POLITYKA WYNAGRADZANIA W DOMU MAKLERSKIM 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 zajmujące 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

§ 3

1. Zarząd odpowiada za wdrożenie oraz realizację Polityki, a Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad jej wdrożeniem.
2. Wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka jest finansowane wyłącznie ze środków DM INC.

3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, w wysokości adekwatnej do pełnionej funkcji, z uwzględnieniem skali działalności oraz sytuacji finansowej DM INC. Członkom Rady Nadzorczej powołanym do pracy w komitetach, o ile zostały one utworzone, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, adekwatne do zakresu zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.
4. W odniesieniu do członków Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką, w tym decyzje dotyczące wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
5. W odniesieniu do Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka niewchodzących w skład Zarządu ani Rady Nadzorczej, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką, w tym decyzje dotyczące przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń podejmuje Zarząd. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
6. Kwestie dotyczące zmiennych składników wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka zostały uregulowane w rozdziale 4. Polityki. Przy ich ustalaniu przyjmuje się, że zmienne składniki wynagrodzenia powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania DM INC, a także uwzględniać długoterminowe aspekty działalności oraz sposób realizacji celów strategicznych, w tym długoterminowe skutki działań podejmowanych przez DM INC. Przy określaniu zmiennych składników wynagradzania uwzględnia się również premie, nagrody lub inne korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych lub innych programów premiowych – zarówno wypłacone, należne jak i potencjalnie należne. Polityka dotycząca zmiennych składników wynagradzania nie może stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności DM INC.

§ 4

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 osiąganie celów wynikających z zakresu powierzonych im zadań, niezależnie od wyników osiąganych w obszarach działalności, które podlegają ich kontroli.
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, podlega bezpośredniemu nadzorowi Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza zatwierdza, w drodze uchwały wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia tym osobom.
4. Lista stanowisk osób, o których mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

ROZDZIAŁ 3. Zasady ustalania stałych składników wynagrodzeń

§ 5

1. Podstawowym modelem wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka jest wynagrodzenie oparte na stałych składnikach wynagrodzenia.

2. Stałe składniki wynagrodzenia są ustalane w szczególności w toku negocjacji lub renegocjacji warunków umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia lub pełnienia funkcji przez Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka.
3. Przy ustalaniu wysokości stałych składników wynagrodzenia Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka uwzględnia się w szczególności:
    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. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym w szczególności wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ 4. Zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 6

1. Wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, poza stałymi składnikami wynagrodzenia, może obejmować również zmienne składniki wynagrodzenia, przyznawane i wypłacane na zasadach określonych w niniejszej Polityce.
2. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka następuje na podstawie decyzji właściwego organu DM INC, ma charakter uznaniowy oraz opiera się na:
    a) ocenie wyników osiągniętych przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka, właściwą jednostkę organizacyjną oraz DM INC – w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od wyników,
    b) ogólnej ocenie pracy danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka – w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia nie jest uzależniona od wyników.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 lit. a), ocena wyników osiągniętych przez daną Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka dokonywana jest na podstawie kryteriów finansowych i niefinansowych, określonych w załączniku nr 3 do niniejszej Polityki. Ocena ta opiera się na danych z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – na danych od momentu zatrudnienia. Okres oceny ustala się z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego DM INC oraz ryzyka prowadzonej działalności.
4. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 lit. b), ocena ogólnej pracy danej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka dokonywana jest na podstawie kryteriów określonych w załączniku nr 4 do niniejszej Polityki, z uwzględnieniem w szczególności:
    - stażu pracy,
    - sumienności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków,
    - posiadanych kompetencji
    - reputacji oraz wewnętrznej współpracy.
5. Każdemu z parametrów, o których mowa w ust. 3 i 4 przypisuje się odpowiednią punktację oraz wagę, zgodnie z odpowiednimi formularzami oceny. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą zostać przyznane wyłącznie w przypadku uzyskania łącznego wyniku na poziomie co najmniej 70%

maksymalnej liczby punktów oraz braku oceny negatywnej (tj. 0 pkt) w odniesieniu do któregokolwiek z kryteriów.

6. Świadczenia wypłacane przez DM INC Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła ona umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, powinny pozostawać zgodne z długoterminowymi interesami DM INC.
7. 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 zasady:
    a) wysokość świadczenia odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę w okresie co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w DM INC, a w przypadku osób pełniących funkcję krócej niż trzy lata – w całym okresie jej pełnienia,
    b) sposób określenia świadczenia zapobiega wynagradzaniu złych wyników,
    c) umowa przewiduje możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty albo realizacji tego świadczenia.
8. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez DM INC nie może ograniczać zdolności DM INC do utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
9. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej DM INC, wyników finansowych DM INC oraz właściwej jednostki organizacyjnej DM INC.
10. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może zostać obniżona, a ich wypłata wstrzymana w całości lub w części, w przypadku gdy DM INC wykazuje stratę.
11. 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 lub reputacji.
12. Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu ograniczenia skutków mechanizmów uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.
13. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań lub metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach Ustawy, Rozporządzenia MF lub Rozporządzenia IFR.

§ 7

1. W przypadku Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, którym przyznano zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości przekraczającej równowartość w złotych kwoty 50 000 euro oraz stanowiącej więcej niż 25% ich całkowitego rocznego wynagrodzenia, 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 podlega odroczeniu oraz jest rozliczanych i wypłacanych proporcjonalnie w okresie od trzech do pięciu lat, z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz zakresu obowiązków danej osoby,

c) w przypadku gdy całkowite wynagrodzenie danej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyło równowartość w złotych kwoty 1 000 000 euro, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia podlega odroczeniu na zasadach, o których mowa w lit. b).

2. Równowartość w złotych kwot wyrażonych w euro, o których 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.

§ 8

1. Decyzję o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, niewchodzących w skład Zarządu, podejmuje Zarząd w formie uchwały. Uchwała ta jest niezwłocznie przekazywana Radzie Nadzorczej.
2. Decyzję o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka, wchodzących w skład Zarządu, podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza dokonuje, przed wypłatą całości lub części zmiennych składników wynagrodzenia, weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających ich przyznanie oraz zatwierdza w drodze uchwały wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu i wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia uwzględnia się zmienne składniki wynagrodzenia przyznane danej Osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka w tym samym roku obrachunkowym.
5. Zarząd i Rada Nadzorcza podejmują decyzje o niewypłacaniu zmiennych składników wynagrodzenia albo o ich wypłacie w obniżonej wysokości, w szczególności w przypadku osiągnięcia przez DM INC w roku obrotowym, za który rozważana jest wypłata, rentowności niższej niż zakładana.
6. Wyniki finansowe uwzględniane przy określaniu wysokości zmiennych składników wynagrodzeń powinny odzwierciedlać poziom ponoszonego przez DM INC ryzyka, koszt kapitału oraz konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków własnych DM INC oraz pozostają niezależne od wyników podmiotu dominującego lub grupy kapitałowej, do której należy DM INC.
8. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się według wartości godziwej.
9. W przypadku zakończenia prowadzenia działalności maklerskiej przez DM INC zmienne składniki wynagrodzenia przyznane, lecz niewypłacone, podlegają wypłacie na zasadach określonych w Polityce. DM INC może w takim przypadku podjąć decyzję o ich wypłacie w całości lub w części w terminach wcześniejszych niż określone w Polityce.

§ 9

1. W przypadku podjęcia przez właściwe organy DM INC decyzji o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzenia, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych w danym roku obrachunkowym do rocznych stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka. Roczne stałe składniki wynagrodzenia ustala się 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 zawarcia 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.

§ 10

1. Lista 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:
   - corocznej weryfikacji dokonywanej przez Zarząd, przeprowadzanej przed rozpoczęciem każdego kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać,
   - weryfikacji incydentalnej - w przypadku zidentyfikowania okoliczności uzasadniających konieczność ponownej oceny jej prawidłowości.
3. DM INC nie uznaje Pracownika za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka, pomimo spełniania przez niego kryterium ilościowego określonego w art. 4 ust. 1 lit. c) Rozporządzenia 2021/2154, jeżeli Pracownik nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka DM INC.
4. W szczególności, o braku istotnego wpływu na profil ryzyka może świadczyć łączne lub częściowe spełnianie przez Pracownika następujących przesłanek:
   a) brak przynależności do Kadry kierowniczej wyższego szczebla,
   b) brak uprawnień do podejmowania decyzji o charakterze biznesowym lub strategicznym dla działalności DM INC lub brak istotnego wpływu na podejmowanie takich decyzji,
   c) wykonywanie obowiązków o charakterze głównie merytorycznym, w szczególności w ramach obsługi klientów DM INC lub w ramach funkcjonowania DM INC jako organizacji,
   d) brak uprawnień do nawiązywania relacji biznesowych w imieniu DM INC oraz brak istotnego wpływu na ich nawiązywanie, z wyłączeniem relacji z klientami usługi przyjmowania i przekazywania zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych lub doradztwa inwestycyjnego,
   e) niepełnienie funkcji kierownika jednostki organizacyjnej DM INC,
   f) niewykonywanie obowiązków kierowniczych w ramach działań związanych z funkcjami kontrolnymi, o których mowa w § 4 ust. 1 Polityki.

ROZDZIAŁ 5. Przyjmowanie przez Pracowników świadczeń od osób trzecich

§ 11

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

§ 12

1. Realizacja Polityki, co najmniej raz w roku, podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego DM INC przeprowadzanego przez funkcję Audytu 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

§ 13

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

§ 14

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

§ 15

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 wynagrodzenie określone w umowie stanowiącej podstawę zatrudnienia nie jest podzielone na składniki stałe i zmienne.
3. DM INC nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych.

§ 16

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 §4 ust. 1 Polityki

Stanowisko
Inspektor Nadzoru
Pracownik Komórki Inspektora Nadzoru
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
Risk Manager
Inspektor Informacji Finansowej
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 niefinasowe

Imię i nazwisko ocenianego:
Stanowisko:
Okres oceny:
Imię i nazwisko osoby oceniającej:
Data oceny:

1. Kryteria finansowe (waga: 60%)

a) Wkład w wyniki finansowe i zyskowność

Ocena	Opis	Punkty
Wysoki	Istotny wkład w realizację lub przekroczenie założonych celów finansowych (w szczególności w zakresie przychodów, wyniku finansowego lub marży)	3
Umiarkowany	Realizacja celów finansowych na poziomie zbliżonym do założeń	2
Niewystarczający	Istotne odchylenia od założonych celów finansowych	1
Negatywny	Brak realizacji celów finansowych lub działania wpływające negatywnie na wyniki	0

Ocena: __/3 pkt

b) Efektywność kosztowa

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Podejmowanie skutecznych działań optymalizujących koszty przy zachowaniu jakości	2
Zadowalająca	Utrzymanie kosztów na poziomie planowanym lub zbliżonym	1
Niska	Brak kontroli kosztów lub nieuzasadnione przekroczenia	0

Ocena: __/2 pkt

c) Realizacja celów budżetowych

Ocena	Opis	Punkty
Pełna	Realizacja celów budżetowych zgodnie z założeniami lub ich przekroczenie	2
Częściowa	Częściowa realizacja celów budżetowych	1
Niska	Istotne odchylenia od planu budżetowego	0

Ocena: __/2 pkt

2. Kryteria niefinansowe (waga: 40%)

a) Zgodność z regulacjami (compliance)

Ocena	Opis	Punkty
Pełna	Działania w pełni zgodne z regulacjami; brak naruszeń	2
Zadowalająca	Niewielkie uchybienia bez istotnego wpływu na ryzyko	1
Niezadowalająca	Istotne naruszenia regulacyjne lub powtarzające się uchybienia	0

Ocena: __/2 pkt

b) Jakość pracy i terminowość

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Wysoka jakość pracy, terminowa realizacja zadań	3
Dobra	Drobne uchybienia jakościowe lub terminowe	2
Przeciętna	Powtarzające się opóźnienia lub błędy	1
Niska	Istotne uchybienia jakościowe lub nieterminowość	0

Ocena: __/3 pkt

c) Współpraca zespołowa i inicjatywa

Ocena	Opis	Punkty
Wysoka	Proaktywna postawa, efektywna współpraca między zespołami	2
Wystarczająca	Poprawna współpraca i zaangażowanie	1
Niska	Problemy we współpracy, brak zaangażowania	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 ≥ 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	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 ≥ 70% oraz brak oceny negatywnej (0 pkt) w którymkolwiek kryterium
☐ **Nie kwalifikuje się** – uzyskano < 70% lub występuje ocena negatywna

Podpis osoby oceniającej:

_____