

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU POLSKA KASA OPIEKI SPÓŁKA AKCYJNA W 2022 ROKU

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania w 2022 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.

Wypłata 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 Systemu 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 2021 oraz nastąpiło przyznanie i rozliczenie rat płatnych z góry i rat odroczonego wynagrodzenia zmiennego dla pracowników niebędących członkami Zarządu, 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 i ocenę ryzyka.

W 2022 roku, mając na uwadze liczne zmiany w powszechnych przepisach, konieczne było wprowadzenie odpowiednich zmian w obowiązujących Zasadach Systemu Zmiennego Wynagradzania, zarówno dla Członków Zarządu, jak i pozostałych pracowników zaliczanych

do grona zidentyfikowanych stanowisk kierowniczych w Banku, mających znaczący wpływ na profil ryzyka Banku tzw. Material Risk Takers („MRT”). Główne zmiany wprowadzone w obu dokumentach dotyczyły m.in.:

- a) wydłużenia okresu odroczenia do 5 lat w przypadku Członków Zarządu oraz kadry kierowniczej wyższego szczebla oraz do 4 lat w przypadku pozostałych osób zidentyfikowanych, jako mające znaczący wpływ na profil ryzyka Banku;
- b) wprowadzenie retencji dobrowolnej trwającej 3 lata i rozpoczynającej się bezpośrednio po zakończeniu okresu retencji obowiązkowej, w którym to okresie uczestnik może zawnieść o rozliczenie raty należnej premii w akcjach fantomowych.

Pracownikom objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, w oparciu o zrealizowane wyniki Banku, badane po każdym kwartale, została naliczona i wypłacona premia kwartalna. Począwszy od pierwszego kwartału roku Bank wrócił do stosowania indywidualnych wytycznych sprzedażowych, zgodnie z którymi wysokość premii uzależniona jest od wyników sprzedażowych oraz jakościowej oceny pracy. Określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego pracowników objętych wytycznymi uzależnione jest każdorazowo od wyników oceny zgodności oraz bezpośredniego wpływu pracownika na stanowisku obsługującym klienta na wynik Banku.

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

W 2022 roku przeprowadzono coroczny przegląd wynagrodzeń dla pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, polegający na przyznaniu kwot podwyżek do dystrybucji przez przełożonych w jednostkach Banku. Kwota funduszu podwyżkowego wynikała z wynegocjowanego przez Bank ze związkami zawodowymi budżetu 8,6% wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na dzień 1 marca 2022 roku. W Porozumieniu ze związkami zawodowymi określono zasady podziału funduszu podwyżkowego. W ramach niniejszego 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 r. 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, zaś raport z tego przeglądu został przedstawiany Radzie Nadzorczej Banku. Ogólna ocena wyników tego przeglądu z grudnia 2022 roku zakończyła się wynikiem dobrym.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń Banku realizowana była w Banku w 2022 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 wprowadzić zmiany do zasad wynagradzania, które jeszcze lepiej odzwierciedlą przyjętą strategię biznesową.

Rada Nadzorcza uznała, że realizowana w 2022 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 2022 roku.