

**Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze
w Domu Maklerskim INC S.A.**

§1

Niniejsza Polityka została wprowadzona na podstawie poniższych przepisów i zasad:

- 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych zwane dalej Rozporządzeniem CRR;
- 2) Rozporządzenia delegowanego Komisji (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 (dalej: „Rozporządzenie 604/2014/UE”);
- 3) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych uchwałą nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
- 4) Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz. U. nr 183, poz. 1538 z późn. zm.);
- 5) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 r. w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (dalej „Rozporządzenie”).

§2

1. Niniejsza polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim INC S.A. (dalej „Polityka”) określa zasady ustalania przez Dom Maklerski INC SA zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze.
2. Osobą zajmującą stanowisko kierownicze jest osoba zatrudniona w DM INC na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej podobnej umowy cywilnoprawnej lub sprawująca w DM INC funkcję w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej, która zostanie zakwalifikowana przez DM jako pracownik, który ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 3 i 4 Rozporządzenia 604/2014/UE.
3. Do Kadry kierowniczej wyższego szczebla zalicza się osoby fizyczne sprawujące stanowiska kierownicze w DM INC, odpowiedzialne wobec Zarządu DM INC za bieżące zarządzanie DM INC.
4. Niniejsza Polityka ma na celu wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem eliminując zachowania prowadzące do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez DM INC, wspierać realizację celów strategicznych DM INC oraz zapobiegać wystąpieniu konfliktów interesów.
5. Polityka uwzględnia wielkość DM INC, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizacją, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez DM INC oraz jego sytuację finansową.
6. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez DM INC nie powołuje się komitetu ds. wynagrodzeń. W przypadku gdy zgodnie z przepisami prawa powołanie komitetu ds. wynagrodzeń stanie się obligatoryjne,

Zarząd będzie obowiązany do poinformowania o powyższym Rady Nadzorczej i odpowiedniej zmiany Polityki.

7. DM INC działa w ramach grupy kapitałowej podmiotu dominującego INC SA z siedzibą w Poznaniu. Przynależność do grupy kapitałowej nie wywiera wpływu na działania i czynności podejmowane w ramach niniejszej Polityki.
8. Ze względu na zakres oraz skalę działalności DM INC nie dokonuje podziału kosztów i przychodów na linie biznesowe.

§3

1. Przyznawanie stałych składników wynagrodzenia odbywa się w przypadku negocjacji lub renegocjacji warunków umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia osoby zajmującej stanowisko kierownicze przez PSDM.
2. Wysokość przyznawanych stałych składników wynagrodzenia osoby zajmującej stanowisko kierownicze zależy od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji, stażu pracy sumienności i zaangażowania w wykonywane obowiązki.
3. Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się na podstawie indywidualnych efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników biznesowych DM INC.
4. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena wyników powinna być oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników DM INC była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny oraz ryzyko obecne i przyszłe wynikające z prowadzonej działalności.
5. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska kierownicze, mogą mieć jedynie charakter wyjątkowy i mogą być przyznawane w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
6. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji z osobą zajmującą stanowiska kierownicze, powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu co najmniej trzech lat zajmowania stanowiska kierowniczego w DM INC, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. W przypadku, gdy wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zostało określone w tej umowie, a efekty pracy określone w ust. 3 i 4 osiągnięte przez tą osobę w okresie wymienionym w zdaniu poprzednim nie uzasadniają wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, to DM INC ma prawo wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji wynagrodzenia przypadającego z tytułu rozwiązania umowy. DM INC zawiera odpowiednie postanowienia w umowie z osobą zajmującą stanowisko kierownicze pozwalające na egzekwowanie uprawnień, o których mowa w zdaniu poprzednim.
7. W przypadku, jeżeli wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze, jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej

- zmiennych składników wynagrodzenia, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
8. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych DM INC.
 9. W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze nie wchodzących w skład Zarządu decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Zarząd.
 10. W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze wchodzących w skład Zarządu decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Radę Nadzorczą.
 11. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej DM INC oraz są uzasadnione wynikami finansowymi, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej oraz efektami pracy osoby zajmującej stanowisko kierownicze, przy czym wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszają, a ich wypłata wstrzymywana, gdy DM INC wykazuje stratę.
 12. DM INC ogranicza, wstrzymuje lub odmawia wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy osoba zajmująca stanowisko kierownicze w okresie objętym oceną lub w okresie odroczenia wynagrodzenia:
 - a) Uczestniczyła w działaniach których wynikiem były znaczne straty dla DM INC, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
 13. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania. Odpowiednie zapisy znajdują się będą w umowach o pracę lub innych umowach o podobnym charakterze z osobami objętymi zapisami niniejszej Polityki.
 14. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną, audytem wewnętrznym i badaniem zgodności działalności DM INC z prawem są wynagradzane wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.

§4

1. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska kierownicze nie wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Prezesa Zarządu na podstawie:
 - a) indywidualnej oceny pracy danej osoby,
 - b) rezultatów finansowych oraz realizacji planów finansowych przez DM INC
2. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska kierownicze wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą na podstawie:
 - a) indywidualnej oceny pracy danej osoby,
 - b) rezultatów finansowych oraz realizacji planów finansowych przez DM INC

3. Prezes Zarządu i Rada Nadzorcza w zakresie osób dla których podejmują decyzje o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia powinny obniżyć lub podjąć decyzję o braku wypłaty ww. wynagrodzenia w szczególności gdy DM INC osiągnie w roku obrotowym, za który rozważana jest wypłata, niższą niż zakładana rentowność.
4. Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez DM INC ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
5. W stosunku do osób pełniących funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej DM INC lub osób zaliczanych do Kadry kierowniczej wyższego szczebla adekwatną wielkość zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić instrumenty finansowe, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych DM INC.
6. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna być w odpowiedniej części odroczone w czasie, tak by nie zachęcać osób zajmujących stanowiska kierownicze do nadmiernego ryzyka i realizacji krótkoterminowych celów kosztem realizacji długoterminowych celów strategicznych DM INC.
7. Wynagrodzenie zmienne powinno być finansowane i wypłacane ze środków własnych DM INC oraz niezależne od wyników podmiotu dominującego lub grupy INC, do której należy DM INC.
8. Dla potrzeb stosowania niniejszej Polityki niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
9. W przypadku zakończenia prowadzenia działalności maklerskiej przez DM INC zmienne składniki wynagrodzeń, które zostały przyznane, a nie zostały wypłacone podlegają wypłacie na zasadach określonych w Polityce. DM INC może w takim przypadku zdecydować o wypłacie tych składników wynagrodzenia w całości lub w części w terminach wcześniejszych niż wynika to z zasad określonych w Polityce.

§5

1. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia ni może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby.
3. Podwyższenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie poprzednim, może nastąpić w trybie wskazanym w Rozporządzeniu, w szczególności w § 32 Rozporządzenia.
4. DM INC jest obowiązany zawrzeć z osobą zajmującą stanowisko kierownicze, będącą akcjonariuszem DM INC, umowę, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwały o zgodzie na podwyższenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2. DM INC zawrze umowę, o której mowa w zdaniu poprzednim nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.

1. Listę osób uznanych za pełniące stanowiska kierownicze przedstawiona została w załączniku nr 1 do niniejszej Polityki.
2. Lista osób uznanych za pełniące stanowiska kierownicze podlega corocznie weryfikacji przez Zarząd przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać. Lista osób uznanych za pełniące stanowiska kierownicze podlega również weryfikacji incydentalnej w przypadku zidentyfikowania konieczności analizy poprawności tej listy.

§6

1. Niniejsza Polityka podlega upowszechnieniu w formie elektronicznej w języku polskim na stronie internetowej DM INC.
2. DM INC raz w roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do KNF, dane na temat liczby osób zatrudnionych w DM INC, o ile łączne wynagrodzenie tych osób w poprzednim roku przekracza równowartości 1 000 000,00 euro (za kurs euro przyjmuje się średni kurs ogłaszany przez NBP obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty). Do powyższej informacji DM INC przekazuje dane dotyczące stanowiska zajmowanego przez te osoby, wartość głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.

§7

1. Przyjęcie Polityki nie oznacza obowiązku ustalenia przez DM INC zmiennego składnika wynagrodzeń w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze.
2. Na dzień przyjęcia Polityki w DM INC nie funkcjonuje system ustalania wysokości składników wynagrodzeń zależnych od wyników oraz nie stosuje się podziału wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne.
3. DM INC nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych.
4. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację niniejszej Polityki.
5. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
6. Realizacja niniejszej polityki podlega przeglądowi przez Audytora Wewnętrznego co najmniej raz w roku. Pisemny raport z przeglądu, określający stan realizacji niniejszej Polityki, jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
7. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom zajmującym stanowiska kierownicze, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.

§8

Załącznik nr 1

Lista osób pełniących stanowiska kierownicze

Stanowisko	Członek Zarządu	Członek jednostki organizacyjnej
Prezes Zarządu	Tak	Nie
Wiceprezes Zarządu pierwszy	Tak	Nie
Wiceprezes Zarządu drugi	Tak	Nie
Inspektor Nadzoru	Nie	Tak
Audytor Wewnętrzny	Nie	Tak
Risk Manager	Nie	Tak
Kierownik Działu Emisji	Nie	Tak