

UCHWAŁA nr /2026
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Powszechnej Kasy Oszczędności
Banku Polskiego Spółki Akcyjnej
z dnia 29 czerwca 2026 r.

w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu PKO Banku Polskiego S.A.

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie uchwala, co następuje:

§ 1.

1. Przyjmuje się Politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.
2. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustanawiania dalszych zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku, uszczegóławiających postanowienia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu - w zgodzie z założeniami tej polityki wynikającymi z niniejszej uchwały oraz przepisami prawa powszechnie obowiązującego.
3. Uchyła się uchwałę nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej z dnia 26 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

do projektu uchwały w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu PKO Banku Polskiego S.A.

Celem regulacji polityki wynagrodzeń w spółkach publicznych na poziomie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o Ofercie”) była aktywizacja akcjonariatu oraz przyznanie akcjonariuszom większej kontroli nad wynagrodzeniami członków organów. Polityka wynagrodzeń w bankach powinna jednak realizować szczególne cele, zwłaszcza przyczyniać się do prawidłowego zarządzania ryzykiem. Z tego względu, art. 90c ust. 2 pkt 1) Ustawy o Ofercie wyłącza zastosowanie przepisów Ustawy o Ofercie do wynagrodzeń w bankach w zakresie, w jakim wynagrodzenia te uregulowane są w sposób szczególny. W przypadku banków, kwestie te są szczegółowo opisane w polityce wynagrodzeń wydawanej na podstawie art. 9ca oraz art. 9cb Prawa bankowego.

Jak wskazuje ponadto § 23 pkt 1 i 2 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: „Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników banku: 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez radę nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka; 2) wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;”. Regulacje dotyczące polityki wynagrodzeń w bankach w pierwszej kolejności powinny więc zapewniać, że system wynagrodzeń nie będzie premiował podejmowania przez decydentów nadmiernego ryzyka.

Przy takim podejściu uzasadnionym jest, aby działania Banku odzwierciedlały zasadę, zgodnie z którą regulacje dotyczące polityki wynagrodzeń na gruncie Ustawy o Ofercie zmierzają do zwiększenia transparentności spółek obecnych na rynku regulowanym, m.in. poprzez jej jawność. Niezależnie od tego, polityka powinna wyraźnie wskazywać, że jest dokumentem określającym podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów, natomiast dokumentem określającym szczegółowo politykę wynagrodzeń w Banku jest polityka wynagrodzeń przyjęta zgodnie z art. 9ca Prawa bankowego.

Bank posiada „Politykę wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A.”, przyjętą uchwałą nr 35/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku z dnia 26 sierpnia 2020 roku. Dokument ten stanowi „politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej” w rozumieniu art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie. Z uwagi na opisany wyżej kontekst regulacyjny, proponuje się uchylene uchwały nr 35/2020 i przyjęcie w jej miejsce nowej Polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu w uproszczonej i bardziej czytelnej formie.

Podkreślenia wymaga, że proponowane zmiany nie wprowadzają nowych rozwiązań ani nowych zasad wynagradzania. Ich celem jest uporządkowanie i ujednoczenie struktury dotychczasowych postanowień oraz ich jasne powiązanie z innymi dokumentami regulującymi kwestie wynagrodzeń w Banku, tak aby całość była bardziej przejrzysta i zrozumiała dla akcjonariuszy.

Projekt uchwały został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ORAZ ZARZĄDU POWSZECHNEJ KASY OSZCZĘDNOŚCI BANKU POLSKIEGO S.A.



Bank Polski

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego S.A. (dalej: „**Polityka**”) pozostaje zgodna z zasadami kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i zasadami wynagradzania członków Rady Nadzorczej Powszechnej Kasy Oszczędności Banku Polskiego Spółki Akcyjnej (dalej: „**Bank**”) określonymi w uchwałach Walnego Zgromadzenia Banku podjętych na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1 i art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „**Ustawa o zasadach wynagradzania**”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce jest mowa o:
 - 1) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Bank jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
 - 2) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć członka Zarządu Banku lub członka Rady Nadzorczej Banku,
 - 3) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Banku,
 - 4) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
 - 5) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Banku.
3. Ze względu na objęcie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu przepisami Ustawy o zasadach wynagradzania, warunki pracy i płacy pozostałych pracowników Banku nie były brane pod uwagę przy ustalaniu Polityki, z wyjątkiem zasad określonych w § 5.
4. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii Banku i Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Banku i Grupy Kapitałowej. W oparciu o strategię wyznaczane są obowiązujące w danym okresie cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe, których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Zarządu.
5. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii i celów poprzez zapewnienie:
6. pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji,
7. motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji strategii,
8. trwałego związania Osoby Objętej Polityką z Bankiem,
9. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.

§ 2.

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie na wspólną, trzyletnią kadencję.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną, trzyletnią kadencję.
3. Z członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego.

§ 3.

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku otrzymują wynagrodzenie stałe w wysokości ustalonej zgodnie z odpowiednią uchwałą w sprawie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
2. Inne składniki wynagrodzenia lub świadczenia dodatkowe dla członków Rady Nadzorczej mogą być wprowadzone wyłącznie na podstawie odpowiedniej uchwały Walnego Zgromadzenia.

3. W odniesieniu do członków Zarządu Banku w zakresie:

- 1) określenia przedziału wynagrodzenia stałego;
- 2) wskazania ogólnych zasad przyznawania wynagrodzenia zmiennego oraz wskazania podstawowych celów zarządczych;
- 3) zasad zawierania umów;
- 4) odpraw;
- 5) zakazu konkurencji;
- 6) innych świadczeń

zastosowanie mają postanowienia odpowiednich uchwał Walnego Zgromadzenia Banku w sprawie zasad wynagradzania członków Zarządu oraz doprecyzowujące postanowienia Polityki – oraz postanowienia § 4 i § 5.

§ 4.

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.

§ 5.

Członek Zarządu ma prawo przystąpić do Pracowniczego Programu Emerytalnego PKO Banku Polskiego S.A. na warunkach programu analogicznych jak pracownicy Banku, o ile dopuszczają to powszechnie obowiązujące przepisy. W związku z przystąpieniem do tego programu oraz pełnieniem funkcji członka Zarządu, Bank odprowadza do programu na rzecz członka Zarządu składkę podstawową naliczaną od stałych i zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych członkowi Zarządu. Składka nie jest wliczana do stałego bądź zmiennego składnika wynagrodzenia.

§ 6.

Członek Zarządu w swojej działalności unika sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów związanego z Polityką.

§ 7.

1. Polityka wynagrodzeń jest ustanawiana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.
2. W razie zaistnienia takiej potrzeby, nie rzadziej niż co cztery lata, jest dokonywany przegląd Polityki, którego wyniki Rada Nadzorcza przedkłada Walnemu Zgromadzeniu. Zmiana Polityki może nastąpić w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowanej w oparciu o opinię Rady Nadzorczej.

§ 8.

Rada Nadzorcza jest uprawniona do zatwierdzenia odrębnej polityki wynagradzania pracowników Banku i Grupy Kapitałowej, jak również przyjęcia – w zgodzie z uchwałami Walnego Zgromadzenia Banku, o których mowa w § 1 ust. 1, Polityką oraz przepisami prawa powszechnie obowiązującego – dodatkowych zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu Banku uszczegóławiających m.in. postanowienia Polityki dotyczące członków Zarządu wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia, w tym w zakresie okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości niewypłacenia, bądź żądania zwrotu przez Bank Wynagrodzenia Zmiennego.