

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ORAZ ZARZĄDU POWSZECHNEJ KASY OSZCZĘDNOŚCI BANKU POLSKIEGO S.A.

---



Bank Polski

### § 1.

1. Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. (dalej: „**Polityka**”) pozostaje zgodna z zasadami kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i zasadami wynagradzania członków Rady Nadzorczej Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej (dalej: „**Bank**”) określonymi w uchwałach Walnego Zgromadzenia Banku podjętych na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1 i art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „**Ustawa o zasadach wynagradzania**”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce jest mowa o:
  - 1) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Bank jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
  - 2) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć członka Zarządu Banku lub członka Rady Nadzorczej Banku,
  - 3) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Banku,
  - 4) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
  - 5) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Banku.
3. Ze względu na objęcie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu przepisami Ustawy o zasadach wynagradzania, warunki pracy i płacy pozostałych pracowników Banku nie były brane pod uwagę przy ustalaniu Polityki, z wyjątkiem zasad określonych w § 5.
4. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii Banku i Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Banku i Grupy Kapitałowej. W oparciu o strategię wyznaczane są obowiązujące w danym okresie cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe, których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Zarządu.
5. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii i celów poprzez zapewnienie:
6. pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji,
7. motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji strategii,
8. trwałego związania Osoby Objętej Polityką z Bankiem,
9. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.

### § 2.

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie na wspólną, trzyletnią kadencję.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną, trzyletnią kadencję.
3. Z członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego.

### § 3.

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku otrzymują wynagrodzenie stałe w wysokości ustalonej zgodnie z odpowiednią uchwałą w sprawie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
2. Inne składniki wynagrodzenia lub świadczenia dodatkowe dla członków Rady Nadzorczej mogą być wprowadzone wyłącznie na podstawie odpowiedniej uchwały Walnego Zgromadzenia.

3. W odniesieniu do członków Zarządu Banku w zakresie:

- 1) określenia przedziału wynagrodzenia stałego;
- 2) wskazania ogólnych zasad przyznawania wynagrodzenia zmiennego oraz wskazania podstawowych celów zarządczych;
- 3) zasad zawierania umów;
- 4) odpraw;
- 5) zakazu konkurencji;
- 6) innych świadczeń

zastosowanie mają postanowienia odpowiednich uchwał Walnego Zgromadzenia Banku w sprawie zasad wynagradzania członków Zarządu oraz doprecyzowujące postanowienia Polityki – oraz postanowienia § 4 i § 5.

**§ 4.**

Cele Zarządcze poszczególnych członków Zarządu powinny odpowiednio do powierzonego obszaru odpowiedzialności uwzględniać również kryteria takie jak dbałość Banku o uwzględnienie interesu społecznego oraz przyczynianie się Banku do ochrony środowiska i zapobiegania ewentualnym negatywnym skutkom społecznym działalności Banku lub do ich likwidowania.

**§ 5.**

Członek Zarządu ma prawo przystąpić do Pracowniczego Programu Emerytalnego PKO Banku Polskiego S.A. na warunkach programu analogicznych jak pracownicy Banku, o ile dopuszczają to powszechnie obowiązujące przepisy. W związku z przystąpieniem do tego programu oraz pełnieniem funkcji członka Zarządu, Bank odprowadza do programu na rzecz członka Zarządu składkę podstawową naliczaną od stałych i zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych członkowi Zarządu. Składka nie jest wliczana do stałego bądź zmiennego składnika wynagrodzenia.

**§ 6.**

Członek Zarządu w swojej działalności unika sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów związanego z Polityką.

**§ 7.**

1. Polityka wynagrodzeń jest ustanawiana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.
2. W razie zaistnienia takiej potrzeby, nie rzadziej niż co cztery lata, jest dokonywany przegląd Polityki, którego wyniki Rada Nadzorcza przedkłada Walnemu Zgromadzeniu. Zmiana Polityki może nastąpić w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.

**§ 8.**

Rada Nadzorcza jest uprawniona do zatwierdzenia odrębnej polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej, jak również przyjęcia – w zgodzie z uchwałami Walnego Zgromadzenia Banku, o których mowa w § 1 ust. 1, Polityką oraz przepisami prawa powszechnie obowiązującego – dodatkowych zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku uszczegóławiających m.in. postanowienia Polityki dotyczące członków Zarządu wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia, w tym w zakresie okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości niewypłacenia, bądź żądania zwrotu przez Bank Wynagrodzenia Zmiennego.