

RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ BANKU W 2020 ROKU

Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §18 pkt 19 Statutu Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna, dokonała oceny funkcjonowania w 2020 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 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 2019 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.

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. Poczynając od drugiego kwartału roku zawieszono Wytyczne dla grupy Pracowników sieci Sprzedaży, zgodnie z którymi wysokość premii uzależniona była

od wyników sprzedażowych oraz jakościowej oceny pracy, natomiast przez pozostałe trzy kwartały roku premia wypłacana była uznaniowo. Określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego Pracowników objętych ww. 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 2020 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 2,5% wynagrodzeń zasadniczych Pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na dzień 1 marca 2020 roku. W ramach niniejszego przeglądu wynagrodzeń wydano rekomendacje przyznania podwyżek wynikające z analizy porównawczej poziomu wynagrodzeń oraz oceny Pracownika.

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

- a) centralizacji procesów i czynności związanych z działalnością bieżącą Banku (m.in. w zakresie wsparcia, windykacji),
- b) optymalizacji lokalizacji i formatów placówek (m.in. wdrożenie zmian wynikających z analizy globalizacyjnej),
- c) reorganizacji struktur Banku (m. in. centralizacji części zespołów),
- d) dostosowania poziomu zatrudniania do faktycznie istniejącej potrzeby gospodarczej,
- e) robotyzacji, automatyzacji i digitalizacji procesów pracy,
- f) uniwersalizacji wybranych stanowisk pracy pracowników Pionu Bankowości Detalicznej,

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 niedotyczących pracowników*. W wyniku przeprowadzonych konsultacji ze Związkami Zawodowymi w dniu 12 marca 2020 r. zostało zawarte Porozumienie w sprawie zwolnienia grupowego.

Proces zwolnień grupowych nie był związany z pandemią Covid-19, jednakże w związku z zaistniałą sytuacją epidemiczną, w pierwszym etapie Bank rozwiązał umowy o pracę z pracownikami, którzy dobrowolnie zgłosili się do zwolnienia grupowego. W drugiej połowie roku, Bank rozpoczął proces zwolnień grupowych w trybie podpisanego Porozumienia.

Porozumienie zawierało korzystne rozwiązania dla Pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana w wyniku grupowego zwolnienia.

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

Wewnętrzny 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 2020 roku była satysfakcjonująca, przyjęte rozwiązania zostały ocenione, jako zgodne z wymogami regulacyjnymi.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka Wynagrodzeń Banku realizowana była w Banku w 2020 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 2020 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 2020 roku.