

## **Kluczowe elementy polityki wynagrodzeń w KDPW\_CCP S.A.**

Celem polityki wynagrodzeń w KDPW\_CCP S.A. jest wspieranie strategii Spółki w realizacji założonego wyniku biznesowego, przy jednoczesnej realizacji potrzeb pracowników w ramach posiadanych możliwości finansowych.

Zasady ujęte w polityce mają zastosowanie do członków organów statutowych Spółki oraz do wszystkich jej pracowników.

Polityka wynagrodzeń jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje personelu, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.

### **Zasady ogólne dla praktyk w zakresie wynagrodzeń:**

- dopasowanie systemu wynagrodzeń do strategii działalności Spółki, jej celów i długoterminowych interesów,
- stosowanie systemu motywacyjnego dla zapewniania odpowiednich zasobów ludzkich,
- projektowanie, stosowanie i nadzorowanie systemu wynagrodzeń pod kątem zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem Spółki,
- adekwatność wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji zawodowych wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem jakości świadczonej pracy.

**Organy Spółki:** Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd, zgodnie z kompetencjami, określają zasady wynagradzania dla określonych kategorii osób. Zasady te ustalane są zgodnie z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce.

**Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorczego** uwzględnia przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Mając powyższe na uwadze, polityka wynagrodzeń członków organu nadzorczego oparta jest na następujących podstawach określonych zgodnie z kompetencjami przez Walne Zgromadzenie w uchwale:

- członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę, pełniąc swoje funkcje na podstawie powołania,
- zasady kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie w drodze uchwały,
- całkowita wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym.

**Polityka wynagrodzeń członków organu zarządzającego** uwzględnia przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Członkowie Zarządu nie są pracownikami Spółki, pełniąc swoje funkcje na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania. Realizacja wynagrodzeń organu zarządzającego nie znajduje zastosowania w związku z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz postanowieniami Statutu KDPW\_CCP. Statut przewiduje powołanie przez organ nadzorczy członków Zarządu spośród osób będących członkami Zarządu KDPW, stanowiąc jednocześnie, że nie otrzymują oni wynagrodzenia. Ustanowiona unia personalna Zarządu w Grupie KDPW skutkuje zakazem pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w spółce zależnej jaką jest KDPW\_CCP wobec KDPW.

**Zasady wynagradzania pracowników KDPW\_CCP S.A. (w tym dedykowanych do funkcji kluczowych)** określa Zarząd Spółki. Na funkcjonujący system motywacyjny składają się wynagrodzenia i pakiet świadczeń dodatkowych oraz powiązany z nimi celowościowo system ocen pracowniczych.

Oceny: jakościowa (kompetencyjna) i ilościowa (system premiowania) weryfikują standardy osobiste pracowników oraz uzyskiwane wyniki w procesie pracy, stanowiąc przesłanki podejmowanych decyzji zarządczych, w szczególności dotyczących: awansów, rotacji stanowisk, podwyżek poziomu wynagrodzeń zasadniczych, a także koniecznych zwolnień z pracy.

Struktura wynagrodzeń pracowników Spółki skomponowana jest na zasadzie równowagi pomiędzy składnikami stałymi i zmiennymi.

W stosowanym systemie wynagrodzeń - premie mają charakter efektywnościowy poprzez systemowe uzależnienie wysokości budżetu premiowego od poziomu osiągniętej efektywności organizacji, a wysokość indywidualnej premii zależy także od kategorii stanowiska, do której kwalifikuje się dany pracownik oraz od stopnia realizacji wyznaczonych mu celów.

Pozostałe elementy systemu wynagrodzeń: nagrody jubileuszowe za długoletni staż pracy w Spółce oraz odprawy z tytułu zakończenia pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub rentowych dostosowane są regulacyjnie do możliwości finansowych Spółki i pozostają w rozsądnej proporcji do całości kosztów wynagrodzeń.

Sposób wynagradzania pracowników dedykowanych do funkcji kluczowych umożliwia zapewnienie ich obiektywizmu. Ocena wymaganych wysokich standardów osobistych jest gwarantem niezależności wynagrodzeń od wyniku działalności Spółki.

Pakiet świadczeń dodatkowych uzupełniający wynagrodzenia pieniężne, zabezpiecza potrzeby obecne i przyszłe pracowników, zapewniając im uczestnictwo w programie emerytalnym i ubezpieczeń na życie, opiekę medyczną i inne świadczenia socjalno-bytowe.

Łączne wynagrodzenia całkowite pracowników ujawniane są w sprawozdaniu finansowym.

KDPW\_CCP zapewnia transparentność regulacji z zakresu wynagrodzeń, procedur systemu motywacyjnego i praktyk związanych z nagradzaniem, udostępniając je ogółowi pracowników na portalu intranetowym.

**Tworzenie polityki wynagrodzeń** opiera się na projektowaniu systemu motywacji finansowej z uwzględnieniem różnych wariantów ekonomicznych, co pozwala na zarządzanie wynagrodzeniami i stosowanie zasady nie pogarszania kondycji finansowej Spółki.

Zarząd uchwała i stosuje w praktyce zarządczej zasady zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą polityki wynagrodzeń.

Osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi mają za zadanie koordynację i monitorowanie stosowania przyjętej polityki oraz proponowanie zmian do systemu wynagrodzeń adekwatnych do rozwoju Spółki.

**Nadzór nad stosowaniem polityki wynagrodzeń** sprawuje Rada Nadzorcza (wsparta Komitetem ds. Wynagrodzeń). Nadzoruje jej wdrożenie przez Zarząd i funkcjonowanie w praktyce, poddając przeglądowi co najmniej raz do roku.

Funkcja audytu wewnętrznego przeprowadza okresowo audyt w zakresie wdrożonych zasad wynagrodzeń i ich zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Badanie prawidłowości wynagrodzeń z wewnętrznymi regulacjami i przepisami prawa dokonywane jest corocznie przez niezależny audyt.