

## **RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA**

### **BANKU POLSKA KASA OPIEKI SPÓŁKA AKCYJNA W 2017 ROKU**

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna („Polityka Wynagradzania”) w 2017 roku.

Stosowana w Banku w roku 2017 Polityka Wynagradzania, określa zasady i reguły dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania systemów wynagradzania i praktyk obowiązujących w Banku. Natomiast w konsekwencji zmian w przepisach prawa oraz zamknięcia transakcji nabycia pakietu akcji Banku przez PZU S.A. oraz PFR S.A., wprowadzone zostały zmiany do Polityki Wynagrodzeń Banku, które opublikowane zostały już w 2018 roku.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagradzania realizowana była w Banku w 2017 roku, zgodnie z jej założeniami w ramach procesów kształtowania wynagrodzeń, gdzie Bank kierował się zasadą odpowiedniego wynagradzania za trwałe wyniki. System wynagradzania, zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa zapewnia, iż Polityka Wynagradzania oraz zasady wynagradzania obowiązujące w Banku, nie są sprzeczne z interesami Banku oraz klientów, są natomiast spójne z zasadami postępowania etycznego, wartościami Banku oraz przyjętą strategią biznesową, gwarantującą długoterminową trwałość. Projektowanie i monitorowanie polityki wynagrodzeń, systemu motywacyjnego oraz procesów wynagrodzeniowych, jak również określanie celów, dokonywane jest z zaangażowaniem funkcji kontrolnych Banku.

Bank stosował zbilansowane podejście do wynagrodzenia całkowitego, zapewniając w szczególności równowagę stałych i zmiennych elementów wynagrodzenia. Wypłata wynagrodzeń w ramach systemów motywacyjnych, uzależniona była od wyników oraz uwzględniała ryzyko Banku. Bank, kierując się zasadą prowadzenia elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, realizował systemy motywacyjne zapewniające długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania Banku. Pracownikom objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy zostały wypłacone nagrody motywacyjne za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i rezultaty uzyskane przez Bank w roku 2016. W oparciu o zrealizowane wyniki Banku, badane po każdym kwartale, naliczana i wypłacana była premia kwartalna. Natomiast Pracownicy objęci Systemem Zarządzania przez Cele, otrzymali rozliczenie indywidualnych celów oraz wypłatę bonusu rocznego uzależnioną od osiągniętych wyników.

W ramach Systemu Zmiennego Wynagradzania dla Kadry Zarządzającej, którym objęci są pracownicy Banku, mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonane zostało rozliczenie realizacji celów za rok 2016 oraz nastąpiło przyznanie i rozliczenie rat płatnych z góry i rat odroczonego wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z obowiązującymi Zasadami Systemu Zmiennego Wynagradzania. Ocena wyników pracy odbywała się na poziomie indywidualnym, jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku, z zachowaniem 3-letniego cyklu koniunkturalnego Banku i

ryzyka związanego z prowadzoną działalnością. Kwoty wypłat zostały ustalone w oparciu o ocenę realizacji celów indywidualnych w roku bieżącym oraz o ocenę zgodności zachowania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Banku oraz przyjętymi przez Bank standardami postępowania. Przeprowadzona ocena zgodności nie wykazała żadnych naruszeń. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy brane były pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

Biorąc pod uwagę ogłoszenie nowej strategii biznesowej oraz nowe wymogi regulacyjne, Zarząd Banku rozpoczął rozmowy z działającymi w Banku organizacjami związkowymi, zmierzające do wprowadzenia zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w szczególności w zakresie zasad wynagradzania pracowników.

Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki Wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem zmiennych składników wynagradzania, w którym dokonano oceny obszarów: i) Ład korporacyjny i organizacja; ii) przegląd polityki zmiennych składników wynagrodzeń; iii) realizacja wypłat objętych systemem zmiennych składników wynagrodzeń; iv) weryfikacja matrycy funkcji kontroli. Ogólna ocena wyników tego przeglądu była dobra. Raport z przeglądu jest przedstawiany Komitetowi ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza uznała, że realizacja Polityki Wynagradzania, opartej o zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, odbywała się w 2017 roku zgodnie z jej postanowieniami i celami. Rozwój i bezpieczeństwo Banku zapewnione jest poprzez obowiązywanie systemów motywacyjnych realizujących cele spójne z interesem klientów, akcjonariuszy i pracowników oraz zapewnienie odpowiedniego poziomu kontroli zarówno w trakcie realizacji poszczególnych działań w ramach Polityki Wynagradzania, jak i kontroli rozwiązań systemowych.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagradzania w 2017 roku.