

„Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”

Dobre praktyki 2016, Rozdział VI: Wynagrodzenia

Przedstawia:

Paweł Gładysz – Inspektor Nadzoru, Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli CDM Pekao S.A.

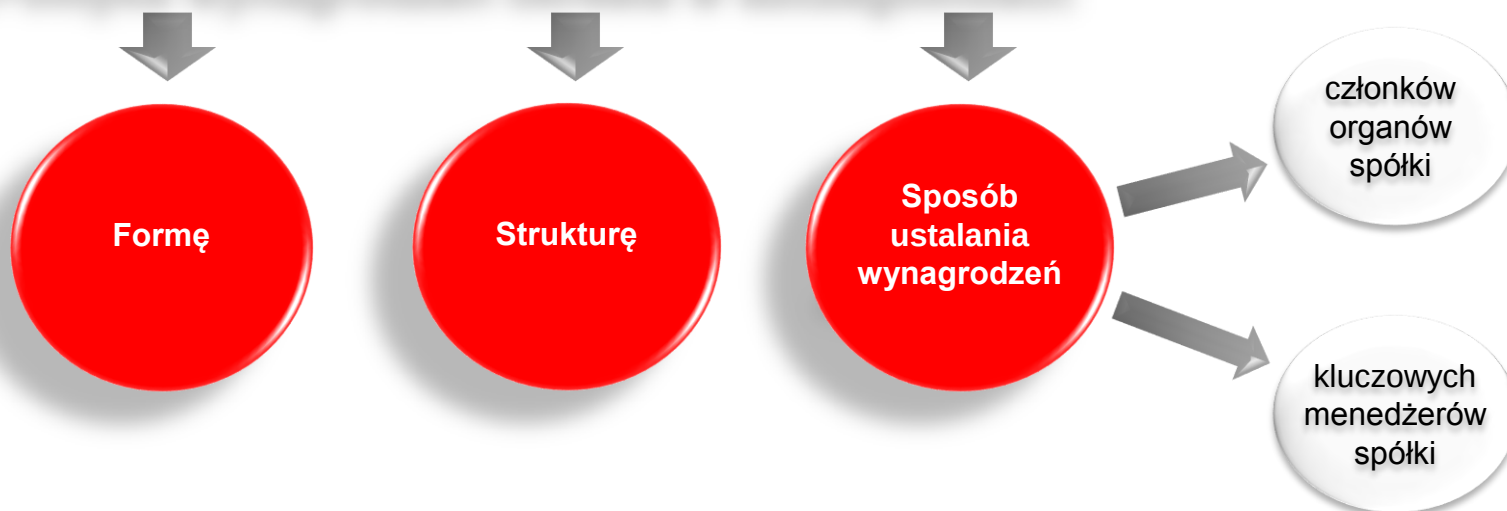
Wynagrodzenia – Polityka wynagrodzeń

CDM Pekao S.A

Spółka posiada politykę wynagrodzeń, co najmniej dla członków organów spółki i kluczowych menedżerów



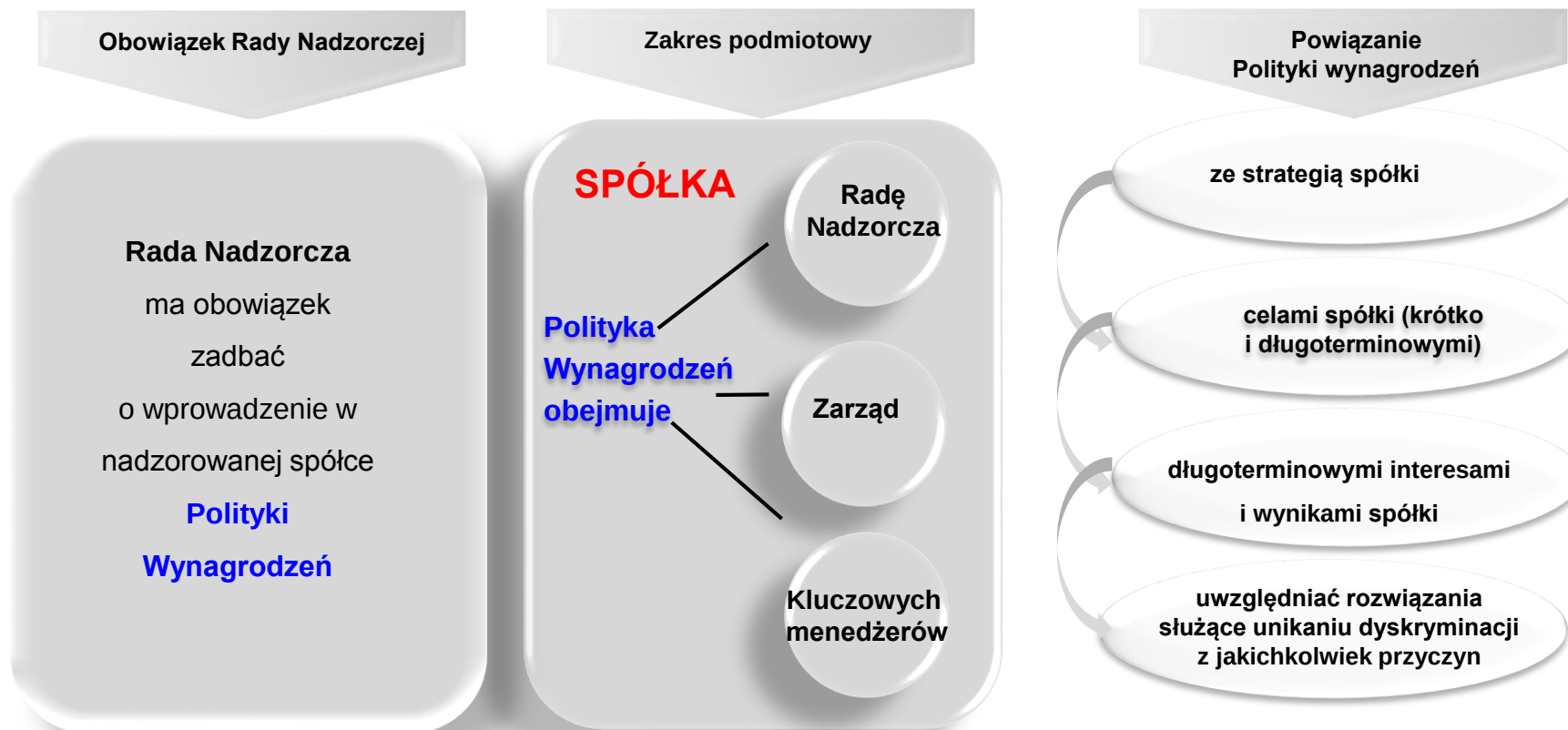
Polityka wynagrodzeń określa w szczególności:



Rekomendacje

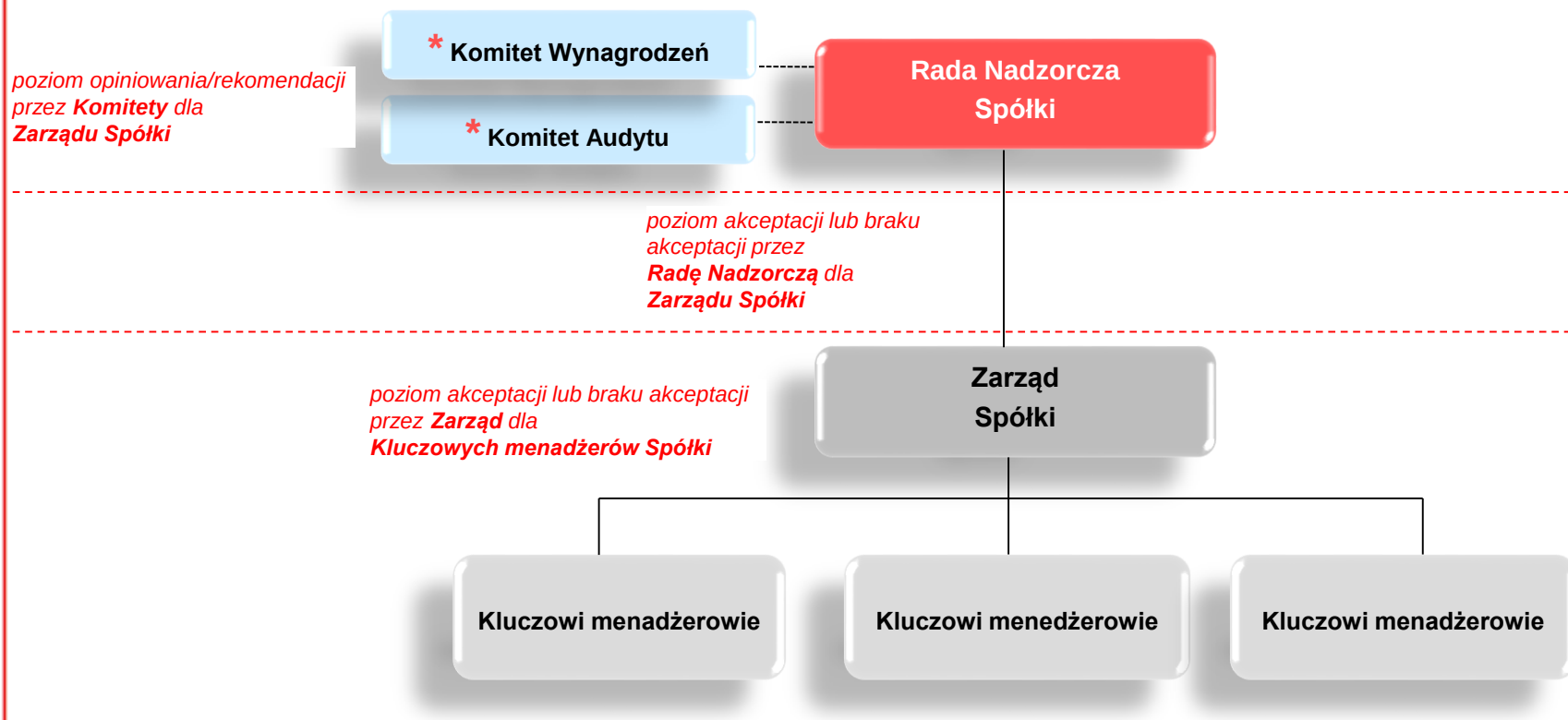
CDM Pekao S.A

Obowiązki w zakresie Polityki wynagrodzeń



Rekomendacje – poziom ustalania wynagrodzeń

CDM Pekao S.A



Jeżeli w Radzie Nadzorczej funkcjonuje komitet ds. Wynagrodzeń, w zakresie jego funkcjonowania ma zastosowanie zasada II.Z.7:

- „W zakresie zadań i funkcjonowania komitetów działających w Radzie Nadzorczej, zastosowanie mają postanowienia Załącznika I do Zalecenia Komisji Europejskiej, o którym mowa w zasadzie II.Z.4,
- „W przypadku gdy funkcję komitetu audytu pełni Rada Nadzorcza, powyższe, zasady stosuje się odpowiednio”.

Rekomendacje – poziom wynagrodzenia

CDM Pekao S.A

Poziom wynagrodzenia

- członków zarządu
- rady nadzorczej
- kluczowych menedżerów

powinien być wystarczający dla:



- pozyskania
- utrzymania
- motywacji

osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania spółką i sprawowania nad nią nadzoru

Wynagrodzenie powinno być:



- adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań
- uwzględniać pełnienie dodatkowych funkcji, jak np. ***praca w komitetach rady nadzorczej***

Nowe szczegółowe zasady

CDM Pekao S.A

Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej spółki oraz długoterminowego wzrostu dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa

Członkowie zarządu

Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki

okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, **a możliwością ich realizacji**

powinien wynosić minimum 2 lata

Członkowie rady nadzorczej

Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie powinno być uzależnione:

- od opcji i innych instrumentów pochodnych
- ani jakichkolwiek innych zmiennych składników
- oraz **nie powinno być uzależnione od wyników spółki**

Sposób raportowania funkcjonowania i realizacji polityki wynagrodzeń

Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej:

- ➔ ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń
- ➔ informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu, **w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia**, wskazując kluczowe parametry ustalania zmiennych składników wynagrodzenia i zasady wypłaty odpraw oraz innych płatności z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze – oddzielnie dla spółki i każdej jednostki wchodzącej w skład grupy kapitałowej
- ➔ informacje na temat, przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia
- ➔ wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku
- ➔ ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń, z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności **długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa**

Porównanie zmian

CDM Pekao S.A.

Dobre Praktyki Spółek notowanych na GPW z 2012 r.

- ➔ Spółka powinna posiadać politykę wynagrodzeń oraz zasady jej ustalania
- ➔ Polityka wynagrodzeń powinna w szczególności określać formę, strukturę i poziom wynagrodzeń członków organów nadzorujących i zarządzających
- ➔ Przy określaniu polityki wynagrodzeń członków organów nadzorujących i zarządzających spółki, powinno mieć zastosowanie zalecenie Komisji Europejskiej z 14 grudnia 2004 r., w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie (2004/913/WE), uzupełnione o zalecenie KE z 30 kwietnia 2009 r. (2009/385/WE)

Jakie zmiany od 2016 r.

- ➔ Obowiązek wprowadzenia polityki wynagrodzeń przez Spółki
- ➔ Określenie szczegółowych zasad wynagradzania, w szczególności, w zakresie zmiennej części wynagrodzenia
- ➔ Powiązanie polityki wynagrodzeń ze strategią spółki, długoterminowymi celami i sytuacją finansową spółki
- ➔ Obowiązek określenia programów motywacyjnych dla członków zarządów i kluczowych menedżerów spółki
- ➔ Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie powinno być uzależnione: *od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników oraz nie powinno być uzależnione od wyników spółki*
- ➔ Obowiązek sprawozdawczości, w zakresie funkcjonowania i realizacji polityki wynagrodzeń

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

PAWEŁ GŁADYSZ