

# Polityka różnorodności i polityka wynagrodzeń PKP CARGO S.A.

## Polityka różnorodności

Spółka prowadzi politykę, zgodnie z którą w spółce zatrudniane są osoby kompetentne oraz posiadające odpowiednie doświadczenie zawodowe i wykształcenie, nie kierując się przy tym kryterium płci i wieku.

PKP S.A. jest uprawniona do powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej w liczbie równej połowie składu Rady Nadzorczej. Co najmniej jeden z członków Rady Nadzorczej powoływany przez PKP S.A. spełnia warunki niezależności w rozumieniu ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1089) oraz ma kwalifikacje w dziedzinie rachunkowości lub rewizji finansowej.

Pracownicy Spółki mają prawo do powoływania i odwoływania trzech przedstawicieli do Rady Nadzorczej. Regulamin przeprowadzania wyborów kandydatów na przedstawicieli pracowników do Zarządu PKP CARGO S.A. oraz powoływania przedstawicieli pracowników do Rady Nadzorczej PKP CARGO S.A. oraz trybu ich odwoływania został przyjęty przez Radę Nadzorczą uchwałą w dniu 30 marca 2016 r. Niedokonanie wyboru członków Rady Nadzorczej reprezentujących pracowników nie stanowi przeszkody dla powołania Rady Nadzorczej i skutecznego podejmowania przez nią uchwał.

Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej PKP CARGO S.A. spełniają kryteria niezależności Członka Rady Nadzorczej określone przez Komisję Europejską w Załączniku Nr II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. oraz dodatkowe wymogi wskazane w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016.

## System wynagrodzeń w PKP CARGO S.A.

W PKP CARGO S.A. zasady wynagradzania ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce.

Na system wynagrodzeń składają się:

- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A. (ZUZP);
- Uchwały organów korporacyjnych PKP CARGO S.A., ustalające i wprowadzające zasady wynagradzania kluczowego personelu kierowniczego PKP CARGO S.A., a także pracowników Centrali Spółki oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w zakładach Spółki;
- Zakładowe regulaminy premiowania pracowników.

Na podstawie postanowień ZUZP pracownikom Spółki, stanowiącym w 2018 r. 83,84% ogółu zatrudnionych, przysługują składniki wynagrodzenia, świadczenia i gratyfikacje oraz inne uprawnienia, które nie są uregulowane w przepisach powszechnie obowiązujących lub są uregulowane w sposób mniej korzystny.

W skład wynagrodzenia tych pracowników, w zależności od zajmowanego stanowiska, wchodzi elementy o charakterze stałym i zmiennym.

Stale składniki wynagrodzenia to: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek za staż pracy. Zmienne składniki wynagrodzenia to dodatki: za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta, za pracę w porze nocnej, dodatek kilometrowy i za jednoosobową obsługę trakcyjną.

Ponadto pracownikom wynagradzanym na podstawie ZUZP przysługuje premia miesięczna przyznawana wg zasad określonych w zakładowych regulaminach premiowania. Fundusz premiowy obejmuje pulę środków na premię za bieżące wykonanie zadań oraz indywidualne osiągnięcia pracowników.

Na mocy delegacji zawartej w ZUZP, pracownicy Centrali Spółki oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w zakładach Spółki, którzy stanowili w 2018 r. 16,16% ogółu zatrudnionych, są wynagradzani na zasadach określonych w Uchwale Zarządu PKP CARGO S.A. na podstawie indywidualnego współczynnika wynagrodzenia adekwatnego do stanowiska pracy oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw opublikowanego przez Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Pracownikom wynagradzanym na podstawie Uchwały Zarządu PKP CARGO S.A., może być przyznana w zależności od zajmowanego stanowiska: kwartalna premia uznaniowa, uwarunkowana osiągnięciem odpowiedniego stopnia realizacji celów biznesowych Spółki lub premia roczna na podstawie Programu Zarządzania przez Cele w PKP CARGO S.A., w przypadku uruchomienia Programu w danym roku.

Na system wynagrodzeń składają się również inne świadczenia i gratyfikacje, w tym m.in: nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe lub emerytalne, deputat węglowy w formie ekwiwalentu pieniężnego, uprawnienia do kolejowych świadczeń przejazdowych, gratyfikacja pieniężna z okazji Święta Kolejarza, dodatkowe urlopy, przysługujące pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach.

W związku z debiutem PKP CARGO S.A. na GPW, w dniu 2 września 2013 r. został przyjęty przez sygnatariuszy ZUZP Pakt Gwarancji Pracowniczych (Pakt), który ma istotny wpływ na kierunki realizacji polityki personalnej Spółki.

Pakt wprowadził szereg korzystnych rozwiązań dla pracowników PKP CARGO S.A., w tym:

- gwarancje zatrudnienia, wynagrodzenia i miejsca pracy, na warunkach określonych w Pakcie, z wyłączeniem stanowisk kierowniczych;
- jednorazowe świadczenie w formie akcji pracowniczych;
- udział przedstawicieli załogi w Radzie Nadzorczej i Zarządzie Spółki;
- partycypację reprezentacji pracowników w negocjacyjnym kształtowaniu corocznego wzrostu wynagrodzeń w zależności od wyniku i sytuacji finansowej Spółki.

Przebudowa systemu wynagrodzeń mająca na celu jego aktualizację i dostosowanie do warunków rynkowych jest uwarunkowana wolą porozumienia i osiągnięcia jednomyślności przez wszystkich sygnatariuszy ZUZP, tj. pracodawcę i 12 organizacji związkowych.

Na podstawie porozumień pomiędzy Zarządem PKP CARGO S.A. i Związkami Zawodowymi działającymi w Spółce został wprowadzony Pilotażowy program kwartalnej premii zadaniowej za IV kwartał 2018 r. dla wszystkich pracowników Spółki. Warunkiem przyznania premii jest realizacja zadań ogólnofirmowych oraz pojedynczych zadań biura Centrali lub zakładu Spółki.

Program kwartalnej premii zadaniowej za IV kwartał 2018 r. ma charakter pilotażowy i jego pozytywna ocena przez Partnerów Społecznych będzie podstawą do wypracowania trwałego rozwiązania wzmacniającego funkcję motywacyjną systemu wynagradzania PKP CARGO S.A., stwarzając możliwość premiowania pracowników za realizację wyznaczonych zadań oraz osiągania celów Spółki.

W ramach pozapłacowego systemu motywowania pracowników został wprowadzony program dodatkowych benefitów dla wszystkich pracowników PKP CARGO S.A. zawierający zniżki na wydarzenia kulturalne, towary lub usługi. Przedstawiona oferta zniżek i rabatów na produkty oraz usługi jest atrakcyjniejsza w stosunku do produktów lub usług oferowanych na ogólnodostępnym rynku. Pracodawca dba o to, aby oferta geolokalizacyjnie była dostępna dla jak największej liczby pracowników. Informowanie pracowników o ofercie odbywa się za pośrednictwem m.in. Intranetu, e-mail, lokalnych komunikatów oraz gazetki firmowej dystrybuowanej w wersji elektronicznej oraz papierowej.

W skład szeroko pojętego systemu wynagrodzeń wchodzi również zasady wynagradzania kluczowego personelu kierowniczego, tj. Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu PKP CARGO S.A. oraz dyrektorów biur Centrali Spółki i dyrektorów Zakładów Spółki. Stanowią one wewnętrzny element zbioru zasad ładu korporacyjnego stosowanych w PKP CARGO S.A., ustalonych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w tym w szczególności z postanowieniami Statutu, Regulaminu Walnego Zgromadzenia, Regulaminu i Uchwał Rady Nadzorczej oraz Regulaminu Zarządu.

Dokument ten zawiera zbiór ogólnych zasad wynagradzania kluczowego personelu kierowniczego i stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania PKP CARGO S.A., a jego głównym zadaniem jest wspieranie strategii w realizacji założonego celu biznesowego Spółki.

Z początkiem 2018 r. zmodyfikowano zapisy ww. Regulacji a do najważniejszych zmian należą:

- zmiana formy zatrudnienia Członków Zarządu Spółki;
- określenie przedziału wysokości minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia podstawowego Członków Zarządu Spółki;
- doprecyzowanie zasad wyznaczania i rozliczania realizacji celów zarządczych oraz wysokości i trybu wypłaty części zmiennej wynagrodzenia;
- określenie uprawnień do ponoszenia przez Spółkę kosztów związanych z pełnieniem funkcji zarządczych przez Członków Zarządu;
- zmiana zasad wynagradzania Członków Zarządu z tytułu zasiadania w zarządach lub radach nadzorczych spółek zależnych oraz spółek spoza grupy kapitałowej;
- określenie wysokości świadczeń w przypadku zakończenia pełnienia funkcji zarządczych przez Członka Zarządu w tym odprawy i odszkodowania z tytułu przedłużonego zakazu konkurencji;
- doprecyzowanie maksymalnej wysokości wynagrodzenia członków organu nadzorczego Spółki.