

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU POLSKA KASA OPIEKI SPÓŁKA AKCYJNA W 2019 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 2019 roku.

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kontynuowanie przez 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 2018 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. Przeprowadzona ocena zgodności i ocena ryzyka nie wykazały żadnych naruszeń.

Rada Nadzorcza Banku, po zakończeniu pełnej implementacji wymogów określonych w Uchwale nr 42 z dnia 21 czerwca 2018 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku, która odzwierciedla przepisy *Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*, podjęła decyzję o wypłacie zmiennych składników wynagradzania dla obecnych i byłych członków Zarządu Banku za lata 2017 i 2018. Obecnie w Banku funkcjonują równolegle dwa Systemy Zmiennego Wynagradzania dla Kadry Zarządzającej –

jeden dla członków Zarządu oraz drugi dla pozostałych Pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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.

Dla grupy Pracowników sieci Sprzedaży, dotychczas wynagradzanych w sposób uznaniowy, Bank, w drodze ustaleń ze stroną społeczną, wdrożył wytyczne (doprecyzowujące zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy), zgodnie z którymi wysokość premii jest uzależniona od wyników sprzedażowych oraz jakościowej oceny pracy, wypełniając tym samym rekomendacje organów nadzorujących rynek.

W konsekwencji zmian sposobów rozliczania wynagrodzenia zmiennego wprowadzonych w pionach biznesowych, określenie ostatecznej wysokości wynagrodzenia zmiennego Pracowników objętych ww. wytycznymi uzależnione jest także 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 2019 roku, w porozumieniu ze związkami zawodowymi przeprowadzono dwa procesy podwyżkowe obejmujące:

- coroczny przegląd wynagrodzeń dla Pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, polegającego na przyznaniu kwot podwyżek do dystrybucji przez przełożonych w jednostkach Banku. Kwoty wynikały z wynegocjowanego przez Bank ze związkami zawodowymi budżetu 4,0% wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Proces podwyżkowy uzupełniony został o rekomendacje dla podwyżek, które wynikają z analizy porównawczej poziomu wynagrodzeń oraz oceny Pracownika;
- dodatkowy proces podwyżkowy, w ramach którego Pracownikom z wynagrodzeniem mieszczącym się w określonych przedziałach mogła zostać przyznana dodatkowa podwyżka. Indywidualne podwyżki wynosiły od 2% do 8% wynagrodzenia zasadniczego, a ich przyznanie uzależnione było od spełnienia warunków stażu, oceny rocznej oraz dodatkowego warunku wynikającego z relacji do wynagrodzenia innych Pracowników na tym stanowisku.

Zarząd Banku, mając na uwadze toczące się w Banku projekty wynikające z:

- a) centralizacji procesów i czynności związanych z kontrolą i działalnością bieżącą Banku,
- b) reorganizacji struktur Banku,
- c) reorganizacji sieci placówek,
- d) dostosowania poziomu zatrudniania do faktycznie istniejącej potrzeby gospodarczej,
- e) robotyzacji i automatyzacji procesów pracy,
- f) wdrożenia nowej struktury zarządczej sieci sprzedaży i związanego z tym nowego modelu stanowisk menadżerskich i sprzedażowych

podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych w oparciu o przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W wyniku negocjacji ze stroną społeczną podpisane zostało, z wszystkimi działającymi w Banku Organizacjami Związkowymi, porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego, które określało wysokość oraz zasady wypłaty odpraw.

Zgodnie z § 29 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem Zasad Systemu Zmiennego Wynagradzania dla Pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.

Ogólna ocena wyników tego przeglądu z grudnia 2019 roku była zadowalająca, przyjęte rozwiązania zostały ocenione, jako zgodne z wymogami regulacyjnymi.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń realizowana była w Banku w 2019 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 2019 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 2019 roku.