

**Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie –
wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
obowiązującego w Banku Handlowym w Warszawie S.A.**

§ 6 – Zasady regulujące czas pracy

(...)

3. Za pracę w godzinach nocnych pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat nagród z zysku) w czwartym kwartale poprzedniego roku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
4. (...)
5. Pracownikom wyznaczonym przez Szefa Pionu lub Dyrektora jednostki organizacyjnej, w uzgodnieniu z Szefem odpowiedniego Sektora, do pełnienia dyżurów w domu poza godzinami pracy, za czas dyżuru w wymiarze godzin określonych w pkt. 7 przysługuje wynagrodzenie w wysokości:
 - a) 150,00 złotych – za dyżur pełniony w dni robocze,
 - b) 450,00 złotych – za dyżur pełniony w dni wolne od pracy (niedziele, święta, soboty).Za dyżury pełnione w mniejszym wymiarze godzin, przysługuje wynagrodzenie wyliczone proporcjonalnie do czasu jego trwania.

§ 8 – System zaszeregowań

1. Poziomy wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy kształtowane są z uwzględnieniem ich złożoności, zakresu odpowiedzialności i obowiązków, wymagań w zakresie kompetencji, miejsca w strukturze organizacyjnej oraz roli w procesie zarządzania.
2. Każdemu stanowisku odpowiada poziom zaszeregowania. Poziomy zaszeregowania i minimalne stawki wynagrodzeń zasadniczych określone są w Siatce zaszeregowań stanowisk pracy i minimalnych wynagrodzeń zasadniczych stanowiącej Załącznik nr 1 do Układu.

§ 9 – Składniki wynagrodzenia

1. Pracownikowi z tytułu wykonanej pracy w zależności od zajmowanego stanowiska przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie nie niższej niż określonej w siatce zaszeregowań, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Dodatkowo pracownikowi mogą przysługiwać następujące składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - c) wynagrodzenie za czas dyżuru,
 - d) dodatek okresowy w związku z powierzeniem pracownikowi czasowo dodatkowej funkcji, obowiązków lub rozszerzeniem kompetencji,
 - e) inne dodatki okresowe wynikające z wewnętrznych procedur Banku lub indywidualnych decyzji przełożonych pracownika, uzgodnionych z Pionem Zarządzania Kadrami,
 - f) dodatek jednorazowy wypłacany na wniosek przełożonego w szczególnie uzasadnionych przypadkach,
 - g) (uchylony),
 - h) nagroda z funduszu motywacyjnego,
 - i) nagroda roczna,
 - j) nagroda specjalna za szczególne osiągnięcia zawodowe,
 - k) nagroda uzyskiwana w konkursach lub programach organizowanych przez Spółkę wprowadzanych postanowieniem Szefa Sektora lub Szefa Pionu,
 - l) nagroda za wykrycie i ujawnienie fałszerstw znaków pieniężnych oraz dokumentów związanych z obrotem pieniężnym i innych dokumentów związanych z dokonywaniem czynności bankowych,
 - ł) nagroda indywidualna dla osób będących na Programie „Rozwój na Bank”.
- 2¹. Składniki wynagrodzenia określone w § 9 pkt. 2 ppkt. a), b), c) i d), przysługują za czas wykonywania pracy i nie są wypłacane za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, jak i za czas pobierania świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku okresowego w związku z powierzeniem pracownikowi czasowo dodatkowej funkcji, obowiązków lub rozszerzeniem kompetencji podejmuje Szef

Pionu/Departamentu po konsultacji z właściwym Doradcą ds. Zarządzania Kadrami, na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Dodatek ten przysługuje tylko za okresy zatrudnienia i wykonywania pracy i jest pomniejszany zgodnie z § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r., w sprawie ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.Nr 62,poz.289, z późn.zm.).

Dodatek jednorazowy oraz inne dodatki okresowe wynikające z wewnętrznych procedur Banku lub indywidualnych decyzji przełożonego pracownika, uzgodnionych z Pionem Zarządzania Kadrami, nie są zmniejszane za czas pobierania świadczenia z ubezpieczenia chorobowego ani wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby.

4. Zasady i kryteria przyznawania pracownikom składników wynagrodzenia określonych w § 9 pkt. 2 ppkt. h), i), j), k), l) i t), w zależności od indywidualnego statusu pracownika, regulują w zakresie :
 - a) nagród z funduszu motywacyjnego - Załącznik nr 2 do Układu,
 - b) (uchylony),
 - c) uznaniowych nagród rocznych - Załącznik nr 4 do Układu,
 - d) uznaniowych nagród specjalnych za szczególne osiągnięcia zawodowe, w tym nagród indywidualnych dla osób będących na Programie „Rozwój na Bank” – indywidualne decyzje Szefa Sektora/Pionu, na wniosek przełożonego pracownika, po konsultacji z właściwym Doradcą ds. Zarządzania Kadrami,
 - e) nagród uzyskiwanych w drodze konkursów i programów organizowanych przez Bank - regulaminy konkursów lub programów, powstające każdorazowo dla takiego konkursu lub programu,
 - f) nagród za wykrycie i ujawnienie fałszerstw znaków pieniężnych, dokumentów związanych z obrotem pieniężnym oraz innych dokumentów związanych z dokonywaniem czynności bankowych - Załącznik nr 5 do Układu.

§ 10 – Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego lub jego zmiany

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalana jest z uwzględnieniem:
 - a) poziomu zaszerzegowania stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony,
 - b) dokonywanej indywidualnie oceny posiadanych przez pracownika kwalifikacji i kompetencji,
 - c) rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Ustalanie wysokości lub zmiana wynagrodzenia zasadniczego pracownika dokonywane są przez przełożonego oraz właściwego doradcę ds. zarządzania kadrami.
3. Przełożony oznajmia pracownikowi o dokonaniu podwyżki wynagrodzenia nie wcześniej niż po zakończeniu procesu uzgodnień i uzyskaniu z Pionu Zarządzania Kadrami odpowiednich informacji.
4. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia.
5. Wysokość wynagrodzenia pozostaje do wiadomości pracownika i pracodawcy. Obowiązuje poufność informacji, dotyczących wynagrodzeń indywidualnych pracowników.

§ 14 – Świadczenia związane z wypadkami przy pracy, zrównanymi z wypadkami przy pracy oraz w drodze do pracy lub z pracy, zwane dalej wypadkami przy pracy.

1. Pracownikom korzystającym z leczenia w sanatorium w następstwie wypadku przy pracy przysługuje – na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej – zwolnienie od pracy na ten cel z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Udokumentowane koszty leczenia następstw wypadku przy pracy wykraczające poza świadczenia wynikające z ubezpieczenia społecznego pokrywa pracodawca, o ile niezbędność takiego leczenia zostanie potwierdzona orzeczeniem lekarskim placówki świadczącej usługi medyczne na rzecz pracodawcy.
3. W przypadku konieczności zatrudnienia pracownika na stanowisku niżej opłacanym w związku z wypadkiem przy pracy u pracodawcy – przysługuje mu przez okres trzech lat dodatek wyrównujący wynagrodzenie do wysokości poprzednio otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek, o którym mowa w ust. 3 nie przysługuje, jeżeli pracownik nabył prawo do emerytury bądź renty.
5. W razie śmierci pracownika, spowodowanej wypadkiem przy pracy, pracodawca pokrywa koszty pogrzebu. Zwrot kosztów pogrzebu przysługuje osobie uprawnionej do odprawy pośmiertnej według przepisów kodeksu pracy – po przedstawieniu imiennych rachunków – do wysokości 3-krotnego minimalnego wynagrodzenia, niezależnie od odprawy pośmiertnej wypłacanej rodzinie zmarłego w wysokości określonej w odrębnych przepisach.
6. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje dodatkowe jednorazowe odszkodowanie w wysokości 50% kwoty przyznanej decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 16 – Dodatkowe świadczenia emerytalne

1. Pracodawca umożliwi pracownikom uczestnictwo w Pracowniczym Programie Emerytalnym.
2. Możliwość uczestniczenia w Pracowniczym Programie Emerytalnym przysługuje pracownikowi, który:
 - a) jest zatrudniony u Pracodawcy bądź w innym podmiocie Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. i na podstawie umowy o pracę nie krócej niż 1 miesiąc,
 - b) zawarł Pracowniczą Umowę Emerytalną – zgodnie z warunkami Umowy.
3. Pracodawca finansuje składkę podstawową do pracowniczego programu emerytalnego w wysokości 6 % wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe Uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137, poz. 887 z późn. zm.), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy.
4. W związku z uchynieniem z dniem 1 stycznia 2015 roku postanowień § 12 – „Nagroda za wieloletnią pracę” oraz postanowień Załącznika Nr 6 do Układu – „Zasady zaliczania okresów zatrudnienia i wypłacania nagród za wieloletnią pracę”, Strony Układu postanawiają zwiększyć wysokość składki podstawowej do Pracowniczego Programu Emerytalnego, w terminie najpóźniej od dnia 1 stycznia 2015 roku do wysokości 7 % wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe Uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137, poz. 887 z późn. zm.), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy.

§ 16¹ – Dodatkowe świadczenia pozapłacowe

1. Od dnia 1 stycznia 2024 roku pracownikom przysługują następujące świadczenia pozapłacowe:
 - 1) System kafeteryjny (pakiet Cafeteria), obejmujący dodatkowe świadczenia pozapłacowe w różnych formach dla pracowników, w wysokości nie mniejszej niż 1500 zł średniorocznie na pracownika;
 - 2) Nagrody jubileuszowe w postaci okolicznościowych dni wolnych od pracy w liczbie zależnej od długości stażu pracy:
 - a) 5,10 i 15 lat – zwolnienie na czas obejmujący 1 dzień;
 - b) 20 i 25 lat – zwolnienie na czas obejmujący 2 dni;
 - c) 30 i 35 lat – zwolnienie na czas obejmujący 3 dni;
 - d) 40 lat i każdy następny pięcioletni okres – zwolnienie na czas obejmujący 4 dni.

**Information for job applicants –
excerpt from the Collective Bargaining Labor Agreement
applicable at Bank Handlowy w Warszawie S.A.**

§ 6 - Rules governing work time

(...)

3. For working night-time, the employee is entitled to the additional payment in the amount of 20% of the hour rate resulting from the average monthly remuneration in the commercial sector (profit bonus not included) in the Q4 of the previous year, published by the President of the Main Statistical Office.
4. (...)
5. Employees appointed by the Division Head or the Director of the organisational unit, in arrangement with the Head of the relevant Sector, to be on call at home after hours, for the duration of the time on call for the number of hours set out in item 7, are entitled to remuneration in the amount of:
 - a) PLN 150.00 - for time on call on business days,
 - b) PLN 450.00 – for time on call on non business days (Sundays, holidays, Saturdays).

§ 8 - Classification system

1. Remuneration levels at respective job positions are shaped taking into account their complexity, scope of liability and duties, required competencies, placement within the organisational structure and role in the management process.
2. A classification level is assigned to each position. The classification levels and minimum rates for basic salaries are set out in the Position classification scheme and minimum basic salaries, attached to the Bargaining Agreement as Appendix No. 1.

§ 9 - Remuneration components

1. For the performed work, the employee is entitled to receive, depending on the occupied position, the basic salary in the amount of not less than specified in the classification scheme, corresponding to the type of performed work and qualifications required to perform it.
2. In addition, the employee may be entitled to the following remuneration components:
 - a) overtime pay:
 - b) night time pay,
 - c) compensation for time on call,
 - d) temporary additional payment in connection with the employee being entrusted with additional function, duties or extended competencies,
 - e) other temporary additional payments, resulting from the Bank's internal procedures or individual decisions of employee's superiors, as agreed with HR Management Division,
 - f) one off additional payment, made at the request of the superior, in particularly justified cases,
 - g) individual or group bonus as part of the bonus plan/system,
 - h) incentive fund award,
 - i) annual awards,
 - j) special award for special professional achievements,
 - k) award obtained in competitions or programmes organised by the Company, introduced by the decision of a Head of Sector or a Head of Division,
 - l) award for detection and disclosure of forged fiat money, documents related to money circulation or other documents related to the performance of banking activities,
 - ł) individual award for the participants of the "Rozwój na Bank" Programme.
- 2¹. The remuneration components set out in § 9(2)(a), 9(2)(b), 9(2)(c), 9(2)(d) and 9(2)(g) are due for working time and are not paid for the time, when the employee collects remuneration for the time of inability to work due to sickness or collects social insurance benefits in case of sickness and maternity.
3. The decision to award the temporary additional payment in connection with the employee being entrusted with additional function, duties or extended competencies, is made by a Head of Division/Department, after the consultation with the relevant HR Management Advisor, at the

request of the employee's direct superior. This additional payment is due only for the periods of employment and labour performance, and can be reduced in line with § 11 of the Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 29 May 1996 on the manner of determining the remuneration in the period of non-performance of work and remuneration which constitutes the basis for calculation of compensation payments, severance payments, supplementary remuneration and other amounts due provided for in the Labour Code.

The one-off additional payment as well as any other temporary additional payments, resulting from the Bank's internal procedures or individual decisions of employee's superiors, as agreed with HR Management Division, are not to be reduced for the time when the employee collects sickness insurance benefit or remuneration for the time of inability to work due to sickness.

4. The rules and criteria for awarding employees with remuneration components set out in § 9(2)(g), 9(2)(h), 9(2)(i), 9(2)(j), 9(2)(k), 9(2)(l) and 9(2)(t), depending on the employee's individual status, are regulated:
 - a) with respect to awards from the incentive fund - Appendix No. 2 to the Bargaining Agreement,
 - b) with respect to individual and collective bonuses as part of bonus plans/systems - bonus plans/systems applicable in a given area and determined by the relevant Head of Sector and Appendix No. 3 to the Bargaining Agreement,
 - c) with respect to arbitrary annual bonuses - Appendix No. 4 to the Bargaining Agreement,
 - d) with respect to arbitrary special awards for special professional achievements, including individual awards for participants of the "Rozwój na Bank" Programme - individual decisions of a Head of Sector/Division, at the request of the employee's superior, after a consultation with the relevant HR Management Advisor,
 - e) with respect to awards obtained through competitions and programmes organised by the Bank - regulations of competitions or programmes, which are created each time for such a competition or programme,
 - f) awards for detection and disclosure of forged fiat money, documents related to money circulation or other documents related to the performance of banking activities - Appendix No. 5 to the Bargaining Agreement.

§ 10 - Rules for determining or changing the amount of basic salary

1. The amount of the employee's basic salary is determined considering:
 - a) the level of classification of the position, at which the employee is employed,
 - b) the individual assessment of the employee's qualifications and competencies,
 - c) type, quantity and quality of provided labour.
2. The determining or changing the amount of employee's basic salary is done by the superior and the relevant HR Management Advisor.
3. The superior notifies the employee about the salary raise no sooner than after the process of arrangements is complete and the relevant information was obtained from the HR Management Division.
4. Employees employed on a part-time basis receive a basic salary in amount proportional to their working time.
5. The amount of the remuneration is for the employee and employer's knowledge only. Confidentiality of information concerning remuneration of individual employees applies.

§ 14 - Benefits related to accidents at work, including the commute to and from work, hereinafter referred to as accidents at work

1. Employees who enjoy treatment in sanatorium as a consequence of an accident at work are entitled - on the basis of the decision of the medical committee - to be released from work for this purpose, with right to remuneration retained.
2. The documented costs of treatment of the consequences of an accident at work, which go beyond the benefits resulting from social insurance, are covered by the employer, if the necessity

of such treatment is confirmed by a medical certificate by the health care unit which provides medical services to the employer.

3. If it becomes necessary to employ the employee at a less paid position in connection with the accident at work at the employer's - the employee is entitled, for three years, to an additional payment compensating the remuneration to the amount of previously received basic salary.
4. The additional payment referred to in item 3 is due when the employee acquired the right to retirement or disability benefit.
5. In the event of employee's death caused by an accident at work, the employer covers the funeral costs. The reimbursement for funeral costs is due to the person authorised to receive the posthumous severance pay in line with the Labour Code - after bills issued personally to that person are presented - up to the amount of 3 times the minimum salary, irrespective of the posthumous severance pay paid to the deceased's family in the amount set out in separate regulations.
6. The employee who suffered an accident at work is entitled to an additional one-off compensation in the amount of 50% of the sum awarded by the decision of the Social Insurance Institution (ZUS).

§ 16 - Post-retirement benefits

1. The employer makes it possible for the employees to participate in the Company Pension Plan.
2. The participation in the Company Pension Plan is open to employees who:
 - a) have been employed with the Employer or another member of the Group of Companies of Bank Handlowy w Warszawie S.A. under an employment contract for not less than 1 month,
 - b) signed the Employee Pension Agreement - as per the terms of the Agreement.
3. The employer finances the basic contribution for the employee pension plan at 6% of the remuneration, which forms the base for calculation of contributions to the Participant's social insurance and disability insurance within the meaning of the Social Insurance System Act of 13 October 1998 (Dz.U. [Journal of Laws] No. 137 item 887 as amended), without applying the restriction referred to in Article 19(1) of that Act.
4. Due to the fact that as 1 January 2015, the provisions of § 12 "Long-term service award" and the provisions of the Appendix No. 6 to the Bargaining Agreement "Rules of inclusion of employment periods and payment of long-term service awards" were repealed, the Parties to the Bargaining Agreement decide to increase the basic contribution to the Employee Pension Plan, not later than as of 1 January 2015, up to 7% of the remuneration, which forms the base for calculation of contributions to the Participant's social insurance and disability insurance within the meaning of the Social Insurance System Act of 13 October 1998 (Dz.U. [Journal of Laws] No. 137 item 887 as amended), without applying the restriction referred to in Article 19(1) of that Act.

§ 16¹ - Additional non-salary benefits

As of January 1, 2024, employees are entitled to the following non-salary benefits:

- 1) The Cafeteria System (Cafeteria Package), which includes additional non-wage benefits in various forms for employees, amounting to no less than PLN 1,500 on average per employee annually;
- 2) Awards with long-term service with the Bank in the form of special days off, the number of which depends on the length of service:
 - a) 5, 10, and 15 years - 1 day off;
 - b) 20 and 25 years - 2 days off;
 - c) 30 and 35 years - 3 days off;
 - d) 40 years and each subsequent five-year period - 4 days off.

