

Uchwała nr
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna
w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu
Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna

Działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna („**Bank**”) uchwala, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Banku zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („**Umowa**”), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach wskazanych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („**Ustawa**”) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Banku składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Banku („**Wynagrodzenie Zmienne**”).
2. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmiokrotności do piętnastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
3. W sytuacji, w której Członek Zarządu Banku jest jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług zarządzania lub innej umowy cywilnoprawnej o podobnym charakterze przez Powszechny Zakład Ubezpieczeń S.A. („PZU SA”) lub innego niż Bank przedsiębiorcę kontrolowanego przez PZU SA w rozumieniu art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2017 r. poz. 229 z późn. zm.), wynagrodzenie przysługuje z każdego stosunku prawnego, przy czym łączne wynagrodzenie miesięczne podstawowe ze wszystkich stosunków prawnych nie może przekraczać górnego pułapu przedziału referencyjnego ustalonego w ust. 2. Zasadę tę stosuje się odpowiednio w przypadku powołania Członka Zarządu Banku do zarządu przedsiębiorcy kontrolowanego przez PZU S.A. w rozumieniu art. 4 pkt 4 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów, jeśli możliwe w rozumieniu odrębnych przepisów jest łączenie funkcji Członka Zarządu Banku i tego przedsiębiorcy.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Banku do dookreślenia kwoty Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami ust. 2-3.
5. Wszystkie kwoty, o których mowa w niniejszym § 2 oraz § 3 poniżej zostaną powiększone o podatek od towarów i usług VAT, jeżeli będzie należny.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji ustalonych celów zarządczych („**Cele Zarządcze**”) i nie może przekroczyć 100% (sto procent) Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ustala się następujące ogólne Cele Zarządcze:

- 1) wzrost wartości Banku;
- 2) poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych.
3. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy we wszystkich podmiotach zależnych od Banku w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów („**Grupa kapitałowa**”).
4. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą Banku do uszczegółowienia Celów Zarządczych dla Członków Zarządu, a także do określenia Wąg dla tych Celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI). Przy ustalaniu zasad przyznawania i wypłat Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnym Członkom Zarządu Rada Nadzorcza stosuje obowiązujące przepisy Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz. U. z 2017 r. poz. 637) lub przepisy wydane na podstawie art. 9f ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1876).
6. Spełnienie warunków do przyznania poszczególnym Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy stwierdza Rada Nadzorcza w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny realizacji wyznaczonych Celów, z zastrzeżeniem ust 7. Na tej podstawie Rada Nadzorcza określa kwotę Wynagrodzenia Zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu, przy czym w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie danego roku obrotowego, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji Członka Zarządu w danym roku obrotowym.
7. Z zastrzeżeniem ust. 8 poniżej, Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Banku oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu Członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.
8. Wypłata 40% Wynagrodzenia Zmiennego odroczone jest na okres do 36 miesięcy, z których 1/3 płatna jest sukcesywnie z upływem odpowiednio 12, 24 i 36 miesięcy od dnia przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, o ile w tym okresie nie ujawnią się okoliczności dowodzące, iż nie zostały spełnione warunki do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego. Wygaśnięcie mandatu w trakcie albo po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, które jest kształtowane na warunkach określonych w niniejszym paragrafie. W przypadku Wynagrodzenia Zmiennego opiewającego na szczególnie dużą kwotę Rada Nadzorcza może dokonać podwyższenia wartości procentowej Wynagrodzenia Zmiennego podlegającego odroczeniu lub też wydłużyć okres odroczenia wypłaty.

§ 4

Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 i § 3, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać członkom Zarządu prawo do świadczeń takich samych jak należne innym pracownikom Banku, w szczególności takich jak:

- 1) szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe niezbędne do pełnienia funkcji członka Zarządu w Banku;
- 2) opieka medyczna;
- 3) ubezpieczenie:
 - a) od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze (tzw. D&O),
 - b) od odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych,
 - c) życia i zdrowia oraz utraconego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku.

§ 5

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Banku w ramach Grupy kapitałowej.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1, 2 powyżej oraz § 2 ust. 3, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 6

1. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu, urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Banku, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Bank ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.
2. Umowa może określić także zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia Banku do celów prywatnych.

§ 7

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. W przypadku rozwiązania Umowy za porozumieniem Stron, ustalony termin rozwiązania Umowy nie może być dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
4. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określona w ust 3, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, że w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 1 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 1.
5. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji Członka Zarządu, z zastrzeżeniem ust. 1, a także, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
6. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Bank Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) – krotność Wynagrodzenia Stałego pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy. Umowa powinna przewidywać możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty odprawy z uwagi na złe wyniki indywidualne, podległej jednostki lub całego Banku.
7. Odprawa, o której mowa w ust. 6 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu;
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania na kolejną kadencję Zarządu;
 - 3) objęcia funkcji członka zarządu w spółce z grupy kapitałowej Banku;
 - 4) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 8

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
2. Nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Banku, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 Ustawy.

§ 9

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.