

**Rekomendacja dla walnego zgromadzenia akcjonariuszy Banku Zachodniego WBK S.A.  
dotycząca podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia  
do stałych składników wynagrodzenia  
osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK**

Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz. U. UE. Nr L 176/338) („**Dyrektywa**”) wprowadzono wymóg, zgodnie z którym zmienny składnik wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji nie przekracza 100% stałego składnika łącznego wynagrodzenia każdej osoby. Nadto, Dyrektywa dopuszcza, by Państwa członkowskie miały możliwość zezwolenia akcjonariuszom na zatwierdzenie wyższego maksymalnego poziomu stosunku stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych, pod warunkiem że łączny poziom zmiennego składnika nie przekroczy 200 % stałego składnika wynagrodzenia każdej z tych osób. Ustawą z dnia 4 sierpnia 2015r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym (Dz.U. z 2015 r. poz. 1513) wprowadzającą zmiany do ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo Bankowe (t. j. Dz.U. z 2015 r. poz. 128) („**Prawo bankowe**”) Dyrektywa została zaimplementowana do krajowego porządku prawnego,

Uchwałą nr 33 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Zachodniego WBK S.A. („**Bank**”) w sprawie określenia maksymalnego stosunku składników stałych łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK z dnia 20 kwietnia 2016 r. zatwierdzony został maksymalny poziom wyżej wymienionego stosunku w wysokości nie przekraczającej 200% stałego składnika łącznego wynagrodzenia każdej osoby zaliczonej do kategorii „osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK”.

Przez wyżej wymienioną kategorię rozumie się osoby zidentyfikowane w myśl stosowanej w Banku Zachodnim WBK S.A. polityki wynagrodzeń jako te, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka. Przy identyfikacji tych osób Bank opiera się o zasady określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167) („**Rozporządzenie delegowane**”). W myśl wyżej wymienionych zasad zidentyfikowano osoby wykonujące następujące funkcje: zarządczą, nadzorczą, niezależne funkcje zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami, audytu wewnętrznego, kierowników odpowiedzialnych za kwestie: prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne, analizę ekonomiczną, kierowników istotnych jednostek gospodarczych oraz inne osoby spełniające inne kryteria ilościowe lub jakościowe określone Rozporządzeniu delegowanym.

Powołana uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia została jednak podjęta zanim wydane zostało Rozporządzenie 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 (Dz.U. z 2017 r.

poz. 637) („**Rozporządzenie**”) obowiązujące od 1 maja 2017 r., które określiło procedurę w oparciu o którą Bank może zastosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie wyższy jednak niż 200%. W szczególności procedura wskazuje, iż zastosowanie wyższego stosunku może nastąpić za zgodą walnego zgromadzenia akcjonariuszy Banku wyrażaną w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego; w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów w oparciu o ogłoszoną przez zarząd rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazującą powody i zakres rekomendowanego podwyższenia w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na możliwość spełnienia przez bank wymogów wynikających z przepisów prawa, z uwzględnieniem w szczególności wymogów kapitałowych.

Mając na względzie powyższe, a w szczególności to, że podjęta Uchwała nr 33 nie podjęta została w drodze procedury określonej późniejszym rozporządzeniem Ministra Finansów, Zarząd Banku rekomenduje podjęcie przez Walne Zgromadzenie uchwały wyrażającej zgodę na stosowanie wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia wszystkich osób zaliczonych do kategorii „zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK” na poziomie 200%. Tym samym, Zarząd rekomenduje utrzymanie zaakceptowanego już uprzednio przez Walne Zgromadzenie stosunku na dotychczasowym poziomie.

W świetle dotychczas zaakceptowanego przez Walne Zgromadzenie stosunku zmiennych składników do stałych, przyjęte w Banku wewnętrzne regulacje premiowe pozwalają w uzasadnionych przypadkach przyznawać wynagrodzenie zmienne w wysokości przekraczającej 100% wartości wynagrodzenia stałego w danym roku. Dotychczasowe doświadczenia Banku w tym względzie wskazują, iż możliwość osiągnięcia poziomu wynagrodzenia zmiennego przekraczającego wysokość wynagrodzenia stałego motywuje to pracowników do osiągania wyników znacznie przekraczających założone cele i jest spójne z powszechnie stosowanymi praktykami, gdzie na kluczowych stanowiskach maksymalny premiovany poziom realizacji celów osiąga 150%. Co za tym idzie maksymalny dopuszczalny poziom premii w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego powinien być na tyle wysoki, by zapewnić taką elastyczność. Z drugiej strony, stawiane cele gwarantują wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i jednocześnie zniechęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Bank skłonność do ryzyka.

Zwrócić należy uwagę na to, iż z założenia poziom składników zmiennych do stałych przekraczający 100% będzie miał zastosowanie w nielicznych przypadkach, jak miało to miejsce dotychczas. W rzeczywistości bowiem przeciętny stosunek składników dla osób zajmujących kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK w ciągu ostatniego roku obrotowego jest znacznie niższy niż proponowana maksymalna wartość procentowa wynosząca 200%. W 2016 roku średni stosunek składników zmiennych do stałych wyniósł 80%, nie mniej jednak w niewielu uzasadnionych przypadkach udział ten był wyższy niż 100%.

Ostatnim aspektem jest element konkurencyjności rynkowej w polskim sektorze bankowym w odniesieniu do kandydatów na stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK oraz element retencji kluczowych pracowników. Oznacza to zapewnienie elastycznego i atrakcyjnego

pakiety wynagrodzeń kandydatom na stanowiska kierownicze w porównaniu do organizacji będących bezpośrednią konkurencją Banku. Atrakcyjne wynagrodzenie zmienne jest istotnym czynnikiem budowania zaangażowania pracownika i wspiera utrzymanie niskiego poziomu rotacji na stanowiskach zidentyfikowanych jako mający istotny wpływ na ryzyko, co w konsekwencji ma realny wpływ na realizację celów Banku w dłuższej perspektywie. Nadto, w porównaniu do motywowania pracowników poprzez zwiększenie stałych składników wynagrodzeń, wpływa ono korzystniej na koszty stałe Grupy BZ WBK, albowiem pozwala na elastyczne reagowanie w przypadku zmiany sytuacji finansowej Grupy BZ WBK.

Biorąc pod uwagę, że liczba osób, które mogą zostać zidentyfikowane jako osoby zajmujące kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK może ulegać zmianie w związku chociażby ze zwykłym tokiem działalności Grupy BZ WBK, nie sposób jest ustalić ich liczby ostatecznie. Możliwym jest jednakże określenie ich maksymalnej liczby. Biorąc pod uwagę, iż na koniec 2016 r. zidentyfikowano 76 osób zaliczonych do wyżej wymienionej kategorii, na stanowiskach wskazanych w tabeli stanowiącej załącznik do niniejszej rekomendacji, oraz szacując, iż liczba ta może ulec zmianie, proponuje się określenie ich maksymalnej liczby na poziomie 120.

Jak wyżej wskazano, dotychczasowy rzeczywisty stosunek stałych składników wynagrodzenia do zmiennych kształtuje się na średnim poziomie 80%, nie należy się przy tym spodziewać osiągnięcia przez większość osób zaliczanych kategorii osób zajmujących kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK osiągnięcia maksymalnego stosunku w wysokości 200%, ani nawet tego, że średnia przekroczy 100%. Mając na względzie powyższe rozważania, oraz to, że zmienne składniki wynagrodzeń osób objętych regulacją nie przekroczyły na koniec 2016r., łącznie kwoty 25 387 007 zł, co stanowi 0,13% kapitału własnego, wskazać należy, iż decyzja o zatwierdzeniu maksymalnego stosunku nie wpłynie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej.

Powyższe stanowi uzasadnienie dla rekomendacji Zarządu skierowanej do Walnego Zgromadzenia Banku dotyczącej podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK.

## Wykaz Stanowisk Kierowniczych w Grupie BZ WBK

L.P.	Stanowisko
	<b>BANK ZACHODNI WBK S.A.</b>
1	członkowie Rady Nadzorczej
2	prezes Zarządu
3	członek Zarządu zarządzający Pionem Globalnej Bankowości Korporacyjnej
4	członek Zarządu zarządzający Pionem Bankowości Biznesowej i Korporacyjnej
5	członek Zarządu zarządzający Pionem Bankowości Małych i Średnich Przedsiębiorstw
6	członek Zarządu zarządzający Pionem Bankowości Detalicznej
7	członek Zarządu zarządzający Pionem Zarządzania Ryzykiem
8	członek Zarządu zarządzający Pionem Rachunkowości i Kontroli Finansowej
9	członek Zarządu zarządzający Pionem Zarządzania Finansami
10	członek Zarządu zarządzający Pionem Prawnym i Zapewnienia Zgodności
11	członek Zarządu zarządzający Pionem Partnerstwa Biznesowego
12	członek Zarządu zarządzający Pionem Transformacji Cyfrowej
13	członek Zarządu zarządzający Pionem Technologii
14	główny ekonomista banku
15	dyrektor Obszaru Rynków Finansowych
16	dyrektor Departamentu Rynków Kapitałowych
17	dyrektor Departamentu Usług Skarbu
18	dyrektor rozwoju biznesu GBK
19	dyrektor Departamentu Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej
20	dyrektor Departamentu Transakcji na Rynkach Finansowych
21	dyrektor Departamentu Rynków Kredytowych GBK
22	dyrektor Obszaru Sieci Sprzedaży Bankowości Korporacyjnej
23	dyrektor Departamentu Finansowania Nieruchomości
24	dyrektor Departamentu Rozwoju Produktów i Wsparcia Operacyjnego
25	dyrektor Departamentu Agrobiznesu
26	Chief Information Officer
27	dyrektor Obszaru CRM i Rozwoju Biznesu
28	dyrektor Obszaru Segmentu Klienta Indywidualnego
29	dyrektor Obszaru Transformacji Bankowości Detalicznej
30	dyrektor Obszaru Bankowości Multikanałowej
31	dyrektor Departamentu Ubezpieczeń i Inwestycji
32	dyrektor Departamentu Bankowości Prywatnej
33	zastępca Szefa Pionu Zarządzania Ryzykiem
34	dyrektor zarządzający ryzykiem
35	dyrektor Obszaru Kredytowego
36	dyrektor Obszaru Restrukturyzacji Kredytów i Zarządzania Aktywami
37	dyrektor Obszaru Zarządzania Ryzykiem Kredytów GBM i Finansowania Specjalistycznego
38	dyrektor Departamentu Restrukturyzacji Kredytów Detalicznych i MŚP
39	dyrektor Departamentu Business Intelligence i Zarządzania Ryzykiem Portfela dla Ludności
40	dyrektor Departamentu Business Intelligence i Zarządzania Ryzykiem Portfela Korporacyjnego i Globalnego
41	dyrektor Departamentu Ryzyka Finansowego
42	dyrektor Obszaru Rachunkowości Zarządczej
43	dyrektor Obszaru Rachunkowości Finansowej
44	dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Pasywami
45	dyrektor Biura Rozwoju Korporacyjnego

46	dyrektor Obszaru Prawnego
47	dyrektor Obszaru Zapewnienia Zgodności
48	dyrektor Departamentu Wynagrodzeń
49	dyrektor Obszaru Transformacji Modelu Biznesowego
50	dyrektor Zarządzający Relacjami z Klientami VIP
51	dyrektor Obszaru Rozwoju Systemów
52	dyrektor Obszaru Technologii
53	dyrektor Centralnego Obszaru Operacji Bankowych
54	dyrektor Obszaru Audytu Wewnętrznego
55	zastępca dyrektora Obszaru Audytu Wewnętrznego
56	dyrektor Obszaru Komunikacji Korporacyjnej i Marketingu
57	dyrektor makroregionu
	<b>SPÓŁKI ZALEŻNE</b>
58	Zarząd Santander Consumer Bank SA – prezes Zarządu
59	Zarząd Santander Consumer Bank SA – członkowie Zarządu
60	Zarząd BZ WBK Leasing SA – prezes Zarządu
61	Zarząd BZ WBK Leasing SA – wiceprezes Zarządu
62	Zarząd BZWBK Faktor – prezes Zarządu
63	Zarząd BZWBK Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA – prezes Zarządu

\* W przypadku Spółek Zależnych, Zarządy tychże mogą podjąć decyzję o rozszerzeniu wyżej wymienionej listy w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne.