

Polityka wynagrodzeń

Cele i zakres dokumentu

„Polityka wynagrodzeń” opisuje zasady wynagradzania pracowników Grupy Kapitałowej (z wyłączeniem członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, których dotyczy osobna regulacja). Dokument obejmuje różne składniki wynagrodzenia stałego i zmiennego. Odnosi się do zagadnień takich, jak m.in.:

- zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu umiejętności, wiedzy i doświadczenia, powierzonego zakresu odpowiedzialności i osiągniętych wyników,
- przejrzyste zasady dotyczące wynagrodzeń zapobiegające dyskryminacji,
- zasady wynagradzania wspierające zarządzanie ryzykiem i prawa klientów,
- promowania zachowań wspierających strategię klientocentryczną i odpowiedzialną bankowość,
- wsparcie realizacji celów ESG z pomocą systemu wynagrodzeń.

Jakie zagadnienia związane z ESG opisuje polityka?

Zgodnie z polityką pakiet wynagrodzeń oraz jego struktura zapewniają konkurencyjność rynkową, wspierają zaangażowanie pracowników oraz gwarantują pozyskiwanie oraz zatrzymywanie pracowników w organizacji. Poziom konkurencyjnego wynagrodzenia rynkowego pracowników powinien być wyznaczany z uwzględnieniem benchmarku wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy.

Polityka promuje kulturę osiągania wysokich wyników w pracy, w ramach której pracownicy są wynagradzani za swoje osiągnięcia. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do poziomu umiejętności, wiedzy i doświadczenia, powierzonego zakresu odpowiedzialności oraz wyników osiągniętych przez pracownika. Decyzje o wynagrodzeniu podejmowane są bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości.

Grupa Kapitałowa dąży do wynagradzania neutralnego pod kątem płci, równych szans i eliminowania nierówności. Zróżnicowanie wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami jest analizowane z pomocą wskaźników luki płacowej. Działania korygujące ustalone zgodnie z lokalną praktyką mają eliminować jakiegokolwiek przejawy nierówności w tym zakresie.

System wynagrodzeń wspiera zarządzanie ryzykiem i nie zachęca pracowników do podejmowania nadmiernego ryzyka. Zasada ta ma zastosowanie szczególnie w dwóch obszarach:

- Ochrona interesów klientów: Zasady wynagradzania pracowników uwzględniają interesy oraz prawa klientów zapobiegając konfliktom interesów. Ponadto, praktyki wynagrodzeniowe nie powinny promować sprzedaży produktów i usług, które w porównaniu z innymi nie stanowią najlepiej dopasowanej oferty dla danego klienta.
- Wynagrodzenie *material risk takers*: Szczególne zasady dotyczą wynagrodzenia pracowników zidentyfikowanych jako osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Grupy Kapitałowej. Mechanizmy wspierające odpowiednie zarządzanie ryzykiem w ich

przypadku obejmują m.in.: ocenę wyników pracownika w długim okresie (co najmniej 3 lat), odroczenie i podział wynagrodzenia zmiennego i zastosowanie klauzul *malus*.

Długoterminowe programy motywacyjne obejmują mechanizm wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w postaci akcji Banku. W przypadku pracowników typu *material risk takers* co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia, które są zachętą do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Grupy Kapitałowej, stanowią akcje Banku (lub analogiczne instrumenty finansowe).

W myśl polityki wynagrodzenie zmienne osób pełniących kluczowe funkcje powinno być powiązane z realizacją celów ESG Grupy Kapitałowej. Ponadto system wynagrodzeń dotyczący tego aspektu powinien zniechęcać pracowników do nadmiernego ryzyka, w tym tego związanego z greenwashingiem.

Najwyższy szczebel zarządzania, który odpowiada za politykę

Właścicielem polityki jest Zarząd. Rada Nadzorcza odpowiada za nadzór nad nią oraz nad programami mającymi istotny wpływ na zapewnienie zgodności z wytycznymi dotyczącymi ryzyka (w szczególności dotyczy to najistotniejszych schematów czy programów motywacyjnych). Przynajmniej raz w roku Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu polityki i zasad wynagradzania oraz ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.

Stosowanie w spółkach zależnych Banku

Polityka obowiązuje w Grupie Kapitałowej, ale każda ze spółek zależnych Banku dostosowuje jej treść do profilu i zakresu swojej działalności.