

przedsiębiorstw oraz obsługa aplikacji i urzędzeń. Zgodnie ze strategią rozwoju przywództwa, kontynuowano programy adresowane do przedstawicieli poszczególnych szczebli kadry zarządzającej: Liderzy BZ WBK S.A. (indywidualne plany rozwoju dla najwyższej kadry kierowniczej), Program Rozwojowy dla Dyrektorów, Program Rozwojowy dla Kierowników, Program dla Nowo Mianowanych Menedżerów, ABC Skuteczności Menedżera, Liderzy Przyszłości (V edycja).

Łącznie, lista uczestników szkoleń i programów rozwojowych zorganizowanych w 2008 roku dla pracowników Banku Zachodniego WBK zamknęła się liczbą 85,3 tys.

### Program motywacyjny „Akcje za wyniki”

Począwszy od 2006 roku, Bank Zachodni WBK S.A. uruchamiał rok rocznie trzyletnie programy motywacyjne dla kluczowych pracowników Grupy Kapitałowej Banku Zachodniego WBK, umożliwiając im nabycie akcji banku na preferencyjnych zasadach, pod warunkiem osiągnięcia odpowiednich wyników skonsolidowanych w latach objętych programem.

Dwie pierwsze edycje programu motywacyjnego „Akcje za wyniki” uprawniły uczestników do nabycia obligacji z prawem pierwszeństwa, a w następnej kolejności do

objęcia – po cenie nominalnej – akcji banku wyemitowanych w ramach warunkowego podwyższenia kapitału. W 2008 roku, na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku Zachodniego WBK S.A. z dnia 18 kwietnia, wprowadzony został Program Motywacyjny III adresowany do kadry menedżerskiej Banku Zachodniego WBK S.A. oraz spółek zależnych w liczbie nie większej niż 600 osób. Warunkiem nabycia uprawnień jest rekomendacja Zarządu, akceptacja kandydatury przez Radę Nadzorczą oraz podpisanie „Umowy uczestnictwa”, która określa liczbę akcji oraz warunki ich objęcia przez uczestnika po cenie nominalnej (10 zł). Warunkiem realizacji programu jest osiągnięcie minimalnego progu skumulowanego wzrostu skonsolidowanego zysku netto przypadającego na jedną akcję (EPS) w ciągu trzech lat trwania programu (2008-2010). Zaproponowana przez Zarząd lista uczestników została przedłożona Radzie Nadzorczej i zatwierdzona w dniu 22 lipca 2008 roku.

Wdrożone programy mają na celu zmotywowanie kluczowej kadry banku oraz spółek zależnych do dalszej wytężonej pracy, wzbudzenie silnej identyfikacji z celami strategicznymi organizacji, a w konsekwencji zapewnienie wysokiej konkurencyjności i efektywności finansowej Grupy Kapitałowej Banku Zachodniego WBK w perspektywie długoterminowej, co przełoży się na wyższą wartość banku i przyniesie korzyść akcjonariuszom.

## 2. Elementy kultury organizacyjnej

### Kodeks Etyki Biznesu

W Banku Zachodnim WBK S.A. obowiązuje Kodeks Etyki Biznesu, który wyznacza ogólne standardy postępowania i stanowi fundament kultury organizacyjnej Grupy Kapitałowej.

Zgodnie z Kodeksem Etyki Biznesu, we wszystkich aspektach działalności bank kieruje się wymogami etyki zawodowej, przestrzega prawa oraz postępuje zgodnie z najlepszym modelem ładu korporacyjnego i zarządzania ryzykiem. Tworzy klimat zaufania w relacjach z klientami, pracownikami, udziałowcami i innymi interesariuszami, promując takie wartości jak: uczciwość, profesjonalizm, ostrożność i kompetencje. Opinia organizacji godnej zaufania postrzegana jest jako podstawowy warunek dalszego rozwoju i sukcesu banku. Ponadto ambicją banku jest, aby ceniono go za partnerstwo i innowacyjność. Będąc organizacją o wysokim poczuciu odpowiedzialności społecznej, bank wspiera programy charytatywne i sponsoringowe.

Kodeks Etyki Biznesu uzupełniają szczegółowe polityki oraz procedury, które podlegają cyklicznym przeglądom i aktualizacjom.

Bank udostępnia pracownikom specjalne kanały komunikacji, poprzez które mogą się konsultować w związku z wątpliwościami natury etycznej oraz zgłaszać wszelkie problemy.

### Kultura „Compliance”

Bank przywiązuje dużą wagę do przestrzegania obowiązujących przepisów prawnych, regulacji wewnętrznych oraz najlepszych praktyk w każdym aspekcie swojej działalności. Wyodrębniony w strukturach banku Obszar Zapewnienia Zgodności wdraża i kontroluje skuteczność mechanizmów ograniczających ryzyko wystąpienia niezgodności (non-compliance) między regulacjami wewnętrznymi a regulacjami prawa powszechnie obowiązującego i normami nałożonymi przez Nadzór Finansowy. Ponadto rozwija i propaguje kulturę działania polegającą na ścisłym przestrzeganiu litery prawa, najlepszych praktyk i standardów etycznych. Przede wszystkim jednak, podnosi świadomość indywidualnej odpowiedzialności pracowników za kształtowanie reputacji banku.

Dobrze rozwinięta kultura „compliance” wpływa na wizerunek banku w oczach regulatorów rynku, akcjonariuszy, inwestorów oraz klientów.