 14 ust 1 Załącznika nr 1 do Uchwały nr 358/2008 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 17 grudnia 2008 roku w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez Banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu przedstawia się informacje dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Mercedes-Benz Bank Polska S.A.

1. Bank posiada opracowaną pisemnie politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze. Polityka ta została przejęta przez Zarząd i zaopiniowana przez Radę Nadzorczą.
2. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku i wspiera realizację strategii działalności oraz ogranicza konflikt interesów.
3. Polityką zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze objęte są osoby, które kształtują i mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Zalicza się do nich Członków Zarządu oraz Dyrektora Departamentu Kredytów.
4. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze podlega corocznemu przeglądowi i aktualizacji.
5. W Banku, z uwagi na jego wielkość, sposób funkcjonowania i profil ryzyka, nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń.
6. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane lokalnie przez Bank w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki.
7. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy każdej Osoby objętej Polityką, danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku z uwzględnieniem 3-letniego horyzontu (dalej: „okres oceny”).

Mercedes-Benz Bank	<p>Informacje uzupełniające dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • polityki zmiennych składników wynagrodzeń, • zarządzania konfliktem interesów 	
Data zatwierdzenia: 11-07-2017 r.	Mercedes-Benz Bank Polska S.A.	2/3

8. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami.
9. Wynagrodzenie zmienne kierowników komórki audytu wewnętrznego, komórki ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i sprawy kadrowe jest niezależne od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
10. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
11. Wypłata łącznego wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy Prawo bankowe.
12. Osoby objęte Polityką zobowiązane są do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki.
13. Bank nie stosuje w zarządzaniu podziału na linie biznesowe.
14. W ramach realizacji Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze Bank wypłacił w 2016 roku łącznie 63 tys. złotych.

Mercedes-Benz Bank	<p>Informacje uzupełniające dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • polityki zmiennych składników wynagrodzeń, • zarządzania konfliktem interesów 	
Data zatwierdzenia: 11-07-2017 r.	Mercedes-Benz Bank Polska S.A.	3/3

Zasady zarządzania konfliktem interesów

1. Bank wdrożył, zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Politykę zarządzania konfliktem interesów w Mercedes-Benz Bank Polska S.A.
2. Mercedes-Benz Bank Polska SA („Bank”) definiuje konflikt interesów jako znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, Osoby Istotnej (rozumianej jako Członek Rady Nadzorczej Banku, Członek Zarządu Banku oraz zdefiniowana w innych dokumentach osoba pełniąca kluczowe funkcje w Banku) lub Klienta i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku oraz mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego Klientów. Konflikt interesów może również pojawić się, na styku współpracy z podmiotami Koncernu Daimler AG.
3. Na proces zarządzania konfliktem interesów składają się następujące elementy:
 - Identyfikacja konfliktu interesów,
 - Ustalenie algorytmów zmierzających do zapobiegania konfliktem interesów,
 - Informowanie Klienta o konflikcie interesów.
4. W sytuacji gdy dojdzie do powstania konfliktu interesów, naczelną zasadą stosowaną przez Bank jest zapewnienie możliwie najwyższej ochrony interesów Klientów przed potencjalnym negatywnym wpływem tego konfliktu na interesy Klientów Banku.
5. Bank powiadamia Klienta o istniejącym konflikcie interesów lub ryzyku jego pojawienia się w przypadku, gdy wdrożone przez Bank rozwiązania organizacyjne i proceduralne nie zapewniają, że w jego efekcie nie dojdzie do naruszenia interesów Klienta w sposób umożliwiający mu świadome podjęcie decyzji co do skorzystania lub kontynuowania korzystania z usług świadczonych przez Bank.
6. Po przekazaniu przez Bank Klientowi informacji o zidentyfikowaniu konfliktu interesów, aż do czasu uzyskania przez Bank na piśmie oświadczenia Klienta Bank powstrzyma się od procedowania w zakresie zawierania z Klientem umowy.