

UCHWAŁA nr /2025
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Powszechnej Kasy Oszczędności
Banku Polskiego Spółki Akcyjnej
z dnia 13 czerwca 2025 r.

**w sprawie oceny sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku przez politykę wynagradzania
w PKO Banku Polskim S.A.**

Działając na podstawie § 1 ust. 2 uchwały nr 12/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2024 r. zmieniającej uchwałę nr 50/2015 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” w zw. z § 28 ust. 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała, co następuje:

§ 1.

Uwzględniając przedstawiony przez Radę Nadzorczą raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2024 r.”, Walne Zgromadzenie ocenia, że ustalona polityka wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania PKO Banku Polskiego S.A.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

**do projektu uchwały w sprawie oceny sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku przez
politykę wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A.**

Uchwałą nr 12/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2024 r. zmieniającą uchwałę nr 50/2015 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, Walne Zgromadzenie zadeklarowało, że w zakresie § 28 ust. 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, zawierającego postanowienie, że organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej, ocena będzie dokonywana począwszy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia odbywającego się po zakończeniu 2024 roku. W związku z powyższym, powstaje potrzeba podjęcia stosownej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie odbywające się w 2025 r.

Zgodnie z § 28 ust. 3 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” Rada Nadzorcza przygotowała i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu roczny raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2024 r.”. Raport składa się z dwóch głównych części:

- 1) opisującej składniki wynagrodzeń i mechanizmy zarządzania polityką wynagradzania w Banku,
- 2) oceniającej politykę wynagradzania.

Raport w szczególności potwierdza, że:

- 1) W 2024 roku kontynuowana była polityka wynagradzania w Banku i Grupie Kapitałowej Banku prowadząca do zapewnienia spójnego i przejrzystego systemu wynagradzania, opierającego się na dostosowaniu wysokości wynagrodzeń do poszczególnych grup kategorii zaszeregowania i porównywania ich do wynagrodzeń rynkowych. Bank kontynuuje politykę zgodną z metodą wartościowania stanowisk, odnoszącą się do określenia poszczególnych wag stanowisk według: umiejętności, rozwiązywania problemów i wpływu na wyniki oraz program rekomendacji kandydatów do pracy.
- 2) Rozwój i bezpieczeństwo Banku w ramach polityki wynagradzania zapewnione są poprzez następujące działania:
 - a) motywowanie pracowników do działań zbieżnych z interesem Banku,
 - b) powiązanie wysokości wypłacanych wynagrodzeń z sytuacją Banku,
 - c) zapewnienie odpowiedniego poziomu kontroli nad poziomami wynagrodzeń stałych i zmiennych, a także świadczeń pozapłacowych.
- 3) Bank prowadzi politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, a także kluczowych menedżerów, określoną właściwymi regulacjami wewnętrznymi zweryfikowanymi pod względem spójności i przejrzystości.
- 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) 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.

Oceny dokonano według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r.

Projekt uchwały został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.