

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, oraz zapewnienie dopasowania poziomu i struktury wynagrodzeń do wymagań ostrożnego zarządzania ryzykiem i finansami Spółki.

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,
- formułowanie polityki wynagrodzeń w sposób zapewniający dopasowanie poziomu i struktury wynagrodzeń do wymagań ostrożnego zarządzania ryzykiem i finansami Spółki,
- adekwatność wysokości wynagrodzenia do poziomu odpowiedzialności oraz do wysokości wynagrodzeń w danych obszarach działalności.

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

Polityka wynagrodzeń członków organu zarządzającego uwzględnia przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Członkowie Zarządu nie są pracownikami Spółki, pełniąc swoje funkcje na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania.

Zgodnie ze Statutem Spółki Zarząd KDPW_CCP może składać się z:

- dwóch osób, powoływanych przez Radę Nadzorczą KDPW_CCP na członków Zarządu KDPW_CCP spośród osób będących członkami Zarządu Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych S.A.,
- z trzech lub czterech osób, przy czym Rada Nadzorczą KDPW_CCP powołuje co najmniej trzy osoby na członków Zarządu KDPW_CCP spośród członków Zarządu Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych S.A.,

Członek Zarządu KDPW_CCP, który jest jednocześnie członkiem Zarządu KDPW, nie pobiera wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie KDPW_CCP.

Zasady wynagradzania pracowników KDPW_CCP S.A. (w tym dedykowanych do funkcji kluczowych) określa Zarząd KDPW_CCP. 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. Proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia jest wyważona i dostosowana do ryzyka

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 wysokości wynagrodzenia zasadniczego 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 im obiektywizmu. Ocena przestrzegania przez tych pracowników stawianych im wysokich standardów pracy i osobistych ma znaczący wpływ na ostateczną wysokość premii w ujęciu rocznym.

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 KDPW_CCP uchwała i stosuje w praktyce zarządczej zasady zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą KDPW_CCP 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 i sytuacji finansowej Spółki.

Nadzór nad stosowaniem polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorczą (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.