

Raport o wynagrodzeniach za rok 2021
Dom Maklerski INC S.A.

Luty 2022 r.

A. Dane o wynagrodzeniach w 2021 r. [dane w PLN]

	Koszt pracodawcy				Obciążenia wynagrodzenia		
	kwota brutto	ZUS społ. pracodawcy	Fundusz Pracy	FGSS	ZUS społ. ubezpieczonego	ZUS zdr.	zaliczka na PIT
Zarząd	79200	11376,96	1646,40	67,20	9212,12	6298,82	4941
Rada Nadzorcza (RN)	8050,30	1300,80	0	0	900,80	638,93	0
Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (z wyłączeniem Zarządu i RN)	550817,53	93253,68	12571,38	550,86	75517,31	41964,88	33231
Pozostali pracownicy	217389,24	36043,34	4888,89	213,24	19082,89	16659,20	11482
Umowy cywilne	54475,90	0	0	0	0	0	0

Wysokość wynagrodzenia zmiennego	49 086,01
Zarząd	0
Rada Nadzorcza (RN)	0
Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (z wyłączeniem Zarządu i RN)	8
Pozostali pracownicy	4 (w tym 1 zleceniobiorca)
Liczba osób, które otrzymywały wynagrodzenie zmienne	12

B. Zatrudnienie w DM INC w 2021 r.

Zarząd – liczba członków	3
Zarząd – średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty	2
Pozostali pracownicy – średnioroczna liczba osób	16
Pozostali pracownicy – średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty	13
Pozostali pracownicy – umowy cywilnoprawne	5
Rada Nadzorcza – liczba członków	4

C. Pozostałe informacje

W 2021 r. Dom Maklerski INC S.A. (dalej: DM INC) wypłacał stałe składniki wynagrodzeń oraz zmienne składniki wynagrodzeń. Powyższe wynagrodzenia miały charakter wyłącznie pieniężny.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego:	49 086,01
świadczenia pieniężne	49 086,01
akcje i instrumenty związane z akcjami	0,00
inne rodzaje składników wynagrodzeń	0,00

Wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane były w oparciu o ogólną ocenę pracy oraz nie były uzależnione od wyników osiągniętych przez poszczególne osoby. W przypadku Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka wypłata zmiennych składników wynagrodzenia podlegała odroczeniu w czasie według zasady, że 85% przyznanego wynagrodzenia wypłacane było w pierwszej transzy, natomiast pozostałe 15% procent wypłacano w kolejnych dwóch transzach.

Nie występowały:

- wynagrodzenia z odroczoną wypłatą, wypłacone i zmniejszone w ramach korekty o wyniki,
- płatności związane z przyjęciem do pracy i z odprawą,
- płatności związane z odprawą.

W 2021 r. nie wystąpiły osoby, które otrzymały wynagrodzenia przewyższające kwotę 1 mln EUR.

D. Przegląd regulacji dot. wynagrodzeń

Działając zgodnie z § 15 ust. 4 Polityki wynagradzania w DM INC (dalej: Polityka) niniejszym przedstawiamy raport z oceny funkcjonowania regulacji dot. wynagradzania w DM INC.

Przepisy prawa i rekomendacje nadzorcy

Obowiązki nałożone na DM INC w zakresie polityki wynagrodzeń określone są w następujących przepisach prawa oraz rekomendacjach nadzorcy:

- ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz. U. z 2021r., poz. 328 z późn. zm.; dalej: „**UOIF**”);
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013, (UE) nr 600/2014 i (UE) nr 806/2014 (dalej: „**Rozporządzenie IFR**”);
- rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza (dalej: „**Rozporządzenie 2021/2154**”);
- rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim (Dz. U. z 2021r., poz. 2267; dalej: „**Nowe Rozporządzenie MF**”), które od dnia 24 grudnia 2021 r. zastąpiło uchylone rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 roku w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (Dz. U. z 2017r., poz. 856; dalej: „**Rozporządzenie MF**”);
- „*Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych*” Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku (dalej: „**ZŁK**”).

Przepisy wewnętrzne DM INC

Przepisy wewnętrzne DM INC dot. polityki wynagrodzeń określa Polityka wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A. (dalej: „**Polityka**”).

Polityka określa zasady wynagradzania Zarządu, Rady Nadzorczej i Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka oraz zasady ustalania przez DM INC zmiennych składników wynagrodzeń Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, a także zasady przyjmowania przez Pracowników świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w związku ze świadczonymi przez DM INC usługami maklerskimi.

Aktualne brzmienie Polityki zostało przyjęte Uchwałą Zarządu z dnia 27.01.2022 r. oraz Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 31.01.2022 r. Nowe brzmienie Polityki zostało dostosowane do postanowień Nowego Rozporządzenia MF, art. 110v UOIF, Rozporządzenia 2021/2154 oraz Rozporządzenia IFR.

Najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych systemu wynagrodzeń

Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez DM INC oraz brak spełnienia warunku określonego w art. 110v ust. 8 UOIF, w DM INC nie powołuje się zrównoważonego pod względem płci komitetu do spraw wynagrodzeń.

Ze względu na zakres oraz skalę działalności DM INC nie dokonuje podziału kosztów i przychodów na linie biznesowe.

Zasady ustalania stałych składników wynagrodzeń

- 1. Podstawowym modelem wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka jest wypłacanie stałych składników wynagrodzenia.*
- 2. Przyznawanie stałych składników wynagrodzenia odbywa się w przypadku negocjacji lub renegocjacji warunków umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka przez DM INC.*
- 3. Wysokość przyznawanych stałych składników wynagrodzenia Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka uwzględnia:*
 - a) posiadane kwalifikacje,*
 - b) doświadczenie zawodowe,*
 - c) zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska,*
 - d) staż pracy w DM INC,*
 - e) sumiennosci i zaangażowanie w wykonywane obowiązki.*
- 4. Jeżeli wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.*

Zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń

- 1. Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia następuje w wyniku decyzji właściwego organu DM INC i ma charakter w pełni uznaniowy oraz odbywa się na podstawie:*
 - a) oceny wyników osiągniętych przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka i daną jednostkę organizacyjną oraz wyników DM INC – w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników,*

- b) ogólnej oceny pracy danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka – w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia nie zależy od wyników.
2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. a), przy ocenie wyników osiągniętych przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena wyników jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu zatrudnienia, przy czym okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym DM INC oraz ryzykiem prowadzonej przez DM INC działalności.
 3. Świadczenia wypłacane przez DM INC Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym osoba ta zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, są zgodne z długoterminowymi interesami DM INC.
 4. W przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z Osobą mającą istotny wpływ na profil ryzyka przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy, stosuje się następujące rozwiązania:
 - a) wysokość tego świadczenia odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w DM INC, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres,
 - b) sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy zapobiega wynagradzaniu złych wyników,
 - c) umowa zastrzega możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w przypadku rozwiązania takiej umowy.
 5. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez DM INC nie ogranicza możliwości DM INC utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
 6. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej DM INC oraz z uwzględnieniem wyników finansowych DM INC lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną DM INC.
 7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszona, a ich wypłata wstrzymywana w całości lub w części, gdy DM INC wykazuje stratę.
 8. Właściwe organy DM INC nie podejmują decyzji o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka w okresie objętym oceną lub w okresie odroczenia wynagrodzenia:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty DM INC lub ponosi odpowiedzialność za takie działania,
 - b) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
 9. Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.
 10. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy, Rozporządzenia MF lub Rozporządzenia IFR.

Polityka dotycząca wypłaty w instrumentach i odraczania płatności

1. W przypadku Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości wyższej niż równowartość w złotych 50 000,00

euro, przekraczającej 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób, stosuje się dodatkowo następujące zasady:

- a) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią:
 - i. akcje albo udziały lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne,
 - ii. instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia CRR lub instrumenty finansowe uprawniające DM INC do ich zamiany na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu,
 - b) co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczanych i wypłacanych proporcjonalnie w okresie od trzech do pięciu lat, z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby, a w przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1 000 000,00 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczanych i wypłacanych w takim okresie; wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.
2. Równowartość w złotych kwoty 50 000,00 euro, o której mowa w ust. 1, ustala się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego.

E. Realizacja postanowień Polityki

Polityka podlega upowszechnieniu w formie elektronicznej w języku polskim na stronie internetowej DM INC zgodnie z § 17 pkt 1 Polityki oraz określa kryteria ustalania:

- 1) stałych składników wynagrodzenia oraz
- 2) zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników oraz innych czynników określonych w Polityce.

DM INC udostępnia na swojej stronie internetowej w dniu publikacji rocznego sprawozdania finansowego informacje dotyczące praktyk w zakresie wynagrodzeń zgodnie z § 17 pkt 2 Polityki.

Realizacja Polityki, co najmniej raz w roku, podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego DM INC przeprowadzanego przez Audytora Wewnętrznego zgodnie z § 15 pkt 1 Polityki. Pisemny raport z przeglądu Polityki, określający stan realizacji niniejszej Polityki, jest przekazywany Radzie Nadzorczej. Ostatni raport z audytu w zakresie oceny prawidłowości i skuteczności stosowanych systemów oraz wdrożonych regulacji wewnętrznych w obszarze procesów związanych z polityką wynagrodzeń w DM INC został przyjęty Uchwałą Zarządu z dnia 21 stycznia 2022 r. oraz uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 28 stycznia 2022 r.

Analiza postanowień Polityki potwierdza, że Polityka określa politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci.

Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem, osoby wykonujące czynności z zakresu audytu

wewnętrznego, osoby realizujące funkcje zarządzania ryzykiem oraz osoby wykonujące czynności obsługi prawnej w DM INC są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wypłacane w 2021 r. zmienne składniki wynagrodzenia miały charakter uznaniowy i przyznawane były w oparciu o ogólną ocenę pracy oraz nie były uzależnione od wyników osiągniętych przez poszczególne osoby

DM INC prowadzi Listę Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, który stanowi załącznik do Polityki. Osobami mającymi istotny wpływ na profil ryzyka w DM INC są:

- Członkowie Zarządu
- Członkowie Rady Nadzorczej
- Inspektor Nadzoru
- Audytor Wewnętrzny
- Risk Manager
- Administrator Bezpieczeństwa Systemu Informatycznego
- Kierownik Działu Oferowania
- Kierownik Działu Przyjmowania i Przekazywania Zleceń
- Kierownik Działu Rejestru Akcjonariuszy
- Kierownik Działu Doradztwa Inwestycyjnego
- Kierownik Działu Marketingu i Sprzedaży
- Pracownik Działu Marketingu i Sprzedaży
- Kierownik Działu Prawnego

DM INC nie uznaje Pracownika za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka, jeżeli pomimo spełnienia kryterium ilościowego określonego w art. 4 ust. 1 lit. c) Rozporządzenia 2021/2154, Pracownik nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka DM INC, w szczególności w przypadku gdy:

- a. Pracownik nie należy do Kadry kierowniczej wyższego szczebla,
- b. z zakresu obowiązków Pracownika nie wynika uprawnienie do podejmowania decyzji biznesowych lub strategicznych dla działalności DM INC lub istotnego wpływu na te decyzje,
- c. zakres obowiązków pracownika obejmuje w istotnej części wykonywanie czynności o charakterze merytorycznym w ramach obsługi klientów DM INC lub DM INC jako organizacji,
- d. Pracownik nie jest uprawniony do nawiązywania relacji biznesowych w imieniu DM INC, ani nie ma istotnego wpływu na nawiązywanie tych relacji, z wyłączeniem relacji z klientami usługi przyjmowania i przekazywania zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych lub doradztwa inwestycyjnego,
- e. Pracownik nie pełni funkcji kierownika jednostki organizacyjnej DM INC,
- f. Pracownik nie wykonuje obowiązków kierowniczych w ramach działań związanych z funkcjami kontrolnymi, o których mowa w § 5 ust. 1 Polityki.

Wprowadzenie powyższych kryteriów wyłączających z katalogu Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka należy uznać za zasadne z uwagi na wysokość wynagrodzenia kadry kierowniczej wyższego szczebla (łącznie wynagrodzenie 3-osobowego Zarządu DM INC za 2021 r. to 79 200 zł).

F. Podsumowanie

W naszej ocenie Polityka w aktualnym brzmieniu wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem eliminując zachowania prowadzące do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez DM INC oraz wspiera realizację strategii prowadzenia działalności DM INC i zapobiega możliwym konfliktom interesów, a także zachęca do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promować świadomość ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

Polityka uwzględnia również wielkość DM INC, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez DM INC oraz jego sytuację finansową.

Uważamy, że Polityka zapewnia, aby sposób wynagradzania Osób mająca istotny wpływ na profil ryzyka oraz oceny pracy świadczonej przez te osoby na rzecz DM INC nie powodował ich działania w sposób nierzetelny i nieprofesjonalny, niezgodnie z najlepiej pojętymi interesami jej klientów.

Funkcjonowanie i realizację Polityki należy ocenić pozytywnie.

Rada Nadzorcza DM INC