

POLITYKA WYNAGRADZANIA W DOMU MAKLESKIM INC S.A.

ROZDZIAŁ 1. Postanowienia ogólne i definicje

§ 1

1. Niniejsza Polityka sporządzona została na podstawie następujących aktów prawnych i zasad:
 - 1) Ustawy,
 - 2) Rozporządzenia MF,
 - 3) Rozporządzenia 2021/2154,
 - 4) Rozporządzenia IFR,
 - 5) Rozporządzenia 2017/565,
 - 6) ZŁK.
2. Polityka ma na celu wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem eliminując zachowania prowadzące do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez DM INC oraz wspierać realizację strategii prowadzenia działalności DM INC i zapobieganie możliwym konfliktom interesów, a także zachęcać do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promować świadomość ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.
3. 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.
4. Polityka uwzględnia 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.
5. Polityka określa politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci.
6. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez DM INC, w DM INC nie powołuje się zrównoważonego pod względem płci komitetu do spraw wynagrodzeń. W przypadku, gdy zgodnie z art. 110v ust. 8 Ustawy ustanowienie komitetu do spraw wynagrodzeń stanie się obligatoryjne, Zarząd będzie obowiązany do poinformowania o powyższym Rady Nadzorczej oraz dokonania odpowiedniej zmiany Polityki.
7. DM INC działa w ramach grupy kapitałowej podmiotu dominującego INC S.A. 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.
9. Polityka uwzględnia założenie, że DM INC spełnia warunek określony w § 30 ust. 2 pkt 1 oraz ust. 3 Rozporządzenia MF.

§ 2

Pojęcia użyte w Polityce otrzymują następujące znaczenie:

- 1) **DM INC** – Dom Maklerski INC S.A.,
- 2) **Kadra kierownicza wyższego szczebla** - osoby fizyczne sprawujące stanowiska kierownicze w DM INC, odpowiedzialne wobec Zarządu za bieżące zarządzanie DM INC,
- 3) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- 4) **Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka** – Pracownik, który ma istotny wpływ na profil ryzyka DM INC zgodnie z art. 3 i 4 Rozporządzenia 2021/2154, w tym także osoba pełniąca kluczowe funkcje w DM INC w rozumieniu ZŁK oraz osoba zaangażowana mająca bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi inwestycyjne i dodatkowe świadczone przez DM INC w rozumieniu Rozporządzenia 2017/565,
- 5) **Pracownik** – każda osoba związana z DM INC stosunkiem pracy, zlecenia lub umowy o podobnym do zlecenia charakterze, wykonująca na rzecz DM INC czynności związane z prowadzona przez DM INC działalnością maklerską, a także każda osoba pełniące funkcję w organach DM INC niezależnie od rodzaju cywilnoprawnego stosunku łączącego ją z DM INC,
- 6) **Polityka** – niniejsza Polityka wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.,
- 7) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza DM INC,
- 8) **Rozporządzenie CRR** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych,
- 9) **Rozporządzenie IFR** – 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,
- 10) **Rozporządzenie MF** – 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,
- 11) **Rozporządzenie 2017/565** – rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy,
- 12) **Rozporządzenie 2021/2154** – 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,
- 13) **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,
- 14) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy DM INC,
- 15) **Zarząd** – zarząd DM INC,
- 16) **ZŁK** – Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r.

ROZDZIAŁ 2. Ogólne zasady wynagradzania

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

§ 3

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane w ramach uchwały Walnego Zgromadzenia w wysokości adekwatnej do pełnionej przez danego członka Rady Nadzorczej funkcji. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane adekwatnie do skali działalności DM INC oraz sytuacji finansowej DM INC.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, o ile takie zostały powołane, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.

Wynagrodzenie członków Zarządu

§ 4

1. Rada Nadzorcza, uwzględniając ewentualne stanowiska Walnego Zgromadzenia, odpowiada za wprowadzenie Polityki w zakresie, w jakim dotyczy ona członków Zarządu.
2. Wynagrodzenie członka Zarządu powinno być finansowane ze środków DM INC.

Wynagrodzenie osób wykonujących czynności kontrolne

§ 5

1. 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.
2. W przypadku przyznania zmiennych składników wynagrodzenia osobom, o których mowa w ust. 1, wynagrodzenie to nie może być powiązane z ilościowymi wynikami biznesowymi lub sprzedażowymi Pracowników, których wynagrodzenie jest kontrolowane lub projektowane przez te osoby.
3. Wynagrodzenie osób, o których mowa w ust. 1, jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza zatwierdza decyzję o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla osób określonych w ust. 1.
4. Lista stanowisk objętych regulacją ust. 1 stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

Wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

§ 6

1. Zarząd, uwzględniając ewentualne stanowiska Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, odpowiada za wprowadzenie Polityki w zakresie, w jakim jej postanowienia dotyczą Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka niewchodzących w skład Zarządu.
2. Zarząd weryfikuje realizację Polityki w zakresie, w jakim dotyczy ona Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka niewchodzących w skład Zarządu.
3. Wynagrodzenie Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka powinno być finansowane wyłącznie ze środków Domu Maklerskiego.
4. W przypadku Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka niewchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką, w tym decyzje dotyczące wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, są podejmowane przez Zarząd.
5. W przypadku Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką, w tym decyzje dotyczące wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, są podejmowane przez Radę Nadzorczą.

Zmienne składniki wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

§ 7

Kwestię zmiennych składników wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka reguluje rozdział 3 Polityki, przy uwzględnieniu zasady, że ww. zmienne składniki wynagradzania powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania DM INC, jak również powinny uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez DM INC. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania uwzględnia się także premie, nagrody lub korzyści, w tym te wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiowych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Polityka w zakresie zmiennych składników wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności DM INC.

ROZDZIAŁ 3. Zasady ustalania stałych składników wynagrodzeń

§ 8

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) sumienności 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.

ROZDZIAŁ 4. Zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 9

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, określone w załączniku nr 3 do niniejszej Polityki. 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. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. b), przy ocenie ogólnej pracy danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka stosuje się kryteria określone w załączniku nr 4 do niniejszej Polityki, uwzględniając w szczególności staż pracy, sumienność i zaangażowanie w wykonywane obowiązki, posiadane kompetencje oraz reputację i wewnętrzną współpracę.
4. Każdemu parametrowi określone w ust. 2 i 3 przypisuje się punktację i wagę zgodnie z odpowiednimi formularzami oceny. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznaje się wyłącznie w przypadku uzyskania łącznego wyniku co najmniej 70% (na 100%) możliwych oraz braku oceny negatywnej (tj. 0 pkt) w którymkolwiek z ocenianych kryteriów.
5. 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.
6. 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.
- 7. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez DM INC nie ogranicza możliwości DM INC utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
- 8. 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.
- 9. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszona, a ich wypłata wstrzymywana w całości lub w części, gdy DM INC wykazuje stratę.
- 10. 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.
- 11. 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.
- 12. 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.

§ 10

- 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.

§ 11

1. Decyzja o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka niewchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Zarząd w formie uchwały. Uchwała Zarządu jest przekazywana niezwłocznie do Rady Nadzorczej.
2. Decyzja o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą w formie uchwały.
3. W przypadku określonym w ust. 1, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka.
4. W decyzji o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia uwzględnia się zmienne składniki wynagrodzenia uprzednio przyznane w roku obrotowym danej Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka.
5. Zarząd i Rada Nadzorcza w zakresie osób, dla których podejmują decyzje o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia powinny nie podejmować decyzji o braku wypłaty ww. wynagrodzenia lub podjąć decyzję o wypłacie w obniżonej wysokości w szczególności, gdy DM INC osiągnie w roku obrotowym, za który rozważana jest wypłata, niższą niż zakładana rentowność.
6. Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają poziom ponoszonego przez DM INC ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
7. Wynagrodzenie zmienne powinno być finansowane i wypłacane ze środków własnych DM INC oraz niezależne od wyników podmiotu dominującego lub grupy kapitałowej, do której należy DM INC.
8. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym 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.

§ 12

1. W przypadku podjęcia przez właściwe organy DM INC decyzji o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych w danym roku obrotowym do rocznych stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka. Roczne stałe składniki wynagrodzenia obliczane są jako dwunastokrotność aktualnego miesięcznego wynagrodzenia stałego Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka.
2. W przypadku, gdy wynagrodzenie Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane wyłącznie wraz z nawiązaniem stosunku pracy albo zawarcią innej umowy stanowiącej podstawę pełnienia funkcji i przysługują one w pierwszym roku zatrudnienia albo pełnienia funkcji.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia za dany okres można przyznać w ciągu 2 lat od zakończenia tego okresu.

§ 13

1. Listę osób uznanych przez DM INC za Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
2. Lista, o której mowa w ust. 1, podlega corocznie weryfikacji dokonywanej przez Zarząd przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać. Lista podlega również weryfikacji incydentalnej, w przypadku zidentyfikowania konieczności analizy poprawności tej listy.
3. 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.

ROZDZIAŁ 5. Przyjmowanie przez Pracowników świadczeń od osób trzecich

§ 14

1. Pracownicy są objęci zakazem przyjmowania jakichkolwiek świadczeń pieniężnych związanych lub powiązanych z wykonywanymi przez nich czynnościami na rzecz DM INC.
2. Pracownicy uprawnieni są do przyjmowania świadczeń niepieniężnych w związku czynnościami wykonywanymi na rzecz DM INC w postaci materiałów marketingowych lub drobnych, zwyczajowych upominków, pod warunkiem, że ich łączna wartość nie przekracza kwoty 500 zł w skali roku. Roczny okres liczy się od dnia wręczenia pierwszego świadczenia niepieniężnego.
3. Inspektor Nadzoru prowadzi rejestr świadczeń niepieniężnych przyjmowanych przez Pracowników. W rejestrze wskazane są: imię i nazwisko pracownika przyjmującego świadczenie, data przyjęcia świadczenia, wartość świadczenia.
4. Przyjęcie świadczenie niepieniężnego o wartości przekraczającej wartość wskazaną w ust. 2 powyżej wymaga uprzedniej zgody Zarządu, wydawanej na wniosek Pracownika.
5. Zarząd przed wydaniem decyzji, o której mowa w ust. 4 powyżej, obligatoryjnie zasięga opinii Inspektora Nadzoru w zakresie możliwego wpływu przyjęcia przez danego Pracownika świadczenia niepieniężnego objętego wnioskiem na obiektywizm i możliwość działania przez DM INC w sposób rzetelny i profesjonalny.

ROZDZIAŁ 6. Obowiązki związane z realizacją Polityki

§ 15

1. Realizacja Polityki, co najmniej raz w roku, podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego DM INC przeprowadzanego przez Audytora Wewnętrznego. Pisemny raport z przeglądu Polityki, określający stan realizacji niniejszej Polityki, jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
2. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego DM INC. Informacja przekazywana jest w ramach dokumentu Ujawnienia DM INC wg stanu na koniec roku obrachunkowego.
3. Rada Nadzorcza, co najmniej raz w roku, dokonuje przeglądów Polityki i nadzoruje jej wdrożenie.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje coroczny raport z oceny funkcjonowania Polityki i przedstawia go Walnemu Zgromadzeniu.
5. Walne Zgromadzenie raz w roku w formie uchwały dokonuje oceny Polityki, w szczególności w zakresie, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania DM INC, która to ocena dokonywana jest m.in. w oparciu o raport z oceny funkcjonowania Polityki, o którym mowa w ust. 4.
6. Inspektor Nadzoru na bieżąco dokonuje oceny wpływu Polityki lub praktyki wypłacania wynagrodzeń w DM INC na powstawanie konfliktów interesów.

ROZDZIAŁ 7. Raportowanie do KNF

§ 16

1. DM INC, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje do KNF dane o liczbie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000,00 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby i ich zakresu obowiązków oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.
2. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w euro, o której mowa w ust. 1, oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który przekazywane są dane.

ROZDZIAŁ 8. Ujawnienia w zakresie wynagrodzeń

§ 17

1. Polityka podlega upowszechnieniu w formie elektronicznej w języku polskim na stronie internetowej DM INC.
2. DM INC udostępnia na swojej stronie internetowej, w dniu publikacji rocznego sprawozdania finansowego DM INC, następujące informacje dotyczące praktyk w zakresie wynagrodzeń:
 - a) najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych systemu wynagrodzeń w DM INC, w tym informacje na temat poziomu wynagrodzenia zmiennego i kryteriów jego przyznawania, polityki dotyczącej wypłaty w instrumentach, polityki odraczania płatności i kryteriów nabywania uprawnień,

- b) stosunek stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych ustalony w DM INC,
- c) zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na Kadrę kierowniczą wyższego szczebla i Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka, zawierające następujące dane:
 - i. wysokość wynagrodzeń przyznanych w danym roku obrachunkowym z podziałem na wynagrodzenie stałe, w tym opis stałych składników, i na wynagrodzenie zmienne oraz liczba osób je otrzymujących,
 - ii. wysokość i formy przyznanego wynagrodzenia zmiennego z podziałem na świadczenia pieniężne, akcje i instrumenty związane z akcjami oraz inne rodzaje składników wynagrodzeń, oddzielnie dla części wynagrodzenia płatnej z góry i części z odroczoną wypłatą,
 - iii. wysokość wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przyznanego za poprzednie okresy wykonywania pracy, z podziałem na kwotę przysługującą w danym roku obrachunkowym i kwotę przysługującą w następnych latach,
 - iv. kwotę wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przysługującego w danym roku obrachunkowym, wypłaconego w tym roku obrachunkowym i zmniejszonego na skutek korekt wyników,
 - v. gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrachunkowym oraz liczba beneficjentów takich wypłat,
 - vi. płatności związane z odprawą przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym,
 - vii. kwoty płatności związanych z odprawą przyznanych w danym roku obrachunkowym, z podziałem na płatności z góry i płatności odroczone, liczbę beneficjentów takich płatności oraz wysokość najwyższej takiej płatności przyznanej na rzecz jednej osoby,
- d) informacje dotyczące tego, czy DM INC korzysta z wyjątków określonych w § 30 ust. 2 Rozporządzenia MF, wskazując konkretną podstawę skorzystania z wyjątku oraz liczbę Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka korzystających z wyjątków oraz ich łączne wynagrodzenie z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne.

ROZDZIAŁ 9. Postanowienia końcowe

§ 18

1. Przyjęcie Polityki nie oznacza obowiązku ustalenia przez DM INC zmiennego składnika wynagrodzeń w stosunku do Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka.
2. Na dzień przyjęcia Polityki w DM INC nie funkcjonuje system ustalania wysokości składników wynagrodzeń zależnych od wyników.
3. Wynagrodzenie określone w umowie stanowiącej podstawę zatrudnienia nie jest podzielone na składniki stałe i zmienne.
4. DM INC nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych.
5. Przepisy Polityki w obecnym brzmieniu nie mają zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2021 oraz za lata poprzednie.

§ 19

1. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację niniejszej Polityki.

2. Polityka jest przyjmowana w formie uchwały Zarządu. W tym samym trybie dokonywane są zmiany Polityki.
3. Rada Nadzorcza sprawuje całościowy nadzór nad wykonywaniem Polityki.
4. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
5. Polityka i wszelkie zmiany do niej w zakresie dotyczącym wynagradzania członków Rady Nadzorczej podlegają zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie.

Załącznik nr 1 do Polityki wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

Lista stanowisk objętych regulacją §5 ust. 1 Polityki

Stanowisko
Inspektor Nadzoru
Pracownik Komórki Inspektora Nadzoru
Audytor Wewnętrzny
Risk Manager
Kierownik Działu Prawnego
Pracownik Działu Prawnego

Załącznik nr 2 do Polityki wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

Lista Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

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

Załącznik nr 3 do Polityki wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

Formularz oceny wyników – kryteria finansowe i niefinansowe

Imię i nazwisko ocenianego:

Stanowisko:

Okres oceny:

Imię i nazwisko osoby oceniającej:

Data oceny:

1. Kryteria finansowe (waga: 60%)

a) Wkład w zyskowność

Ocena	Opis	Punkty
Wysoki	Przekroczenie założonych celów finansowych (wzrost przychodów > 10%)	3
Umiarkowany	Realizacja celów na poziomie 90–100% (wzrost przychodów 5–10%)	2
Niewystarczający	Realizacja celów < 90% lub brak istotnego wkładu w wyniki	1
Negatywny	Wkład nieprzynoszący efektów, działania nieefektywne kosztowo	0

Ocena: __/3 pkt

b) Efektywność kosztowa

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Realna redukcja kosztów przy zachowaniu jakości działań	2
Zadowolająca	Utrzymanie kosztów na poziomie planowanym lub zbliżonym (+/- 5%)	1
Niska	Przekroczenie budżetu bez uzasadnienia lub brak działań optymalizacyjnych	0

Ocena: __/2 pkt

c) Realizacja celów budżetowych

Ocena	Opis	Punkty
Pełna	Cele wykonane w 100% lub więcej	2
Częściowa	Wykonanie między 85% a 99%	1
Niska	Wykonanie poniżej 85% lub powtarzające się odchylenia	0

Ocena: __/2 pkt

2. Kryteria niefinansowe (waga: 40%)

a) Zgodność z regulacjami (compliance)

Ocena	Opis	Punkty
Pełna	Brak naruszeń, zgodność potwierdzona przez audyty lub dział compliance	2
Zadowolająca	Niewielkie uchybienia, które nie miały wpływu na ryzyko prawne	1
Niezadowolająca	Poważne naruszenia lub częste uchybienia	0

Ocena: __/2 pkt

b) Jakość pracy i terminowość

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Brak opóźnień, wysoka jakość dokumentów/projektów, brak reklamacji	3
Dobra	Sporadyczne opóźnienia lub drobne uchybienia	2
Przeciętna	Częstsze opóźnienia, niska jakość części realizacji	1
Niska	Liczne zastrzeżenia, poważne błędy lub nieterminowość	0

Ocena: __/3 pkt

c) Współpraca zespołowa i inicjatywa

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Czynny udział w inicjatywach międzydziałowych, proaktywna postawa	2
Wystarczająca	Poprawna współpraca, udział w zadaniach zespołowych	1
Niska	Konflikty, brak zaangażowania, trudność we współpracy	0

Ocena: __/2 pkt

Podsumowanie oceny:

Kryteria	Max punktów (a)	Uzyskane punkty (b)	Waga (c)	Przeliczony wynik (b/a)*c
Finansowe	7		60%	
Niefinansowe	7		40%	
SUMA	14		100%	/100%

Ocena końcowa (kwalifikacja do przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia):

- ☐ **Kwalifikuje się** – uzyskano $\geq 70\%$ oraz brak oceny negatywnej (0 pkt) w którymkolwiek kryterium
- ☐ **Nie kwalifikuje się** – uzyskano $< 70\%$ lub występuje ocena negatywna

Podpis osoby oceniającej:

Załącznik nr 4 do Polityki wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

Formularz ogólnej oceny pracy

Imię i nazwisko ocenianego:

Stanowisko:

Okres oceny:

Imię i nazwisko osoby oceniającej:

Data oceny:

1. Staż pracy w DM INC (waga: 20%)

Próg	Opis	Punkty
≥ 5 lat	Wieloletnie doświadczenie w DM INC	5
2–4 lata	Ugruntowana znajomość organizacji	3
< 2 lat	Krótki staż pracy	1

Ocena: __/5 pkt

2. Zaangażowanie i sumienność (waga: 30%)

Ocena	Opis	Punkty
Wysokie	Systematyczne wywiązywanie się z obowiązków, inicjatywa własna, udział w projektach dodatkowych	5
Umiarkowane	Dobre wywiązywanie się z obowiązków, niewielkie opóźnienia	3
Niskie	Zaniedbania, brak inicjatywy	0–1

Ocena: __/5 pkt

3. Kompetencje merytoryczne (waga: 30%)

Ocena	Opis	Punkty
Wysokie	Potwierdzone certyfikatami, szkoleniami, wiedzą praktyczną	5
Średnie	Kompetencje wystarczające do wykonywania obowiązków	3
Niskie	Braki wymagające szkoleń lub wsparcia	0–1

Ocena: __/5 pkt

4. Reputacja i współpraca wewnętrzna (waga: 20%)

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Brak skarg, pozytywny odbiór w zespole i przez klientów, dobra komunikacja	5
Umiarkowana	Pojedyncze uwagi, przeciętna współpraca	3
Niska	Skargi, konflikty, trudność we współpracy	0

Ocena: __/5 pkt

Podsumowanie oceny:

Kryterium	Max punktów (a)	Uzyskane punkty (b)	Waga (c)	Przeliczony wynik (b/a)*c
Staż pracy	5		20%	
Zaangażowanie	5		30%	
Kompetencje	5		30%	
Reputacja	5		20%	
SUMA	20		100%	/100%

Ocena końcowa (kwalifikacja do przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia):

- ☐ **Kwalifikuje się** – uzyskano $\geq 70\%$ oraz brak oceny negatywnej (0 pkt) w którymkolwiek kryterium
- ☐ **Nie kwalifikuje się** – uzyskano $< 70\%$ lub występuje ocena negatywna

Podpis osoby oceniającej:
