



Bank Polski

RAPORT
„OCENA FUNKCJONOWANIA
POLITYKI WYNAGRADZANIA
W PKO BANKU POLSKIM S.A.
W 2025 R.”

Spis treści

WPROWADZENIE.....	3
OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA.....	5
OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI.....	16
OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI PKO BANKU POLSKIEGO S.A. W TYM OCENA WPŁYWU NA SPOSÓB ZARZĄDZANIA BANKIEM.....	21

WPROWADZENIE

Raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2025 r.” powstał w związku z wymogami:

- § 15 ust. 1 pkt 13 Statutu Banku:
 1. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Banku we wszystkich obszarach jego działalności. Do kompetencji Rady Nadzorczej, oprócz uprawnień i obowiązków przewidzianych w innych postanowieniach niniejszego Statutu, należy: (...)13) dokonywanie oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku oraz przedstawiania raportu w tym zakresie Walnemu Zgromadzeniu.
- § 28 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” stanowiących załącznik do uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”:
 3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.
 4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej
- § 2 ust. 5 oraz § 5 i 6 Polityki Wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP regulujących kwestię przeprowadzania przeglądu i oceny polityki wynagradzania.
- Pkt 15.4 Rekomendacji Z „Rada nadzorcza banku powinna nadzorować wdrożenie oraz stosowanie przez zarząd banku zasad wynagradzania w banku oraz dokonywać regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny ich wpływu na sposób zarządzania bankiem”.

Niniejszy raport stanowi spełnienie ww. obowiązków według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r.

1. PODSUMOWANIE OCENY

1. ROZWÓJ I BEZPIECZEŃSTWO BANKU W RAMACH POLITYKI WYNAGRADZANIA ZAPEWNIONE JEST POPRZEZ NASTĘPUJĄCE DZIAŁANIA:
 - MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW DO DZIAŁAŃ ZBIEŻNYCH Z INTERESEM BANKU,
 - POWIĄZANIE WYSOKOŚCI WYPŁACANYCH WYNAGRODZEŃ Z SYTUACJĄ BANKU,
 - ZAPEWNIENIE ODPOWIEDNIEGO POZIOMU KONTROLI NAD POZIOMAMI WYNAGRODZEŃ STAŁYCH I ZMIENNYCH, A TAKŻE ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH.
2. BANK PROWADZI POLITYKĘ WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU, A TAKŻE KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW OKREŚLONĄ WŁAŚCIWYMI REGULACJAMI WEWNĘTRZNYMI, ZWERYFIKOWANYMI POD WZGLĘDEM SPÓJNOŚCI I PRZEJRZYSTOŚCI.
3. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ OTRZYMUJĄ WYNAGRODZENIE ADEKWATNE DO PEŁNIONEJ FUNKCJI ORAZ SKALI DZIAŁALNOŚCI BANKU.
4. WALNE ZGROMADZENIE PKO BANKU POLSKIEGO S.A. WPROWADZIŁO POLITYKĘ WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ORAZ ZARZĄDU.
5. RADA NADZORCZA WPROWADZIŁA REGULACJE OKREŚLAJĄCE ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU, SPRAWUJE NADZÓR NAD ICH PRZESTRZEGANIEM, WYZNACZA KRYTERIA I WARUNKI UZASADNIAJĄCE UZYSKANIE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO ORAZ DOKONUJE ICH WERYFIKACJI PRZED WYPŁATĄ WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO.
6. WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU I KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW UZALEŻNIONE JEST OD REALIZACJI INDYWIDUALNIE OKREŚLONYCH CELÓW POWIĄZANYCH ZE STRATEGIĄ BANKU. CELE TE OBEJMUJĄ KRYTERIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE ORAZ GWARANTUJĄ MOTYWOWANIE DO PRACY I FORM ZACHOWANIA POZWALAJĄCYCH OSIĄGAĆ BANKOWI ZAŁOŻONE CELE.
7. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZMIENNYCH WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZALEŻNA JEST OD POZIOMU REALIZACJI WYZNACZONYCH CELÓW.
8. NAJWAŻNIEJSZE ELEMENTY POLITYKI WYNAGRADZANIA ZOSTAŁY ODPOWIEDNIO WDROŻONE W KLUCZOWYCH SPÓŁKACH GRUPY KAPITAŁOWEJ BANKU.

OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA

2. POLITYKA WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BANKU I GRUPY KAPITAŁOWEJ BANKU ORAZ ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY BANKU

Podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania stanowi Polityka wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP (Polityka) przyjęta uchwałą Zarządu Banku i zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 148/2024 z 20 czerwca 2024 roku (23 grudnia 2025 r. została podjęta przez Zarząd Banku uchwała zmieniająca uchwałę w sprawie przyjęcia „Polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP SA”, jednak zmiany nią wprowadzone weszły w życie 15 stycznia 2026 r., więc nie są przedmiotem niniejszego raportu).

Polityka zapewnia spójny system wynagradzania poprzez:

- stosowanie systemu wynagradzania zgodnego z trendami rynkowymi,
- pozyskiwanie optymalnych kandydatów do pracy,
- dostosowanie mechanizmów, narzędzi i poziomów wynagrodzeń do strategii i celów Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku (GKB),
- uwzględnienie możliwości GKB w zakresie kształtowania pożądanych mechanizmów i poziomów wynagrodzeń,
- kształtowanie płac stałych w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy,
- kształtowanie struktury wynagrodzenia na podstawie osiągniętych efektów pracy i oceny kompetencji pracowników,
- budowanie w pracownikach odpowiedzialności za realizowane zadania oceniane w oparciu o zobiektywizowane kryteria,
- zagwarantowanie, że zmienne składniki wynagrodzeń będą tak sparametryzowane, żeby uwzględniały koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności Banku i GKB w perspektywie długoterminowej,
- zapewnienie, aby pieniężne lub niepieniężne formy wynagrodzenia nie zachęcały osób zaangażowanych do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku i Spółek GKB ze szkodą dla Klientów,
- zapewnienie neutralności pod względem płci praktyk w zakresie wynagrodzeń pracowników Banku i GKB,
- zapewnienie zgodności ze strategią w zakresie ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem, tzw. ESG (environmental, social responsibility and corporate governance).

Uchwałą nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (ZWZ) Banku z 26 sierpnia 2020 roku przyjęto Politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu, dostosowując przepisy wewnętrzne do wymogów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych.

W Banku i w Spółkach GKB stosowane są zasady wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych wynikające z przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, tzw. ustawy „kominowej”. Bank spełnia przy tym kryteria do zastosowania wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu w wysokości od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, jednocześnie nie korzystając z dopuszczanego przez ustawę „kominową” możliwości odstępstwa od tego ograniczenia. Dla członków Rady Nadzorczej jest to natomiast maksymalnie 2,75 podstawy wymiaru.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) zawarty z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w dniu 28 marca 1994 roku (z późn. zm.) stanowi podstawę przyznawania pracownikom Banku następujących składników wynagrodzeń:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
- 3) premii i nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Układ określa minimalne gwarantowane stawki wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowane do poszczególnych poziomów zaszerogowania stanowisk pracy przypisywanych w oparciu o proces wartościowania:

Poziom zaszerzowania stanowiska wg wartościowania stanowisk	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – relacja procentowa do minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów
18 i powyżej	400%
17	300%
16	200%
15	160%
14	150%
13	140%
12	130%
11	120%
10	110%
6-9	100%

Jednocześnie zgodnie z ZUZP:

- wynagrodzenie zasadnicze pracownika na zajmowanym stanowisku ustala się z wykorzystaniem optymalnej dostępnej na rynku metody wartościowania stanowisk pracy i zgodnych z nią raportów płacowych uwzględniających dane z sektora finansowego,
- określając w procesie wartościowania wagę stanowiska pracy uwzględnia się przede wszystkim kryteria takie jak: wiedza niezbędna do realizowania pracy na stanowisku, typ i złożoność problemów na stanowisku oraz skala wpływu na organizację, w tym wpływ na wynik.

3. WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY

W 2019 roku wdrożono w Banku, zgodną z praktyką rynkową, metodę wartościowania stanowisk. W latach 2020-2025 kontynuowano stosowanie wdrożonej metody. Ponadto w 2025 roku został przeprowadzony szczegółowy przegląd we współpracy z niezależnym konsultantem zewnętrznym. Wynikiem było potwierdzenie, że stanowiska w Banku zaszerzowane są w sposób logiczny i spójny z obserwacjami na rynku.

Bank posługuje się 16 poziomami wartościowania (od 7 do 22), zgodnymi z metodologią dostarczoną przez zewnętrznego doradcę.



Dane wg stanu na grudzień 2025

Każde stanowisko ma przyporządkowany poziom wartościowania oraz określoną rodzinę zawodów, odpowiadającą realizowanym zadaniom i kompetencjom oraz zgodną ze stosowaną rynkową metodologią wartościowania stanowisk.

W ramach przygotowań do wdrożenia założeń Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania, Bank wprowadził w życie podejście do analizy wynagrodzeń, ukierunkowane na zwiększenie transparentności zasad wynagradzania. Przegląd wartościowania stanowisk przeprowadzony w 2025 roku stanowił jeden z pierwszych kluczowych etapów przygotowujących Bank do wdrożenia wymogów wynikających z Dyrektywy. W listopadzie 2025 r. Bank uruchomił kampanię komunikacyjną dotyczącą praktyki wynagradzania, której kontynuacja zaplanowana jest na 2026 rok. W ramach działań informacyjnych udostępniono pracownikom dane dotyczące relacji ich wynagrodzenia do mediany rynkowej, co stanowi istotny element podnoszenia świadomości płacowej i budowania kultury transparentności wynagrodzeń.

Wybrane Spółki GKB wartościujące stanowiska posługują się metodologią wartościowania zbieżną z bankową.

4. ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI ZASADNICZYMI

1) PRACOWNICY

Wynagrodzenia zasadnicze (ale także świadczenia dodatkowe, takie jak opieka medyczna) są przyznawane w oparciu o kategorię zaszeregowania oraz analizę wynagrodzeń rynkowych w sektorze bankowym, (z uwzględnieniem regionalizacji).

Na dzień 31 grudnia 2025 roku w Banku funkcjonowały dwie strefy regionalizacji.

STREFA 1	Warszawa plus lokalizacje w promieniu 60 km od Warszawy
STREFA 2	Pozostałe lokalizacje



Dane wg stanu na grudzień 2025

Wynagrodzenia zasadnicze mogą być zmieniane w ramach procesów:

- 1) podwyżek ogólnobankowych,
- 2) podwyżek wynikających ze zmiany stanowiska lub awansu,
- 3) zmian wynagrodzeń związanych z konkretnymi projektami reorganizacyjnymi dotyczącymi poszczególnych struktur lub procesów,
- 4) analizy indywidualnych przypadków (z uwzględnieniem efektów pracy i wyników okresowej oceny pracowników).

Również Spółki GKB, które przyjęły model wartościowania, kształtują wynagrodzenia zasadnicze w odniesieniu do rynku i adekwatnych poziomów zaszeregowania.

2) KANDYDACY NA PRACOWNIKÓW BANKU

Z dniem 24 grudnia 2025 r. weszły w życie nowe przepisy wynikające z ustawy z 4 czerwca 2025 r., nowelizującej Kodeks pracy. Zmiany te wprowadzają po stronie pracodawcy obowiązki informacyjne w stosunku do kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w Banku w zakresie wynagrodzeń i wzmacniają dotychczasowe regulacje kodeksowe dotyczące zasad prowadzenia procesów rekrutacyjnych, w celu zapewnienia kandydatowi świadomych i przejrzystych negocjacji, zapewnienia równości szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy. Najistotniejszą zmianą wprowadzoną nowelizacją jest nałożenie na pracodawców obowiązku informowania kandydatów i kandydatek do pracy o oferowanym wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub jego przedziale - opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci.

Bank przygotował rozwiązanie umożliwiające komunikowanie wybranym kandydatom informacji o wynagrodzeniu wymaganej ustawą. Mianowicie, kandydaci wytypowani do zatrudnienia przed rozpoczęciem negocjacji odnośnie warunków zatrudnienia otrzymują informację o właściwym dla stanowiska oferowanym przedziale miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, możliwej do uzyskania premii, podstawową informację o benefitach, a także wyciąg z odpowiednich postanowień układu zbiorowego pracy. Informacja umieszczana jest w profilu kandydata, o czym kandydat informowany jest mailowo.

3) CZŁONKOWIE ZARZĄDU BANKU I RADY NADZORCZEJ

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu, wynagrodzenie stałe Członków Zarządu Banku ustalane jest w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7-krotności do 15-krotności podstawy wymiaru stanowiącej przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W 2025 roku wynagrodzenie stałe Członków Zarządu Banku wynosiło:

- w przypadku Prezesa Zarządu: 15-krotność,
- w przypadku pozostałych członków Zarządu: 14,5-krotność,

przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Wynagrodzenie miesięczne członków Rady Nadzorczej Banku ustalane było jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz odpowiedniego mnożnika, w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej. Od momentu wejścia w życie uchwały nr 62/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 13 czerwca 2025 r. (w sprawie zmiany uchwały nr 3/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej zmienionej uchwałą nr 5/2019 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 17 września 2019 r.), miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone w wysokości 2,75 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok.

Model wynagradzania oparty o ustawę z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami dotyczył członków Rad Nadzorczych GKB. W 2025 r. wynagrodzenie miesięczne członków Rad Nadzorczych GKB ustalane było jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz odpowiedniego mnożnika - nie wyższego jednak niż 1-krotność podstawy wymiaru określonej w ww. ustawie. W 2025 r. wynagrodzenie nie przysługiwało członkom Rad Nadzorczych GKB zatrudnionym w Banku i innych Spółkach GKB (za wyjątkiem pełnienia funkcji w innych Radach Nadzorczych GKB).

5. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW O ISTOTNYM WPŁYWIE NA PROFIL RYZYKA BANKU I GKB (MATERIAL RISK TAKERS - MRT)

Zgodnie z wymogami dyrektyw CRD oraz Prawa bankowego, Bank ustalił zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń (premier i nagród) MRT poprzez uchwały:

- 1) Rady Nadzorczej – dla Członków Zarządu,
- 2) Zarządu – dla MRT podległych Zarządowi.

Wykaz MRT – niebędących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej – ustala Zarząd w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, wymienione w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy, Prawie bankowym, dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi oraz w zgodzie ze standardami określonymi w sekcji 5 Wytycznych EUNB/GL/2021/04.

Za MRT uznaje się:

- 1) członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- 2) kadrę kierowniczą wyższego szczebla, tj. osoby pełniące funkcje wykonawcze w ramach instytucji, odpowiedzialne wobec organu zarządzającego za bieżące zarządzanie instytucją,
- 3) kadrę kierowniczą odpowiedzialną za istotne jednostki gospodarcze, za zarządzanie określonymi kategoriami ryzyka oraz za funkcje kontrolne,
- 4) stanowiska odpowiedzialne za zapewnianie wsparcia wewnętrznego, mające decydujące znaczenie dla prowadzenia działalności oraz mające wpływ na ryzyko, w tym ryzyko operacyjne,
- 5) stanowiska generujące ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe wyodrębnione przy użyciu kryteriów opartych na limitach uprawnień,
- 6) stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy otrzymali łączne wynagrodzenie, które przekracza odpowiedni próg określony przepisami (o ile pracownicy w rzeczywistości mają istotny wpływ na profil ryzyka),
- 7) stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy mieszczą się w tym samym przedziale wynagrodzeń, co kadra kierownicza wyższego szczebla i osoby podejmujące ryzyko działalności (o ile mają istotny wpływ na profil ryzyka).

Według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r. w Wykazie MRT były ujęte 74 stanowiska (przy czym liczba pracowników jest większa – ze względu na fakt, że na jednym stanowisku z Wykazu MRT może pracować więcej niż jeden pracownik – dotyczy to np. dyrektorów makroregionów korporacyjnych, dyrektorów oddziałów za granicą).

Obszar funkcjonalny Banku	Liczba stanowisk MRT
Obszar Zarządzania Ryzykiem	18
Obszar Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej	11
Obszar Prezesa Zarządu	6
Obszar Finansów i Rachunkowości	7
Obszar Technologii	2
Obszar Bankowości Detalicznej i Firm	2
Obszar Operacji i Bankowości Międzynarodowej	2
stanowiska Dyrektorów Pionów funkcjonalnych	26

Podstawą przyznania zmiennych składników wynagrodzeń MRT, w tym Członkom Zarządu, są przede wszystkim cele premiowe nadawane w ramach zarządzania przez cele - Management by Objectives (MbO). Nadawane cele MbO mają zagwarantować uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez Bank działalnością. Ryzyko uwzględniane jest poprzez ustalenie odpowiednich, wrażliwych na ryzyko kryteriów oceny efektywności pracy MRT. Ponadto 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.

Bank przykładą dużą wagę, aby cele członków Zarządu oraz MRT jako kluczowych menedżerów stanowiły spójną strukturę, motywując te osoby do realizacji na odpowiednim poziomie zadań z własnego obszaru odpowiedzialności, jak i do współpracy w realizacji celów ogólnofirmowych. Proces stawiania celów jest ściśle powiązany z procesem wyznaczania zadań finansowych dla Banku w ramach procesu planowania finansowego, jak również z procesem operacjonalizacji kierunków strategicznego rozwoju Banku.

Zmienne składniki wynagrodzeń za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) przyznawane są po rozliczeniu celów premiowych w formie:

- 1) nieodroczonej – w wysokości 60% wynagrodzenia zmiennego (w pierwszym roku po okresie premiowania),
- 2) odroczonej – w wysokości 40% wynagrodzenia zmiennego (w równych ratach w kolejnych latach po pierwszym roku po okresie premiowania).

Wynagrodzenie zmienne odroczone i nieodroczone składa się z następujących składników:

- 1) gotówkowego, który stanowi 45% wynagrodzenia zmiennego,
- 2) w formie instrumentu (akcji fantomowych), który stanowi 55% wynagrodzenia zmiennego.

Akcje fantomowe przeliczane są wg kursu I kwartału roku po okresie premiowania jako mediana średniodziennych cen akcji Banku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Zgodnie z Polityką wynagradzania w przypadku, gdy kwota wynagrodzenia zmiennego za dany rok przekracza 700 tys. PLN, wtedy nieodroczone wynagrodzenie zmienne wynosi 420 tys. PLN plus 40% z nadwyżki ponad kwotę 700 tys. PLN., a odroczone wynagrodzenie zmienne wynosi 280 tys. PLN plus 60% z nadwyżki ponad kwotę 700 tys. PLN.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego naliczanego za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę dla stanowisk MRT, a dla Członków Zarządu Banku wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy o świadczenie usług.

W Spółkach GKB limit wysokości wynagrodzenia zmiennego dla Zarządów jest następujący:

- 1) 100% rocznego wynagrodzenia stałego dla Spółek GKB, które w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych poprzedzających rok oceny spełniły przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a. zatrudniały średniorocznie co najmniej 1251 pracowników,
 - b. osiągnęły roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro,
 - c. sumy aktywów ich bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro;
- 2) 50% rocznego wynagrodzenia dla pozostałych Spółek GKB.

Wobec MRT są również stosowane ograniczenia maksymalnych wynagrodzeń zmiennych.

Wysokość naliczanej premii za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) każdego MRT, w tym Członków Zarządu w Banku i w Spółkach GKB, może podlegać korekcie o wskaźnik korygujący stosownie do stopnia realizacji celów określonych w tzw. Rocznej Nocie Banku (zestaw kluczowych wskaźników zarządczych określonych na dany rok kalendarzowy), przy czym korekta działa do poziomu 100% wynagrodzenia stałego.

Warunkiem przyznania i uruchomienia wypłat premii Członkom Zarządu Banku jest zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany okres premiowania, udzielenie im absolutorium oraz zrealizowanie celów zarządczych powiązanych z obowiązkiem wdrożenia w GKB wymogów powszechnie obowiązujących przepisów dotyczących zasad zarządzania mieniem państwowym i tzw. ustawą „kominową”.

Każdy z naliczonych składników wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżony w następnym:

- 1) naruszenia obowiązków pracowniczych,
- 2) uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów,
- 3) nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych,
- 4) zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współżycia społecznego.

Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu oraz Zarząd w stosunku do MRT może także przed każdą wypłatą wynagrodzeń zmiennych podjąć decyzję o ewentualnym proporcjonalnym ograniczeniu wysokości środków na te wynagrodzenia uwzględniając:

- 1) wpływ na kapitał regulacyjny, współczynnik wypłacalności i kapitał własny Banku tak, aby wypłata wynagrodzenia zmiennego nie ograniczała możliwości ich wzmocnienia,
- 2) wpływ na koszt kapitału, by wypłata wynagrodzenia zmiennego nie ograniczała możliwości zachowania odpowiedniej bazy kapitałowej,
- 3) pożądany profil ryzyka Banku,
- 4) wyniki finansowe Banku w odniesieniu do długoterminowych planów rozwoju.

Po przekroczeniu połączonego bufora lub bufora wskaźnika dźwigni dokonuje się wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w skali nie powodującej przekroczenia MDA albo L-MDA.

W przypadku:

- 1) spadku wskaźnika ROA poniżej poziomu inicjującego plan naprawy i spadku wskaźnika kapitału Tier I lub łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu wymogu połączonego bufora,
- 2) spadku wskaźnika NSFR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,

- 3) spadku łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 4) znacznego pogorszenia się wyników Banku lub Spółek GKB,
- 5) ustalenia, że nastąpiła znacząca negatywna zmiana w kapitale własnym Banku lub Spółek GKB,
- 6) naruszenia przez pracownika/Członka Zarządu przepisu prawa lub popełnienia przezeń istotnych błędów,
- 7) korekty realizacji i stopnia realizacji wyników lub celów pracownika/Członka Zarządu,
- 8) pogorszenia wyników nadzorowanych lub kierowanych przez ww. osoby struktur,
- 9) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa pracownika/Członka Zarządu

możliwe jest zastosowanie – odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd – rozwiązania typu *malus* obniżającego wielkość należnego wynagrodzenia zmiennego MRT, w tym członka Zarządu, w kolejnych okresach rozliczeniowych.

Członkowie Zarządu oraz pracownicy będący MRT mają prawo przystąpić do PPE (Pracowniczego Programu Emerytalnego), a dodatkowo MRT niebędący Członkami Zarządu mogą też korzystać z finansowanej przez Bank opieki medycznej i funduszu świadczeń socjalnych. Członkowie Zarządu mają możliwość zakupu ze środków własnych świadczeń z systemu kafeterijnego oraz pakietu opieki zdrowotnej dla siebie i członków rodziny według umowy z dostawcą usług medycznych dla Banku.

W przypadku przyznania MRT, w tym Członkowi Zarządu, odprawy związanej z odwołaniem z pełnienia funkcji powiązanej z rozwiązaniem stosunku prawnego stanowiącego podstawę zatrudnienia (niewynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz przepisów o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników) jej wysokość odzwierciedla ocenę pracy w ciągu ostatnich trzech lat zatrudnienia. Przy tym regulacje Banku określają maksymalną wysokość takich odpraw MRT, w tym Członków Zarządu, jako trzykrotność ich wynagrodzenia stałego.

Odprawa przysługuje Członkowi Zarządu pod warunkiem pełnienia funkcji Członka Zarządu Banku przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem ww. umowy. Odprawa MRT innego niż Członek Zarządu może być przyznana pod warunkiem zatrudnienia na stanowisku MRT przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy.

Odprawa nie przysługuje w przypadku odpłatnego zatrudnienia w innej Spółce GKB po zakończeniu zatrudnienia w Banku.

MRT, w tym Członkowie Zarządu, objęci są ponadto umowami o zakazie konkurencji, które z tytułu powstrzymywania się przed zatrudnieniem w firmie konkurencyjnej lub inną formą działalności konkurencyjnej po zakończeniu zatrudnienia w Banku, przewidują wypłaty odszkodowań – maksymalnie przez okres sześciu miesięcy w wysokości do 100% wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, a tym samym odszkodowanie nie przysługuje, przed upływem terminu w razie podjęcia odpłatnego zatrudnienia w innej Spółce GKB. Członkom Zarządu odszkodowanie nie przysługuje także w przypadku pełnienia funkcji w organie zarządzającym lub nadzorczym spółki kapitałowej z udziałem Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związku lub państwowej bądź komunalnej osoby prawnej.

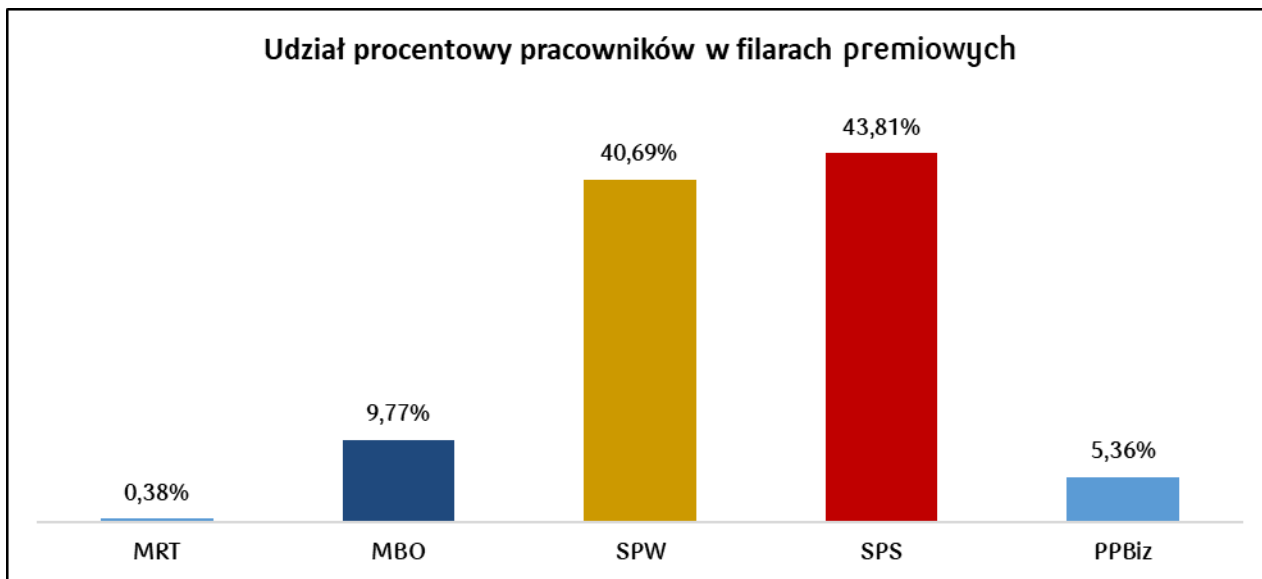
Analogiczne zasady wynagradzania obowiązują opisane stanowiska w kluczowych Spółkach GKB.

6. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH MRT

1) PREMIE

W PKO Banku Polskim S.A. funkcjonuje system premiowania składający się z czterech filarów:

- MbO (Zarządzanie przez Cele) – obejmuje stanowiska kadry menedżerskiej i stanowiska eksperckie, na których są realizowane cele kluczowe dla Banku, w tym strategiczne; MbO ma charakter premii zależnej od jakości i stopnia realizacji przypisanych celów,
- PPBiz (Program Premii Biznesowych) – jest filarem premiowym, w którym premia zależy od stopnia wykonania konkretnych zadań sprzedażowych lub efektywnościowych; obejmuje pracowników realizujących zadania biznesowe, głównie sprzedażowe w obszarze bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej oraz windykacyjnej,
- SPS (System Premiowania Sprzedaży) – skierowany do stanowisk, na których realizowana jest sprzedaż produktów bankowych w obszarze bankowości detalicznej,
- SPW (System Premii Wsparcia) – obejmuje pozostałych pracowników, których stanowiska nie podlegają pod filar MbO, PPBiz albo SPS.



Dane wg stanu na grudzień 2025

Premia jest powiązana z oceną efektów pracy pracownika. Efekty pracy są oceniane na bazie rozliczenia indywidualnych lub zespołowych celów – za określony poziom realizacji przysługuje określony wskaźnik premii w wysokości określonej decyzją Prezesa Zarządu.

Cele premiowe pozostają powiązane z kluczowymi wskaźnikami zarządczymi Banku uwzględnianymi w celach premiowych nakładanych na poszczególne jednostki Banku. Zasada kaskady ujęta w zasadach premiowania, której przestrzeganie jest monitorowane, wymaga przypisywania celów do pracowników zatrudnionych w ramach poszczególnych struktur.

Dodatkowo, każdy cel jest stawiany zgodnie z zasadą SMART (S-specyficzny, M-mierzalny, A-ambitny, R-realny, T-terminowy), co również podlega cyklicznemu monitorowaniu.

Prawidłowość stawiania i rozliczania celów wspierają aplikacje dedykowane do tych procesów – poprzez systemowe walidacje zawarte w aplikacjach.

Dla pracowników zaangażowanych w sprzedaż lub nadzorujących sprzedaż nadawane są cele premiowe z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów jakościowych w przypadkach i na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub innych regulacji sektora bankowego lub w związku z realizacją przyjętej strategii Banku w zakresie poprawy zadowolenia klientów Banku.

Każda premia może być obniżona, jeśli do dnia wypłaty pracownik dopuścił się:

- 1) naruszenia obowiązków pracowniczych,
- 2) uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów,
- 3) nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych,
- 4) zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego.

Dodatkowo, stosowane są wskaźniki korygujące premię w zależności od oceny jakości pracy (MbO), wyników działalności biznesowej (PPBiz i MbO w centrach korporacyjnych). W sieci detalicznej stosuje się cele solidarnościowe mogące podwyższyć premię indywidualną.

W Spółkach GKB funkcjonują systemy premiowe i prowizyjne dopasowane do ich potrzeb i modelu biznesowego. Premie przyznawane są na podstawie oceny efektów pracy i stopnia realizacji celów. Premie są sparametryzowane w oparciu o określone poziomy realizacji i przypisane im wskaźniki.

2) NAGRODY

Niezależnie od systemu premiowego funkcjonuje system nagradzania pracowników Banku, w ramach którego w Banku może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na:

- indywidualne uznaniowe nagrody dla pracowników Banku uzyskujących wyróżniające wyniki w pracy zawodowej lub za osiągnięcia, w wyniku których uzyskano efekty ważne dla Banku,
- nagrody dla pracowników rekomendujących kandydatów do pracy w Banku,

- działania związane z retencją pracowników zajmujących kluczowe stanowiska lub posiadających kluczowe kompetencje.

W Banku przyznawane są także szczególne nagrody za udaremnienie działań podejmowanych na szkodę Banku.

W Spółkach GKB również uruchamiane są budżety na nagrody uznaniowe.

7. POZAPŁACOWE ŚWIADCZENIA I PRZYWILEJE PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOM PKO BANKU POLSKIEGO S.A.

1) OPIEKA MEDYCZNA

Bank zapewnia pracownikom dodatkową opiekę medyczną – oprócz świadczeń medycyny pracy, do zapewnienia których zobowiązują pracodawcę przepisy Kodeksu pracy.

Wszyscy pracownicy mają możliwość korzystania nieodpłatnie z konsultacji lekarskich lekarzy wszystkich specjalności i szerokiego zakresu badań diagnostycznych, konsultacji dietetyka, psychologa i psychiatry, a także usług stomatologicznych i ubezpieczenia szpitalnego czy rehabilitacji. Dodatkowo, w ramach posiadanego pakietu świadczeń, pracownicy mają również możliwość skorzystania z corocznego przeglądu profilaktycznego. Pracownicy mogą też włączyć do opieki członków rodziny i inne osoby bliskie.

Ponadto Bank w ramach realizowanych programów wellbeingowych, aktywnie włącza się w promowanie zdrowego stylu życia i profilaktyki.

2) PROGRAMY WELLBEINGOWE

W 2025 roku Bank konsekwentnie realizował strategię wspierania zdrowia i dobrostanu pracowników, koncentrując się zarówno na profilaktyce, jak i budowaniu kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, równowadze i wysokiej jakości środowiska pracy.

Kluczowym elementem działań był kompleksowy program wellbeingowy #FokusNaCiebie, zapewniający pracownikom np. dostęp do platformy wellbeingowej z bogatą biblioteką wiedzy, materiałów edukacyjnych oraz sesji wspierających zdrowe nawyki, czy cykl spotkań „Spokojna Głowa”, skierowany na budowanie równowagi psychicznej. W ciągu 2025 roku Bank organizował również spotkania z ekspertami, a największe zainteresowanie wzbudził webinar dotyczący efektywnego łączenia wysokiej produktywności z troską o własny dobrostan.

Istotnym akcentem w tym roku było wzmacnianie roli liderów w tworzeniu zdrowego środowiska pracy. Menedżerowie uczestniczyli w webinarach, warsztatach, mastermindach oraz konsultacjach indywidualnych. Program miał na celu podniesienie świadomości liderów w zakresie odporności psychicznej, komunikacji i zarządzania energią zespołów.

W tym roku Bank zdecydowanie wzmocnił działania na rzecz bezpieczeństwa psychologicznego – traktując je nie jako pojedynczą inicjatywę, lecz jako strategiczny element kultury organizacyjnej. Wprowadzono liczne działania edukacyjne, warsztaty oraz narzędzia wspierające otwartą rozmowę o wyzwaniach, emocjach i obciążeniach w pracy. Bank został partnerem raportu „Jaki jest poziom bezpieczeństwa psychologicznego pracowników w Polsce?”. Raport podkreślił rolę Banku jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, aktywnie kształtującej standardy rynkowe w tym obszarze.

Promocja aktywnego stylu życia była realizowana poprzez kluby sportowe oraz sekcje tematyczne (m.in. biegowe i rowerowe), umożliwiające pracownikom integrację oraz regularną aktywność fizyczną.

3) PPE

W Banku funkcjonuje Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), w ramach którego pracownicy mają możliwość długookresowego oszczędzania w celu uzupełnienia dochodów emerytalnych otrzymywanych z obowiązkowych części systemu emerytalnego. PPE Banku prowadzone jest w formie umowy o wnoszenie przez Bank Składki Podstawowej (3,5% wynagrodzenia pracownika) i ewentualnej Składki Dodatkowej Pracowników do Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI.

Postanowienia umowy zakładowej PPE umożliwiają prawo do przystąpienia do PPE również Członkom Zarządu.

4) ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

W ramach ZFŚS Bank oferuje:

- system kafeteryjny – internetową platformę, w ramach której każdy pracownik Banku ma możliwość samodzielnego dysponowania przyznanymi mu środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. System kafeterii umożliwia wybór i zakup za środki z Funduszu atrakcyjnych świadczeń związanych w szczególności z rekreacją, sportem, wypoczynkiem i kulturą,
- bezzwrotne zapomogi dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji,
- pożyczki mieszkaniowe np. na zakup pierwszego mieszkania czy na remont i modernizację,

- dofinansowanie do wypoczynku zorganizowanego oraz opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach i innych formach wychowania przedszkolnego oraz opieki sprawowanej przez opiekuna dziennego lub nianię,
- spotkania integracyjne dla pracowników Banku,
- platformę z audiobookami i podcastami ogólnorozwojowymi.

5) KARTY SPORTOWE

Pracownicy Banku mogą skorzystać z zajęć w wybranych przez siebie obiektach sportowych zlokalizowanych na terenie całego kraju w ramach kart sportowych różnych firm. Karta może zostać sfinansowana ze środków przyznanych w ramach ZFŚS albo ze środków własnych.

6) BRANŻOWA OFERTA SPECJALNA

Pracownicy sektora bankowości mają możliwość skorzystania ze specjalnej oferty bankowej na produkty: konto osobiste, limit odnawialny, karta kredytowa, pożyczka gotówkowa, kredyt hipoteczny.

7) DOFINANSOWANIE KOSZTÓW NAUKI

Pracownicy Banku mają możliwość ubiegania się o dofinansowanie kosztów nauki - lektoratów oraz studiów podyplomowych, MBA, doktoranckich czy aplikacji radcowskich. Na wybranych uczelniach prywatnych pracownicy mają zniżki m.in. na studia podyplomowe i MBA.

8) PROGRAM „PKO PO GODZINACH”

Dofinansowanie i wsparcie działalności bankowych klubów (m.in: klubu biegowego, rowerowego, triathlonowego, piłki nożnej, jazdy konnej, koszykówki, siatkówki, tenisa, motocyklowego), organizowanych lokalnie przez pracowników. W ramach programu realizowane są Inicjatywy klubów – działania prowadzone przez kluby skupiające pracowników wokół wspólnych aktywności (np. sport, hobby).

- Inicjatywy jednorazowe – pojedyncze wydarzenia skupione wokół wspólnych aktywności sportowych lub artystycznych.
- Inicjatywy organizowane przez koordynatora programu – większe, ogólnobankowe wydarzenia, np. Zimowe zawody.

Celem programu jest wspieranie pozazawodowych pasji, budowanie relacji między pracownikami z różnych jednostek Banku oraz wspieranie zaangażowania społecznego.

9) REFUNDACJA OKULARÓW

Pracownicy Banku, którzy do pracy przy monitorze komputera potrzebują szkielek korygujących, mogą ubiegać się o refundację okularów lub soczewek kontaktowych w określonej przez Bank kwocie.

10) SAMOCHODY SŁUŻBOWE

Samochody przysługują z racji statusu zajmowanego stanowiska lub wykonywanych obowiązków. W przypadku kluczowych stanowisk menedżerskich marka, model i kolor samochodu służbowego wybierane są przez użytkownika samochodu (z określonego katalogu marek i modeli).

11) PROGRAM „#AUTONABANK”

#AutoNaBank jest programem dla pracowników Banku, przygotowanym przez Masterlease (spółkę z Grupy Kapitałowej Banku), zawierającym korzystne warunki wynajmu oraz nabycia samochodu:

- „na chwilę” – zniżka 20% i maksymalny pakiet korzyści w wypożyczalni samochodów;
- „na dłużej” – atrakcyjne kalkulacje wynajmu długoterminowego, bez konieczności opłaty wstępnej oraz z pełnym pakietem obsługi (formalności, serwis mechaniczny, ubezpieczenie, samochód zastępczy wliczony w ratę);
- „na zawsze” – możliwość wykupu samochodów używanych ze stocku samochodów używanych Masterlease. Od ceny auta odliczany jest rabat stażowy.

12) ZNIŻKI NA PRODUKTY SPÓŁEK GRUPY KAPITAŁOWEJ

Pracownicy Banku mogą korzystać z dedykowanej oferty na produkty Spółek z Grupy Kapitałowej, np. ubezpieczenia podróżne, ubezpieczenia na auto czy dom, leasing samochodowy.

13) GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE

Pracownikom Banku udostępniana jest możliwość wykupu ubezpieczenia na życie. Ubezpieczenia grupowe są oferowane w kilku wariantach na preferencyjnych warunkach w stosunku do ofert obowiązujących na rynku indywidualnym. Do ubezpieczenia pracownik może również zgłosić małżonka/partnera, a także pełnoletnie dzieci.

14) PROGRAM UHONOROWANIA PRACOWNIKÓW ODCHODZĄCYCH NA EMERYTURĘ

W Banku funkcjonuje program dla pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny i w związku z tym kończą zatrudnienie w Banku. Projekt ten zakłada przyznawanie dodatkowych benefitów w ramach docenienia wieloletniej współpracy.

15) ZNIŻKI PRACOWNICZE

Pracownicy Banku mają możliwość skorzystania z atrakcyjnych zniżek wynegocjowanych przez Bank.

16) DODATKOWY CZAS WOLNY

Bank oferuje także benefity, które dbają o dobrostan pracowników, w postaci dodatkowego czasu wolnego. Wachlarz ww. świadczeń i przywilejów pracowniczych dostępnych w Spółkach GK różni się w zależności od podmiotu i obejmuje w szczególności:

- dodatkową opiekę medyczną,
 - Pracowniczy Program Emerytalny,
 - dostęp do platformy kafejki, w ramach której między innymi są przyznawane środki z ZFŚS,
 - ubezpieczenie grupowe,
 - karty sportowe,
 - program zniżek pracowniczych
- z uwzględnieniem warunków cenowych wynegocjowanych przez Bank z jego kontrahentami.

Bank promuje wdrażanie ww. świadczeń w Spółkach GKB – stosownie do skali i specyfiki ich działania oraz możliwości budżetowych.

8. KOMPETENCJE DOTYCZĄCE KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ

Regulacje wewnętrzne Banku dotyczące wynagrodzeń wprowadza Zarząd (dla Zarządu - Rada Nadzorcza), przy czym ustalanie wskaźników premiowych dla pracowników pozostaje w kompetencjach Prezesa Zarządu.

Do wykonywania za Bank czynności prawnych w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy (a więc zawierania umów o pracę i zmian wynagrodzeń w ramach zawartych umów) Zarząd upoważnił:

- 1) Prezesa Zarządu,
- 2) dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami (PRP),
- 3) dyrektora Departamentu Kapitału Pracownika (DKP) – w czasie nieobecności dyrektora PRP (z możliwością nadania pełnomocnictwa stałego w zakresie kompetencji stałych przypisanych dyrektorowi PRP).

Kompetencje pracodawcy dotyczące obsady wyodrębnionych stanowisk, w tym tzw. wyższej kadry menedżerskiej Banku, zgodnie ze Statutem Banku, zostały zastrzeżone do kompetencji Prezesa Zarządu.

Przyznawanie, w szczególności w umowach o pracę, umowach przedwstępnych albo listach intencyjnych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy lub warunków umowy o pracę wykraczających poza świadczenia lub warunki wynikające z powszechnie obowiązujących lub wewnętrznych przepisów prawa, wymaga akceptacji Prezesa Zarządu lub Dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami w przypadku dodatkowych świadczeń pieniężnych do łącznej wysokości równoważności 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Zatrudnienie na stanowisku, rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska, dokonywane zgodnie z decyzją pracodawcy wobec dyrektora komórki audytu wewnętrznego lub dyrektora komórki do spraw zgodności – wymaga uprzedniego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz jego zmiana dokonywane wobec ww. osób zatwierdzone są odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub właściwy jej komitet z zastosowaniem odrębnych przepisów wewnętrznych Banku dotyczących wynagradzania MRT.

Rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska lub mająca wpływ na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, dokonywane z inicjatywy pracodawcy w odniesieniu do pracownika komórki audytu wewnętrznego lub pracownika komórki do spraw zgodności innego niż dyrektor, wymaga uprzedniej akceptacji Prezesa Zarządu.

OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI

§ 28. 1. Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (polityka wynagradzania).

Bank prowadzi politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, a także kluczowych menedżerów. Polityka ta określona jest następującymi regulacjami wewnętrznymi:

- 1) Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A.,
- 2) Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. ws. przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu,
- 3) Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej (ze zm.),
- 4) Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu (ze zm.),
- 5) Zasadami zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku,
- 6) Zasadami wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers w Banku,
- 7) Zasadami nagradzania pracowników Banku,
- 8) Zasadami premiowania pracowników Banku,
- 9) Decyzją Dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami w sprawie wprowadzenia programu rekomendacji,
- 10) Decyzją Dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami w sprawie regulaminu programu retencji,
- 11) Uchwałą Zarządu Banku w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za Bank czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 12) Zarządzeniem Prezesa Zarządu oraz Uchwałą Zarządu w sprawie kompetencji do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 13) Tabelą stanowisk dla jednostek organizacyjnych Banku,
- 14) Regulaminem Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej,
- 15) Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy,
- 16) Decyzją Prezesa Zarządu w sprawie parametryzacji premii zgodnie z zasadami premiowania pracowników Banku,
- 17) Decyzją Prezesa Zarządu w sprawie parametryzacji premii Material Risk Takers Banku,
- 18) Tabelą gwarantowanych minimalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego według ZUZP,

Powyższe regulacje zostały zweryfikowane pod względem spójności z Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF i przejrzystości oraz innymi wymogami regulacyjnymi (tj. CRD, wytyczne EBA, Prawo bankowe, rekomendacje KNF).

Przepisy wynagrodzeniowe są dostępne do wglądu dla wszystkich pracowników Banku, których dotyczą poszczególne regulacje, poprzez strony intranetowe Banku.

§ 28. 2. Ustalając politykę wynagradzania należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej.

Zgodnie z obowiązującą w Banku polityką wynagradzania, wysokość wynagrodzeń zmiennych zależy od poziomu realizacji wyznaczonych celów. Cele te są powiązane z wynikami i sytuacją finansową Banku. Gwarantują one uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością. Ryzyko to jest uwzględniane zarówno poprzez ustalenie odpowiednich, wrażliwych na ryzyko kryteriów oceny efektywności pracy, jak i redukcję lub brak premii w przypadku pogorszonych wyników finansowych, straty Banku lub pogorszenia innych zmiennych.

Zgodnie z § 16 Zasad zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku oraz § 13 ust. 2 Zasad wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers w Banku,

wynagrodzenie zmienne może być obniżone, aż do całkowitego pozbawienia prawa do tego wynagrodzenia, w przypadku, gdy do dnia wypłaty doszło do:

- 1) znacznego pogorszenia wyników Banku i Grupy Kapitałowej z powodu:
 - a. powstania straty bilansowej lub powstania groźby nastąpienia straty bilansowej,
 - b. powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności (uwzględniając koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności Banku lub Grupy Kapitałowej w perspektywie długoterminowej),
- 2) znaczącej negatywnej zmiany w kapitale własnym Banku,
- 3) spadku wskaźnika ROA poniżej poziomu inicjującego plan naprawy i spadku wskaźnika kapitału Tier I lub łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu wymogu połączonego bufora,
- 4) spadku wskaźnika NSFR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 5) spadku łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 6) naruszenia przepisu prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia MRT, w tym członka Zarządu, lub popełnienie przezeń istotnych błędów, np. postępowanie niezgodne z wewnętrznym kodeksem postępowania, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem,
- 7) korekty realizacji wyników/celów i stopnia realizacji wyników/celów MRT, w tym Członków Zarządu,
- 8) pogorszenia wyników struktur nadzorowanych przez MRT/obszaru nadzorowanego przez Członka Zarządu,
- 9) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa danego MRT, w tym Członka Zarządu.

Zgodnie z § 14 Polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A., w przypadku zajścia nadzwyczajnych i nieprzewidywanych okoliczności wymagających zastosowania konserwatywnego podejścia do wynagrodzenia zmiennego, czasowej zmianie może ulec:

- 1) proporcja części wynagrodzenia zmiennego odroczonego i nieodroczonego na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego odroczonego,
- 2) długość okresów odroczeń wynagrodzeń zmiennych poprzez ich wydłużenie,
- 3) terminy, z których wartość bazowa wynagrodzenia zmiennego jest przeliczana na wartość instrumentów,
- 4) terminy, z których wartość instrumentów będzie stanowiła podstawę przeliczenia instrumentu na gotówkę do wypłaty,
- 5) proporcja między składnikiem wynagrodzenia zmiennego gotówkowym i w formie instrumentu na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentu.

§ 28. 3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.

Rada Nadzorcza wypełnia obowiązki w zakresie przygotowania raz w roku niniejszego raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku w celu przedstawienia go Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu.

§ 28. 4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej.

Uchwałą nr 51/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej z dnia 13 czerwca 2025 r., uwzględniając przedstawiony przez Radę Nadzorczą raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2024 r.”, Walne Zgromadzenie oceniło, że ustalona polityka wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania PKO Banku Polskiego S.A.

§ 29. 1. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie organu nadzorującego powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, powinni być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie za powierzone im zadania. Wysokość wynagrodzenia ustalana była jako iloczyn przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika, w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej. Od momentu wejścia w życie uchwały nr 62/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 13 czerwca 2025 r. (w sprawie zmiany uchwały nr 3/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej zmienionej uchwałą nr 5/2019 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 17 września 2019 r.), miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone w wysokości 2,75 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających lub modyfikujących podstawę wymiaru, w tym przepisów ustaw o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej zostaje podwyższone o 10% w przypadku, gdy członek Rady Nadzorczej Banku uczestniczy w co najmniej jednym stałym Komitecie Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenia przyznawane przez Bank odzwierciedlają łącznie pełnienie funkcji nadzorczych oraz pracę w komitetach. Członkom Rady Nadzorczej powołanym do pracy w komitetach przysługuje zwrot kosztów poniesionych przy wykonywaniu dodatkowych obowiązków.

§ 29. 2. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego, o ile przepisy nie zabraniają wypłaty takiego wynagrodzenia, powinno być ustalone przez organ stanowiący.

Wysokość i zasady wypłaty wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej zostały ustalone przez Walne Zgromadzenie PKO Banku Polskiego S.A. uchwałą nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu oraz uchwałą nr 3/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej, zmienioną uchwałą nr 5/2019 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. z dnia 17 września 2019 r. oraz uchwałą nr 62/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 13 czerwca 2025 r.

§ 29. 3. Zasady wynagradzania członków organu nadzorującego powinny być transparentne i zawarte w odpowiedniej regulacji wewnętrznej instytucji nadzorowanej.

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określają wyżej wymienione uchwały Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A., stanowiące, zgodnie z § 392 ust. 1 Kodeksu spółek handlowych, odpowiednią regulację wewnętrzną w tym zakresie.

§ 30. 1. Organ nadzorujący, uwzględniając decyzje organu stanowiącego, odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.

Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A., wprowadziła regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu, tj.:

- ▶ Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A.,
- ▶ Zasady zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku.

Rada Nadzorcza w Zasadach zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku wprowadziła postanowienia odpowiadające przepisom ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a dotyczące określenia maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu Banku w formie wielokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, wykluczenia możliwości pobierania wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych Grupy Kapitałowej Banku oraz określenia maksymalnego stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia.

Regulacje te łącznie określają ogólne zasady i szczegółowe kryteria wynagradzania członków Zarządu, w tym uzyskiwania przez nich wynagrodzenia stałego i zmiennego.

§ 30. 2. Organ nadzorujący sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.

1) Zapewnienie nadzoru nad polityką wynagradzania

Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A. oraz dokonuje okresowych przeglądów tej Polityki. Na podstawie tych przeglądów, Rada Nadzorcza może rekomendować dokonywanie aktualizacji Polityki.

2) Wyznaczanie kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie wynagrodzenia zmiennego przed wypłatą całości lub części wynagrodzenia zmiennego

Rada Nadzorcza określa dla Członków Zarządu Banku wartości i wagi celów w ramach systemu zarządzania przez cele - Management by Objectives (MbO) oraz zatwierdza ich realizację.

3) Weryfikacja spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie wynagrodzenia zmiennego przed wypłatą całości lub części wynagrodzenia zmiennego

Zgodnie z § 8, 15-17 Zasad zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku, Rada Nadzorcza podejmuje decyzje w sprawie stwierdzenia zaistnienia przesłanek dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego i zastosowania rozwiązań typu malus wobec wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu Banku. Rozwiązanie typu malus zostało zastosowane w 2025 r. z uwagi na wystąpienie przesłanek redukcji wynagrodzenia zmiennego tożsamych ze stosowanymi wobec członków Zarządu w 2024 r. Redukcji wynagrodzenia zmiennego dokonano zależnie od indywidualnych okoliczności dotyczących konkretnych osób. Powyższe potwierdza, że przepisy dot. mechanizmu dokonywania korekty wynagrodzenia zmiennego dają możliwość elastycznego reagowania na okoliczności związane z działaniami Członków Zarządu poprzez zastosowanie odpowiedniego poziomu malusa w stosunku do określonych osób w korelacji z oceną stwierdzonych przez Radę Nadzorczą naruszeń.

Analogiczne decyzje może podjąć Zarząd wobec Material Risk Takers (MRT) zgodnie z Zasadami wynagradzania pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers w Banku. W 2025 r. w stosunku do osób na stanowiskach objętych Wykazem MRT, do których przez nadzorujących członków Zarządu Banku zastosowane zostało obniżenie wynagrodzenia zmiennego, Zarząd stwierdził wystąpienie przesłanek odpowiedzialności wobec MRT, którzy dokonali naruszeń.

§ 30. 3. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniej regulacji wewnętrznej i nadzór w tym obszarze ciąży na organie zarządzającym.

Zarząd wprowadził stosowne regulacje uchwałą nr 694/C/2017 Zarządu z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia Zasad wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers (MRT) w Banku (z późn. zm.)

§ 30. 4. Zmienne składniki wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania instytucją nadzorowaną oraz uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premialnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Ustalona polityka wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności instytucji nadzorowanej.

Wynagrodzenie zmienne zarówno członków Zarządu, jak i innych kluczowych menedżerów uzależnione jest od realizacji indywidualnie określonych celów powiązanych ze strategią Banku. Cele te obejmują zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe, a także gwarantują motywowanie do pracy i form zachowania pozwalających osiągać Bankowi założone cele. Przy stawianiu celów brane jest pod uwagę m.in. osiągnięcie w długim horyzoncie czasowym możliwie najlepszych i stabilnych wyników finansowych, wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zniechęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, które wykraczałoby poza zaakceptowaną przez Bank skłonność do ryzyka,

ograniczanie konfliktów interesów oraz wspieranie realizacji strategii działalności Banku (system motywacyjny uwzględnia realizację celów strategicznych).

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.

Jednocześnie zasady stosowane wobec członków Zarządu Banku i innych MRT przewidują możliwość ograniczenia wypłat w przypadku naruszenia przepisów prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia ww. osób lub popełnienie przezeń istotnych błędów, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem.

§ 30. 5. Wynagrodzenie członka organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinno być finansowane i wypłacane ze środków instytucji nadzorowanej.

Wynagrodzenie Członków Zarządu Banku i innych kluczowych menedżerów (MRT) jest finansowane i wypłacane ze środków własnych Banku. Nie jest ono zależne od wyników podmiotu dominującego, jako że Bank samodzielnie stanowi podmiot dominujący grupy kapitałowej.

OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI PKO BANKU POLSKIEGO S.A., W TYM OCENA WPŁYWU NA SPOSÓB ZARZĄDZANIA BANKIEM

1. Uwagi ogólne

Bank, jako instytucja zaufania publicznego, prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności i przykładą szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki swoich pracowników. W związku z tym polityka wynagrodzeń, stanowiąca istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, realizowana jest przez Zarząd Banku przy wsparciu Pionu Relacji z Pracownikami.

W 2025 roku kontynuowana była polityka wynagradzania w Banku i Grupie Kapitałowej Banku prowadząca do zapewnienia spójnego i przejrzystego systemu wynagradzania, opierającego się na dostosowaniu wysokości wynagrodzeń do poszczególnych grup kategorii zaszeregowania i porównywania ich do wynagrodzeń rynkowych. Bank kontynuuje politykę zgodną z metodą wartościowania stanowisk, odnoszącą się do określenia poszczególnych wag stanowisk według: umiejętności, rozwiązywania problemów i wpływu na wyniki oraz program rekomendacji kandydatów do pracy.

Polityka wynagradzania nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka i - biorąc pod uwagę sytuację finansową Banku - ma zrównoważony charakter, wspomaga realizację celów strategicznych Banku oraz jego długoterminowy rozwój. Polityka ta realizowana jest w trzech niżej opisanych elementach, z których każdy spełnia wymogi stawiane w ramach obowiązujących przepisów.

2. Wynagrodzenia stałe

W procesie przyznawania wynagrodzeń stałych, Bank kieruje się rynkowymi poziomami odniesienia płacowego i kategoriami zaszeregowania poszczególnych stanowisk przedstawionymi szerzej w punktach 3 i 4 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. Stanowiska podlegają wartościowaniu pod kątem umiejętności, rozwiązywania problemów oraz wpływu na wyniki. Minimalne gwarantowane stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup zaszeregowania określa Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Bank stosuje metodę wartościowania stanowisk wdrożoną w 2019 r. W 2025 roku został przeprowadzony szczegółowy przegląd we współpracy z niezależnym konsultantem zewnętrznym, którego wynikiem było potwierdzenie, że stanowiska w Banku zaszeregowane są w sposób logiczny i spójny z obserwacjami na rynku. Bank dąży tym samym do zagwarantowania konkurencyjnych wynagrodzeń w stosunku do ich poziomu rynkowego. Stosowany aktualnie w Banku model wartościowania stanowisk umożliwia ułożenie ścieżek kariery dla poszczególnych pracowników oraz tworzy podstawy do wprowadzenia spójnego systemu wynagrodzenia w Banku.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa i kontroli wynagrodzeń, Bank podejmuje działania mające na celu określanie wysokości wynagrodzeń stałych na poziomach rynkowych przy jednoczesnym unikaniu nadmiernego odpływu pracowników oraz zwiększonych kosztów rotacji pracowników, które mogłyby następować w przypadku ustanowienia wysokości wynagrodzeń na poziomie niższym niż rynkowy. Dla realizacji powyższego, Bank monitoruje wskaźniki fluktuacji na poszczególnych stanowiskach w celu ewentualnego korygowania założeń systemu wynagradzania w przypadku wystąpienia negatywnych zjawisk kadrowych. Dla realizacji wymogów regulacyjnych (polskich i UE) Bank monitoruje lukę płacową ze względu na płęć.

Uprawnienia do definiowania i zmian wynagrodzeń posiada ograniczona i ściśle określona grupa pracowników zdefiniowana w przepisach Banku określających kompetencje do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy.

3. Wynagrodzenia zmienne

Bank reguluje proces przyznawania wynagrodzeń zmiennych w: Zasadach zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku, Zasadach wynagradzania pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Material Risk Takers Banku) oraz Zasadach premiowania pracowników Banku.

Polityka wynagradzania w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń Banku uwzględnia specyfikę stanowisk, dla których wyznaczane są cele powiązane ze strategią Grupy Kapitałowej Banku. Wyznaczane cele ilościowe i jakościowe

gwarantują uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przezeń działalnością. Wynagrodzenia zmienne pracowników komórek ds.: zgodności, audytu, prawnego, ryzyka bankowego oraz zarządzania personelem nie są wprost uzależnione od wyników finansowych Banku i Grupy Kapitałowej, aby nie wpływały na ich obiektywność i niezależność. Na dzień 31.12.2025 r. cele tych pracowników wynikały z pełnionych przez nich funkcji.

Członkowie Zarządu i inni MRT - jako osoby o szczególnym wpływie na poziom bezpieczeństwa i stabilny rozwój Banku - podlegają szczególnym restrykcjom w obszarze wynagrodzeń. Zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane są MRT za dany okres premiowania (rok kalendarzowy), po rozliczeniu celów premiowych, w formie: nieodroczonej i odroczonej. Część nieodroczonej stanowi 60% wynagrodzenia zmiennego, a odroczonej 40% wynagrodzenia zmiennego. W przypadku wynagrodzenia zmiennego wyższego niż określona w zasadach wynagradzania kwota, odpowiednio wzrasta procentowy udział wynagrodzenia odroczonego. Wynagrodzenie zmienne odroczone i nieodroczone MRT jest w 45% wypłacane w formie gotówki, a w pozostałych 55% w formie instrumentu, w postaci akcji fantomowych.

W przypadku osiągnięcia dobrych i stabilnych wyników wartość Banku wzrasta, co skutkuje podwyższeniem finalnej wypłaty pieniężnej, wynikającej z przeliczenia akcji na gotówkę. W sytuacji odwrotnej, wypłata może ulegać obniżeniu. Mechanizm ten motywuje MRT, w tym Członków Zarządu Banku, do dbałości o wyniki i rozwój Banku.

Parametryzacja premii dla wszystkich pracowników jest dokonywana z uwzględnieniem sytuacji Banku i benchmarków rynkowych sektora finansowego. Maksymalne poziomy premii oraz wskaźniki premiowe określane są po uprzedniej konsultacji z komórkami ds. zasobów ludzkich i ds. kontrolingu oraz opinii komórki ds. zgodności.

Każda premia może w uzasadnionych przypadkach zostać obniżona, aż do całkowitego pozbawienia prawa do takiego wynagrodzenia, w przypadku naruszenia zasady współzycia społecznego lub interesów klientów.

Pracownicy mogą w szczególnych przypadkach uzyskać nagrodę uznaniową.

4. Świadczenia pozapłatowe

Bank prowadzi atrakcyjną, porównywalną rynkowo, ofertę dodatkowych świadczeń pozapłatowych przedstawionych szerzej w punkcie 7 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. W ramach benefitów pozapłatowych Bank oferuje Pracowniczy Program Emerytalny, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, opiekę medyczną, a także benefity wspierające aktywność w sferze sportowej oraz wellness. Pracownicy samodzielnie zarządzają świadczeniami pozapłatowymi poprzez odpowiednią platformę kafeteryjną. Dodatkowo świadczenia o charakterze edukacyjnym bezpośrednio przekładają się na rozwój Banku poprzez podnoszenie kompetencji jego pracowników.

Przyznawane benefity z jednej strony wspierają motywację i zaangażowanie pracowników w realizację celów Banku, a z drugiej, zwiększając satysfakcję z pracy i wzmacniając relację z pracodawcą, pełnią funkcję retencyjną – niezależnie od dedykowanych programów retencyjnych, zabezpieczających ciągłość działania Banku w ramach poszczególnych procesów. Pracownicy doceniają pakiet dostępnych świadczeń pozapłatowych - ma to odzwierciedlenie w badaniu ENPS. Inwestycja w benefity pozytywnie wpływa na doświadczenia pracowników, co ma przełożenie na wskaźnik Pozytywnych Doświadczeń Pracowników.

5. Ocena wpływu na sposób zarządzania Bankiem

Rada Nadzorcza nadzorowała, w szczególności w oparciu o § 15 ust. 1 zd. 1 Statutu Banku, wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd zasad wynagradzania w Banku. Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia wpływ zasad wynagradzania w Banku wynikających z obowiązującej polityki wynagradzania, obejmującej przepisy wskazane w części „OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI” na sposób zarządzania Bankiem.