



Bank Polski

**RAPORT**  
**„OCENA FUNKCJONOWANIA**  
**POLITYKI WYNAGRADZANIA**  
**W PKO BANKU POLSKIM S.A.**  
**W 2024 R.”**

## Spis treści

---

WPROWADZENIE .....	3
OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA .....	5
OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI .....	16
OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI PKO BANKU POLSKIEGO S.A. W TYM OCENA WPŁYWU NA SPOSÓB ZARZĄDZANIA BANKIEM .....	21

## WPROWADZENIE

---

Raport „Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w PKO Banku Polskim S.A. w 2024 r.” powstał w związku z wymogami:

- § 15 ust. 1 pkt 13 Statutu Banku:
  1. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Banku we wszystkich obszarach jego działalności. Do kompetencji Rady Nadzorczej, oprócz uprawnień i obowiązków przewidzianych w innych postanowieniach niniejszego Statutu, należy: (...)13) dokonywanie oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku oraz przedstawiania raportu w tym zakresie Walnemu Zgromadzeniu.
- § 28 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” stanowiących załącznik do uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”:
  3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.
  4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej
- § 2 ust. 5 oraz § 5 i 6 Polityki Wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP regulujących kwestię przeprowadzania przeglądu i oceny polityki wynagradzania.
- Pkt 15.4 Rekomendacji Z „Rada nadzorcza banku powinna nadzorować wdrożenie oraz stosowanie przez zarząd banku zasad wynagradzania w banku oraz dokonywać regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny ich wpływu na sposób zarządzania bankiem”.

Niniejszy raport stanowi spełnienie ww. obowiązków według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r.

## 1. PODSUMOWANIE OCENY

1. ROZWÓJ I BEZPIECZEŃSTWO BANKU W RAMACH POLITYKI WYNAGRADZANIA ZAPEWNIONE JEST POPRZECZ NASTĘPUJĄCE DZIAŁANIA:
  - MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW DO DZIAŁAŃ ZBIEŻNYCH Z INTERESEM BANKU,
  - POWIĄZANIE WYSOKOŚCI WYPŁACANYCH WYNAGRODZEŃ Z SYTUACJĄ BANKU,
  - ZAPEWNIENIE ODPOWIEDNIEGO POZIOMU KONTROLI NAD POZIOMAMI WYNAGRODZEŃ STAŁYCH I ZMIENNYCH, A TAKŻE ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH.
2. BANK PROWADZI POLITYKĘ WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU, A TAKŻE KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW OKREŚLONĄ WŁAŚCIWYMI REGULACJAMI WEWNĘTRZNYMI, ZWERYFIKOWANYMI POD WZGLĘDEM SPÓJNOŚCI I PRZEJRZYSTOŚCI.
3. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ OTRZYMUJĄ WYNAGRODZENIE ADEKWATNE DO PEŁNIONEJ FUNKCJI ORAZ SKALI DZIAŁALNOŚCI BANKU.
4. WALNE ZGROMADZENIE PKO BANKU POLSKIEGO S.A. WPROWADZIŁO POLITYKĘ WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ORAZ ZARZĄDU.
5. RADA NADZORCZA WPROWADZIŁA REGULACJE OKREŚLAJĄCE ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU, SPRAWUJE NADZÓR NAD ICH PRZESTRZEGANIEM, WYZNACZA KRYTERIA I WARUNKI UZASADNIAJĄCE UZYSKANIE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO ORAZ DOKONUJE ICH WERYFIKACJI PRZED WYPŁATĄ WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO.
6. WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU I KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW UZALEŻNIONE JEST OD REALIZACJI INDYWIDUALNIE OKREŚLONYCH CELÓW POWIĄZANYCH ZE STRATEGIĄ BANKU. CELE TE OBEJMUJĄ KRYTERIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE ORAZ GWARANTUJĄ MOTYWOWANIE DO PRACY I FORM ZACHOWANIA POZWALAJĄCYCH OSIĄGAĆ BANKOWI ZAŁOŻONE CELE.
7. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ ZMIENNYCH WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW ZALEŻNA JEST OD POZIOMU REALIZACJI WYZNACZONYCH CELÓW.
8. NAJWAŻNIEJSZE ELEMENTY POLITYKI WYNAGRADZANIA ZOSTAŁY ODPOWIEDNIO WDROŻONE W KLUCZOWYCH SPÓŁKACH GRUPY KAPITAŁOWEJ BANKU.

## OPIS POLITYKI WYNAGRADZANIA

### 2. POLITYKA WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BANKU I GRUPY KAPITAŁOWEJ BANKU ORAZ ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY BANKU

Podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania stanowi Polityka wynagradzania Pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP (Polityka) przyjęta uchwałą Zarządu Banku i zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 148/2024 z 20 czerwca 2024 roku.

Polityka zapewnia spójny system wynagradzania poprzez:

- stosowanie systemu wynagradzania zgodnego z trendami rynkowymi,
- pozyskiwanie optymalnych kandydatów do pracy,
- dostosowanie mechanizmów, narzędzi i poziomów wynagrodzeń do strategii i celów Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku (GKB),
- uwzględnienie możliwości GKB w zakresie kształtowania pożądanych mechanizmów i poziomów wynagrodzeń,
- kształtowanie płac stałych w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy,
- kształtowanie struktury wynagrodzenia na podstawie osiąganych efektów pracy i oceny kompetencji pracowników,
- budowanie w pracownikach odpowiedzialności za realizowane zadania oceniane w oparciu o zobiektywizowane kryteria,
- zagwarantowanie, że zmienne składniki wynagrodzeń będą tak sparametryzowane, żeby uwzględniały koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności Banku i GKB w perspektywie długoterminowej,
- zapewnienie, aby pieniężne lub niepieniężne formy wynagrodzenia nie zachęcały osób zaangażowanych do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku i Spółek GKB ze szkodą dla Klientów,
- zapewnienie neutralności pod względem płci praktyk w zakresie wynagrodzeń pracowników GKB,
- zapewnienie zgodności ze strategią w zakresie ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem, tzw. ESG (environmental, social responsibility and corporate governance).

Uchwałą nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (ZWZ) Banku z 26 sierpnia 2020 roku przyjęto Politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu, dostosowując przepisy wewnętrzne do wymogów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych.

W Banku i w Spółkach GKB stosowane są zasady wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych wynikające z przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, tzw. ustawy „kominowej”. Bank spełnia przy tym kryteria do zastosowania wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu w wysokości od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, jednocześnie nie korzystając z dopuszczanego przez ustawę „kominową” możliwości odstępstwa od tego ograniczenia. Dla członków Rady Nadzorczej jest to natomiast maksymalnie 2,75 podstawy wymiaru.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) zawarty z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w dniu 28 marca 1994 roku (z późn. zm.) stanowi podstawę przyznawania pracownikom Banku następujących składników wynagrodzeń:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
- 3) premii i nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Układ określa minimalne gwarantowane stawki wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowane do poszczególnych poziomów zaszerzegowania stanowisk pracy przypisywanych w oparciu o proces wartościowania:

Poziom zaszerzgowania stanowiska wg wartościowania stanowisk	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – relacja procentowa do minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów
18 i powyżej	400%
17	300%
16	200%
15	160%
14	150%
13	140%
12	130%
11	120%
10	110%
6-9	100%

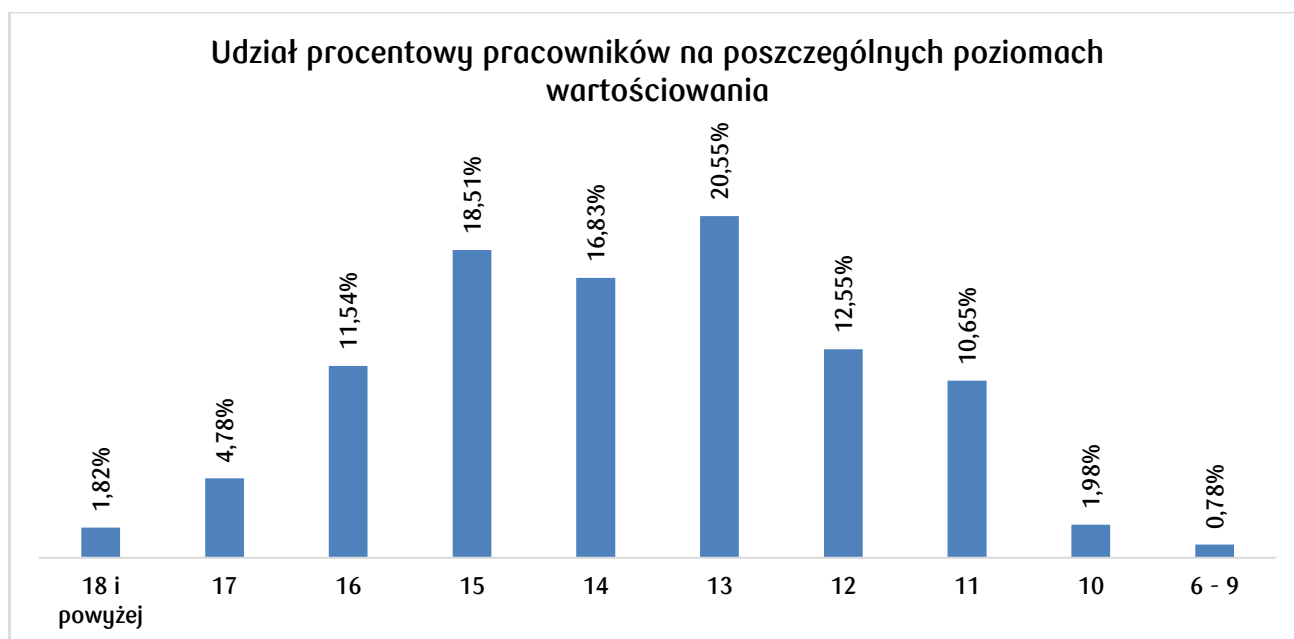
Jednocześnie zgodnie z ZUZP:

- wynagrodzenie zasadnicze pracownika na zajmowanym stanowisku ustala się z wykorzystaniem optymalnej dostępnej na rynku metody wartościowania stanowisk pracy i zgodnych z nią raportów płacowych uwzględniających dane z sektora finansowego.
- określając w procesie wartościowania wagę stanowiska pracy uwzględnia się przede wszystkim kryteria takie jak: wiedza niezbędna do realizowania pracy na stanowisku, typy i złożoność problemów na stanowisku oraz skala wpływu na organizację, w tym wpływ na wynik.

### 3. WARTOŚCIOWANIE STANOWISK PRACY

W trakcie 2019 roku wdrożono w Banku, zgodną z praktyką rynkową, metodę wartościowania stanowisk. W latach 2020 -2024 kontynuowano stosowanie wdrożonej metody.

Bank posługuje się 18 poziomami wartościowania (od 6 do 23), zgodnymi z metodologią dostarczoną przez zewnętrznego doradcę. Określając wagę stanowiska uwzględnia się przede wszystkim kryteria takie jak: wiedza niezbędna do realizowania pracy na stanowisku, typy i złożoność problemów na stanowisku oraz skala wpływu na organizację, w tym wpływ na wynik.



Dane wg stanu na grudzień 2024

Każde ze stanowisk jest dodatkowo przyporządkowane do określonej rodziny zawodów. Rodziny zawodów zostały przy tym przypisane do pięciu grup odpowiadających ogólnym profilom kompetencyjnym właściwym dla każdej z nich. Powyższe usprawnia zarządzanie wynagrodzeniami w tak zróżnicowanym liczebnie i merytorycznie zasobie stanowisk, jaki występuje w Banku.

Kluczowe Spółki GKB posługują się metodologią wartościowania zbieżną z bankową.

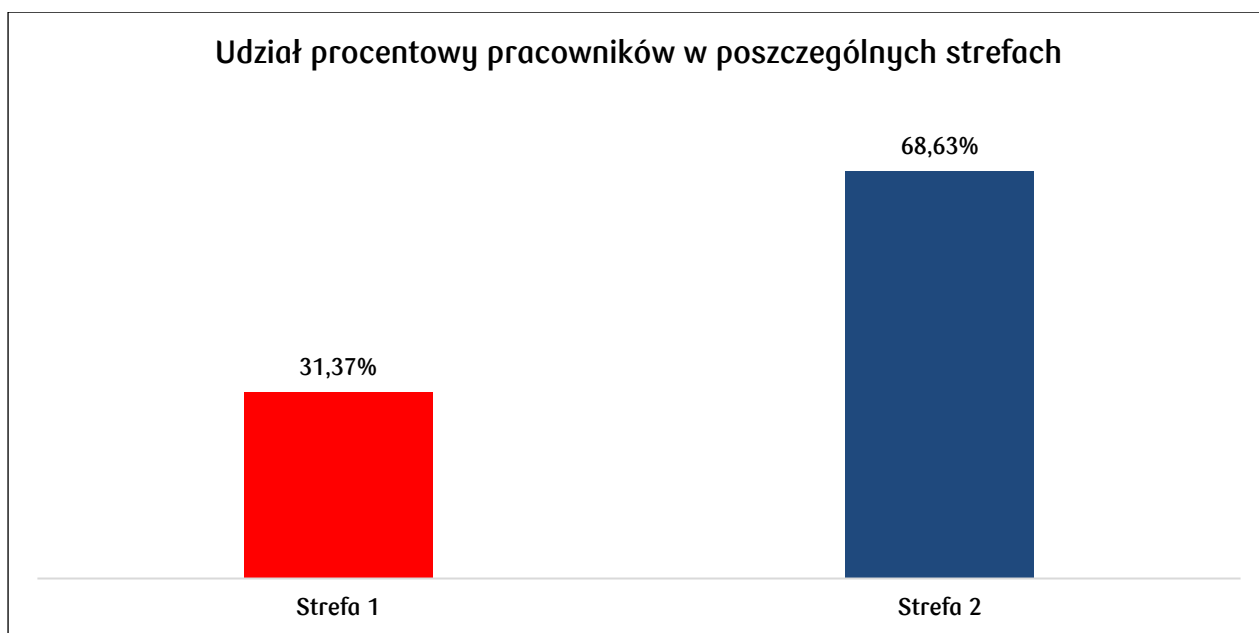
#### 4. ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI ZASADNICZYMI

##### 1) PRACOWNICY

Wynagrodzenia zasadnicze (ale także świadczenia dodatkowe, takie jak opieka medyczna) są przyznawane w oparciu o kategorię zaszerzegowania oraz analizę wynagrodzeń rynkowych w sektorze bankowym, (z uwzględnieniem regionalizacji).

Na dzień 31 grudnia 2024 roku w Banku funkcjonowały dwie strefy regionalizacji.

<b>STREFA 1</b>	Warszawa plus lokalizacje w promieniu 60 km od Warszawy
<b>STREFA 2</b>	Pozostałe lokalizacje



Dane wg stanu na grudzień 2024

Wynagrodzenia zasadnicze mogą być zmieniane w ramach procesów:

- 1) podwyżek ogólnobankowych,
- 2) podwyżek wynikających ze zmiany stanowiska lub awansu,
- 3) zmian wynagrodzeń związanych z konkretnymi projektami reorganizacyjnymi dotyczącymi poszczególnych struktur lub procesów,
- 4) analizy indywidualnych przypadków (z uwzględnieniem efektów pracy i wyników okresowej oceny pracowników).

Również Spółki GKB, które przyjęły model wartościowania, kształtują wynagrodzenia zasadnicze w odniesieniu do rynku i adekwatnych poziomów zaszerzegowania.

##### 2) CZŁONKOWIE ZARZĄDU BANKU I RADY NADZORCZEJ

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu, wynagrodzenie stałe członków Zarządu Banku ustalane jest w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7-krotności do 15-krotności podstawy wymiaru.

W 2024 roku wynagrodzenie stałe Członków Zarządu Banku wynosiło:

- w przypadku Prezesa Zarządu: 15-krotność,
- w przypadku pozostałych członków Zarządu: 14,5-krotność,

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Wynagrodzenie miesięczne członków Rady Nadzorczej Banku ustalane jest jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz odpowiedniego mnożnika, w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej.

Analogiczny model wynagradzania oparty o ww. ustawę dotyczy członków rad nadzorczych GKB.

## 5. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW O ISTOTNYM WPŁYWIE NA PROFIL RYZYKA BANKU I GKB (MATERIAL RISK TAKERS - MRT)

Zgodnie z wymogami dyrektyw CRD oraz Prawa bankowego, Bank ustalił zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń (premii i nagród) MRT poprzez uchwały:

- 1) Rady Nadzorczej – dla Zarządu,
- 2) Zarządu – dla MRT podległych Zarządowi.

Wykaz MRT – niebędących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej – ustala Zarząd w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, wymienione w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE), Prawie bankowym, dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi oraz w zgodzie ze standardami określonymi w sekcji 5 Wytycznych EUNB/GL/2021/04.

Za MRT uznaje się:

- 1) członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- 2) kadrę kierowniczą wyższego szczebla, tj. osoby pełniące funkcje wykonawcze w ramach instytucji, odpowiedzialne wobec organu zarządzającego za bieżące zarządzanie instytucją,
- 3) kadrę kierowniczą odpowiedzialną za istotne jednostki gospodarcze, za zarządzanie określonymi kategoriami ryzyka oraz za funkcje kontrolne,
- 4) stanowiska odpowiedzialne za zapewnianie wsparcia wewnętrznego, mające decydujące znaczenie dla prowadzenia działalności oraz mające wpływ na ryzyko, w tym ryzyko operacyjne,
- 5) stanowiska generujące ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe wyodrębnione przy użyciu kryteriów opartych na limitach uprawnień,
- 6) stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy otrzymali łączne wynagrodzenie, które przekracza odpowiedni próg określony przepisami (o ile pracownicy w rzeczywistości mają istotny wpływ na profil ryzyka),
- 7) stanowiska, na których zatrudnieni pracownicy mieszczą się w tym samym przedziale wynagrodzeń, co kadra kierownicza wyższego szczebla i osoby podejmujące ryzyko działalności (o ile mają istotny wpływ na profil ryzyka).

Według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r. w Wykazie MRT było ujętych 71 stanowisk (przy czym liczba pracowników jest większa – ze względu na fakt, że na jednym stanowisku z Wykazu MRT może pracować więcej niż jeden pracownik – dotyczy to np. dyrektorów makroregionów korporacyjnych, dyrektorów oddziałów za granicą).

Obszar funkcjonalny Banku	Liczba stanowisk MRT
Obszar Zarządzania Ryzykiem	16
Obszar Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej	11
Obszar Prezesa Zarządu	7
Obszar Finansów i Rachunkowości	7
Obszar Technologii	2
Obszar Bankowości Detalicznej i Firm	2
Obszar Operacji i Bankowości Międzynarodowej	2
stanowiska Dyrektorów Pionów funkcjonalnych	24



Podstawą przyznania zmiennych składników wynagrodzeń MRT, w tym członkom Zarządu, są przede wszystkim cele premiowe nadawane w ramach zarządzania przez cele - Management by Objectives (MbO). Nadawane cele MbO mają zagwarantować uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez Bank działalnością. Ryzyko uwzględniane jest poprzez ustalenie odpowiednich, wrażliwych na ryzyko kryteriów oceny efektywności pracy MRT. Ponadto 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.

Bank przykładą dużą wagę, aby cele członków Zarządu oraz MRT jako kluczowych menedżerów stanowiły spójną strukturę, motywując te osoby do realizacji na odpowiednim poziomie zadań z własnego obszaru odpowiedzialności, jak i do współpracy w realizacji celów ogólnofirmowych. Proces stawiania celów jest ściśle powiązany z procesem wyznaczania zadań finansowych dla Banku w ramach procesu planowania finansowego, jak również z procesem operacjonalizacji kierunków strategicznego rozwoju Banku.

Zmienne składniki wynagrodzeń za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) przyznawane są po rozliczeniu celów premiowych w formie:

- 1) nieodroczonej – w wysokości 60% wynagrodzenia zmiennego (w pierwszym roku po okresie premiowania),
- 2) odroczonej – w wysokości 40% wynagrodzenia zmiennego (w równych ratach w kolejnych latach po pierwszym roku po okresie premiowania),

przy czym zarówno wynagrodzenie nieodroczone, jak i odroczone, było przyznawane w równych częściach w formie gotówkowej oraz w formie instrumentu finansowego, tj. akcji fantomowych (których przeliczenie na gotówkę według aktualizowanego kursu cen akcji Banku jest dokonywane po okresie zatrzymania i w przypadku wynagrodzenia odroczonego – po okresie odroczenia). Począwszy od wynagrodzenia zmiennego za 2024 r. zarówno wynagrodzenie nieodroczone, jak i odroczone będzie dzielone w proporcji 45% gotówka, 55% instrument.

Zgodnie z Polityką wynagradzania w przypadku, gdyby kwota wynagrodzenia zmiennego za dany rok przekroczyła 700 tys. PLN, odroczeniu podlega 280 tys. PLN plus 60% z nadwyżki ponad kwotę 700 tys. PLN.

Wynagrodzenia zmienne naliczane za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) nie mogą przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę dla stanowisk MRT, a dla członków Zarządu wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy o świadczenie usług.

W Spółkach GKB jest to:

- 1) 100% rocznego wynagrodzenia stałego dla Spółek GKB, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych poprzedzających rok oceny spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
  - a. zatrudniała średniorocznie co najmniej 1251 pracowników,
  - b. osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro,
  - c. sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro;
- 2) 50% rocznego wynagrodzenia dla pozostałych Spółek GKB.

Wysokość naliczanej premii za dany okres premiowania (rok kalendarzowy) każdego MRT, w tym członków Zarządu w Banku i w Spółkach GKB może zostać skorygowana na minus lub na plus o wskaźnik korygujący stosownie do stopnia realizacji celów określonych w tzw. Rocznej Nocie Banku (zestaw kluczowych wskaźników zarządczych określonych na dany rok kalendarzowy), przy czym korekta na plus działa do poziomu 100% wynagrodzenia stałego.

W przypadku członków Zarządu warunkiem przyznania i uruchomienia wypłat premii jest zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany okres premiowania, udzielenie im absolutorium oraz zrealizowanie celów zarządczych powiązanych z obowiązkiem wdrożenia w GKB wymogów powszechnie obowiązujących przepisów dotyczących zarządzania mieniem państwowym i tzw. ustawą „kominową”.

Każdy z naliczonych składników wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżony w następstwie:

- 1) naruszenia obowiązków pracowniczych,
- 2) uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów,
- 3) nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych,
- 4) zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego.

Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu oraz Zarząd w stosunku do MRT może także przed każdą wypłatą wynagrodzeń zmiennych podjąć decyzję o ewentualnym proporcjonalnym ograniczeniu wysokości środków na te wynagrodzenia uwzględniając:

- 1) wpływ na kapitał regulacyjny, współczynnik wypłacalności i kapitał własny Banku tak, aby wypłata wynagrodzenia zmiennego nie ograniczała możliwości ich wzmocnienia,
- 2) wpływ na koszt kapitału, by wypłata wynagrodzenia zmiennego nie ograniczała możliwości zachowania odpowiedniej bazy kapitałowej,
- 3) pożądany profil ryzyka Banku,
- 4) wyniki finansowe Banku w odniesieniu do długoterminowych planów rozwoju.

Po przekroczeniu połączonego bufora lub bufora wskaźnika dźwigni dokonuje się wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w skali nie powodującej przekroczenia MDA albo L-MDA.

W przypadku:

- 1) spadku wskaźnika ROA poniżej poziomu inicjującego plan naprawy i spadku wskaźnika kapitału Tier I lub łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu wymogu połączonego bufora,
- 2) spadku wskaźnika NSFR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 3) spadku łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 4) znacznego pogorszenia się wyników Banku lub Spółek GKB,
- 5) ustalenia, że nastąpiła znacząca negatywna zmiana w kapitale własnym Banku lub Spółek GKB,
- 6) naruszenia przez pracownika przepisu prawa lub popełnienia przezeń istotnych błędów,
- 7) korekty realizacji i stopnia realizacji wyników lub celów pracownika,
- 8) pogorszenia wyników nadzorowanych lub kierowanych przez ww. osoby struktur,
- 9) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa pracownika

możliwe jest zastosowanie – odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd – rozwiązania typu *malus* obniżającego wielkość należnego wynagrodzenia zmiennego MRT, w tym członka Zarządu, w kolejnych okresach rozliczeniowych.

Członkowie Zarządu oraz pracownicy będący MRT mają prawo przystąpić do PPE (Pracowniczego Programu Emerytalnego), a dodatkowo MRT niebędący członkami Zarządu mogą też korzystać z finansowanej przez Bank opieki medycznej i funduszu świadczeń socjalnych. Członkowie Zarządu mają możliwość zakupu ze środków własnych świadczeń z systemu kafeteryjnego oraz pakietu opieki zdrowotnej dla siebie i członków rodziny wg umowy z dostawcą usług medycznych dla Banku.

W przypadku przyznania MRT, w tym członkowi Zarządu, odprawy związanej z odwołaniem z pełnienia funkcji powiązanej z rozwiązaniem stosunku prawnego stanowiącego podstawę zatrudnienia (niewynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz przepisów o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników) jej wysokość odzwierciedla ocenę pracy w ciągu ostatnich trzech lat zatrudnienia. Przy tym regulacje Banku określają maksymalną wysokość takich odpraw MRT, w tym członków Zarządu, jako trzykrotność ich wynagrodzenia stałego.

Odprawa przysługuje członkowi Zarządu pod warunkiem pełnienia funkcji członka Zarządu Banku przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem ww. umowy. Odprawa MRT innego niż członek Zarządu może być przyznana pod warunkiem zatrudnienia na stanowisku MRT przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę świadczenia pracy.

Odprawa nie przysługuje w przypadku odpłatnego zatrudnienia w innej Spółce GKB po zakończeniu zatrudnienia w Banku.

MRT, w tym członkowie Zarządu, objęci są ponadto umowami o zakazie konkurencji, które z tytułu powstrzymywania się przed zatrudnieniem w firmie konkurencyjnej po zakończeniu zatrudnienia w Banku, przewidują wypłaty odszkodowań – maksymalnie przez okres sześciu miesięcy w wysokości do 100% wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, a tym samym odszkodowanie nie przysługuje, przed upływem terminu w razie podjęcia odpłatnego zatrudnienia w innej Spółce GKB. Członkom Zarządu odszkodowanie nie przysługuje także w przypadku pełnienia funkcji w organie zarządzającym lub nadzorczym spółki kapitałowej z udziałem Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związku lub państwowej bądź komunalnej osoby prawnej.

Od 2020 roku, w związku z okolicznościami związanymi z ogłoszeniem stanu epidemii COVID-19 na obszarze kraju, mając na uwadze komunikaty EUNB i UKNF, Rada Nadzorcza wprowadziła zmiany regulacji wewnętrznych określających zasady wynagradzania pracowników oraz członków Zarządu i Spółek GKB, które dotyczyły możliwości wprowadzenia dla MRT, w tym członków zarządów w Banku i Spółkach GKB czasowej zmiany:

1. Odnosnie wypłaty wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu dodano postanowienie dotyczące możliwości czasowej zmiany przez Radę Nadzorczą:
  - i. proporcji części wynagrodzenia zmiennego odroczonego i nieodroczonego na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego odroczonego,
  - ii. długości okresów odroczeń wynagrodzeń zmiennych poprzez ich wydłużenie,
  - iii. terminów, z których wartość bazowa wynagrodzenia zmiennego jest przeliczana na wartość instrumentów,
  - iv. terminów, z których wartość instrumentów będzie stanowiła podstawę przeliczenia instrumentu na gotówkę do wypłaty,
  - v. proporcji między składnikiem wynagrodzenia zmiennego w formie gotówki i w formie instrumentu na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentu.
2. Ww. zasady dotyczące sposobu wynagradzania MRT, w tym członków zarządów, zostały odpowiednio wprowadzone w Spółkach GKB mających istotny wpływ na profil ryzyka Grupy Kapitałowej Banku.
3. Odnosnie wypłaty wynagrodzenia zmiennego MRT niebędących członkami zarządów dodano postanowienie dotyczące możliwości dokonania analogicznej czasowej zmiany przez Zarząd.

Powyższe zasady obowiązywały również w 2024 roku.

Bank i odpowiednio Spółki GKB od 2024 roku wprowadziły zmiany w przepisach dot. wynagrodzeń Zarządu i MRT, w następującym zakresie:

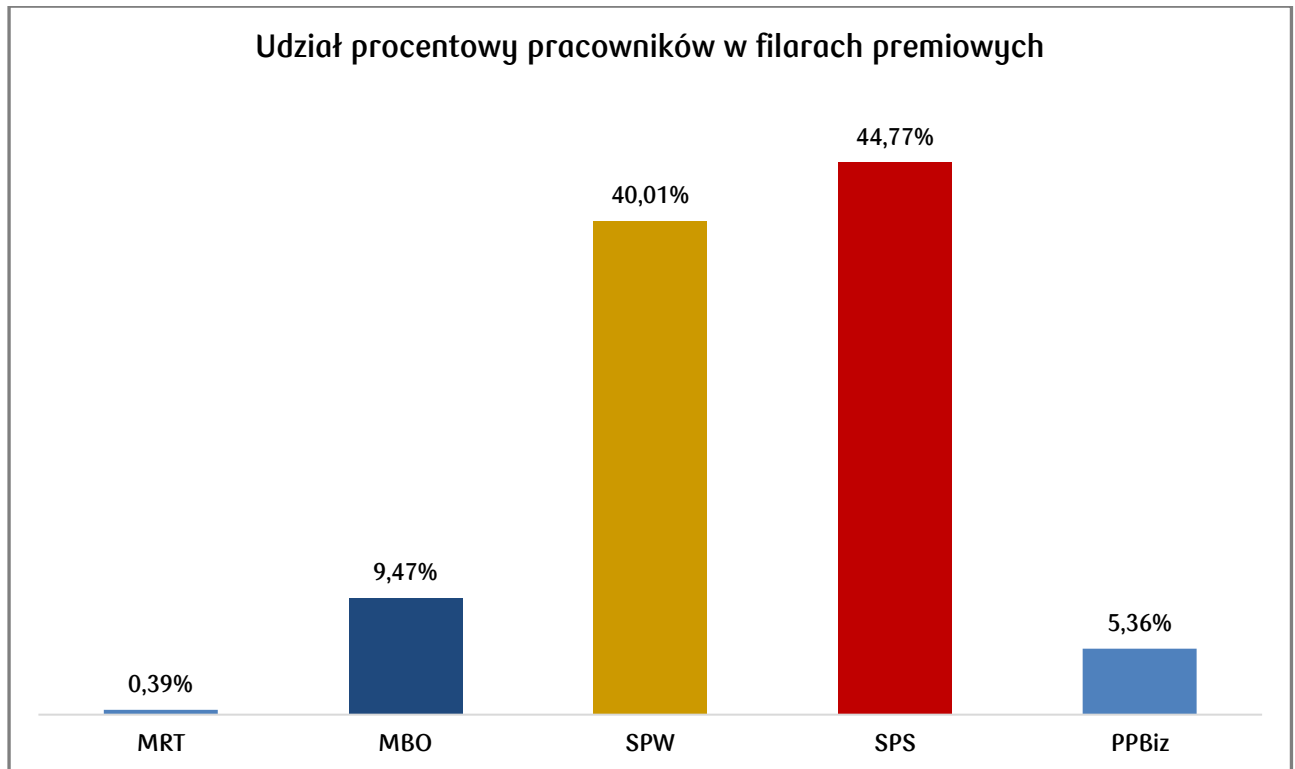
- 1) Wynagrodzenie zmiennie odroczone i nieodroczone, będzie składać się z następujących składników:
  - a) gotówkowego, który stanowi 45% wynagrodzenia zmiennego,
  - b) w formie instrumentu, który stanowi 55% wynagrodzenia zmiennego, zamiast pierwotnej proporcji 50/50.
- 2) Uzupełniono, że w ocenie przed dokonaniem wypłaty wynagrodzenia zmiennego uwzględnia się:
  - a) spadek wskaźnika ROA poniżej poziomu inicjującego plan naprawy i spadek wskaźnika kapitału Tier I lub łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu wymogu połączonego bufora,
  - b) spadek wskaźnika NSFR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
  - c) spadek łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
  - d) znaczne pogorszenie wyników Banku z powodu:
    - powstania straty bilansowej lub powstania groźby nastąpienia straty bilansowej,
    - powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności,
  - e) znaczącą negatywną zmianę w kapitale własnym Banku.
- 3) Uzupełniono, że nie dokonuje się wypłat zmiennych składników wynagrodzenia CZB, przewidzianych do wypłaty w okresie, w którym Bank nie spełniał wymogu połączonego bufora lub bufora wskaźnika dźwigni, aż do wysokości odpowiednio MDA lub L-MDA.
- 4) Wprowadzono poprawki, które przewidują, że jedynie odpłatne świadczenia na rzecz SGKB są podstawą do utraty prawa do odprawy lub odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

## 6. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH MRT

### 1) PREMIE

W PKO Banku Polskim S.A. funkcjonuje system premiowania składający się z czterech filarów:

- MbO (Zarządzanie przez Cele) – obejmuje stanowiska kadry menedżerskiej i stanowiska eksperckie, na których są realizowane cele kluczowe dla Banku, w tym strategiczne; MbO ma charakter premii zależnej od jakości i stopnia realizacji przypisanych celów,
- PPBiz (Program Premii Biznesowych) – jest filarem premiowym, w którym premia zależy od stopnia wykonania konkretnych zadań sprzedażowych lub efektywnościowych; obejmuje pracowników realizujących zadania biznesowe, głównie sprzedażowe w obszarze bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej oraz windykacyjne, a także pracowników realizujących zadania w formacjach (wyodrębnionych strukturach Banku pracujących wg metodologii agile),
- SPS (System Premiowania Sprzedaży) – jest skierowany do stanowisk w oddziałach detalicznych, na których realizowana jest sprzedaż produktów bankowych,
- SPW (System Premiowy Wsparcia) – obejmuje pozostałych pracowników, których stanowiska nie podlegają pod filar MbO, PPBiz albo SPS.



Premia jest powiązana z oceną efektów pracy pracownika. Efekty pracy są oceniane na bazie rozliczenia indywidualnych lub zespołowych celów – za określony poziom realizacji przysługuje określony wskaźnik premiowy w wysokości określonej decyzją Prezesa Zarządu.

Cele premiowe pozostają powiązane z kluczowymi wskaźnikami zarządczymi Banku uwzględnianymi w celach premiowych nakładanych na poszczególne jednostki Banku. Zasada kaskady ujęta w zasadach premiowania, której przestrzeganie jest monitorowane, wymaga przypisywania celów do pracowników zatrudnionych w ramach poszczególnych struktur.

Dodatkowo, każdy cel jest stawiany zgodnie z zasadą SMART (S-specyficzny, M-mierzalny, A-ambitny, R-realny, T-terminowy), co również podlega cyklicznemu monitorowaniu.

Prawidłowość stawiania i rozliczania celów wspierają aplikacje dedykowane do tych procesów – poprzez systemowe walidacje zawarte w aplikacjach.

Każda premia może być obniżona, jeśli do dnia wypłaty pracownik dopuścił się:

- 1) naruszenia obowiązków pracowniczych,
- 2) uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów,
- 3) nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych,
- 4) zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego.

Dodatkowo, stosowane są wskaźniki korygujące premię w zależności od oceny jakości pracy (MbO), wyników działalności biznesowej (PPBiz i MbO w centrach korporacyjnych). W sieci detalicznej stosuje się cele solidarnościowe mogące podwyższyć premię indywidualną.

W Spółkach GKB funkcjonują systemy premiowe i prowizyjne dopasowane do ich potrzeb i modelu biznesowego. Premie przyznawane są na podstawie oceny efektów pracy i stopnia realizacji celów. Premie są sparymetryzowane w oparciu o określone poziomy realizacji i przypisane im wskaźniki.

## 2) NAGRODY

Niezależnie od systemu premiowego funkcjonuje system nagradzania pracowników Banku, w ramach którego w Banku może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na:

- indywidualne uznaniowe nagrody dla pracowników Banku uzyskujących wyróżniające wyniki w pracy zawodowej lub za osiągnięcia, w wyniku których uzyskano efekty ważne dla Banku,
- nagrody dla pracowników rekomendujących kandydatów do pracy w Banku,



- działania związane z retencją pracowników zajmujących kluczowe stanowiska lub posiadających kluczowe kompetencje.

W Banku przyznawane są także szczególne nagrody za udaremnienie działań podejmowanych na szkodę Banku.

W Spółkach GKB, w zależności od spółki, również uruchamiane są budżety na nagrody uznaniowe.

## **7. POZAPŁACOWE ŚWIADCZENIA I PRZYWILEJE PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOM PKO BANKU POLSKIEGO S.A.**

### **1) OPIEKA MEDYCZNA**

Bank zapewnia pracownikom dodatkową opiekę medyczną – oprócz świadczeń medycyny pracy, do zapewnienia których zobowiązuje pracodawcę przepisy Kodeksu pracy. Dodatkowa, profilaktyczna opieka medyczna jest zapewniana pracownikom bezpłatnie wg zróżnicowanych pakietów świadczeń, w zależności od poziomu wartościowania zajmowanego stanowiska.

Wszyscy pracownicy mają możliwość korzystania nieodpłatnie z konsultacji lekarskich lekarzy wszystkich specjalności i szerokiego zakresu badań diagnostycznych, szczepień przeciwko grypie, konsultacji dietetyka, psychologa i psychiatry, a także usług stomatologicznych oraz Ubezpieczenia Szpitalnego – Opieka Ortopedyczna. Dodatkowo, w ramach posiadanego pakietu świadczeń, pracownicy mają również możliwość skorzystania z corocznego przeglądu profilaktycznego ukierunkowanego na wczesne wykrywanie chorób cywilizacyjnych, a także z corocznego przeglądu stanu zdrowia w przypadku przejścia bądź podejrzenia zachorowania na COVID-19.

Każdy pracownik może podnieść pakiet na dowolnie wyższy, za dopłatą. W ramach wyższych pakietów dostępne są też m. in. usługi rehabilitacji, usługi zabiegów chirurgii jednego dnia oraz nielimitowana stomatologia. Pracownicy mogą też włączyć do opieki członków rodziny i inne osoby bliskie – na warunkach wynegocjowanych przez Bank.

Dodatkowo, Bank w ramach realizowanych programów wellbeingowych, aktywnie włącza się w promowanie zdrowego stylu życia i profilaktyki.

### **2) PPE**

Od 2013 r. funkcjonuje w Banku Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), w ramach którego pracownicy mają możliwość długookresowego oszczędzania w celu uzupełnienia dochodów emerytalnych otrzymywanych z obowiązkowych części systemu emerytalnego. PPE Banku prowadzone jest w formie umowy o wnoszenie przez Bank Składki Podstawowej (3,5% wynagrodzenia pracownika) i ewentualnej Składki Dodatkowej Pracowników do Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI.

Od grudnia 2019 roku postanowienia umowy zakładowej PPE umożliwiają prawo do przystąpienia do PPE również członkom Zarządu.

### **3) ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH**

- System kafeteryjny MyBenefit – internetowa platforma, w ramach której każdy pracownik Banku ma możliwość samodzielnego dysponowania przyznanymi mu środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. System kafeterii umożliwia wybór i zakup za środki z Funduszu atrakcyjnych świadczeń związanych w szczególności z rekreacją, sportem, wypoczynkiem i kulturą (np. wycieczki, pobyty wypoczynkowe w ośrodkach w kraju i zagranicą, bilety do kina, na imprezy sportowe, książki, karnety na basen i do klubów fitness, bilety na koncerty, zakup sprzętu i odzieży sportowej).
- ZFŚS poza MyBenefit – środki z funduszu przeznaczone są także na bezzwrotne zapomogi dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji, pożyczki mieszkaniowe np. na zakup pierwszego mieszkania czy na remont i modernizację, jak również dofinansowanie do wypoczynku zorganizowanego oraz opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach i innych formach wychowania przedszkolnego oraz opieki sprawowanej przez opiekuna dziennego lub nianię (które są finansowane ze środków przysługujących w ramach systemu kafeteryjnego).
- Ze środków ZFŚS finansowane są także spotkania integracyjne dla pracowników Banku, a także inne imprezy o charakterze integracyjnym (np. związane z projektem uhonorowania pracowników Banku odchodzących na emeryturę).

### **4) KARTY SPORTOWE**

Pracownicy Banku mogą skorzystać z zajęć w wybranych przez siebie obiektach sportowych zlokalizowanych na terenie całego kraju w ramach kart sportowych różnych firm. Zamawianie kart odbywa się poprzez platformę MyBenefit. Karta może zostać sfinansowana ze środków przyznaných w ramach ZFŚS albo ze środków własnych.



**5) BRANŻOWA OFERTA SPECJALNA**

Pracownicy sektora bankowości mają możliwość skorzystania z oferty bankowej ROR Konto Aurum BOS (bankowość osobista) i oferowanych na korzystnych warunkach produktów kredytowych, m.in. karty kredytowej czy kredytu mieszkaniowego "Własny Kąt Hipoteczny".

**6) DOFINANSOWANIE KOSZTÓW NAUKI**

Pracownicy Banku mają możliwość ubiegania się o dofinansowanie kosztów nauki - lektoratów oraz studiów podyplomowych, MBA, doktoranckich czy aplikacji radcowskich. W Wyższej Szkole Bankowości pracownicy mają zniżki na studia podyplomowe (20%) i MBA (8%).

**7) PROGRAM „PKO PO GODZINACH”**

Dofinansowanie i wsparcie działalności bankowych sekcji m.in: sekcja biegowa, rowerowa, triathlonowa, piłki nożnej, jazdy konnej, koszykówki, siatkówki, tenisa, motocyklowa. Dofinansowanie obejmowało integrację i akcje CSR organizowane lokalnie przez pracowników. Celem projektu #FokusNaCiebie jest skupienie się na jakości życia, poprawie kondycji i samopoczucia –zadbanie o swój dobrostan.

**8) REFUNDACJA OKULARÓW**

Pracownicy Banku, którzy do pracy przy monitorze komputera potrzebują szkielek korygujących, mogą ubiegać się o refundację okularów lub soczewek kontaktowych w określonej przez Bank kwocie.

**9) SAMOCHODY SŁUŻBOWE**

Samochody przysługują z racji statusu zajmowanego stanowiska lub wykonywanych obowiązków. W przypadku kluczowych stanowisk menedżerskich marka, model i kolor samochodu służbowego wybierane są przez użytkownika samochodu (z określonego katalogu marek i modeli).

**10) PROGRAM „#AUTONABANK”**

#AutoNaBank jest programem dla pracowników przygotowanym przez Masterlease (spółkę z Grupy Kapitałowej Banku) umożliwiającym długoterminowy wynajem auta na specjalnych warunkach. Program pozwala wynająć samochód maksymalnie na 5 lat. Za usługę Pracownik płaci miesięczne raty bez konieczności ponoszenia opłaty startowej. Wszystkie formalności i koszty eksploataowania samochodu – poza paliwem i płynem do spryskiwaczy – leżą po stronie wynajmującego – Masterlease. Pełne ubezpieczenie auta, możliwość skorzystania z samochodu zastępczego i pełny serwis mechaniczny wliczone są w ratę. Niska rata, obejmująca koszty użytkowania samochodu jest specjalnie wynegocjowana dla pracowników Banku. To korzystniejsze rozwiązanie niż leasing lub kredyt. Oprócz długoterminowego wynajmu auta, pracownicy mogą skorzystać z innych korzystnych możliwości, takich jak wypożyczenie krótkoterminowe oraz wykup auta z floty banku z pracowniczą zniżką uzależnioną od stażu pracy.

**11) AUDIOTEKA**

Pracownicy Banku mają możliwość bezpłatnego korzystania z zewnętrznej platformy i aplikacji z audiobookami – Inspiro. W ofercie skierowanej do pracowników Banku aktualnie jest 7000 tytułów audiobooków i ponad 13000 odcinków podcastów.

**12) GRUPOWE UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE**

Pracownikom Banku udostępniana jest możliwość wykupu ubezpieczenia. Ubezpieczenia grupowe są oferowane w kilku wariantach na preferencyjnych warunkach w stosunku do ofert obowiązujących na rynku indywidualnym. Do ubezpieczenia pracownik może również zgłosić małżonka/partnera, a także pełnoletnie dzieci.

**13) WSPARCIE DLA OSÓB KOŃCZĄCYCH ZATRUDNIENIE Z PRZYZYNY NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW**

W razie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownicy mają prawo do odpraw gwarantowanych przepisami powszechnie obowiązującymi dotyczącymi zasad rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w określonych przypadkach, po spełnieniu dodatkowych przesłanek ustalonych w przepisach wewnętrznych Banku, również prawo do:

- dodatkowych, wykraczających poza gwarancje wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, świadczeń finansowych – pozwalających istotnie ograniczyć negatywne skutki utraty zatrudnienia,
- refundacji kosztów szkoleń ułatwiających zmianę zawodu lub dostosowanie kwalifikacji do potrzeb lokalnego rynku pracy, w tym zajęć z zakresu rozwoju osobistego, przygotowania do poruszania się na rynku pracy, diagnozy kompetencji i predyspozycji zawodowych, poradnictwa zawodowego, a także treningu psychologicznego.

**14) PROGRAM UHONOROWANIA PRACOWNIKÓW ODCHODZĄCYCH NA EMERYTURĘ**

Od września 2023 r. w Banku funkcjonuje program dla pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny i w związku z tym kończą zatrudnienie w Banku, a posiadają min. 5-letni staż pracy w Banku. Projekt ten zakłada przyznawanie dodatkowych benefitów: voucher na roczną opiekę medyczną, kartę przedpłaconą PKO Banku Polskiego, gadzety z logo Banku oraz budżet na spotkanie integracyjne.

**15) ZNIŻKI PRACOWNICZE**

Pracownicy Banku mają możliwość skorzystania z atrakcyjnych zniżek im dedykowanych, np. poprzez udostępnioną całodobową i darmową platformę zniżkową Loyal Me Now, czy bezpośrednio na stronach innych partnerów, m.in. LG Electronics, czy Samsung lub KROSS.

**16) DODATKOWY CZAS WOLNY**

Za terminowe wykorzystanie urlopu wypoczynkowego pracownicy Banku od 2023 . otrzymują dodatkowe dni wolne. Ponadto, Bank co roku bierze udział w obchodach Międzynarodowego Dnia Rodziny, w ramach którego pracownicy Banku mają prawo do wykorzystania 2h wolnych od pracy, a w przypadku otwarcia/kupna produktu bankowego dla dzieci i młodzieży – łącznie z 4h wolnych od pracy.

Wachlarz ww. świadczeń i przywilejów pracowniczych dostępnych w Spółkach GKB różni się w zależności od podmiotu i obejmuje w szczególności:

- dodatkową opiekę medyczną,
- Pracowniczy Program Emerytalny,
- dostęp do platformy kafejki, w ramach której między innymi są przyznawane środki z ZFŚS,
- ubezpieczenie grupowe,
- karty sportowe,
- program zniżek pracowniczych

z uwzględnieniem warunków cenowych wynegocjowanych przez Bank z jego kontrahentami.

**8. KOMPETENCJE DOTYCZĄCE KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ**

Regulacje wewnętrzne Banku dotyczące wynagrodzeń wprowadza Zarząd (dla Zarządu Rada Nadzorcza), przy czym ustalanie wskaźników premialnych dla pracowników pozostaje w kompetencjach Prezesa Zarządu.

Do wykonywania za Bank czynności prawnych w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy (a więc zawierania umów o pracę i zmian wynagrodzeń w ramach zawartych umów) Zarząd upoważnił:

- 1) Prezesa Zarządu,
- 2) dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami (PRP),
- 3) dyrektora Departamentu Kapitału Pracownika (DKP) – w czasie nieobecności dyrektora PRP (z możliwością nadania pełnomocnictwa stałego w zakresie kompetencji stałych przypisanych dyrektorowi PRP).

Kompetencje pracodawcy dotyczące obsady wyodrębnionych stanowisk, w tym tzw. wyższej kadry menedżerskiej Banku, zgodnie ze Statutem Banku, zostały zastrzeżone do kompetencji Prezesa Zarządu.

Przyznawanie, w szczególności w umowach o pracę, umowach przedwstępnych albo listach intencyjnych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy lub warunków umowy o pracę wykraczających poza świadczenia lub warunki wynikające z powszechnie obowiązujących lub wewnętrznych przepisów prawa, wymaga akceptacji Prezesa Zarządu.

Zatrudnienie na stanowisku, rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska, dokonywane zgodnie z decyzją pracodawcy wobec dyrektora komórki audytu wewnętrznego lub dyrektora komórki do spraw zgodności – wymaga uprzedniego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz jego zmiana dokonywane wobec ww. osób zatwierdzone są odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub właściwy jej komitet z zastosowaniem odrębnych przepisów wewnętrznych Banku dotyczących wynagradzania MRT.

Rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska lub mająca wpływ na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, dokonywane z inicjatywy pracodawcy w odniesieniu do pracownika komórki audytu wewnętrznego lub pracownika komórki do spraw zgodności innego niż dyrektor, wymaga uprzedniej akceptacji Prezesa Zarządu.

## OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI

**§ 28. 1. Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (polityka wynagradzania).**

Bank prowadzi politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, a także kluczowych menedżerów. Polityka ta określona jest następującymi regulacjami wewnętrznymi:

- 1) Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A.,
- 2) Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. ws. przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu,
- 3) Zasadami zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku,
- 4) Zasadami wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers w Banku,
- 5) Zasadami nagradzania pracowników Banku,
- 6) Zasadami premiowania pracowników Banku,
- 7) Decyzją Dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami w sprawie wprowadzenia programu rekomendacji,
- 8) Decyzją Dyrektora Pionu Relacji z Pracownikami w sprawie regulaminu programu retencji,
- 9) Uchwałą Zarządu Banku w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za Bank czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 10) Zarządzeniem Prezesa Zarządu oraz Uchwałą Zarządu w sprawie kompetencji do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 11) Tabelą stanowisk dla jednostek organizacyjnych Banku,
- 12) Regulaminem Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej,
- 13) Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy,
- 14) Decyzją Prezesa Zarządu w sprawie parametryzacji premii zgodnie z zasadami premiowania pracowników Banku,
- 15) Decyzją Prezesa Zarządu w sprawie parametryzacji premii Material Risk Takers Banku,
- 16) Tabelą gwarantowanych minimalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego według ZUZP.

Powyższe regulacje zostały zweryfikowane pod względem spójności z Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF i przejrzystości oraz innymi wymogami regulacyjnymi (tj. CRD, EBA, Prawo bankowe, wytyczne KNF).

Przepisy wynagrodzeniowe są dostępne do wglądu dla wszystkich pracowników Banku, których dotyczą poszczególne regulacje, poprzez strony intranetowe Banku.

W 2024 roku Bank dostosował przepisy wewnętrzne do wyników inspekcji KNF z 2023 r., w tym:

- 1) postanowił o odejściu od stosowania odstępstwa od § 28 ust. 4 Zasad Ładu Korporacyjnego „Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej”;
- 2) w zakresie polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku:
  - poprawiono mechanizmy kontrolne zapewniające identyfikowanie osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz przeprowadzanie przeglądu stanowisk MRT,
  - uwzględniono ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej w wynikach przyjmowanych w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń, stosownie do postanowień § 27 rozporządzenia w sprawie systemu zarządzania ryzykiem,
  - wyeliminowano z celów wyznaczonych dla Dyrektorów: Pionu Relacji z Pracownikami, Departamentu Audytu Wewnętrznego, Departamentu Zgodności, Departamentu Prawnego wskaźniki niezwiązane z pełnionymi przez nich funkcjami, stosownie do postanowień § 28 rozporządzenia w sprawie systemu zarządzania ryzykiem,
  - zweryfikowano i doprecyzowano kryteria o charakterze ilościowym zastosowania rozwiązania typu „malus”, w szczególności dotyczących redukcji wynagrodzenia w związku ze zmianami w kapitale Banku.



**§ 28. 2. Ustalając politykę wynagradzania należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej.**

Zgodnie z obowiązującą w Banku polityką wynagradzania, wysokość wynagrodzeń zmiennych zależy od poziomu realizacji wyznaczonych celów. Cele te są powiązane z wynikami i sytuacją finansową Banku. Gwarantują one uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością. Ryzyko to jest uwzględniane zarówno poprzez ustalenie odpowiednich, wrażliwych na ryzyko kryteriów oceny efektywności pracy, jak i redukcję lub brak premii w przypadku pogorszonych wyników finansowych, straty Banku lub pogorszenia innych zmiennych.

Zgodnie z § 16 Zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku oraz § 13 ust. 2 Zasad wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - Material Risk Takers w Banku, wynagrodzenie zmienne może być obniżone, aż do całkowitego pozbawienia prawa do tego wynagrodzenia, w przypadku, gdy do dnia wypłaty doszło do:

- 1) znacznego pogorszenia wyników Banku i Grupy Kapitałowej z powodu:
  - a. powstania straty bilansowej lub powstania groźby nastąpienia straty bilansowej,
  - b. powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności (uwzględniając koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności Banku lub Grupy Kapitałowej w perspektywie długoterminowej),
- 2) znaczącej negatywnej zmiany w kapitale własnym Banku,
- 3) spadku wskaźnika ROA poniżej poziomu inicjującego plan naprawy i spadku wskaźnika kapitału Tier I lub łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu wymogu połączonego bufora,
- 4) spadku wskaźnika NSFR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 5) spadku łącznego współczynnika kapitałowego TCR poniżej poziomu inicjującego plan naprawy,
- 6) naruszenia przepisu prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia MRT, w tym członka Zarządu, lub popełnienie przezeń istotnych błędów, np. postępowanie niezgodne z wewnętrznym kodeksem postępowania, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem,
- 7) korekty realizacji wyników/celów i stopnia realizacji wyników/celów MRT, w tym członków Zarządu,
- 8) pogorszenia wyników struktur nadzorowanych przez MRT/obszaru nadzorowanego przez członka Zarządu,
- 9) przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku oszustwa danego MRT, w tym członka Zarządu.

Zgodnie z § 14 Polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A., w przypadku zajścia nadzwyczajnych i nieprzewidzianych okoliczności wymagających zastosowania konserwatywnego podejścia do wynagrodzenia zmiennego, czasowej zmianie może ulec:

- 1) proporcja części wynagrodzenia zmiennego odroczonego i nieodroczonego na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego odroczonego,
- 2) długość okresów odroczeń wynagrodzeń zmiennych poprzez ich wydłużenie,
- 3) terminy, z których wartość bazowa wynagrodzenia zmiennego jest przeliczana na wartość instrumentów,
- 4) terminy, z których wartość instrumentów będzie stanowiła podstawę przeliczenia instrumentu na gotówkę do wypłaty,
- 5) proporcja między składnikiem wynagrodzenia zmiennego gotówkowym i w formie instrumentu na rzecz zwiększenia części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentu.

**§ 28. 3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.**

Rada Nadzorcza wypełnia obowiązki w zakresie przygotowania raz w roku niniejszego raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku w celu przedstawienia go Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu.

**§ 28. 4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej.**

Uchwałą nr 12/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2024 r. zmieniająca uchwałę nr 50/2015 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, Walne Zgromadzenie deklaruje, że w zakresie § 28 ust. 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, ocena będzie dokonywana począwszy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia odbywającego się po zakończeniu 2024 roku.

**§ 29. 1. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie organu nadzorującego powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie audytu, powinni być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.**

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie za powierzone im zadania. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest jako iloczyn przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika, w zależności od funkcji pełnionych w ramach Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie zostaje podwyższone o 10% w przypadku, gdy członek Rady Nadzorczej Banku uczestniczy w co najmniej jednym stałym Komitecie Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenia przyznawane przez Bank odzwierciedlają łącznie pełnienie funkcji nadzorczych oraz pracę w komitetach. Członkom Rady Nadzorczej powołanym do pracy w komitetach przysługuje zwrot kosztów poniesionych przy wykonywaniu dodatkowych obowiązków.

**§ 29. 2. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego, o ile przepisy nie zabraniają wypłaty takiego wynagrodzenia, powinno być ustalone przez organ stanowiący.**

Wysokość i zasady wypłaty wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej zostały ustalone przez Walne Zgromadzenie PKO Banku Polskiego S.A. uchwałą nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu.

**§ 29. 3. Zasady wynagradzania członków organu nadzorującego powinny być transparentne i zawarte w odpowiedniej regulacji wewnętrznej instytucji nadzorowanej.**

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określają wyżej wymienione uchwały Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A., stanowiące, zgodnie z § 392 ust. 1 Kodeksu spółek handlowych, odpowiednią regulację wewnętrzną w tym zakresie.

**§ 30. 1. Organ nadzorujący, uwzględniając decyzje organu stanowiącego, odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.**

Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia PKO Banku Polskiego S.A., wprowadziła regulacje wewnętrzne określające zasady wynagradzania członków Zarządu, tj.:

- ▶ Politykę wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej PKO BP S.A.,
- ▶ Zasady zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku.

Rada Nadzorcza w Zasadach zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku dostosowała regulacje wewnętrzne Banku do przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, poprzez określenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu Banku w formie wielokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie, wykluczenie możliwości pobierania wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych Grupy Kapitałowej Banku oraz określenie maksymalnego stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia zgodnie z przepisami ww. ustawy.

Regulacje te łącznie określają szczegółowe i ogólne kryteria wynagradzania członków Zarządu, w tym uzyskiwania przez nich wynagrodzenia stałego i zmiennego.

**§ 30. 2. Organ nadzorujący sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.**

**1) Zapewnienie nadzoru nad polityką wynagradzania**

Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę wynagradzania oraz dokonuje okresowych przeglądów Polityki. Na podstawie tych przeglądów, Rada Nadzorcza może rekomendować dokonywanie aktualizacji Polityki.

**2) Wyznaczanie kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie wynagrodzenia zmiennego przed wypłatą całości lub części wynagrodzenia zmiennego**

Rada Nadzorcza określa dla członków Zarządu Banku wartości i wagi celów w ramach systemu zarządzania przez cele - Management by Objectives (MbO) oraz zatwierdza ich realizację.

**3) Weryfikacja spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie wynagrodzenia zmiennego przed wypłatą całości lub części wynagrodzenia zmiennego**

Zgodnie z § 8, 15-17 Zasad Zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku, Rada Nadzorcza podejmuje decyzje w sprawie stwierdzenia zaistnienia przesłanek dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego i zastosowania rozwiązania typu malus wobec wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych członków Zarządu Banku. Rozwiązanie typu malus zostało zastosowane w 2024 r. wobec członków Zarządu z uwagi na wystąpienie przesłanek redukcji wynagrodzenia zmiennego. Redukcji podlegała część lub całość wynagrodzenia zmiennego zależnie od indywidualnych okoliczności dotyczących konkretnych osób. Zastosowane zmniejszenia potwierdziły, że przepisy dot. mechanizmu dokonywania korekty wynagrodzenia zmiennego dają możliwość elastycznego reagowania na okoliczności związane z działaniami członków Zarządu poprzez zastosowanie odpowiedniego poziomu malusa w stosunku do określonych osób w korelacji z oceną stwierdzonych przez RN naruszeń.

Analogiczne decyzje może podjąć Zarząd wobec Material Risk Takers (MRT) zgodnie z Zasadami Wynagradzania pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku – Material Risk Takers w Banku.

**§ 30. 3. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniej regulacji wewnętrznej i nadzór w tym obszarze ciąży na organie zarządzającym.**

Zarząd wprowadził stosowne regulacje uchwałą nr 694/C/2017 Zarządu z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia Zasad wynagradzania pracowników Banku, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku – Material Risk Takers (MRT) w Banku (z późn. zm.)

**§ 30. 4. Zmienne składniki wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania instytucją nadzorowaną oraz uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiowych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Ustalona polityka wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności instytucji nadzorowanej.**

Wynagrodzenie zmienne zarówno członków Zarządu, jak i innych kluczowych menedżerów uzależnione jest od realizacji indywidualnie określonych celów powiązanych ze strategią Banku. Cele te obejmują zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe, a także gwarantują motywowanie do pracy i form zachowania pozwalających osiągać Bankowi założone cele. Przy stawianiu celów brane jest pod uwagę m.in. osiągnięcie w długim horyzoncie czasowym możliwie najlepszych i stabilnych wyników finansowych, wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zniechęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, które wykraczałoby poza zaakceptowaną przez Bank skłonność do ryzyka, ograniczanie konfliktów interesów oraz wspieranie realizacji strategii działalności Banku (system motywacyjny uwzględnia realizację celów strategicznych).

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.

Jednocześnie zasady stosowane wobec członków Zarządu Banku i innych MRT przewidują możliwość ograniczenia wypłat w przypadku naruszenia przepisów prawa, regulaminów, procedur lub obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia ww. osób lub popełnienie przezeń istotnych błędów, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem.

**§ 30. 5. Wynagrodzenie członka organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinno być finansowane i wypłacane ze środków instytucji nadzorowanej.**

Wynagrodzenie członków Zarządu i innych kluczowych menedżerów (MRT) jest finansowane i wypłacane ze środków własnych Banku. Nie jest ono zależne od wyników podmiotu dominującego, jako że Bank samodzielnie stanowi podmiot dominujący grupy kapitałowej.

## OCENA SPRZYJANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA ROZWOJOWI I BEZPIECZEŃSTWU DZIAŁALNOŚCI PKO BANKU POLSKIEGO S.A. W TYM OCENA WPŁYWU NA SPOSÓB ZARZĄDZANIA BANKIEM

---

### 1. Uwagi ogólne

Bank, jako instytucja zaufania publicznego, prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności i przykładu szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki swoich pracowników. W związku z tym polityka wynagrodzeń, stanowiąca istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, realizowana jest przez Zarząd Banku przy wsparciu Pionu Relacji z Pracownikami.

W 2024 roku kontynuowana była polityka wynagradzania w Banku i Grupie Kapitałowej Banku prowadząca do zapewnienia spójnego i przejrzystego systemu wynagradzania, opierającego się na dostosowaniu wysokości wynagrodzeń do poszczególnych grup kategorii zaszeregowania i porównywania ich do wynagrodzeń rynkowych. Bank kontynuuje politykę zgodną z metodą wartościowania stanowisk, odnoszącą się do określenia poszczególnych wag stanowisk według: umiejętności, rozwiązywania problemów i wpływu na wyniki oraz program rekomendacji kandydatów do pracy.

Polityka wynagradzania nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka i - biorąc pod uwagę sytuację finansową Banku - ma zrównoważony charakter, wspomaga realizację celów strategicznych Banku oraz jego długoterminowy rozwój. Polityka ta realizowana jest w trzech niżej opisanych elementach, z których każdy spełnia wymogi stawiane w ramach obowiązujących przepisów.

### 2. Wynagrodzenia stałe

W procesie przyznawania wynagrodzeń stałych, Bank kieruje się rynkowymi poziomami odniesienia płacowego i kategoriami zaszeregowania poszczególnych stanowisk przedstawionymi szerzej w punktach 3 i 4 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. Stanowiska podlegają wartościowaniu pod kątem umiejętności, rozwiązywania problemów oraz wpływu na wyniki. Minimalne gwarantowane stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup zaszeregowania określa Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Bank stosuje metodę wartościowania stanowisk wdrożoną w 2019 r. Dąży tym samym do zagwarantowania konkurencyjnych wynagrodzeń w stosunku do ich poziomu rynkowego. Stosowany aktualnie w Banku model wartościowania stanowisk umożliwia ułożenie ścieżek kariery dla poszczególnych pracowników oraz tworzy podstawy do wprowadzenia spójnego systemu wynagrodzenia w Banku.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa i kontroli wynagrodzeń, Bank podejmuje działania mające na celu unikanie określania poziomu wynagrodzeń stałych powyżej poziomu rynkowego przy jednoczesnym unikaniu nadmiernego odpływu pracowników oraz zwiększonych kosztów rotacji pracowników, które mogłyby następować w przypadku ustanowienia wysokości wynagrodzeń na poziomie niższym niż rynkowy. Dla realizacji powyższego, Bank monitoruje wskaźniki fluktuacji na poszczególnych stanowiskach w celu ewentualnego korygowania założeń systemu wynagradzania w przypadku wystąpienia negatywnych zjawisk kadrowych.

Uprawnienia do definiowania i zmian wynagrodzeń posiada ograniczona i ściśle określona grupa pracowników zdefiniowana w przepisach Banku określających kompetencje do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy.

### 3. Wynagrodzenia zmienne

Bank reguluje proces przyznawania wynagrodzeń zmiennych w: Zasadach zatrudniania i wynagradzania Członków Zarządu Banku, Zasadach wynagradzania pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Material Risk Takers Banku) oraz Zasadach premiowania pracowników Banku.

Polityka wynagradzania w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń Banku uwzględnia specyfikę stanowisk, dla których wyznaczane są cele powiązane ze strategią Grupy Kapitałowej Banku. Wyznaczane cele ilościowe i jakościowe gwarantują uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością. Wynagrodzenia zmienne pracowników komórek ds.: zgodności, audytu, prawnego, ryzyka bankowego oraz zarządzania

personalem nie są wprost uzależnione od wyników finansowych Banku i Grupy Kapitałowej, aby nie wpływały na ich obiektywność i niezależność. Na dzień 31.12.2024 cele tych pracowników wynikały z pełnionych przez nich funkcji.

Członkowie Zarządu i inni MRT - jako osoby o szczególnym wpływie na poziom bezpieczeństwa i stabilny rozwój Banku - podlegają szczególnym restrykcjom w obszarze wynagrodzeń. Zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane są MRT za dany okres premiowania (rok kalendarzowy), po rozliczeniu celów premiowych, w formie: nieodroczonej i odroczonej. Część nieodroczone stanowi 60% wynagrodzenia zmiennego, a odroczone 40% wynagrodzenia zmiennego. W przypadku wynagrodzenia zmiennego wyższego niż określona w zasadach wynagradzania kwota, odpowiednio wzrasta procentowy udział wynagrodzenia odroczonego. Wynagrodzenie zmienne odroczone i nieodroczone MRT za lata do 2023 r. włącznie jest w 50% wypłacane w formie gotówki, a w pozostałych 50% w formie instrumentu, w postaci akcji fantomowych. Dla wynagrodzenia od roku 2024 proporcja ta wyniesie 45% gotówka, a 55% instrument.

W przypadku osiągania dobrych i stabilnych wyników wartość Banku wzrasta, co skutkuje podwyższeniem finalnej wypłaty pieniężnej, wynikającej z przeliczenia akcji na gotówkę. W sytuacji odwrotnej, wypłata może ulegać obniżeniu. Mechanizm ten motywuje MRT, w tym członków Zarządu, do dbałości o wyniki i rozwój Banku.

Parametryzacja premii dla wszystkich pracowników jest dokonywana z uwzględnieniem sytuacji Banku i benchmarków rynkowych sektora finansowego. Maksymalne poziomy premii oraz wskaźniki premiowe określone są po uprzedniej konsultacji z komórkami ds. zasobów ludzkich i ds. kontrolingu oraz opinii komórki ds. zgodności.

Każda premia może w uzasadnionych przypadkach zostać obniżona, aż do całkowitego pozbawienia prawa do takiego wynagrodzenia, w przypadku naruszenia zasady współzycia społecznego lub interesów klientów.

Pracownicy mogą w szczególnych przypadkach uzyskać nagrodę uznaniową.

#### **4. Świadczenia pozapłatowe**

Bank prowadzi atrakcyjną, porównywalną rynkowo, ofertę dodatkowych świadczeń pozapłatowych przedstawionych szerzej w punkcie 7 opisu polityki wynagradzania niniejszego raportu. W ramach benefitów pozapłatowych Bank oferuje Pracowniczy Program Emerytalny, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, opiekę medyczną, a także benefity wspierające aktywność w sferze sportowej oraz wellness. Pracownicy samodzielnie zarządzają świadczeniami pozapłatowymi poprzez odpowiednią platformę kafeterijną.

Przyznawane benefity z jednej strony motywują pracowników do dbałości o wyniki Banku, a z drugiej spełniają funkcję retencyjną – niezależnie od dedykowanych programów retencyjnych – dzięki której zabezpieczona jest ciągłość działania Banku w ramach poszczególnych procesów. Dodatkowo, przyznawane w ramach ww. świadczeń motywatory o charakterze edukacyjnym bezpośrednio przekładają się na rozwój Banku poprzez rozwój jego pracowników.

#### **5. Ocena wpływu na sposób zarządzania Bankiem**

Rada Nadzorcza nadzorowała, w szczególności w oparciu o § 15 ust. 1 zd. 1 Statutu Banku, wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd zasad wynagradzania w Banku. Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia wpływ zasad wynagradzania w Banku wynikających z obowiązującej polityki wynagradzania, obejmującej przepisy wskazane w części „OCENA ZGODNOŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PKO BANKU POLSKIEGO S.A. Z ZASADAMI ŁADU KORPORACYJNEGO KNF ORAZ INNYMI WYMOGAMI REGULACYJNYMI” na sposób zarządzania Bankiem.