

**INFORMACJE UJAWNIANE PRZEZ PEKAO INVESTMENT BANKING S.A. ZGODNIE Z ART. 110w UST.5  
USTAWY Z DNIA 29 LIPCA 2005 R. O OBROCI INSTRUMENTAMI FINANSOWYMI**

**Stan na dzień 13/04/2017**

Na podstawie art. 110w ust. 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (u.o.i.f.) Pekao Investment Banking S.A. (zwany dalej „**Pekao IB**”) przedstawia następujące informacje (według stanu na 13 kwietnia 2017):

**I. Informacje, o których mowa w art. 110w ust. 1 u.o.i.f., tj.:**

- 1) Informacja o działalności Pekao IB poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 rozporządzenia 575/2013, za dany rok obrotowy**

Pekao IB nie posiada podmiotów zależnych w państwach członkowskich oraz w państwach trzecich.

- 2) Informacja o stopie zwrotu z aktywów, obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.**

Informacja o stopie zwrotu z aktywów, obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej jest umieszczana w sprawozdaniu z działalności Pekao IB.

Stopa zwrotu aktywów Pekao IB w 2016 r. wyniosła 6%

**II. Informacje, o których mowa w art. 110w ust. 4 u.o.i.f., tj.:**

**1. Opis systemu zarządzania ryzykiem**

Strategia zarządzania ryzykiem wyznacza ogólne zasady zarządzania ryzykiem w działalności Pekao IB, w szczególności określa: •

- Cele zarządzania ryzykiem, •
- Obowiązki organów statutowych oraz jednostek organizacyjnych w zakresie zarządzania ryzykiem, •
- Zasady ustanawiania apetytu na ryzyko.

Celem systemu zarządzania ryzykiem w Pekao IB jest identyfikacja, analiza, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Pekao IB. System zarządzania ryzykiem ma za zadanie zapewnienie wsparcia w procesie wyznaczania i realizacji wyznaczonych celów.

Strategia zarządzania ryzykiem jest realizowana między innymi poprzez: •

- Wyznaczenie ryzyk istotnych oraz określenie akceptowalnego poziomu ryzyka (tzw. apetyt na ryzyko),
- Opracowanie i wdrożenie systemu progów i limitów wewnętrznych w zakresie adekwatności kapitałowej oraz na poszczególne kategorie ryzyka,
- Określenie metod identyfikacji, pomiaru, monitorowania i kontroli, ograniczania oraz raportowania ryzyka,
- Zdefiniowanie zadań, podziału kompetencji oraz linii raportowania poszczególnych jednostek organizacyjnych zgodnie ze Strategią, regulaminem Pekao IB oraz strukturą organizacyjną,
- Podejmowaniu decyzji na podstawie rzetelnej informacji na temat profilu ryzyka,
- Okresowe weryfikacje przestrzegania oraz aktualności regulacji wewnętrznych
- Realizowanie regularnych kontroli i audytów wewnętrznych jak i niezależnych kontroli zewnętrznych,

Pekao IB zarządza ryzykiem istotnym dla swojej działalności. Dla każdego istotnego ryzyka wdrożone zostały regulacje wewnętrzne. W ramach tych regulacji określone zostają miary i wskaźniki podlegające analizie i monitoringowi.

System informacji zarządczej w ramach zarządzania ryzykiem zapewnia przedstawienie Zarządowi, Radzie Nadzorczej oraz innym jednostkom organizacyjnym informacji na temat profilu ryzyka. Istotne informacje są raportowane na bieżąco.

Okresowo raportowane są w szczególności informacje dotyczące:

- Wartości wymogów w zakresie funduszy własnych i ekspozycji na ryzyko, poziomu oszacowanego kapitału wewnętrznego, a także poziomu funduszy własnych,

- Wykorzystania limitów inwestycyjnych oraz informacja o zaangażowaniu na portfelu handlowym,
- Wyników testów warunków skrajnych w podziale na poszczególne ryzyka,
- Wartości zdarzeń operacyjnych,
- Wyników przeglądu procesu ICAAP.

## 2. Opis Polityki wynagrodzeń

Regulacje Pekao IB obejmujące kwestie wynagrodzenia opierają się o przepisy prawa, w tym w szczególności Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r o obrocie instrumentami finansowymi i Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, przepisów Rozporządzenia Delegowanego Komisji Europejskiej (UE) NR 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, standardy Grupy UniCredit, standardy Grupy Pekao S.A.

Zasady i reguły dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania systemów wynagradzania i praktyk stosowanych przez Pekao IB określa przyjęta przez Zarząd i uchwalona przez Radę Nadzorczą Polityka Wynagradzania Pekao Investment Banking S.A. („**Polityka**”).

Podejście do wynagrodzeń w Pekao IB zgodnie z przyjętą Polityką jest zorientowane na wyniki, uwzględnia sytuację rynkową, jest związane z przyjętą strategią biznesową i ma na względzie dobro Interesariuszy.

Rada Nadzorcza Pekao IB zatwierdza Politykę oraz sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką, jak również przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Pekao IB.

Zasady dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń.

Zasady ustalania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń Pekao Investment Banking S.A.

Ustalenie Zmiennych składników wynagrodzeń ma charakter wyłącznie uznaniowy. Zarząd Pekao IB w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze niewchodzące w skład Zarządu oraz Rada Nadzorcza Pekao IB w stosunku do Członków Zarządu może podjąć decyzję odpowiednio o wypłacie lub braku wypłaty zmiennego składnika wynagrodzeń.

Wynagrodzenie zmienne obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, których przyznanie uzależnione jest od wyniku, niezależnie od sposobu, w jaki jest mierzony (rentowność, przychody, cele) lub od innych parametrów (np. czas trwania usługi).

System zmiennych składników wynagrodzeń obowiązujący w Pekao IB ma na celu zachęcić, motywować oraz zatrzymać kluczowych Pracowników objętych tym systemem oraz utrzymać pełną zgodność z przepisami prawa oraz wymogami i rekomendacjami organów nadzoru.

Wynagrodzenie zmienne płacone jest na podstawie osiągnięć i jest bezpośrednio uzależnione od wyników krótko-, średnio- i długoterminowych osiąganych przez Pekao IB i dostosowanych do ryzyka.

W celu zapewnienia spójności oczekiwań Interesariuszy, organów statutowych Pekao IB, kierownictwa i pracowników Spółki, ocena wyników powinna odzwierciedlać rzeczywisty poziom wyników osiągniętych przez Spółkę.

W ramach systemu osoba zajmująca kierownicze stanowisko może otrzymać wynagrodzenie zmienne w oparciu o podejście puli bonusowej zapewniające ocenę stopnia realizacji celów na poziomie indywidualnym, jednostki organizacyjnej oraz wyników Pekao IB, a także przy uwzględnieniu oceny zgodności postępowania pracownika z przepisami prawa, rekomendacjami

organów nadzoru i kontroli, regulacjami wewnętrznymi oraz przyjętymi przez Pekao IB standardami.

Wynagrodzenie zmienne wypracowane w danym roku, wypłacane jest w ciągu 6 lat, w sposób pozwalający uwzględnić 3-letni cykl koniunkturalny Pekao IB oraz ryzyko związane z prowadzoną działalnością. Odzwierciedlenie cyklu koniunkturalnego oraz ryzyka związanego z prowadzoną działalnością odbywa się poprzez zastosowanie zdefiniowanych wskaźników, które łączą naliczone indywidualne wynagrodzenie zmienne z wynikami Pekao IB oraz weryfikację zgodności, która eliminuje niepożądane zachowania pracownika, mające wpływ na działalność Pekao IB teraz i w przyszłości.

Wskaźniki determinują kwotę zmiennego składnika wynagrodzeń, ratę płatną z góry oraz wypłatę rat odroczonej i uwzględniają koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Dodatkowo, w każdym roku zachowanie pracownika podlega ocenie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i zasadami uwzględniając jego ewentualne szkodliwe działania lub też poważne błędy, które mają istotny wpływ na ryzyko Pekao IB i jego wyniki finansowe.

Nabywanie zmiennego składnika wynagrodzeń zgodnie z zasadami i warunkami następuje w formie gotówki (50%) i w formie instrumentów finansowych (50%).

Liczba instrumentów, które mogą być nabyte przez pracownika w ramach systemu jest wynikiem podzielenia 50% przyznanej zmiennego składnika wynagrodzeń, przez wartość Instrumentu Finansowego na dzień przyznania tego instrumentu.

Zmienne składniki wynagrodzeń będą przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej Pekao IB oraz są uzasadnione wynikami Pekao IB, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba zajmująca stanowisko kierownicze była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.

Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń może być zmniejszana lub zmienny składnik wynagrodzenia może nie być wypłacony, gdy Pekao IB wykazuje trwałą stratę bilansową.

Stosunek stałych składników do zmiennych składników wynagrodzeń.

Wynagrodzenie zasadnicze to stały element wynagrodzenia wypłacany z tytułu objętego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, który odzwierciedla poziom doświadczenia i umiejętności wymaganych na danym stanowisku, jak również ogólną jakość zaangażowania w wyniki Pekao IB.

Stawy element wynagrodzenia w ogólnym systemie wynagradzania pozwala zredukować ryzykowne zachowania, zniechęca do podejmowania działań skoncentrowanych na wynikach krótkoterminowych, które mogą zagrażać stabilności Pekao IB w długim okresie, jak również pozwala zapewnić elastyczny system motywacyjny.

W strukturze wynagrodzenia całkowitego stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą wartość, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżenie lub nieprzyznanie w ogóle zmiennych składników.

Zmienne składniki wynagrodzeń są przyznawane i wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.

Struktura wynagrodzenia całkowitego zapewnia określenie maksymalnego ograniczenia proporcji na poziomie 2:1 pomiędzy zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia i ma zastosowanie do pracowników zajmujących Stanowiska kierownicze w Pekao IB, z wyjątkiem osób odpowiedzialnych w Pekao IB za funkcje kontrolne, dla których proporcja pomiędzy zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia określona została na poziomie 1:1.

### **3) Informacja o powołaniu Komitetu do spraw Wynagrodzeń**

Na dzień 13 kwietnia 2017 r zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze zadania komitetu wynagrodzeń wykonywała Rada Nadzorcza Pekao IB.

**4) Informacja o spełnieniu przez członków organów Pekao IB wymogów określonych w art. 103 ust 1-1h u.o.i.f.**

Członkowie Zarządu Pekao IB oraz Członkowie Rady Nadzorczej Pekao IB spełniają wymogi określone w art. 103 ust. 1-1h u.o.i.f.