



Bank Polski

RAPORT
„OCENA FUNKCJONOWANIA
POLITYKI WYNAGRADZANIA
W PKO BANKU POLSKIM S.A.
W 2017 R.”

Spis treści

WPROWADZENIE.....	3
PODSUMOWANIE OCENY.....	4
OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA	5
OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI BANKU.....	17
ISTOTNE ZDARZENIA PO OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM.....	18

WPROWADZENIE

Raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2017 r.” powstał w związku z wymogami:

- § 15 ust. 1 pkt 13 Statutu Banku:
13) Do kompetencji Rady Nadzorczej, oprócz uprawnień i obowiązków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i postanowieniach niniejszego Statutu, należy podejmowanie uchwał w sprawach oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku oraz przedstawiania raportu w tym zakresie Walnemu Zgromadzeniu,
- § 28 ust. 3 i 4 „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. 4 oraz § 6 Polityki Wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP

*Zastrzeżenie – Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku, które odbyło się w dniu 25 czerwca 2015 r. zadeklarowało, że działając w ramach przysługujących mu kompetencji, będzie kierowało się „Zasadami ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, przy czym odstąpiło od stosowania zasady określonej w § 28 ust. 4 ww. Zasad.

Niniejszy raport stanowi spełnienie ww. obowiązków według stanu na dzień 31 grudnia 2017 r.

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 PRZEJRZYŚCІ

3. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ OTRZYMUJĄ WYNAGRODZENIE ADEKWATNE DO PEŁNIONEJ FUNKCJI ORAZ SKALI DZIAŁALNOŚCI BANKU

4. 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

5. 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

6. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZMIENNYCH WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZALEŻNA JEST OD POZIOMU REALIZACJI WYZNACZONYCH CELÓW

OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA

1. POLITYKA WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BANKU i GRUPY KAPITAŁOWEJ PKO BP oraz ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania stanowi Polityka wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 42/2017 z dnia 14 czerwca 2017 roku. 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 GK,
- uwzględnienie możliwości GK 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 GK w perspektywie długoterminowej,
- zapewnienie, aby pieniężne lub niepieniężne formy wynagrodzenia nie zachęcały osób zaangażowanych do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku i Spółek Grupy Kapitałowej ze szkodą dla Klientów.

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) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
- 3) premie i nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Układ zawiera minimalne gwarantowane wynagrodzenia zasadnicze przyporządkowane do poszczególnych kategorii zaszeregowania przypisywanych do stanowisk pracy w oparciu o proces wartościowania:

Kategoria stanowiska wg stanowisk	zaszeregowania wg wartościowania	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – relacja procentowa do minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów
A1		700%
A2		550%
A3		400%
B1		300%
B2		230%
B3		180%
C1		150%
C2		120%
C3		100%

2. WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY

W 2017 roku podjęta została przez Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem dotycząca odstępiania od dotychczasowej praktyki wartościowania stanowisk przeprowadzanego przez Komisję wartościującą, w składzie określonym przez Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem, na podstawie opisów stanowisk pracy, regulaminów organizacyjnych i prezentacji poszczególnych struktur na rzecz Wartościowania stanowisk pracy przez ekspertów w ramach Biura Zarządzania Wartością Pracowników. Zmiana ta była podyktowana zakończeniem prac związanych z wyceną stanowisk pracy przez Komisję Wartościującą oraz równolegle rozpoczynające się prace nad zmianą podejścia i metodyki wartościowania stanowisk pracy, które będzie przeprowadzone w 2018 roku. W obowiązujących w Banku w 2017 roku regulacjach wewnętrznych wartościowanie zmienia się wraz z istotnymi zmianami zadań realizowanych na poszczególnych stanowiskach.

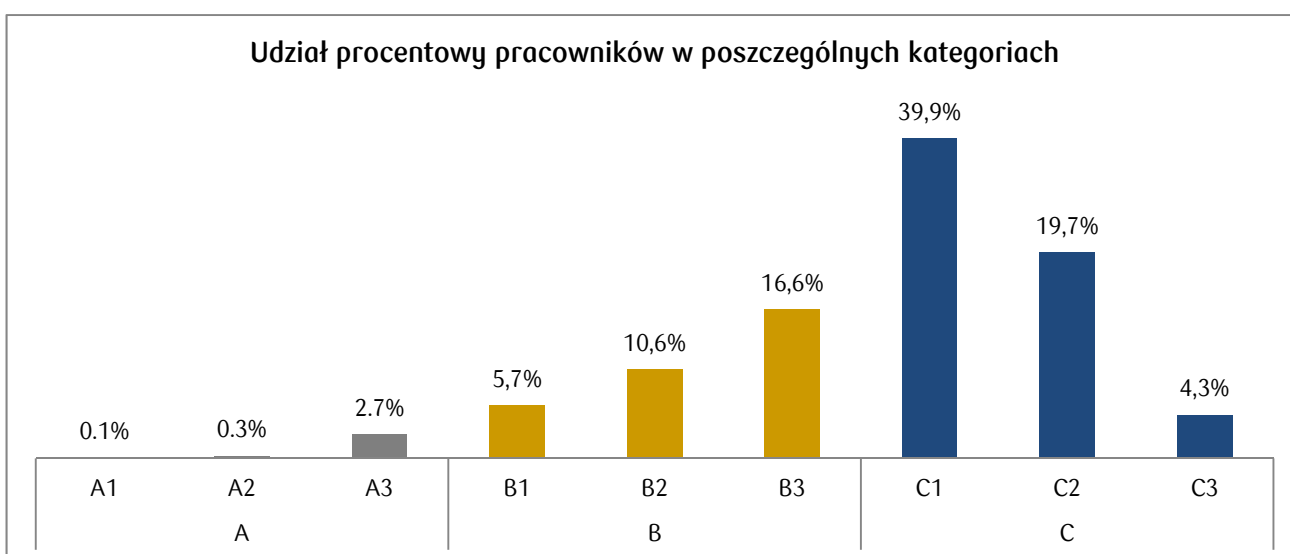
W wyniku wartościowania stanowisk powstały trzy grupy kategorii zaszeregowania:

- 1) A – kadra zarządzająca (strategiczna, kluczowa i wyższa),
- 2) B – kadra kierownicza i eksperci (kluczowi i pozostali),

3) C – specjaliści.

Każda z ww. grup została podzielona na 3, dzięki czemu powstało 9 kategorii zaszeregowania:

Grupa kategorii zaszeregowania	Kategoria zaszeregowania
A	A1 – strategiczna kadra zarządzająca
	A2 – kluczowa kadra zarządzająca
	A3 – wyższa kadra zarządzająca
B	B1 – kadra kierownicza sprzedażowa i kluczowi eksperci
	B2 – średnia kadra kierownicza, eksperci
	B3 – kierownicy liniowi, kluczowi specjaliści
C	C1 – specjaliści bankowi, analitycy bankowi
	C2 – specjaliści, analitycy
	C3 – stanowiska wykonawcze, wsparcie.

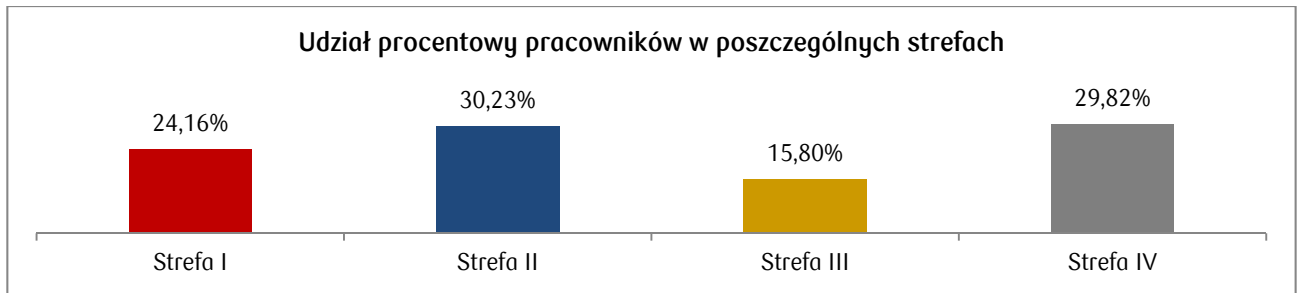


Wartościując stanowiska Biuro Zarządzania Wartością Pracowników uwzględnia wydaną na podstawie ZUZP i uzgodnioną z związkami zawodowymi tabelę stanowisk pracy, która gwarantuje minimalne kategorie zaszeregowania przypisane do listy poszczególnych stanowisk.

3. ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI ZASADNICZYMI

Wynagrodzenia zasadnicze (ale także świadczenia dodatkowe takie jak opieka medyczna) są przyznawane w oparciu o kategorie zaszeregowania przypisane do poszczególnych stanowisk organizacyjnych oraz analizę wynagrodzeń rynkowych w sektorze bankowym (z uwzględnieniem regionalizacji).

STREFA I	Warszawa
STREFA II	Katowice (aglomeracja), Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Trójmiasto, Wrocław, Piaseczno, Łomianki, Pruszków, Raszyn, Janki, Czeladź, Mikołów
STREFA III	Okolice Warszawy (inne niż ww.), Białystok, Bydgoszcz, Gorzów Wlkp., Kielce, Lublin, Olsztyn, Opole, Toruń, Zielona Góra, Bielany Wrocławskie, Pabianice, Konstancin-Jeziorna, Aleksandrów Łódzki, Zgierz, Częstochowa, Radom, Stargard, Police, Żyrardów, Grodzisk Maz., Grójec, Koszalin, Wieliczka, Skawina, Rybnik, Wodzisław Śląski, Jastrzębie Zdrój, Tarnowskie Góry, Knurów, Pyskowice, Będzin, Bielsko-Biała
STREFA IV	Pozostałe lokalizacje



Wynagrodzenia zasadnicze ulegają zmianie na podstawie analiz indywidualnych przypadków (z uwzględnieniem efektów pracy i wyników okresowej oceny pracowników). Może się to odbywać w ramach procesu:

- 1) podwyżek ogólnobankowych,
- 2) podwyżek wynikających z paneli awansowych w ramach ścieżek karier dla danej grupy stanowisk,
- 3) zmian wynagrodzeń związanych z konkretnymi projektami reorganizacyjnymi dotyczącymi poszczególnych struktur lub procesów.

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

Zgodnie z wymogami dyrektywy CRD IV i Rozporządzenia nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku, Bank zaktualizował zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń (premię i nagród) MRT – poprzez uchwały

Rady Nadzorczej - dla Zarządu Banku i Zarządu - dla MRT podległych Zarządowi.

Wykaz MRT - nie będących członkami Zarządu - 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) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku. Na podstawie ww. kryteriów za MRT uznaje się w szczególności:

1. członków Zarządu,
2. kadre kierowniczą wyższego szczebla odpowiedzialną za istotne jednostki gospodarcze, za zarządzanie określonymi kategoriami ryzyka oraz za funkcje kontrolne,
3. stanowiska odpowiedzialne za zapewnianie wsparcia wewnętrznego, które mają decydujące znaczenie dla prowadzenia działalności, narażając Bank na istotne ryzyko operacyjne i inne rodzaje ryzyka,
4. stanowiska generujące ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe wyodrębnione przy użyciu kryteriów opartych na limitach uprawnień,
5. 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),
6. 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).

W 2017 roku Rada Nadzorcza uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia wprowadziła regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu tj.:

- Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP stanowiącą załącznik do uchwały nr 42/2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r.
- Zasady zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu – stanowiące załącznik do uchwały nr 43/2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r.

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

Poprzez powyższe przepisy Rada Nadzorcza dostosowała również zasady wynagradzania członków Zarządu do przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz.U. 2016 poz. 1202 z późn. zm.), poprzez określenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu w formie stosownej wielokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, wykluczenie możliwości pobierania wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych grupy kapitałowej Banku oraz określenie maksymalnego stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia zgodnie z przepisami ww. ustawy.

Niezależnie od powyższych zmian zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń MRT (niebędących Członkami Zarządu) regulowane są poprzez uchwały:

1. Rady Nadzorczej – politykę zmiennych składników wynagrodzeń pod nazwą „Zasady zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku” zastąpione w połowie 2017 roku przez „Politykę wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP”

- Zarządu – „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze” zastąpiony w 2018 roku „Zasadami wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - material risk takers w banku.

Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów ww. zasad. Na podstawie wyników tego przeglądu oraz na podstawie raportów Departamentu Audytu Wewnętrznego dotyczących wdrożenia zasad, Rada Nadzorcza może rekomendować dokonanie ich aktualizacji. Dotychczasowe przeglądy i dokonywane na ich podstawie zmiany przepisów w sprawie zmiennych składników wynagrodzeń nie miały charakteru diametralnie wpływającego na główne założenia i narzędzia systemu motywacyjnego.

Wykaz MRT ustala Zarząd. Według stanu na dzień 31.12.2017 r. w Wykazie było ujętych 41 stanowisk (przy czym liczba pracowników jest większa – ze względu na fakt, że jedno stanowisko z Wykazu obsadza kilku pracowników - dotyczy: Dyrektorów Pionów, Dyrektorów Makroregionów Korporacyjnych, Dyrektorów Oddziałów za granicą).

Obszar funkcjonalny Banku	Liczba stanowisk MRT
Obszar Zarządzania Ryzykiem	10
Obszar Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej	12
Obszar Prezesa Zarządu	2
Obszar Bankowości Międzynarodowej i Transakcji oraz Współpracy z Samorządami i Agencjami Rządowymi	4
Obszar Finansów i Rachunkowości	5
Obszar Informatyki i Usług	4
Obszar Rynku Detalicznego	1
Obszar Prawny	2
+w każdym obszarze stanowisko Dyrektora Pionu	1

Zasady oraz wydane na ich podstawie Regulaminy wynagrodzeń opisują tryb przyznawania MRT zmiennych składników wynagrodzeń powiązanych z wynikami i efektami pracy – nagród za szczególne osiągnięcia w pracy oraz premii.

Podstawą przyznania zmiennych składników wynagrodzeń 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.

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

- nieodroczonej – w wysokości 60% wynagrodzenia zmiennego (w pierwszym roku po okresie oceny),
- odroczonej – w wysokości 40% wynagrodzenia zmiennego (w równych ratach w kolejnych trzech latach po pierwszym roku po okresie oceny),

przy czym zarówno wynagrodzenie nieodroczone, jak i odroczone, jest przyznawane w równych częściach w formie gotówkowej oraz w formie instrumentu finansowego tj. akcji fantomowych (których przeliczenie na gotówkę według aktualizowanego kursu cen akcji Banku jest dokonywane po okresie retencyjnym i w przypadku wynagrodzenia odroczonego – po okresie odroczenia).

W przypadku, gdyby kwota wynagrodzenia zmiennego za dany rok przekroczyła 1 mln złotych, odroczeniu podlega 400 tys. złotych plus 60% z nadwyżki ponad kwotę 1 mln złotych.

Wynagrodzenia zmienne nie mogą przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego dla stanowisk kierowniczych i dla członków Zarządu Banku. Na wniosek Rady Nadzorczej Banku ww. limit wynagrodzenia zmiennego dla pracowników nie będących członkami Zarządu może zostać podniesiony maksymalnie do poziomu 200% wynagrodzenia stałego na stanowiskach bankowości inwestycyjnej - pod warunkiem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie.

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

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

Kwota premii:

- członka Zarządu może zostać skorygowana na minus lub na plus o określony wskaźnik - w zależności od osiągniętych wyników Banku określonych w rocznej Nocie Banku (zestaw kluczowych wskaźników zarządczych określonych na dany rok kalendarzowy),
- MRT nie będącego członkiem Zarządu może zostać skorygowana na plus o określony wskaźnik w zależności od wyników Banku określonych w rocznej Nocie Banku.

W przypadku członków Zarządu warunkiem przyznania i uruchomienia wypłat wynagrodzeń zmiennych jest zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany okres oceny.

Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu oraz Zarząd w stosunku do osób na stanowiskach kierowniczych 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.

W przypadku:

- 1) znacznego pogorszenia się wyników Banku,
- 2) ustalenia, że nastąpiła znacząca negatywna zmiana w kapitale własnym,
- 3) naruszenia przez pracownika przepisu prawa lub popełnienia przezeń istotnych błędów,
- 4) korekty realizacji i stopnia realizacji wyników lub celów pracownika,
- 5) pogorszenia wyników nadzorowanych lub kierowanych przez ww. osoby struktur,
- 6) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa pracownika

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

Material Risk Takers (za wyłączeniem Członków Zarządu Banku) mogą korzystać z finansowanej przez Bank opieki medycznej, funduszu świadczeń socjalnych, PPE (Pracowniczego Programu Emerytalnego).

W przypadku przyznania MRT odprawy związanej z odwołaniem z pełnienia funkcji powiązanej z rozwiązaniem stosunku pracy (innej niż wynikająca z powszechnie obowiązujących przepisów prawa) jej wysokość odzwierciedla ocenę pracy w ciągu ostatnich trzech lat zatrudnienia. Przy tym regulacje Banku określają maksymalną wysokość odpraw.

Odprawa przysługuje członkowi Zarządu pod warunkiem pełnienia funkcji członka Zarządu Banku przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem ww. umowy. Odprawa MRT może być przyznana pod warunkiem zatrudnienia na stanowisku MRT przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę.

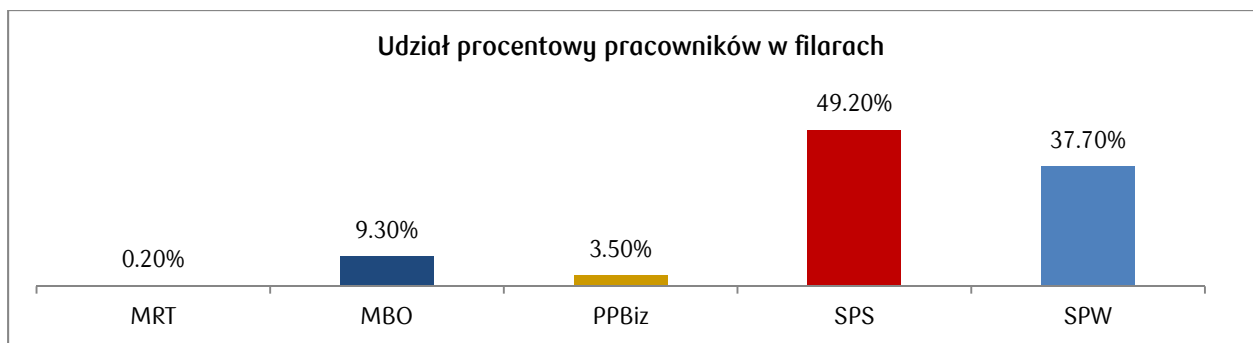
Członkowie Zarządu i wybrani MRT objęci są ponadto umowami o zakazie konkurencji, które z tytułu powstrzymania się przed zatrudnieniem w firmie konkurencyjnej po zakończeniu zatrudnienia w Banku, przewidują wypłaty odszkodowań – maksymalnie przez okres sześciu miesięcy, w wysokości do 100% wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy.

5. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH MRT

1) PREMIE

W PKO Bank 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, a 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 windykacyjne,
- SPS (System Premiowania Sprzedaży) - jest skierowany do stanowisk w oddziałach detalicznych, na których realizowana jest sprzedaż produktów bankowych,
- SPW (System Premiowy Wsparcia) - obejmuje pozostałych pracowników, których stanowiska nie podlegają pod filar MbO, PPBiz albo SPS.



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 premiowy 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.

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

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

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

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 istotne stanowiska.

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

- pracownikom,
- podmiotom pośredniczącym,
- innym osobom niż ww. w przypadku, gdy bezpośrednio przyczyniły się do ujawnienia i udaremnienia działań podejmowanych na szkodę Banku.

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

1) OPIEKA MEDYCZNA

Bank zapewnia pracownikom dodatkową – oprócz świadczeń medycyny pracy, do zapewnienia, których zobowiązują pracodawcę przepisy Kodeksu pracy - opiekę medyczną, przysługującą pracownikom wg zróżnicowanych pakietów świadczeń, dedykowanych określonym grupom stanowisk pracy. Wszyscy pracownicy mają możliwość korzystania nieodpłatnie z konsultacji lekarskich lekarzy wszystkich specjalności i szerokiego zakresu badań diagnostycznych. Pracownicy mają również możliwość korzystania z programu profilaktycznego „Zdrowie jak w Banku”, ukierunkowanego na wczesne wykrywanie chorób i promowanie zdrowego stylu życia.

2) PPE

Od lipca 2013 r. funkcjonuje w Banku 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% każdego składnika wynagrodzenia) i ewentualnej Składki Dodatkowej Pracowników do Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI.

3) ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

- System kafeteryjny MyBenefit - internetowa platforma, 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, wypoczynkiem i kulturą (np. wycieczki, pobyty wypoczynkowe w ośrodkach w kraju i zagranicą, bilety do kina, na imprezy sportowe, książki, karnety na basen, na koncerty, zakup sprzętu i odzieży sportowej).

- ZFŚS poza MyBenefit - obejmuje bezzwrotne zapomogi dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji, pożyczki mieszkaniowe np. na zakup pierwszego mieszkania, jak również 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, (które są finansowane ze środków przysługujących w ramach systemu kafeterijnego).

4) WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW ZMIENIAJĄCYCH MIEJSCA PRACY

Pracownikom zmieniającym w Banku miejsca pracy z przyczyn ich niedotyczących, przysługują specjalne świadczenia finansowe, o ile odległość pomiędzy miejscem zamieszkania wskazanym w dokumentacji kadrowej a nowym miejscem pracy zwiększa się o określoną liczbę kilometrów. Dzięki temu pracownicy są zmotywowani do akceptowania proponowanych nowych miejsc pracy.

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. Zamawianie kart odbywa się poprzez platformę MyBenefit. Karta może zostać sfinansowana ze środków przyznanych w ramach ZFŚS albo ze środków własnych.

6) BRANŻOWA OFERTA SPECJALNA

Pracownicy sektora bankowości mają możliwość skorzystania z oferty bankowej ROR Konto Aurum BOS (bankowość osobista) i oferowanych na korzystnych warunkach produktów kredytowych, m.in. karty kredytowej, kredytu mieszkaniowego "Własny Kąt Hipoteczny".

7) DOFINANSOWANIE SZKOLEŃ I EDUKACJI

Pracownicy Banku mają możliwość ubiegania się o dofinansowanie kosztów nauki - w szczególności studiów podyplomowych, MBA, doktoranckich, aplikacji radcowskich.

8) PROGRAM „PKO PO GODZINACH”

Dofinansowanie imprez sportowych, rekreacyjnych, kulturalnych poprzez rozwijanie wspólnych zainteresowań pracowników: narciarstwo, sekcja biegowa, rowerowa, żeglarska, piłki nożnej, jazdy konnej, koszykówka, siatkówka, tenis, motocykle, spływy kajakowe, zajęcia artystyczne.

9) REFUNDACJA OKULARÓW

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

10) SAMOCHODY SŁUŻBOWE

Samochody przysługują z racji wykonywanych obowiązków oraz na najwyższych stanowiskach. W przypadku kluczowych stanowisk menedżerskich marka, model i kolor samochodu służbowego wybierane są przez użytkownika samochodu (z określonego katalogu marek i modeli).

11) PROGRAM „MOJE NOWE AUTO” (MoNA)

MoNA jest pracowniczym programem pozyskiwania nowych aut w formie leasingu. W ramach MoNA pracownik Banku otrzymuje prawo do korzystania z wybranego auta na określony czas uzgodniony w indywidualnej umowie z PKO Leasing SA - w zamian za ustalone miesięczne raty, korzystniejsze od ofert cenowych dostępnych na rynku. Po umówionym czasie Pracownik może wykupić auto, bądź z niego zrezygnować i skorzystać z kolejnego nowego auta.

12) PROGRAM „ZAWSZE NOWE AUTO”

Zawsze Nowe Auto jest pracowniczym programem pozyskiwania nowych aut w formie leasingu. W ramach programu pracownik Banku otrzymuje prawo do korzystania z wybranego auta na określony czas uzgodniony w indywidualnej umowie z PKO Leasing SA - w zamian za ustalone miesięczne raty, korzystniejsze od ofert cenowych dostępnych na rynku. Po umówionym czasie Pracownik może wykupić auto, bądź z niego zrezygnować i skorzystać z kolejnego nowego auta. Program Zawsze Nowe Auto różni się od programu MoNA krótszym okresem najmu - 18-24 miesiące, oraz z góry określoną listą konfiguracji samochodu, z których mogą korzystać Pracownicy. Pozwala to na zaoferowanie Pracownikom Banku leasingu samochodów na korzystniejszych warunkach od standardowej oferty rynkowej.

13) AUDIOTEKA

Pracownicy Banku mają możliwość korzystania z zewnętrznej platformy, z której mogą bezpłatnie pobierać na swoje urządzenia mobilne audiobooki.

14) GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE

Pracownikom Banku udostępniana jest możliwość wykupu ubezpieczenia w PZU Życie S.A. lub PKO Ubezpieczenia. Ubezpieczenia grupowe są oferowane na preferencyjnych warunkach w stosunku do ofert obowiązujących na rynku indywidualnym.

15) WSPARCIE DLA OSÓB KOŃCZĄCYCH ZATRUDNIENIE Z PRZYCYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Pracownikom Banku kończącym zatrudnienie z przyczyn ich niedotyczących Bank oferuje różne formy wsparcia: zróżnicowane pakiety odpraw finansowych, wsparcie procesu przekwalifikowania oraz dostęp do wewnętrznych ofert pracy w celu znalezienia innej pracy w Banku, wsparcie w poszukiwaniu pracy poza Bankiem (z udziałem wyspecjalizowanego doradcy personalnego).

7. KOMPETENCJE DOTYCZĄCE KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ

Regulacje wewnętrzne Banku dotyczące wynagrodzeń wprowadza Zarząd (dla Zarządu Rada Nadzorcza), przy czym ustalanie wskaźników premiowych i zatwierdzanie wartościowania stanowisk 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 Banku upoważnił:

- 1) Prezesa Zarządu,
- 2) dyrektora Pionu Zarządzania Personalem (PZP),
- 3) dyrektora Departamentu Spraw Pracowniczych (DSR) – w czasie nieobecności dyrektora PZP (z możliwością nadania pełnomocnictwa stałego)

przy czym Prezesowi Zarządu powierzono kompetencje odnoszące się do wyższej kadry menedżerskiej Banku.

Przyznawanie 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.

Zatrudnienie na stanowisku, rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska lub mająca wpływ na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, dokonywane z inicjatywy pracodawcy wobec dyrektora komórki audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności – wymaga uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Banku.

Zatrudnienie na stanowisku, rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska, dokonywane z inicjatywy pracodawcy wobec dyrektora komórki organizacyjnej Centrali odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem braku zgodności w Banku – wymaga uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Banku.

Ustalenie wynagrodzenia stałego Dyrektora DAW oraz zmiany, powinny być zatwierdzone przez Radę Nadzorczą. Ustalenie wynagrodzenia stałego Dyrektora DŻG oraz zmiany, powinny być zatwierdzone przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej.

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 oraz pracownika komórki organizacyjnej Centrali odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem braku zgodności w Banku, wymaga uprzedniej akceptacji Prezesa Zarządu.

OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO DLA INSTYTUCJI NADZOROWANYCH (ROZDZIAŁ V ZASAD - POLITYKA WYNAGRADZANIA)

§ 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) Polityka wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP,
- 2) Uchwała Walnego Zgromadzenia ws. zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku
- 3) Zasady zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku,
- 4) Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku,
- 5) Zasady premiowania pracowników Banku,
- 6) Decyzja Prezesa Zarządu w sprawie parametryzacji premii zgodnie z zasadami premiowania pracowników Banku,
- 7) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Powyższe regulacje zostały zweryfikowane pod względem spójności z Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF i przejrzystości oraz innymi wymogami regulacyjnymi. Dostępne są do wglądu wszystkim pracownikom Banku, których dotyczą poszczególne regulacje - głównie poprzez strony intranetowe Banku.

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

Zgodnie z obowiązującą w Banku polityką wysokość wynagrodzeń zmiennych zależna jest 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 Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku wynagrodzenie zmienne może być, obniżone, aż do całkowitego pozbawienia prawa do tego wynagrodzenia, w przypadku, gdy do dnia wypłaty pracownik zajmujący stanowisko kierownicze dopuścił się:

- 1) znacznego pogorszenia wyników Banku poprzez:
 - a. powstanie straty bilansowej lub powstanie groźby nastąpienia straty bilansowej,
 - b. powstanie niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utratę płynności,
- 2) znaczącej negatywnej zmiany w kapitale własnym Banku,
- 3) naruszenia przepisu prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia osoby zajmującej stanowisko kierownicze lub popełnienie przezeń istotnych błędów, np. postępowanie niezgodne z wewnętrznym kodeksem postępowania, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem,
- 4) korekty realizacji wyników/stopnia realizacji wyników osoby zajmującej stanowisko kierownicze,
- 5) pogorszenia wyników nadzorowanych lub kierowanych przez te osoby jednostek/komórek organizacyjnych,
- 6) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

W przypadku zaistnienia którejkolwiek z ww. przesłanek, redukcji może podlegać część lub całe odroczone wynagrodzenie zmienne za okres, którego dotyczy ocena przesłanki.

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.

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

§ 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 jest na poziomie adekwatnym do wykonywanych przez nich zadań (obliczana proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej w danym miesiącu i uwzględniająca fakt jego udziału/braku udziału w posiedzeniach Rady) oraz zróżnicowana w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej.

Bank regularnie przeprowadza analizy porównawcze celem potwierdzenia, że wypłacane kwoty pozostają na poziomie nieodbiegającym od wynagrodzeń Członków Rad Nadzorczych instytucji o zbliżonym rozmiarze i profilu. W oparciu o wyniki przeprowadzonych analiz, w okresie ostatnich 12 miesięcy, nie podjęto decyzji o zmianie poziomu wynagrodzeń Członków 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.

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 PKO BP zostały ustalone przez Walne Zgromadzenie w uchwale nr 3/2017 z dnia 13 marca 2017 r.

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

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa wyżej wymieniona uchwała Walnego Zgromadzenia, stanowiąca 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 wprowadziła w 2017 r. regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu tj.:

- Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP stanowiąca załącznik do uchwały nr 42/2017 2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r.
- Zasady zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu – stanowiące załącznik do uchwały nr 43/2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r.

Rada Nadzorcza w uchwale nr 43/2017 dostosowała również regulacje wewnętrzne Banku do przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz.U. 2016 poz. 1202 z późn. zm.), poprzez określenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu w formie stosownej wielokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wykluczenie możliwości pobierania wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych grupy kapitałowej Banku oraz określenie maksymalnego stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia zgodnie z przepisami ww. ustawy.

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

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

Rada Nadzorcza zatwierdza Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku oraz dokonuje okresowych przeglądów Regulaminu. Na podstawie tych przeglądów oraz przedstawionych raportów dotyczących wdrożenia regulaminu, Rada może rekomendować dokonywanie aktualizacji Regulaminu.

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

Rada Nadzorcza określa dla członków Zarządu 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 § 16-17 Zasad Zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku Rada Nadzorcza podejmuje decyzje w sprawie zaistnienia przesłanek dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego i zastosowania rozwiązań typu malus wobec odroczonego wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu. Rozwiązanie typu malus może być zastosowane w przypadku wystąpienia przesłanek redukcji wynagrodzenia zmiennego enumeratywnie określonych w § 16-17 Zasad. W przypadku podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o zaistnieniu przesłanki do zastosowania malusa, redukcji może podlegać część lub całe odroczone wynagrodzenie zmienne za dany okres oceny. Analogiczne decyzje podejmuje Zarząd Banku wobec Material Risk Takers – zgodnie z § 16 i 17 Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.

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 w uchwale nr 847/C/2014 z dnia 22 grudnia 2014 r. Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze (mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku) oraz w uchwale nr 694/C/2017 z dnia 19 grudnia 2017 r. obowiązujące od 2018 r. Zasady wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku – Material Risk Takers (MRT).

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 premiowych 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 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 konfliktu interesów oraz wspieranie realizacji strategii działalności Banku (cele MbO zawierają projekty strategiczne Banku).

Jednocześnie zasady stosowane wobec członków Zarządu i MRT przewidują zastosowanie rozwiązania typu malus 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.

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

Wynagrodzenie członków Zarządu i kluczowych menedżerów 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 BANKU

Bank jako instytucja zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności i przykładą szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki swych pracowników. W związku z tym polityka wynagrodzeń, stanowiąca istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, realizowana jest przez Zarząd Banku przy wsparciu Departamentu Zarządzania Personalem i Efektywnością przy czynnym udziale Rady Nadzorczej.

W 2017 roku zarówno w Banku, jak i całej Grupie Kapitałowej PKO BP, wprowadzonych zostało kilka istotnych zmian poszczególnych dokumentów dotyczących obszaru wynagradzania, w tym nowej ramowej Polityki wynagradzania pracowników, Zasad premiowania pracowników Banku oraz szerszego dostosowania wynagrodzeń członków Zarządu do przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tj. Dz.U. 2016 poz. 1202 z późn. zm.).

W skutek przeprowadzonych zmian, 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.

WYNAGRODZENIA STAŁE

W procesie przyznawania wynagrodzeń stałych, Bank kieruje się wewnętrznymi kategoriami zaszeregowania poszczególnych stanowisk przedstawionymi szerzej w punkcie 1 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. Kategorie te określane są przy wykorzystaniu niezależnej i obiektywnej punktowej metody wartościowania. Stanowiska podlegają okresowemu wartościowaniu, w szczególności w przypadku istotnych zmian organizacyjnych w Banku. Minimalne gwarantowane wynagrodzenia stałe dla poszczególnych grup zaszeregowania określa Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Bank weryfikuje adekwatność wynagrodzeń stałych poprzez regularne badania porównawcze wynagrodzeń (tzw. benchmarki) wykonywane przez zewnętrzne podmioty wyspecjalizowane w tej dziedzinie. Badania te są oparte na danych dla danej branży oraz w podziale na regiony geograficzne.

Aby zapewnić bezpieczeństwo i kontrolę wynagrodzeń Bank podejmuje działania w celu unikania określania poziomu wynagrodzeń stałych powyżej poziomu rynkowego - 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.

Uprawnienia do definiowania i zmian wynagrodzeń posiada ograniczona i ściśle określona grupa pracowników zdefiniowana w uchwale Zarządu nr 57/C/2017 z dnia 9 lutego 2017 r. w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za Bank czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Każdorazowa zmiana wynagrodzenia jest połączona z oceną kompetencji pracownika.

WYNAGRODZENIA ZMIENNE

Bank reguluje proces przyznawania wynagrodzeń zmiennych w: Regulaminie zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, Zasadach zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku, Zasadach premiowania pracowników Banku oraz Decyzji nr IU/DSR/713/2017 Prezesa Zarządu z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie parametryzacji premii zgodnie z zasadami premiowania pracowników Banku.

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń Banku uwzględnia specyfikę stanowisk, dla których wyznaczane są cele powiązane ze strategią Grupy Kapitałowej PKO BP. Nadawane cele ilościowe i jakościowe gwarantują uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez działalnością. Szczególny nacisk na stosowanie odpowiednich celów jakościowych odnotowano w stosunku do pracowników działu sprzedaży Banku, jako charakteryzującego się podwyższonym ryzykiem występowania nadużyć - system premiowy gwarantuje zniechęcenie tych pracowników do podejmowania nadmiernego ryzyka lub działania na niekorzyść klienta. Wynagrodzenia zmienne pracowników komórek ds.: zgodności, audytu, zarządzania ryzykiem i zasobów ludzkich nie jest uzależnione od wyników gospodarczych Banku i Grupy Kapitałowej, aby nie wpływały na ich obiektywność i niezależność. Cele tych pracowników wynikają z pełnionych przez nich funkcji.

MRT - jako osoby o szczególnym wpływie na poziom bezpieczeństwa i stabilny rozwój Banku, podlegają dodatkowym restrykcjom w obszarze wynagrodzeń. Zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane są MRT, za dany okres oceny (rok kalendarzowy) po rozliczeniu celów premiowych w formie: nieodroczonej - w wysokości 60% wynagrodzenia zmiennego (w pierwszym roku po okresie oceny) i odroczonej - w wysokości 40% wynagrodzenia zmiennego (w równych ratach w kolejnych trzech latach po pierwszym roku po okresie oceny), w przypadku wynagrodzenia zmiennego mniejszego niż 1 000 000

PLN. W przypadku wynagrodzenia zmiennego wyższego niż ta kwota, odpowiednio wzrasta procentowy udział wynagrodzenia odroczonego. Wynagrodzenie zmienne odroczone i nieodroczone MRT jest w 50% wypłacane w formie gotówki, a w pozostałych 50% w formie instrumentu finansowego, w postaci akcji fantomowych.

- W przypadku osiągnięcia dobrych i stabilnych wyników, wartość Banku wzrasta, co skutkuje podwyższeniem finalnej wypłaty pieniężnej. W sytuacji odwrotnej, wypłata może ulegać obniżeniu. Mechanizm ten motywuje MRT i członków Zarządu do dbałości o wyniki i rozwój Banku. W Banku jest możliwość zagwarantowania zmiennych składników wynagrodzenia dla MRT w pierwszym roku po nawiązaniu stosunku pracy, ale takie sytuacje mają charakter wyjątkowy.
- Parametryzacja premii dla wszystkich pracowników jest dokonywana z uwzględnieniem sytuacji Banku i benchmarków rynkowych sektora finansowego. Maksymalne poziomy premii oraz wskaźniki premiowe określone są, po uprzedniej konsultacji z komórek ds. zasobów ludzkich i ds. kontrolingu oraz opinii komórki ds. zgodności.
- Każda premia może w uzasadnionych przypadkach zostać obniżona, w przypadku naruszenia zasady współzycia społecznego lub interesów klientów. Informacja taka może być przekazana w formie ustnej przez przełożonego.
- Pracownicy mogą w szczególnych przypadkach uzyskać nagrodę uznaniową.

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Bank prowadzi atrakcyjną, aczkolwiek porównywalną rynkowo, ofertę dodatkowych świadczeń pozapłacowych przedstawionych szerzej w punkcie 2 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. W ramach benefitów pozapłacowych bank oferuje dedykowany program emerytalny, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, opiekę medyczną, a także benefity wspierające aktywność w sferze sportowej oraz wellness. Pracownicy transparentnie zarządzają świadczeniami pozapłacowymi poprzez odpowiednią platformę kafeterijną.

Przyznawane benefity z jednej strony motywują pracowników do dbałości o wyniki Banku, a z drugiej spełniają funkcję retencyjną, dzięki której zabezpieczona jest ciągłość działania Banku w ramach poszczególnych procesów. Dodatkowo przyznawane w ramach ww. świadczeń motywatory o charakterze edukacyjnym bezpośrednio przekładają się na rozwój Banku poprzez rozwój jego pracowników.

ISTOTNE ZDARZENIA PO OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM

Po okresie sprawozdawczym nie wystąpiły zdarzenia istotne związane z polityką wynagrodzeń w Banku.