



Bank Polski

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. (dalej: „**Polityka**”) pozostaje zgodna z zasadami kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i zasadami wynagradzania członków Rady Nadzorczej Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej (dalej: „**Bank**”) określonymi w uchwałach Walnego Zgromadzenia Banku podjętych na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1 i art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. 2019 poz.1885) (dalej: „**Ustawa o zasadach wynagradzania**”).
2. Polityka wskazuje w szczególności:
 - 1) zasady zatrudniania członków Zarządu;
 - 2) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz wzajemnych proporcji między tymi składnikami, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Rady Nadzorczej i Zarządu;
 - 3) zasady według których formułowane są cele zarządcze stanowiące podstawę do przyznania wynagrodzenia zmiennego członkom Zarządu;
 - 4) zasady przyznawania świadczeń dodatkowych członkom Rady Nadzorczej i Zarządu;
 - 5) zasady zapobiegania powstawaniu i zarządzania konfliktami interesów związanych z Polityką.
3. Ze względu na objęcie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu przepisami Ustawy o zasadach wynagradzania, warunki pracy i płacy pozostałych pracowników Banku nie były brane pod uwagę przy ustalaniu Polityki, z wyjątkiem zasad określonych w § 8 ust. 1 i § 9.
4. Celem wydania Polityki jest:
 - 1) zapewnienie spójnego systemu wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, o poziomach wynagrodzeń dostosowanych do wymagań powszechnie obowiązujących przepisów prawa mających zastosowanie do osób pełniących funkcje w organach Banku,
 - 2) zapewnienie odpowiednich narzędzi umożliwiających kształtowanie wynagrodzeń zmiennych członków Zarządu z poszanowaniem również kryteriów takich jak dbałość Banku o uwzględnienie interesu społecznego oraz przyczynianie się Banku do ochrony środowiska i zapobiegania ewentualnym negatywnym skutkom społecznym działalności Banku lub do ich likwidowania;
 - 3) przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Banku.

Rozdział 2. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

§ 2.

1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o zasadach wynagradzania oraz odpowiedniego mnożnika:
 - a. dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej – 2,75;
 - b. dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej – 2,5;

- c. dla Sekretarza Rady Nadzorczej – 2,25;
 - d. dla pozostałych członków Rady Nadzorczej – 2.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, zostaje podwyższone o 10 % w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej uczestniczy w co najmniej jednym stałym Komitecie Rady Nadzorczej.

§ 3.

1. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w § 2, bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
2. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na posiedzeniu z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności członka Rady Nadzorczej na jej posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 2, obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie, odwołanie lub złożenie rezygnacji nastąpiło w czasie trwania miesiąca.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 2, jest wynagrodzeniem brutto, wypłacanym do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie.
5. Członkowi Rady Nadzorczej, niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 2, przysługuje zwrot kosztów poniesionych w związku z wykonywaniem funkcji, a w szczególności kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej i z powrotem, kosztów zakwaterowania i wyżywienia.

Rozdział 3. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

§ 4.

1. Z członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (dalej: „**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 określonych w Ustawie o zasadach wynagradzania oraz uchwałach Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku, o których mowa w § 1 ust.1, z uwzględnieniem postanowień Polityki .

§ 5.

1. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej: „**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Banku (dalej: „**Wynagrodzenie Zmienne**”).
2. Kwota Wynagrodzenia Stałego zostanie ustalona przez Radę Nadzorczą odpowiednio dla każdego z członków Zarządu w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 (siedmio) do 15 (piętnasto) krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o zasadach wynagradzania.

§ 6.

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych i nie może przekroczyć 100% (sto procent) Wynagrodzenia Stałego w roku obrotowym poprzedzającym rok, dla którego dokonywane jest obliczanie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ustala się cele zarządcze stanowiące w szczególności o:
 - 1) osiągnięciu wyniku finansowego netto Banku i Grupy Kapitałowej Banku,
 - 2) osiągnięciu wskaźników ekonomiczno-finansowych, w tym w szczególności, C/I Grupy Kapitałowej Banku (w %), ROE Grupy Kapitałowej Banku (w %), udziału należności

- z rozpoznaną utratą wartości w portfelu kredytowym Grupy Kapitałowej (w %), marży odsetkowej Grupy Kapitałowej (w %), zdefiniowany przez Radę Nadzorczą wskaźnik zadowolenia klientów,
- 3) realizacji strategii Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku,
 - 4) utrzymaniu pozycji rynkowej Banku (dalej: „Cele Zarządcze”).
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalenia szczegółowych Celów Zarządczych dla poszczególnych członków Zarządu, przy czym Cele Zarządcze poszczególnych członków Zarządu powinny odpowiednio do powierzonego obszaru odpowiedzialności uwzględniać również kryteria takie, jak dbałość Banku o uwzględnienie interesu społecznego oraz przyczynianie się Banku do ochrony środowiska i zapobiegania ewentualnym negatywnym skutkom społecznym działalności Banku lub do ich likwidowania.
 4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia wag dla szczegółowych Celów Zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
 5. Rada Nadzorcza ustala dla każdego członka Zarządu maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego zgodnie z § 6 ust. 1.
 6. Wynagrodzenie Zmienne może być wypłacone członkowi Zarządu, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Banku oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu członkowi Zarządu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez członka Zarządu Celów Zarządczych i określeniu należnej kwoty wypłaty.
 7. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego w wysokości proporcjonalnej do okresu pełnienia funkcji.

§ 7.

Ustala się dodatkowy warunek wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:

- 1) ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych Banku w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o zasadach wynagradzania,
- 2) 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.

§ 8.

1. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 5 ust. 1, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać członkowi Zarządu prawo do:
 - 1) finansowanych przez Bank:
 - szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe niezbędnych do pełnienia funkcji członka Zarządu w Banku,
 - ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze (tzw. D&O) oraz od odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych;
 - 2) zakupu z własnych środków świadczeń takich samych jak udostępniane pracownikom Banku, w szczególności opieki medycznej oraz ubezpieczenia życia i zdrowia oraz utraconego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku.
2. 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 dotyczące poszczególnych kosztów albo sposób ich określania.
3. Umowa może określać także zasady korzystania przez członka Zarządu z mienia Banku do celów prywatnych.

§ 9.

Członek Zarządu ma prawo przystąpić do Pracowniczego Programu Emerytalnego PKO Banku Polskiego S.A. na warunkach programu analogicznych jak pracownicy Banku, o ile dopuszczają to powszechnie

obowiązujące przepisy. W związku z przystąpieniem do tego programu oraz pełnieniem funkcji członka Zarządu, Bank odprowadza do programu na rzecz członka Zarządu składkę podstawową naliczaną od stałych i zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych członkowi Zarządu. Składka nie jest wliczana do stałego bądź zmiennego składnika wynagrodzenia.

§ 10.

1. Członek Zarządu w swojej działalności unika sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów związanego z Polityką i uwzględnia na pierwszym miejscu interes Banku.
2. 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.
3. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w 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.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust 2 i 3 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 11.

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 określone w ust. 3, z zachowaniem maksymalnie 3 (trzy) miesięcznego terminu wypowiedzenia.
5. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji członka Zarządu, z zastrzeżeniem terminu rozwiązania Umowy w przypadku wygaśnięcia mandatu, o którym mowa w ust. 1, a także, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
6. W przypadku rozwiązania Umowy w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez członka Zarządu podstawowych obowiązków, członkowi Zarządu może zostać przyznana przez Radę Nadzorczą 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 tej Umowy.

§ 12.

1. Rada Nadzorcza zawiera 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. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji wynosi 6 (sześć) 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 o zasadach wynagradzania albo w Spółkach Grupy Kapitałowej PKO BP.

Rozdział 4. Proces decyzyjny prowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki

§ 13.

1. Polityka wynagrodzeń jest ustanawiana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.
2. W razie zaistnienia takiej potrzeby, nie rzadziej niż co cztery lata, jest dokonywany przegląd Polityki, którego wyniki Rada Nadzorcza przedkłada Walnemu Zgromadzeniu. Zmiana Polityki może nastąpić w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.

§ 14.

Rada Nadzorcza jest uprawniona do zatwierdzenia odrębnej polityki wynagradzania pracowników Banku i Spółek Grupy Kapitałowej PKO BP, jak również przyjęcia – w zgodzie z uchwałami Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku, o których mowa w § 1 ust. 1, Politykę oraz przepisami prawa powszechnie obowiązującego – dodatkowych zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku uszczegóławiających m.in. postanowienia Polityki dotyczące członków Zarządu wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia, w tym w zakresie okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości niewypłacenia, bądź żądania zwrotu przez Bank Wynagrodzenia Zmiennego.