

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU W 2023 ROKU

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania w 2023 roku polityki wynagrodzeń, tj.: „Polityki Wynagrodzeń Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna” oraz „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna” (zwanym dalej łącznie: „Polityką Wynagrodzeń Banku”).

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kontynuowanie przez Bank Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna („Bank”) zrównoważonego podejścia do wynagrodzenia całkowitego, zapewniającego w szczególności rynkowy poziom stałych elementów wynagrodzenia odzwierciedlających poziom doświadczenia, umiejętności i kompetencji, a także ilość i jakość wykonywanej pracy oraz możliwość nabycia prawa do zmiennych elementów wynagrodzenia w ramach systemów motywacyjnych.

Wynagrodzenie zasadnicze stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym obniżenie lub nieprzyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Wyplata zmiennych elementów wynagrodzenia uzależniona była od wyników oraz uwzględniała ryzyko Banku. Bank, kierując się zasadą prowadzenia elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, stosował systemy motywacyjne zapewniające długoterminowy wzrost wartości dla akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania Banku. Realizacją tego podejścia było objęcie większej ilości kluczowych menedżerów regulacjami uzależniającymi ich wynagrodzenie zmienne od trwałości wyników Banku.

W ramach Systemów Zmiennego Wynagradzania dla Kadry Zarządzającej, którym objęci są Członkowie Zarządu oraz pracownicy Banku, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonane zostało rozliczenie realizacji celów za rok 2022 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 trzyletniego 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 i ocenę ryzyka.

Pracownikom objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, w oparciu o zrealizowane wyniki Banku, badane po każdym kwartale, została naliczona i wypłacona premia kwartalna. Dodatkowo od 13 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku w Banku obowiązywały zasady premiowania pracowników sieci sprzedaży bankowości detalicznej obejmujące około 3100 sprzedawców detalicznych, których wynagrodzenie składało się z elementu prowizyjnego oraz

uznaniowego, a każdorazowo określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego uzależnione było od wyników oceny zgodności realizacji celów lub zadań przez pracownika.

Pracownicy objęci Systemem Zarządzania przez Cele, otrzymali rozliczenie indywidualnych celów oraz wypłatę bonusu rocznego uzależnioną od osiągniętych wyników.

W 2023 roku przeprowadzono coroczny przegląd wynagrodzeń dla pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, w wyniku którego przyznano podwyżki do dystrybucji przez przełożonych w jednostkach Banku. Kwota funduszu podwyżkowego wynikała z wynegocjowanego przez Bank ze związkami zawodowymi budżetu 15,6% wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na dzień 1 marca 2023 roku. W Porozumieniu ze związkami zawodowymi określono zasady podziału funduszu podwyżkowego. W ramach przeglądu wynagrodzeń dodatkowo wydano rekomendacje przyznania podwyżek wynikające z analizy porównawczej poziomu wynagrodzeń oraz oceny pracownika.

Zgodnie z § 30 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, Departament Audytu Wewnętrznego dokonał przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem zmiennych składników wynagradzania. Ogólna ocena wyników tego przeglądu z grudnia 2023 roku zakończyła się wynikiem dobrym.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń Banku realizowana była w Banku w 2023 roku zgodnie z jej założeniami w ramach procesów kształtowania wynagrodzeń, gdzie Bank kierował się zasadą odpowiedniego wynagradzania za trwałe wyniki. System wynagradzania jest zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz spójny z zasadami postępowania etycznego i wartościami Banku. Zarząd Banku dokłada starań, aby wspólnie z partnerami społecznymi wprowadzać zmiany do zasad wynagradzania, które jeszcze lepiej odzwierciedlą przyjętą strategią biznesową.

Rada Nadzorcza uznała, że realizowana w 2023 roku Polityka Wynagrodzeń Banku była nakierowana na zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz była zgodna 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 Wynagrodzeń Banku, jak i kontroli rozwiązań systemowych.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń Banku w 2023 roku.