



Bank Polski

RAPORT
Ocena funkcjonowania polityki
wynagradzania
w PKO Banku Polskim S.A., przedkładana
Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu PKO
Banku Polskiego S.A. w 2016 roku

Spis treści

WPROWADZENIE	3
PODSUMOWANIE OCENY	4
OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA	5
OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF (ROZDZIAŁ V ZASAD - POLITYKA WYNAGRADZANIA).....	12
OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI BANKU	15

WPROWADZENIE

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

- Par. 15 ust. 1 pkt 14 Statutu Banku:
 - 14) *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*
- Par. 28 ust. 3 i 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” stanowiących załącznik nr 1 do uchwały nr 780/C/2014 Zarządu Banku z dn. 9 grudnia 2014 r.:
 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.**

*Zastrzeżenie - Walne Zgromadzenie Banku zwołane na 25 czerwca 2015 r. zadeklarowało w uchwale, że działając w ramach przysługujących mu kompetencji, będzie kierowało się „Zasadami ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, przy czym odstąpiło od stosowania zasad określonych w ww. § 28 ust. 4 Zasad.

W opracowaniu raportu wykorzystano ocenę zewnętrznego doradcy Banku – EY Polska.

PODSUMOWANIE OCENY

- ▶ ROZWÓJ I BEZPIECZEŃSTWO BANKU ZAPEWNIONE JEST POPRZEC 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

- ▶ BANK PROWADZI POLITYKĘ WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU, A TAKŻE KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW OKREŚLONĄ WŁAŚCIWYMI REGULACJAMI WEWNĘTRZNYMI ZWERYFIKOWANYMI POD WZGLĘDEM SPÓJNOŚCI I PRZEJRZYSTOŚCI

- ▶ CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ OTRZYMUJĄ WYNAGRODZENIE ADEKWATNE DO PEŁNIONEJ FUNKCJI, A TAKŻE ADEKWATNE DO SKALI DZIAŁALNOŚCI BANKU

- ▶ 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

- ▶ 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

- ▶ WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZMIENNYCH WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZALEŻNA JEST OD POZIOMU REALIZACJI WYZNACZONYCH CELÓW

OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA

1. ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania w Banku stanowi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) zawarty z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w dniu 28 marca 1994 roku (z późn. zm.), zgodnie z którym pracownikom Banku przysługują następujące składniki 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 zaszeregowania stanowiska wg wartościowania stanowisk	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

Wartościowanie stanowisk przeprowadza **Komisja wartościująca**, w składzie określonym przez Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem, na podstawie opisów stanowisk pracy, regulaminów organizacyjnych i prezentacji poszczególnych struktur.

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	Udział procentowy pracowników w poszczególnych kategoriach
A	A1 – strategiczna kadra zarządzająca	0,1%
	A2 – kluczowa kadra zarządzająca	0,3%
	A3 – wyższa kadra zarządzająca	2,8%
B	B1 – kadra kierownicza sprzedażowa i kluczowi eksperci	5,4%
	B2 – średnia kadra kierownicza, eksperci	9,7%
	B3 – kierownicy liniowi, kluczowi specjaliści	17,6%
C	C1 – specjaliści bankowi, analitycy bankowi	35,1%
	C2 – specjaliści, analitycy	24,3%
	C3 – stanowiska wykonawcze, wsparcie.	4,7%

Wartościując stanowiska Komisja uwzględniła wydaną na podstawie ZUZP i uzgodnioną ze związkami zawodowymi tabelę stanowisk pracy, która gwarantuje minimalne kategorie zaszerogowania 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 zaszerogowania przypisane do poszczególnych stanowisk organizacyjnych oraz analizę wynagrodzeń rynkowych w sektorze bankowym (z uwzględnieniem regionalizacji).

STREFA 1	Warszawa
STREFA 2	Katowice (aglomeracja), Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Trójmiasto, Wrocław
STREFA 3	Okolice Warszawy, Białystok, Bydgoszcz, Gorzów Wlkp., Kielce, Lublin, Olsztyn, Opole, Toruń, Zielona Góra
STREFA 4	Pozostałe lokalizacje



Strefy	Udział procentowy pracowników w poszczególnych strefach
Strefa I	23,1%
Strefa II	29,8%
Strefa III	12,2%
Strefa IV	34,8%

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.

W ramach opisanych wyżej przypadków, o ile wynagrodzenie wybranych pracowników na tle poziomów odniesienia płacowego jest relatywnie wysokie i nie ma uzasadnienia dla ich dalszego podnoszenia, stosuje się rozwojowe vouchery szkoleniowe, jako formę dodatkowego docenienia pracowników.

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 delegowanego nr 604/2014 uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji z dnia 4 marca 2014 roku, Bank zaktualizował (wdrożone w 2012 roku) dla Członków Zarządu i MRT zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń - poprzez uchwały:

- 1) Rady Nadzorczej - politykę zmiennych składników wynagrodzeń pod nazwą „Zasady zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku” (stanowiące podstawę wydania kolejnych regulacji) oraz „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla członków Zarządu”,
- 2) Zarządu - „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze”.

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

Zasad i Regulaminów zmiennych składników wynagrodzeń nie miały charakteru diametralnie wpływającego na główne założenia i narzędzia systemu motywacyjnego.

Wykaz MRT ustala Zarząd – do wiadomości Rady Nadzorczej i związków zawodowych – według stanu na dzień 01.04.2016 r. w Wykazie jest ujętych 52 stanowiska (w tym 16 Dyrektorów Pionów i 7 Dyrektorów Makroregionów Korporacyjnych).

Obszar funkcjonalny Banku	Liczba stanowisk MRT
Obszar Bankowości Koporacyjnej i Inwestycyjnej	21
Obszar Zarządzania Ryzykiem	12
Obszar Prezesa Zarządu	8
Obszar Finansów i Rachunkowości	4
Obszar Informatyki i Usług	4
Obszar Rynku Detalicznego	3

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:

- 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).

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 70% 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 następstwie:

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

Kwota premii:

- 1) 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),
- 2) 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 mogą korzystać z finansowanej przez Bank opieki medycznej, funduszu świadczeń socjalnych, PPE. Ponadto członkowie Zarządu Banku mają prawo do finansowanego przez Bank ubezpieczenia - z tytułu śmierci, poważnego zachorowania, trwałego inwalidztwa, stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, niezdolności do pracy.

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.

Członkowie Zarządu i wybrani MRT objęci są także **umowami o zakazie konkurencji**, które z tytułu powstrzymywania się przed zatrudnieniem w firmie konkurencyjnej po zakończeniu zatrudnienia w Banku, przewidują wypłaty wymaganych prawem pracy odszkodowań.

5. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH MRT

1) PREMIE

W PKO BP 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; 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 Premii Wsparcia) - obejmuje pozostałych pracowników, których stanowiska nie podlegają pod filar MbO, PPBiz albo SPS.

Filar premiowy	Udział procentowy pracowników w filarach
MRT	0,2%
MBO	9,3%
PPBiz	2,9%
SPS	50,0%
SPW	37,6%

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:

- 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 funkcjonują zasady nagradzania pracowników Banku. W ramach tych zasad tworzony jest 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 w konkursach związanych z wynikami pracy (w szczególności dotyczących sprzedaży wybranych produktów detalicznych).

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 BP

1) OPIEKA MEDYCZNA

Bank zapewnia pracownikom dodatkową – oprócz świadczeń medycyny pracy, do zapewnienia, których zobowiązują pracodawcę przepisy Kodeksu pracy - opiekę medyczną, przysługującą wg zróżnicowanych pakietów świadczeń, dedykowanych określonym grupom stanowisk pracy w zależności od kategorii zaszerzowania. 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 prowadzony jest w formie umowy o wnoszenie przez Bank do Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI Składki Podstawowej (3% każdego składnika wynagrodzenia) i ewentualnej Składki Dodatkowej wnoszonej przez pracowników.

W związku z przejściem z dniem 31 października 2014 r. Nordea Bank Polska S.A. oraz przejściem z dniem 1 sierpnia 2015 r. SKOK „Wesoła”, w Banku funkcjonują także:

- Pracowniczy Program Emerytalny utworzony w Nordea Bank Polska S.A. (PPE NoBP), przeznaczony dla pracowników, którzy w dacie przejścia byli uczestnikami PPE NoBP,

- Pracowniczy Program Emerytalny utworzony w SKOK „Wesoła” (PPE SKOK), przeznaczony dla pracowników, którzy w dacie przejścia byli uczestnikami PPE SKOK. Przy tym Bank złożył już do KNF wnioski o wykreślenie z rejestru PPE NoBP i PPE SKOK.

3) ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

- System kafeteryjny MyBenefit ze środków ZFŚS - internetowa platforma, w ramach której każdy pracownik Banku ma możliwość samodzielnego dysponowania przyznanymi mu środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. System kafeterii umożliwi wybór i zakup za środki z funduszu atrakcyjnych świadczeń związanych w szczególności z rekreacją, wypoczynkiem i kulturą (np. wycieczki, bilety do kina, na imprezy sportowe, książki, karty sportowe).
- ZFŚS poza MyBenefit - obejmuje bezzwrotne zapomogi dla rodzin pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji, pożyczki mieszkaniowe np. na zakup pierwszego mieszkania, jak również wypoczynek zorganizowany oraz żłobki i przedszkola (które mogą też być finansowane ze środków przysługujących w ramach systemu kafeteryjnego).

4) WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW ZMIENIAJĄCYCH MIEJSCA PRACY

Pracownikom zmieniającym w Banku miejsca pracy z przyczyn ich nietyczących, 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

W ramach kart sportowych Multisport, Calypso i Pure pracownicy Banku mogą skorzystać z zajęć w wybranych przez siebie obiektach sportowych zlokalizowanych na terenie całego kraju. 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 „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) GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE

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

13) WSPARCIE DLA OSÓB KOŃCZĄCYCH 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).

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,
- 3) dyrektora Centrum Kadr i Płac – w czasie nieobecności dyrektora Pionu Zarządzania Personalem, przy czym Prezes Zarządu ma wyłączne 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 oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie mającym wpływ na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego dyrektora komórki audytu wewnętrznego, wymaga uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Banku. Również zatrudnienie na stanowisku oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska dyrektora komórki organizacyjnej Centrali, do której zadań należy zapewnienie zgodności, wymaga uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Banku.

OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF (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) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy,
- 2) Zasady zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku,
- 3) Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla członków Zarządu,
- 4) Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze,
- 5) Zasady premiowania pracowników Banku,
- 6) Uchwała Walnego Zgromadzenia ws. zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.

Powyższe regulacje zostały zweryfikowane pod względem spójności z Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF i przejrzystości. 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 § 13 ust. 1 Zasad zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku schemat oceny przesłanek redukcji wynagrodzenia zmiennego obejmuje weryfikację:

- 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) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

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 zbliżonym do wynagrodzeń Członków Rad Nadzorczych instytucji o zbliżonym rozmiarze i profilu. Wynagrodzenie przyznawane przez Bank odzwierciedla łącznie pełnienie funkcji nadzorczych oraz pracę w komitetach.

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

Jak wskazuje § 16 Regulaminu Rady Nadzorczej PKO BP, za udział w pracach Rady Nadzorczej jej członkowie otrzymują wynagrodzenie w wysokości i na zasadach określonych przez Walne Zgromadzenie.

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

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa 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 2012 r. (z późn. zm.) regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu. Kwestie te regulują: Zasady zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku - stanowiące załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 59/2014 z dnia 17 grudnia 2014 r., Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla członków Zarządu - stanowiący załącznik do uchwały nr 60/2014 z dnia 17 grudnia 2014 r. oraz uchwały nr 4-10/2012 z dnia 18 stycznia 2012 r. i 3/2013 z dnia 23 stycznia 2013 r. ws. wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu. Regulacje te określają szczegółowe i ogólne kryteria wynagradzania członków Zarządu, w tym uzyskiwania przez nich wynagrodzenia zasadniczego 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 Zasady zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku oraz dokonuje okresowych przeglądów tych Zasad, na podstawie których może rekomendować dokonywanie ich aktualizacji.
- 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 § 12 i 13 Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń dla członków Zarządu Rada Nadzorcza podejmuje decyzje w formie uchwały 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 § 13 ust. 1 Regulaminu. 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 drodze załącznika nr 1 do uchwały nr 529/C/2012 z 2012 r. (z późn. zm.) Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze (mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku).

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 Personelem i Efektywnością przy czynnym udziale Rady Nadzorczej.

Polityka 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 3 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. Kategorie te określane są przy wykorzystaniu niezależnej i obiektywnej punktowej metody wartościowania. Stanowiska podlegają wartościowaniu na bieżąco, w szczególności w przypadku istotnych zmian organizacyjnych w Banku. Bank weryfikuje adekwatność wynagrodzeń stałych poprzez regularne badania porównawcze wynagrodzeń (tzw. benchmarki) wykonywane przez zewnętrzne podmioty wyspecjalizowane w tej dziedzinie. 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 175/C/2013 z dnia 18 marca 2013 r. w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za Bank czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

WYNAGRODZENIA ZMIENNE

Bank reguluje proces przyznawania wynagrodzeń zmiennych w: Zasadach zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, Regulaminach zmiennych składników wynagrodzeń dla członków Zarządu i MRT oraz Zasadach premiowania pracowników Banku.

Podstawą procesu przyznania zmiennych składników wynagrodzeń są przede wszystkim cele premiowe nadawane w ramach poszczególnych filarów premiowych. Nadawane cele mają zagwarantować uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez Bank działalnością. Wszystkie cele wynikają z zatwierdzanych przez Zarząd Banku siatek celów, które są obowiązkowo kaskadowane na pracowników poszczególnych struktur. MRT są dodatkowo odpowiedzialni za specjalne projekty mające na celu realizację strategii Banku.

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, w tym Zarządowi, 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). Aby zapewnić trwałość wyników, możliwa jest redukcja odroczonego składnika wynagrodzeń zmiennych w przypadku pogorszonych wyników finansowych, straty Banku lub pogorszenia innych zmiennych (malus).

Dodatkowo każdy składnik jest w połowie wypłacany w formie instrumentu finansowego powiązanego z wartością akcji Banku.

W przypadku osiągania 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.

Parametryzacja premii jest dokonywana z uwzględnieniem sytuacji Banku i benchmarków rynkowych sektora finansowego.

Uprawnienia do parametryzacji premii (wskaźniki premiowe, wskaźniki korygujące premie, premiowane poziomy realizacji celów) dla Zarządu posiada Rada Nadzorcza, a dla MRT i pozostałych pracowników wyłącznie Prezes Zarządu.

W ramach realizowanych projektów o kluczowym znaczeniu dla bezpieczeństwa i rozwoju Banku wprowadzane są dedykowane rozwiązania motywacyjne funkcjonujące okresowo.

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Bank prowadzi bogatą, aczkolwiek porównywalną rynkowo, ofertę dodatkowych świadczeń pozapłacowych przedstawionych szerzej w punkcie 6 opisu polityki wynagradzania w niniejszym raporcie.

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 (vouchery szkoleniowe, dofinansowanie nauki) bezpośrednio przekładają się na rozwój Banku poprzez rozwój jego pracowników.

Departament Zarządzania Personelem i Efektywnością
Zespół Wynagrodzeń i Kosztów Pracy
02-515 Warszawa, ul. Puławska 15
Email: DPE.SystemWynagrodzen@pkobp.pl
Tel. +48 22 521 97 92