

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU POLSKA KASA OPIEKI SPÓŁKA AKCYJNA W 2018 ROKU

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) w 2018 roku.

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kontynuowanie przez Bank zrównoważonego podejścia do wynagrodzenia całkowitego, zapewniającego w szczególności rynkowy poziom stałych elementów wynagrodzenia oraz możliwość nabycia prawa do zmiennych elementów wynagrodzenia w ramach systemów motywacyjnych. 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.

Pracownikom objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy zostały wypłacone nagrody motywacyjne za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i rezultaty uzyskane przez Bank, a w oparciu o zrealizowane wyniki Banku, badane po każdym kwartale, naliczana i wypłacana była premia kwartalna. Pracownicy objęci Systemem Zarządzania przez Cele, otrzymali rozliczenie indywidualnych celów oraz wypłatę bonusu rocznego uzależnioną od osiągniętych wyników, a dodatkowo dla pracowników funkcji sprzedażowych, wprowadzone zostało kwartalne rozliczenie i zaliczkowa wypłata uzależniona od realizacji indywidualnych celów rocznych rozdzielonych na kwartały.

Wprowadzone zostały wytyczne dotyczące sposobu dokonywania oceny zgodności realizacji celów i zadań przez pracowników pod kątem zgodności z przepisami prawa powszechnego oraz przepisami wewnętrznymi Banku, wymogami i rekomendacjami organów nadzoru, a także przyjętymi przez Bank standardami postępowania, w tym dotyczącymi oceny satysfakcji i jakości obsługi Klienta. Wprowadzenie wytycznych miało na celu mitygowanie ryzyk nagradzania niewłaściwych postaw pracowniczych oraz zachowania spójności przeprowadzanej oceny.

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 2017 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.

W 2018 roku Rada Nadzorcza przyjęła w drodze uchwały Zasady Systemu Zmiennego Wynagradzania, którymi zostali objęci Członkowie Zarządu Banku, wprowadzające w życie postanowienia uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna.

Biorąc pod uwagę strategię biznesową, budowanie marki Banku jako Pracodawcy odpowiedzialnego za rozwój i zaangażowanie pracowników, Zarząd Banku kontynuował rozmowy z działającymi organizacjami związkowymi, zmierzające do wprowadzenia zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Proponowane zmiany dotyczyły w szczególności systemu wynagrodzeń, w tym zasad premiowania oraz nagradzania pracowników opartych na transparentnych, obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach z jednoczesnym poszanowaniem prawa i dbałością o jakość obsługi i satysfakcję klientów.

Departament Audytu Wewnętrzny dokonał przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem zmiennych składników wynagradzania, zaś raport z tego przeglądu został przedstawiony Radzie Nadzorczej i Komitetowi ds. Nominacji i Wynagrodzeń. Ogólna ocena wyników tego przeglądu z grudnia 2018 roku była zadowalająca, przyjęte rozwiązania zostały ocenione, jako zgodne z wymogami regulacyjnymi, wspierające prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizujące strategię zarządzania Bankiem oraz ograniczającą konflikt interesów.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń realizowana była w Banku w 2018 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 strategią biznesową.

Rada Nadzorcza uznała, że realizowana w 2018 roku Polityka Wynagrodzeń 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, jak i kontroli rozwiązań systemowych.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń w 2018 roku.