



Bank Polski

RAPORT

Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO
Banku Polskim S.A. w 2019 r.

Spis treści

WPROWADZENIE	3
OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA	5
OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BP S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNymi WYMOGAMI REGULACYJNYMI	14
OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI BANKU	18

WPROWADZENIE

Raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2019 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 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. 5 oraz § 5 i 6 Polityki Wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP regulujących kwestię przeprowadzania przeglądu i oceny polityki wynagradzania.

*Zgodnie z § 2 pkt 4 uchwały nr 50/2015 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej z dnia 25 czerwca 2015 r., Walne Zgromadzenie Banku odstąpiło od stosowania zasady określonej w § 28 ust. 4 „Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”..

Niniejszy raport stanowi spełnienie ww. obowiązków według stanu na dzień 31 grudnia 2019 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. 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

2. 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 (Polityka) przyjęta uchwałą Zarządu Banku nr 303/C/2019 i zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 70/2019 z 12 sierpnia 2019 roku. Poprzednia wersja Polityki stanowiła załącznik do uchwały 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 Grupy Kapitałowej (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 (SGK) ze szkodą dla Klientów.

W PKO Banku Polskim S.A. i w spółkach z grupy kapitałowej PKO Banku Polskiego S.A. 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 (Dz.U.2019.1885 j.t.).

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.

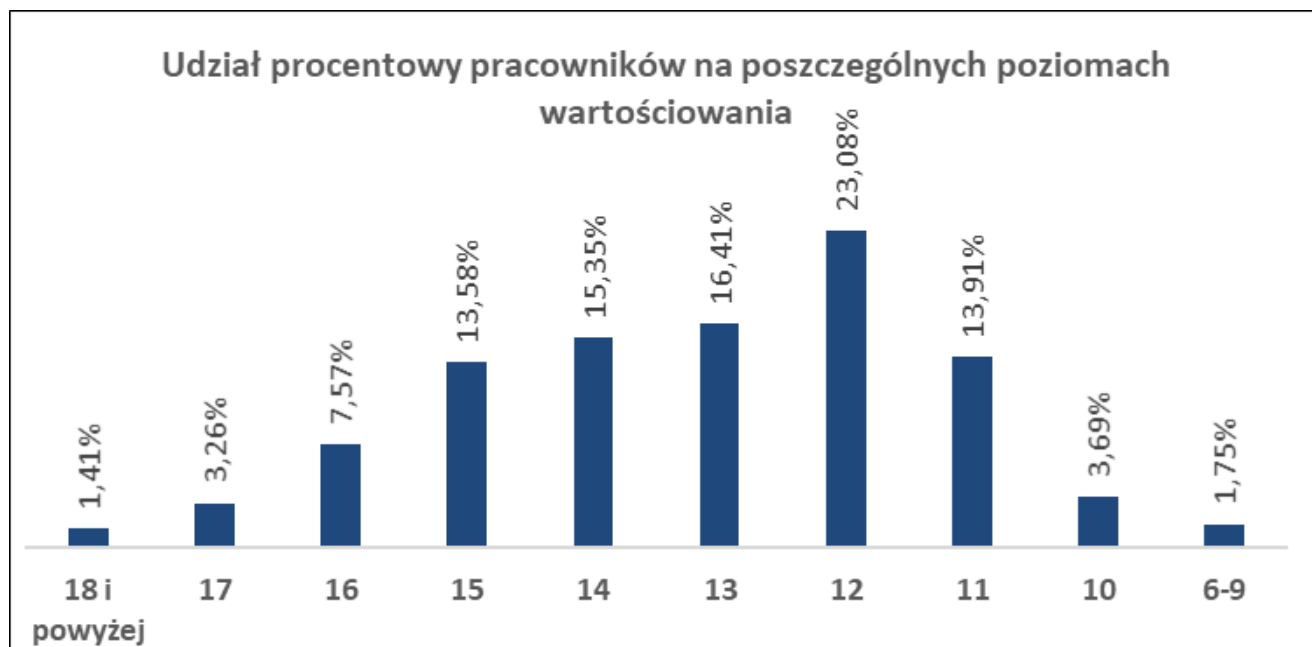
Układ określa minimalne gwarantowane stawki wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowane do poszczególnych poziomów zaszerogowania stanowisk pracy przypisywanych w oparciu o proces wartościowania:

Poziom zaszerogowania 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%

3. WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY

W trakcie 2019 roku wdrożono w Banku nową, zgodną z praktyką rynkową, metodę wartościowania stanowisk.

Obecnie, zamiast dotychczasowych 9 kategorii zaszeregowania, Bank posługuje się 18 poziomami wartościowania (od 6 do 23) zgodnymi z metodologią dostarczoną przez zewnętrznego doradcę. Określając wagę stanowiska uwzględnia się przede wszystkim kryteria takie jak: wiedza niezbędna do realizowania pracy na stanowisku, typy i złożoność problemów na stanowisku oraz skala wpływu na organizację, w tym wpływ na wynik.



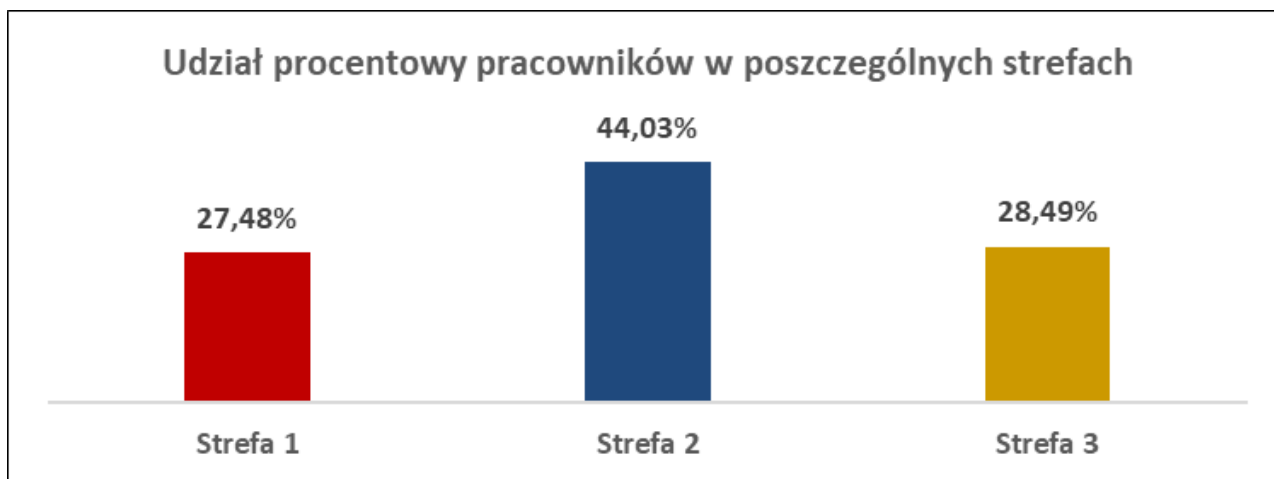
Dane wg stanu na grudzień 2019

Każde ze stanowisk jest dodatkowo przyporządkowane do określonej rodziny zawodów. Rodziny zawodów zostały przy tym przypisane do pięciu grup odpowiadających ogólnym profilom kompetencyjnym właściwych dla każdej z nich. Powyższe usprawnia zarządzanie wynagrodzeniami w tak zróżnicowanym liczebnie i merytorycznie zasobie stanowisk, jaki występuje w Banku.

4. ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI ZASADNICZYMI

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

STREFA 1	Warszawa plus lokalizacje w promieniu 60 km od Warszawy
STREFA 2	Poznań, Zielona Góra, Szczecin, Trójmiasto, Bydgoszcz, Kraków, GOP, Białystok, Olsztyn, Rzeszów, Wrocław, Opole, Kielce, Łódź, Radom, Lublin plus lokalizacje w promieniu 30 km wymienionych miast
STREFA 3	Pozostałe lokalizacje



Dane wg stanu na grudzień 2019

Wynagrodzenia zasadnicze są zmieniane 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) analizy indywidualnych przypadków (z uwzględnieniem efektów pracy i wyników okresowej oceny pracowników).

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

Zgodnie z wymogami dyrektywy CRD IV i Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku, Bank ustalił zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń (premii i nagród) MRT poprzez uchwały:

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

Wykaz MRT - nie będących członkami Zarządu Banku - 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).

Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. w Wykazie były ujęte 42 stanowiska (przy czym liczba pracowników jest większa – ze względu na fakt, że na jednym stanowisku z Wykazu może pracować więcej niż jeden pracownik – dotyczy to w szczególności: Dyrektorów Pionów, Dyrektorów Makroregionów Korporacyjnych, Dyrektorów Oddziałów za granicą).

Obszar funkcjonalny Banku	Liczba stanowisk MRT
Obszar Zarządzania Ryzykiem	14
Obszar Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej	12
Obszar Prezesa Zarządu	6
Obszar Bankowości Międzynarodowej i Transakcyjnej oraz Współpracy z Samorządami i Agencjami Rządowymi	3
Obszar Finansów i Rachunkowości	3
Obszar Informatyki	2
Obszar Rynku Detalicznego	1
+w każdym obszarze stanowisko Dyrektora Pionu	1

Podstawą przyznania zmiennych składników wynagrodzeń MRT i 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.

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

- 1) nieodroczonej – w wysokości 60% wynagrodzenia zmiennego (w pierwszym roku po okresie oceny),
- 2) 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).

Zgodnie z Polityką wynagradzania w przypadku, gdyby kwota wynagrodzenia zmiennego za dany rok przekroczyła 700 tys. PLN, odroczeniu podlega 280 tys. PLN plus 60% z nadwyżki ponad kwotę 700 tys. PLN.

Wynagrodzenia zmienne nie mogą przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego dla stanowisk kierowniczych i dla członków Zarządu Banku. W SGK jest to 50 % rocznego wynagrodzenia.

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.

Kwota premii:

- 1) członek Zarządu Banku 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),
- 2) MRT nie będącego członkiem Zarządu Banku może zostać skorygowana na plus o określony wskaźnik w zależności od wyników Banku określonych w rocznej Nocie Banku.

W przypadku członków Zarządu Banku warunkiem przyznania i uruchomienia wypłat wynagrodzeń zmiennych jest zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany okres oceny, udzielenie im absolutorium oraz zrealizowanie celów zarządczych powiązanych z obowiązkiem wdrożenia w GK wymogów powszechnie obowiązujących przepisów dotyczących zarządzania mieniem państwowym i tzw. ustawą „kominową”.

Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu Banku, 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.

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 Banku lub MRT w kolejnych okresach rozliczeniowych.

Członkowie Zarządu Banku i MRT mają prawo przystąpić do PPE (Pracowniczego Programu Emerytalnego), a MRT mogą też korzystać z finansowanej przez Bank opieki medycznej i funduszu świadczeń socjalnych.

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 Banku 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 Banku i wybrani MRT objęci są ponadto umowami o zakazie konkurencji, które z tytułu powstrzymywania 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.

W 2019 roku Rada Nadzorcza wprowadziła zmiany regulacji wewnętrznych określających zasady wynagradzania pracowników oraz członków Zarządu Banku i SGK, poprzez:

- 1) zatwierdzenie Polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP stanowiącej załącznik do uchwały nr 70/2019 Rady Nadzorczej z dnia 12 sierpnia 2019 r.,
- 2) zmianę Zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu stanowiących załącznik do uchwały nr 43/2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r. (z późn. zm.).

Wprowadzone zmiany dotyczyły:

1. W związku z zaleceniami z kontroli NIK oraz w oparciu o brzmienie powszechnie obowiązujących przepisów prawa wpisano zasadę, że corocznie wynagrodzenia członków zarządów Banku i SGK zgodne z ustawą „kominową” będą określone kwotowo (dotychczas opisywane jako krotność wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z IVQ roku poprzedzającego lub 2016, dopóki obowiązuje blokada wprowadzona przepisami ośrodkobudżetowymi).
2. Dokonano zmiany w parametrach odroczeń dla szczególnie dużych kwot wynagrodzeń zmiennych członków Zarządu i MRT (poprzednio: nieodroczone 60%, odroczone 40%, przy czym przy kwocie stanowiącej nadwyżkę ponad 1 mln zł: proporcje odroczenia były odwrotne). Ponieważ kwota 1 mln zł przy obecnym poziomie wynagrodzeń członków Zarządu i poszczególnych MRT (również w SGK) była nierealna wprowadzono nową, niższą wysokość szczególnie dużej kwoty wynagrodzenia zmiennego w wysokości 700 000 zł. W przypadku przyznania wynagrodzenia zmiennego przewyższającego tę kwotę, nastąpi odwrócenie proporcji odroczeń nadwyżki z obecnych 60% (wynagrodzenie niepodroczone) i 40% (wynagrodzenie odroczone) na 40% (nieodroczone) i 60% (odroczone). W przypadku SGK wskazano nie kwotę, a jedynie sposób wyliczenia, który opiera się na powyższych założeniach, po czym każda ze SGK samodzielnie ustali szczególnie dużą kwotę wynagrodzeń zmiennych.

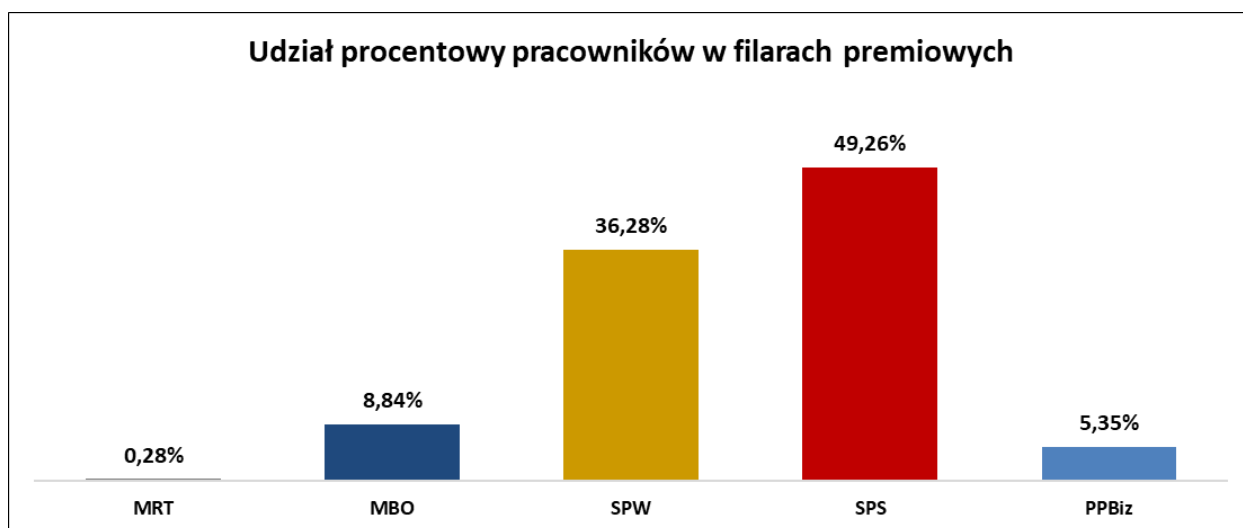
3. Doprecyzowano sposób liczenia maksymalnego dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego członków zarządów i MRT (100% albo 50% w SGK rocznego wynagrodzenia stałego). Dotychczasowe przepisy mogły być interpretowane w taki sposób, że chodzi każdorazowo o naliczone w skali całego roku wynagrodzenie stałe, bez względu na długość zatrudnienia w ciągu roku. Tymczasem z ustawy „kominowej” wynika, że jest to 100% rocznego, ale wyłącznie faktycznie przyznanego wynagrodzenia stałego, co oznacza, że przy krótszym niż rok zatrudnieniu, powinna to być kwota proporcjonalna do okresu przepracowanego. Po dokonaniu zmiany przy ustalaniu maksymalnego dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego zadziała zasada proporcjonalności – im krótsze zatrudnienie w roku, tym odpowiednio niższa wysokość maksymalnego wynagrodzenia.
4. Dodano postanowienie, że członkowie Zarządu Banku i SGK mają prawo przystąpić do PPE na zasadach przewidzianych dla pracowników (umożliwiają to zmiany w powszechnie obowiązujących przepisach).
5. Ustalono, że odprawa z tytułu rozwiązania umowy o świadczenie usług nie jest wliczana do maksymalnego dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego (rozwiązanie aktualnie stosowane, nie lecz do tej pory niewpisane do Polityki).
6. Dodano postanowienie wyłączające prawo do odpraw w przypadku podjęcia pracy lub świadczenia usług na rzecz innej SGK. Analogiczne zapisy zostały dodane w kontekście braku prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Przedmiotowe rozwiązanie dotyczy wszystkich pracowników Banku.

6. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH 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, 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, a także pracowników realizujących zadania w formacjach,
- 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.



Dane wg stanu na grudzień 2019

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.

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 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 kluczowe stanowiska lub posiadających kluczowe kompetencje.

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.

7. 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. W 2018 roku wdrożona została usługa „Swoboda leczenia”, która umożliwia Pracownikom rozliczanie z dostawcą pakietów medycznych części kosztów usług medycznych zrealizowanych przez Pracowników Banku poza placówkami dostawcy.

2) PPE

Od 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 (3,5% wynagrodzenia pracownika) i ewentualnej Składki Dodatkowej Pracowników do Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI.

Od grudnia 2019 roku zapisy umowy zakładowej PPE umożliwiają prawo do przystąpienia do PPE również Członkom Zarządu Banku.

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 kafeteryjnego).

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 przyznaných 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 szkielek 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 „#AUTONABANK”

#AutoNaBank jest nowym programem dla pracowników, przygotowanym przez Masterlease (spółkę z Grupy Kapitałowej PKO Banku Polskiego) umożliwiającym długoterminowy wynajem auta na specjalnych warunkach. Program wprowadzony pod koniec 2019 roku zastąpił programy „MOJE NOWE AUTO” oraz „ZAWSZE NOWE AUTO”.

Program pozwala wynająć samochód maksymalnie na 5 lat. Za usługę Pracownik płaci miesięczne raty bez konieczności ponoszenia opłaty startowej. Wszystkie formalności i koszty eksploatacji samochodu – poza paliwem i płynem do spryskiwaczy – leżą po stronie wynajmującego – Masterlease. Pełne ubezpieczenie auta, możliwość skorzystania z samochodu zastępczego i pełny serwis mechaniczny wliczone są w ratę. Niska rata, obejmująca koszty użytkowania samochodu jest specjalnie wynegocjowana dla pracowników PKO Banku Polskiego. To korzystniejsze rozwiązanie niż leasing lub kredyt. Pracownicy wynajmujący auto mogą zapłacić

nawet do 30 proc. mniej w porównaniu do podobnych ofert na rynku. Do wyboru jest ok. 50 specyfikacji, czyli modeli samochodów i ich wyposażenia.

12) AUDIOTEKA

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

13) 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.

14) WSPARCIE DLA OSÓB KOŃCĄCYCH ZATRUDNIENIE Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Pracownikom Banku kończącym zatrudnienie z przyczyn ich nie dotyczących 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).

8. KOMPETENCJE DOTYCZĄCE KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ

Regulacje wewnętrzne Banku dotyczące wynagrodzeń wprowadza Zarząd (dla Zarządu Rada Nadzorcza), przy czym ustalanie wskaźników premialnych 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 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, 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 BP 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) Polityką wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP,
- 2) Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO BP ws. ustalenia zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej,
- 3) Zasadami zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku,
- 4) Zasadami wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers Banku,
- 5) Zasadami nagradzania pracowników Banku,
- 6) Zasadami premiowania pracowników Banku,
- 7) Decyzją Dyrektora Pionu Zarządzania Personelem w sprawie wprowadzenia programu rekomendacji,
- 8) Decyzją Dyrektora Pionu Zarządzania Personelem w sprawie regulaminu programu retencji,
- 9) Metodami wartościowania stanowisk,
- 10) Uchwałą Zarządu Banku w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za bank czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 11) Zarządzeniem Prezesa Zarządu w sprawie kompetencji do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 12) Tabelą stanowisk dla jednostek organizacyjnych Banku,
- 13) Regulaminem Zarządu,
- 14) Regulaminem Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej,
- 15) Zakładowym Układem Zbiorowy 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.

Powyższe regulacje zostały zweryfikowane pod względem spójności z Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF i przejrzystości oraz innymi wymogami regulacyjnymi (tj. CRD, EBA, prawo bankowe, wytyczne KNF). Dostępne są do wglądu dla wszystkich pracowników Banku, których dotyczą poszczególne regulacje, głównie poprzez strony intranetowe Banku.

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

Zgodnie z obowiązującą w Banku polityką wysokość wynagrodzeń zmiennych zależy 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.

Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu i MRT 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,
- 2) znaczącej negatywnej zmiany w kapitale własnym Banku,
- 3) naruszenia przepisu prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia MRT/członka Zarządu Banku 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/celów i stopnia realizacji wyników/celów MRT/członków Zarządu Banku,
- 5) pogorszenia wyników struktur nadzorowanych przez MRT/obszaru nadzorowanego przez członka Zarządu Banku,
- 6) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa danego MRT/członka Zarządu Banku.

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

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

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

Walne Zgromadzenie zrezygnowało z dokonywania ocen.

§ 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 jako iloczyn przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, ogłoszonego przez GUS oraz mnożnika w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej. W przypadku uczestnictwa we wszystkich komitetach Rady Nadzorczej wynagrodzenie zostaje podwyższone o 10%, natomiast nie zostaje wypłacone w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności.

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 PKO BP zostały ustalone przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie w uchwale nr 3/2017 z dnia 13 marca 2017 r. (z późn. zm.).

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

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej 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 latach 2017-2019 regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, tj.:

- ▶ Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP stanowiącą załącznik do uchwały nr 70/2019 r. Rady Nadzorczej z dnia 12 sierpnia 2019 r., która zastąpiła Politykę wprowadzoną przez załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 42/2017 z dnia 14 czerwca 2017 roku,
- ▶ Zasady zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu stanowiące załącznik do uchwały nr 43/2017 Rady Nadzorczej z dnia 14 czerwca 2017 r. (z późn. zm.).

Rada Nadzorcza w uchwale nr 43/2017 (z późn. zm.) dostosowała regulacje wewnętrzne Banku do przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1885 z późn. zm.), poprzez określenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu Banku w formie stosownej wielokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (z zastrzeżeniem, że aktualnie wynagrodzenie stałe określone jest kwotowo w umowie o świadczenie usług), 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 łącznie określają szczegółowe i ogólne kryteria wynagradzania członków Zarządu Banku, 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

Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę wynagradzania oraz dokonuje okresowych przeglądów Polityki. Na podstawie tych przeglądów oraz przedstawionych raportów dotyczących wdrożenia regulaminu, 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 § 16-17 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 odroczonego wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych członków Zarządu Banku. 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 całość odroczonego wynagrodzenia zmiennego za dany okres oceny. Analogiczne decyzje podejmuje Zarząd wobec Material Risk Takers (MRT) zgodnie z § 12 Zasad Wynagradzania pracowników których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers Banku.

§ 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 w uchwale nr 694/C/2017 Zarządu z dnia 19 grudnia 2017 r. (z późn. zm.) zasady wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers (MRT).

§ 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 Banku, 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. osiąganie 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 Banku i 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 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 BANKU

1. Uwagi ogólne

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 przy wsparciu Pionu Zarządzania Personalem.

W 2019 roku kontynuowana jest polityka wynagrodzenia w Banku i Grupie Kapitałowej 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. Wprowadzona została nowa metoda wartościowania stanowisk, odnosząca się do określenia poszczególnych wag stanowisk według: umiejętności, rozwiązywania problemów i wpływu na wyniki. Uaktualniono listę stanowisk MRT w Banku, dokonano zmian w Polityce wynagradzania oraz w Zasadach zatrudnienia i wynagrodzenia członków Zarządu Banku, zmienione zostały premiowania pracowników banku oraz parametryzacji premii.

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.

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. Poziomy te określane zostały przy użyciu nowego modelu wartościowania stanowisk pracy. Stanowiska podlegają okresowemu 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, dokonując wprowadzenia nowej metody wartościowania stanowisk chce zagwarantować konkurencyjne wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzeń panujących na rynku. Nowy model umożliwi klarowne 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 unikanie określania poziomu wynagrodzeń stałych powyżej poziomu rynkowego – przy jednoczesnym unikaniu nadmiernego odpływu pracowników oraz zwiększonych kosztów rotacji pracowników, które mogłyby nastąpić 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 przepisach Banku określających kompetencje do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Każdorazowa zmiana wynagrodzenia jest połączona z oceną kompetencji pracownika.

3. Wynagrodzenia zmienne

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

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń Banku uwzględnia specyfikę stanowisk, dla których wyznaczone są cele powiązane ze strategią Grupy Kapitałowej. Nadawane cele ilościowe i jakościowe gwarantują uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez działalnością. Wynagrodzenia zmienne pracowników komórek ds.: zgodności, audytu, zarządzania ryzykiem i zasobów ludzkich nie jest uzależnione od wyników

gospodarczych Banku, aby nie wpływały na ich obiektywność i niezależność. Cele tych pracowników wynikają z pełnionych przez nich funkcji.

Zarząd i 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 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 latach po pierwszym roku po okresie oceny). W przypadku wynagrodzenia zmiennego wyższego niż określona w przepisach 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 wynikającej z przeliczenia akcji na gotówkę. W sytuacji odwrotnej, wypłata może ulegać obniżeniu. Mechanizm ten motywuje MRT i członków Zarządu Banku 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 określane 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 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 pozapłacowe

Bank prowadzi atrakcyjną, porównywalną rynkowo, ofertę dodatkowych świadczeń pozapłacowych przedstawionych szerzej w punkcie 7. opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. W ramach benefitów pozapłacowych Bank oferuje Pracowniczy 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 – niezależnie od dekowanych programów retencyjnych – 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.