

*Opis Polityki Wynagrodzeń
Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna*

Polityka Wynagrodzeń Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna określa zasady dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania systemów wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Bank. Polityka odzwierciedla misję i wartości w podejściu Banku do systemów wynagradzania oraz definiuje filary wynagradzania, zarządzanie strukturą, procesami korporacyjnymi i organizacyjnymi. Polityka potwierdza wymagania zgodności przyjętych systemów wynagradzania z powszechnie obowiązującym prawem, określa zasady monitorowania praktyk rynkowych oraz podejście do zagadnienia systemów wynagradzania zapewniające trwałość funkcjonowania Banku.

Poprzez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania, Bank chce stworzyć środowisko pracy, które obejmuje wszelkie formy różnorodności oraz wspiera i uwalnia indywidualny potencjał. Mechanizmy te pozwolą również przyciągnąć, zatrzymać i zmotywować wysoko wykwalifikowaną kadrę oraz nagradzać tych Pracowników, którzy szerzą przyjęte przez Bank standardy norm etycznych w działalności biznesowej.

Strategia wynagradzania, opracowana zgodnie ze standardami działalności i wartościami leżącymi u podstaw misji Banku i odzwierciedlona w zasadach Polityki, stanowi czynnik pozwalający budować i chronić reputację Banku oraz tworzyć trwałe wartości dla wszystkich Interesariuszy.

Podejście do wynagrodzeń w Banku jest zorientowane na wyniki, uwzględnia sytuację rynkową, jest związane z przyjętą strategią biznesową i ma na względzie dobro Interesariuszy.

Podstawowymi zasadami Polityki jest zapewnienie konkurencyjnego poziomu oraz efektywności wynagrodzeń, a także przejrzystość, wewnętrzna sprawiedliwość i prawidłowość w zakresie postępowania oraz osiągniętych wyników. Podstawami strategii wynagradzania są:

- a) przejrzysty system zarządzania wynagrodzeniami Pracowników uwzględniający kluczową odpowiedzialność menedżerów,
- b) elastyczny system motywacyjny odpowiednio nagradzający za trwałe wyniki, promujący wysoką jakość obsługi klienta zewnętrznego i wewnętrznego oraz zgodny z wymogami prawnymi i zasadami etycznej działalności,
- c) motywowanie, budowanie zaangażowania i utrzymanie Pracowników Banku, ze szczególnym uwzględnieniem talentów oraz kluczowych Pracowników.

System wynagradzania zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, a także zaleceniami i rekomendacjami organów nadzoru gwarantuje, iż Polityka, procedury i programy wynagradzania obowiązujące w Banku nie są sprzeczne z interesami Banku oraz klientów, są natomiast spójne z zasadami postępowania etycznego, wartościami Banku oraz przyjętą strategią biznesową.

Stałe monitorowanie trendów rynkowych umożliwia zapewnienie konkurencyjności, przejrzystości oraz sprawiedliwego systemu wynagradzania.

Polityka określa zrównoważone elementy wynagrodzenia: stałe i zmienne, płacowe i pozapłacowe, pozwalające na odpowiednie motywowanie i zatrzymanie Pracowników Banku.

Wynagrodzenie zasadnicze to stały element wynagrodzenia wypłacany z tytułu objętego stanowiska, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, który odzwierciedla poziom doświadczenia i umiejętności wymaganych na danym stanowisku, jak również ogólną jakość zaangażowania w wyniki Banku. Stały element wynagrodzenia w ogólnym systemie wynagradzania pozwala zredukować zbyt ryzykowne zachowania, zniechęca do podejmowania działań skoncentrowanych na wynikach krótkoterminowych, które mogą zagrażać stabilności Banku w długim okresie, jak również pozwala zapewnić elastyczny system motywacyjny.

Struktura wynagradzania zapewnia bezpośrednie powiązanie pomiędzy wynagrodzeniem a wynikami poprzez gwarantowanie stabilności finansowej oraz poziomów wynagrodzenia zmiennego odpowiednich do możliwości finansowych Banku, ustanowienie pułapów wynagrodzenia opartego o wyniki oraz opracowanie systemów motywacyjnych przewidujących minimalne poziomy wyników Banku, poniżej których premia nie jest wypłacana. Wynagrodzenie zmienne obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, których przyznanie uzależnione jest od wyniku, a jego wypłata jest bezpośrednio uzależniona od osiągnięć indywidualnych oraz wyników osiąganych przez Bank i dostosowanych do ryzyka.

Trwałe wyniki przyczyniające się do tworzenia długoterminowej wartości dla Interesariuszy odnoszą się do rzeczywistych osiągniętych wyników oraz sposobu ich osiągania, mając na uwadze pomiar wyników spójny z interesami akcjonariuszy i zasadami dochodowości w oparciu o bezpieczny poziom ryzyka, zrównoważone praktyki zarządzania ryzykiem oraz wielowymiarową analizę wyników i jakości działania.

Stanowiska kierownicze w Banku są objęte systemem zmiennych składników wynagrodzeń. W ramach tego systemu, wynagrodzenie zmienne wypłacane jest przy zastosowaniu puli bonusowej zapewniającej kompleksowy pomiar realizacji wyników na poziomie indywidualnym, jednostki organizacyjnej oraz całego Banku. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy brane są pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, przy czym ocena wyników odbywa się za okres co najmniej 3 lat, uwzględniający tym samym cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną działalnością.

Wynagrodzenie zmienne dla osób zajmujących Stanowiska kierownicze w Banku, stanowiące zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, składa się w co najmniej 50% z akcji Banku lub powiązanych z nimi instrumentów finansowych, w tym akcji fantomowych Banku, przy czym Pracownik nie może zbyć akcji fantomowych wcześniej niż wynika to z zasad ustalonych przez Bank. 40% wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest po zakończeniu okresu oceny za jaki to wynagrodzenie przysługuje, jednakże nie wcześniej niż w ciągu 3 do 5 lat w równych rocznych ratach płatnych z dołu i jest uzależnione od efektów pracy Pracownika w okresie oceny oraz uwzględnia ryzyko Banku.

Postanowienia określone w Polityce nie naruszają praw i obowiązków wynikających z przepisów prawa. Bank podejmuje wszelkie niezbędne starania do zapewnienia skutecznej realizacji Polityki, w szczególności poprzez dążenie, w trybie i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, do zapewnienia zgodności Polityki oraz wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, innych polityk, procedur oraz praktyki Banku, a także indywidualnych warunków płacy Pracowników.