

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU W 2021 ROKU

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania w 2021 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” (zwanych 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 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 2020 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.

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 2021 roku, w porozumieniu z organizacjami związkowymi 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 1,8% wynagrodzeń zasadniczych Pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na dzień 1 marca 2021 roku. W ramach niniejszego przeglądu wynagrodzeń wydano rekomendacje przyznania podwyżek wynikające z analizy porównawczej poziomu wynagrodzeń oraz oceny Pracownika. Przeprowadzono również dodatkowy proces podwyżkowy dotyczący pracowników objętych ZUZP, których warunki pracy lub płacy zostały zmienione w ramach procesu zwolnień grupowych w związku z uniwersalizacją stanowisk w Pionie Bankowości Detalicznej.

Zarząd Banku, mając na uwadze toczące się w Banku projekty restrukturyzacyjne polegające na:

- a) centralizacji procesów i czynności związanych z działalnością bieżącą Banku,
- b) reorganizacji sieci placówek (w tym likwidacja części placówek lub oddziałów),
- c) reorganizacji struktur Banku,
- d) dostosowaniu poziomu zatrudniania do faktycznie istniejącej potrzeby gospodarczej, a w szczególności do zwiększonego znaczenia kanałów zdalnej sprzedaży produktów bankowych kosztem kanałów tradycyjnych oraz spadku liczby klientów korzystających z usług Banku świadczonych bezpośrednio w placówkach,
- e) robotyzacji i automatyzacji procesów pracy,
- f) dostosowaniu i ujednoczeniu stanowisk, warunków pracy lub płacy wśród różnych grup pracowników,

podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. *o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników*. W wyniku przeprowadzonych konsultacji z organizacjami związkowymi w dniu 23 marca 2021 r. zostało zawarte Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego. W Porozumieniu m.in. ustalono szczegóły dotyczące korzystniejszych od ustawowych świadczeń oferowanych Pracownikom, których umowa o pracę została rozwiązana w wyniku grupowego zwolnienia.

Zgodnie z § 30 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 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 2021 roku była satysfakcjonująca. Przyjęte rozwiązania w zakresie wdrożenia i stosowania polityki

wynagrodzeń, w tym zmiennych składników wynagrodzania, generalnie funkcjonują adekwatnie i skutecznie

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń Banku realizowana była w Banku w 2021 roku zgodnie z jej założeniami w ramach procesów kształtowania wynagrodzeń, gdzie Bank kierował się zasadą odpowiedniego wynagrodzania za trwałe wyniki. System wynagrodzania 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 wynagrodzania, które jeszcze lepiej odzwierciedlą przyjętą strategią biznesową.

Rada Nadzorcza uznała, że realizowana w 2021 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 2021 roku.