

**INFORMACJE W ZAKRESIE  
POLITYKI ZMIENNYCH  
SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ  
W 2013 ROKU**



Warszawa, Kwiecień 2014

## Spis treści

1. Sposób opracowania, zatwierdzania, wdrażania i aktualizacji Polityki wynagrodzeń.....	2
2. Kryteria i sposób kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń.....	5
3. Informacje ilościowe ogółem o wysokości wynagrodzeń w podziale na linie biznesowe. ....	8
4. Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, w podziale na grupy.....	8

## Spis tabel

Tabela 1. Proporcje podziału i harmonogram wypłat zmiennych składników wynagrodzeń .....	7
Tabela 2. Wysokość wynagrodzeń w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń.....	8
Tabela 3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń ze względu na formę wypłaty.....	9
Tabela 4. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń w podziale na wypłacone i niewypłacone.....	9
Tabela 5. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń, które zostały obniżone w związku z korektą wyników .....	10

## 1. Sposób opracowania, zatwierdzania, wdrażania i aktualizacji Polityki wynagrodzeń

„Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w CDM Pekao SA” (zwana dalej *Polityką Wynagrodzeń*) jest jednym z elementów polityki wynagrodzeń CDM. Ma ona na celu prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, w tym zniechęcanie do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez CDM, realizację strategii prowadzenia działalności przyjętej przez CDM oraz wspierania zapobiegania konfliktom interesów. Prawidłową realizację Polityki Wynagrodzeń zapewnia „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w CDM Pekao SA” (zwany dalej *Regulaminem*).

Stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Spółki, a tym samym podlegające *Polityce Wynagrodzeń* zostały wyznaczone na podstawie przeprowadzonej analizy. Przegląd tych stanowisk, pod kątem ewentualnych zmian w zakresie wpływu na profil i poziom ryzyka, jest dokonywany przynajmniej raz w roku.

### a) osoby biorące udział w opracowywaniu, zatwierdzaniu, wdrażaniu i aktualizacji Polityki wynagrodzeń oraz czynności przez nie wykonywane

W procesie tworzenia Polityki Wynagrodzeń w CDM Pekao S.A. biorą udział:

- **Departament Personalny**, podejmując czynności w zakresie opracowania i aktualizacji polityki, rozliczenia wypłat, prowadzenia rejestru zmiennych składników wynagrodzenia oraz przedstawiając do dnia 20 stycznia każdego roku Zarządowi CDM informacji nt. liczby zatrudnionych osób, których całkowite wynagrodzenie w poprzednim roku było wyższe niż równowartość 1 000 000 €, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, celem przekazania odpowiedniej informacji KNF do dnia 31.01 każdego roku,
- **Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, Dyrektor Departamentu Controllingu** oraz **Dyrektor Departamentu Personalnego** działając samodzielnie w obszarze swoich kompetencji podejmują czynności w zakresie wniosków dotyczących aktualizacji Polityki Wynagrodzeń i Regulaminu w celu jego dostosowania do przepisów prawa powszechnego oraz zasad powszechnie obowiązujących w CDM,

- **Departament Nadzoru i Kontroli**, przeprowadzając co najmniej raz w roku przegląd realizacji Polityki i przestrzegania *Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze z dnia 02.12.2011 (Dz.U. 2011 nr 263 poz. 1569)* – z czego sporządza pisemny raport przekazywany Zarządowi CDM, Komitetowi Wynagrodzeń i Radzie Nadzorczej,
- **Zarząd** określając szczegółowe zasady przyznawania, nabywania prawa i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, przedstawiając je Komitetowi Wynagrodzeń do opinii i Radzie Nadzorczej do zatwierdzenia,
- **Komitet Wynagrodzeń** opiniując Politykę Wynagrodzeń,
- **Rada Nadzorcza** zatwierdzając Politykę Wynagrodzeń.

**b) skład i zakres zadań Komitetu Wynagrodzeń**

W skład Komitetu Wynagrodzeń wchodzi co najmniej 3 osoby, powoływane przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.

Rada Nadzorcza Centralnego Domu Maklerskiego Pekao SA powołała spośród swoich członków Komitet Wynagrodzeń w składzie:

Pan Grzegorz Piwowar – Przewodniczący Komitetu,

Pani Elżbieta Krakowiak – Członek Komitetu,

Pan Mateusz Gołąb – Członek Komitetu.

Do zadań Komitetu Wynagrodzeń należy w szczególności:

1. Przedkładanie Radzie Nadzorczej propozycji w sprawie ustalania wynagrodzeń dla członków Zarządu.
2. Opiniowanie polityki zmiennych składników wynagrodzeń przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą, i opiniowanie jej stanu realizacji (rozpatrywanie corocznych pisemnych raportów).
3. Opiniowanie i monitorowanie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem.
4. Kontrola wewnętrzna i badanie zgodności działania domu maklerskiego z przepisami prawa.
5. Przedkładanie Radzie Nadzorczej rocznego raportu z działalności Komitetu Wynagrodzeń.

## 2. Kryteria i sposób kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń

W CDM zmienne składniki wynagrodzenia obejmują w szczególności: bonus MBO, premię kwartalną i premię zadaniową (dla pracowników nieobjętych systemem MBO) oraz nagrodę specjalną.

Ogólna wartość zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od szeregu czynników, takich jak: cykl koniunkturalny, wielkość CDM, w tym średnie zatrudnienie i wielkość przychodu, ryzyka związane z działalnością Spółki oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez CDM.

Wysokość składników zmiennych wynagrodzenia, co do zasady, kształtowana jest w sposób umożliwiający prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie oraz zwiększenie bazy kapitałowej CDM w przypadku wystąpienia takiej potrzeby.

### a) zasady powiązania wyników CDM ze zmiennymi składnikami wynagrodzenia

- premia kwartalna – przeznaczona dla Pracowników, którzy nie są objęci systemem MBO, wypłacana w przypadku realizacji zysku brutto CDM na określonym poziomie w stosunku do poziomu budżetowanego na dany kwartał,
- premia zadaniowa kwartalna – przeznaczona dla Pracowników, którzy nie są objęci systemem MBO, wypłacana w przypadku zrealizowania przez daną komórkę organizacyjną zadań kwartalnych, wypłacana niezależnie od wyników finansowych.
- bonus MBO – system motywacyjny, którym objęte są wybrane stanowiska akceptowane corocznie przez Zarząd CDM. Warunkiem otrzymania bonusu jest realizacja indywidualnych celów (ilościowych i jakościowych) określonych w notach technicznych. Cele ilościowe dotyczą różnych parametrów wyniku finansowego Spółki. Dodatkowym elementem warunkującym wartość otrzymanych kwot bonusu jest współczynnik solidarnościowy, który w przypadku realizacji wyniku netto CDM na poziomie poniżej ustalonego budżetu koryguje wartość bonusu. Współczynnik solidarnościowy nie dotyczy osób z obszaru nadzoru, kontroli i zarządzania ryzykiem. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w obszarze Controllingu, Nadzoru i Kontroli, Księgowości i Sprawozdawczości, Audytu Wewnętrznego i Personalnym są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji i nie bierze się pod uwagę w stosunku do nich kryteriów finansowych oraz wyników CDM.

- b) w przypadku zmiennych składników wynagrodzeń zależnych od wyników Spółki będących efektem pracy wykonywanej przez daną osobę w odniesieniu do ogólnych wyników CDM – kryteria pomiaru wyników i ich weryfikacji, uwzględniających ryzyko prowadzonej działalności przez CDM oraz zasady dbałości o interesy Spółki w perspektywie długoterminowej, które umożliwiają obniżenie wysokości lub wstrzymywanie wypłaty składników zmiennych wynagrodzenia.**
- c) osiągnięte wyniki, które stanowią podstawę otrzymania przez Pracownika akcji fantomowych**

Podstawą otrzymania przez Pracownika zmiennego składnika wynagrodzenia jest ocena jego wydajności, nakładu i jakości pracy na danym stanowisku o ile to możliwe za okres 3 lat, przestrzeganie przepisów prawa powszechnego oraz innych zasad i regulacji go obowiązujących, wywiązywanie się przez pracownika z zobowiązania do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

Pracownik może otrzymać zmienny składnik wynagrodzenia jeżeli CDM osiągnął zysk w poprzednim roku obrotowym, w przypadku nieosiągnięcia zysku o otrzymaniu składnika może zdecydować odpowiednio Zarząd lub Rada Nadzorcza.

Otrzymany przez Pracownika zmienny składnik wynagrodzenia może zostać wypłacony w formie pieniężnej i Akcji Fantomowych.

Akcja Fantomowa to jednostka, której wartość jest zależna od wartości akcji CDM wskazanej bezpośrednio lub pośrednio w ostatnim sprawozdaniu finansowym zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie CDM (instrument pochodny, dla którego wartością bazową jest wartość księgowa akcji CDM). W 2013 roku zysk netto CDM stanowiący podstawę otrzymania zmiennego składnika wynagrodzenia wyniósł 39,3 mln złotych.

**Tabela 1. Proporcje podziału i harmonogram wypłat zmiennych składników wynagrodzeń**

	30 dni od dnia otrzymania składnika		30 dni od upływu 1 roku od dnia otrzymania składnika		30 dni od upływu 2 roku od dnia otrzymania składnika		30 dni od upływu 3 roku od dnia otrzymania składnika		30 dni od upływu 4 roku od dnia otrzymania składnika	
	Część pieniężna	Akcje Fantomowe	Część pieniężna	Akcje Fantomowe	Część pieniężna	Akcje Fantomowe	Część pieniężna	Akcje Fantomowe	Część pieniężna	Akcje Fantomowe
Świadczenia uzależnione od efektów pracy danego pracownika, świadczenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy	20%	20%	10%	10%	10%	10%	10%	pozostała część		
dla pracowników, których całkowite wynagrodzenie w poprzednim roku obrotowym było wyższe niż 1 mln €	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	pozostała część
Stanowiska związane z nadzorem, kontrolą oraz zarządzaniem ryzykiem	40%		20%		20%		pozostała część			
Świadczenia niezależne od efektów pracy danego pracownika	składnik może zostać wypłacony w całości niezwłocznie po jego otrzymaniu (pod warunkiem zachowania odpowiednich proporcji pomiędzy składnikami wynagrodzenia o których mowa w Regulaminie)									

Wykreowane Akcje Fantomowe w chwili otrzymania powinny stanowić co najmniej 50% łącznej wartości otrzymanego zmiennego składnika wynagrodzenia, a w przypadku Pracowników, których całkowite wynagrodzenie w poprzednim roku obrotowym było wyższe niż 1 mln € - co najmniej 70% łącznej wartości otrzymanego zmiennego składnika wynagrodzenia.

W przypadku gdy CDM w poprzednim roku obrotowym wykazał stratę lub wynik finansowy za poprzedni rok obrotowy znacząco odbiegał na niekorzyść od przyjętego planu finansowego, Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza mogą wstrzymać lub pomniejszyć niewypłaconą Pracownikowi część zmiennego składnika wynagrodzenia, w tym wstrzymać lub pomniejszyć przydział Akcji Fantomowych.

### 3. Informacje ilościowe ogółem o wysokości wynagrodzeń, w podziale na linie biznesowe wyznaczone zgodnie z załącznikiem nr 11 do rozporządzenia o wymogach kapitałowych.

Ze względu na zakres oraz skalę działalności CDM nie dokonuje podziału kosztów i przychodów na linie biznesowe, wyznaczone zgodnie z załącznikiem nr 11 do rozporządzenia o wymogach kapitałowych. Wymóg z tytułu ryzyka operacyjnego Spółka oblicza zgodnie z metodą podstawowego wskaźnika. W związku z powyższym, informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, których dotyczy Polityka zmiennych składników wynagrodzeń, są prezentowane w jednej linii biznesowej, w pkt. 4.

### 4. Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze, w podziale na grupę obejmującą osoby wchodzące w skład Zarządu CDM, osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem oraz grupę obejmującą pozostałych Pracowników, zawierające następujące dane:

- a) wysokość wynagrodzeń za poszczególne lata obrotowe, w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, oraz liczbę osób które je otrzymały;

Tabela 2. Wysokość wynagrodzeń w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń

Stanowiska kierownicze	Wysokość wynagrodzeń za 2012 r. [w zł]			
	Wynagrodzenia ogółem	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Liczba osób/(liczba osób które otrzymały zmienny składnik wynagrodzenia)
Zarząd	1 229 850,00	819 000,00	410 850,00	2/(2)
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	284 509,62	217 909,62	66 600,00	1/(1)
Grupa pozostałych Pracowników	1 567 154,66	1 334 754,66	232 400,00	6/(2)
<b>Łącznie</b>	<b>3 081 514,28</b>	<b>2 371 664,28</b>	<b>709 850,00</b>	<b>9/(5)</b>
	Wysokość wynagrodzeń za 2013 r. [w zł]			
Zarząd	1 302 934,50	819 000,00	483 934,50	2/(2)
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	323 772,07	255 972,07	67 800,00	1/(1)
Grupa pozostałych Pracowników	1 273 894,83	1 013 513,83	260 381,00	5/(3)
<b>Łącznie</b>	<b>2 900 601,40</b>	<b>2 088 485,90</b>	<b>812 115,50</b>	<b>8/(6)</b>



- b) formy wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń przez wskazanie zmiennych składników wynagrodzenia i ich wysokości płatnych w gotówce lub akcjach fantomowych;

Tabela 3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń ze względu na formę wypłaty

Stanowiska kierownicze	Zmienne składniki wynagrodzeń za 2012r. [w zł]			Liczba osób
	Zmienne składniki wynagrodzeń	gotówka	akcje fantomowe	
Zarząd	410 850,00	205 425,00	205 425,00	2
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	66 600,00	66 600,00	0,00	1
Grupa pozostałych Pracowników	232 400,00	232 400,00	0,00	2
Łącznie	709 850,00	504 425,00	205 425,00	5
	Zmienne składniki wynagrodzeń za 2013r. [w zł]			
Zarząd	483 934,50	241 967,25	241 967,25	2
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	67 800,00	67 800,00	0,00	1
Grupa pozostałych Pracowników	260 381,00	260 381,00	0,00	3
Łącznie	812 115,50	570 148,25	241 967,25	6

- c) wysokość przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń, w podziale na lata obrotowe, które:

- nie zostały wypłacone w całości lub części, z podaniem kwoty wypłaconej i niewypłaconej;

Tabela 4. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń w podziale na wypłacone i niewypłacone

Stanowiska kierownicze	Wynagrodzenia otrzymane za 2012 r.[w zł]			Liczba osób
	Zmienne składniki wynagrodzeń	wypłacone	niewypłacone	
Zarząd	410 850,00	234 469,58	176 380,42	2
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	66 600,00	39 960,00	26 640,00	1
Grupa pozostałych Pracowników	232 400,00	175 400,00	57 000,00	2
Łącznie	709 850,00	449 829,58	260 020,42	5
	Wynagrodzenia otrzymane za 2013 r.[w zł]			
Zarząd	483 934,50	193 573,80	290 360,70	2
Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem	67 800,00	27 120,00	40 680,00	1
Grupa pozostałych Pracowników	260 381,00	107 032,40	153 348,60	3
Łącznie	812 115,50	327 726,20	484 389,30	6

- zostały obniżone w związku ze zmianami związanymi z korektą wyników Spółki, z podaniem kwoty wypłaconej,

Tabela 5. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń, które zostały obniżone w związku z korektą wyników

Stanowiska kierownicze	Wynagrodzenia za 2012 r. [zł]			Liczba osób
	Zmienne składniki wynagrodzeń	wypłacone	obniżone w związku z korektą wyników	
<b>Zarząd</b>	410 850,00	246 510,00	16 434,00	2
<b>Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem</b>	66 600,00	39 960,00	0,00	1
<b>Grupa pozostałych Pracowników</b>	232 400,00	139 440,00	0,00	2

Zmienne składniki wynagrodzeń za 2013 rok nie zostały obniżone w związku z korektą wyników.

d) Wysokość przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń wypłaconych w danym roku obrotowym w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy, najwyższą kwotę wypłaconą indywidualnie z tego tytułu oraz liczbę osób, którym zostały przyznane takie składniki.

CDM Pekao SA nie przyznał i nie wypłacił w 2013 roku zmiennych składników wynagrodzeń w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem wykonywania pracy przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.