

Raport o wynagrodzeniach za rok 2024
Dom Maklerski INC S.A.

27 maja 2025 r.

A. Dane o wynagrodzeniach w 2024 r. [dane w zł]

Wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie określone w umowie o pracę/umowie cywilnej):

	Koszt pracodawcy				Obciążenia wynagrodzenia		
	Kwota brutto	ZUS społ. pracodawcy	Fundusz Pracy	FGSS	ZUS społ. Ubezpieczonego	ZUS zdr.	Zaliczka na PIT
Zarząd umowa o pracę	102 504	17 353,92	2 511,36	102,48	14 053,32	7 960,56	2 880
Zarząd umowa cywilnoprawna	12 000	-	-	-	-	1 080	1 080
Rada Nadzorcza (RN) umowa cywilnoprawna	4 000	-	-	-	450,40	319,44	184
Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (z wyłączeniem Zarządu i RN)	592 778,50	469 323,61	13 904,27	580,25	80 355,16	45 480,83	48 896
Pozostali pracownicy	1 499 530,69	250 819,08	32 389,42	1 395,69	203 114,64	11 190,59	192 208
Umowy cywilne	39 356,28	-	-	-	-	928,80	990

Wynagrodzenie zmienne:

Wysokość wynagrodzenia zmiennego	0,00
Kadra kierownicza wyższego szczebla	0,00
Rada Nadzorcza	0,00
Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (z wyłączeniem osób będących jednocześnie Kadrami kierowniczą wyższego szczebla)	0,00
Pozostali pracownicy	0,00

B. Zatrudnienie w DM INC w 2024 r.

Zarząd – liczba członków	3
Zarząd – średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty	2
Pozostali pracownicy – średnioroczna liczba osób	27,25
Pozostali pracownicy – średnioroczne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty	21,21
Pozostali pracownicy – umowy cywilno-prawne	2
Rada Nadzorcza – liczba członków	4

C. Pozostałe informacje

W 2024 roku Dom Maklerski INC S.A. (dalej: DM INC) wypłacał tylko stałe składniki wynagrodzeń. Wynagrodzenia te miały charakter wyłącznie pieniężny. Nie wypłacano zmiennych składników wynagrodzenia.

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 2024 roku 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 Polityki.

Niniejszy raport powstał w oparciu o dane finansowe w zakresie wynagrodzeń wypłaconych w DM INC w 2024 roku zaprezentowanych w dokumencie „Ujawnienia DM INC wg stanu na dzień 31.12.2024 r.” oraz w oparciu o Protokół z monitorowania zgodności z prawem nr 6-8/2024 z dnia 27 grudnia 2024 r., Protokół z kontroli wewnętrznej nr 4/2024 z dnia 15 listopada 2024 r., Raport z audytu „Ocena prawidłowości i skuteczności stosowanych systemów oraz wdrożonych regulacji wewnętrznych w procesach związanych z polityką wynagrodzeń w Domu Maklerskim INC S.A.” z dnia 21 maja 2025 r.

Obowiązki nałożone na Dom Maklerski INC S.A. w zakresie polityki wynagrodzeń wynikają z:

- ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (dalej: ustawa);
- rozporządzenia 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 2019/2033);
- rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego 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);
- rozporządzenia 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 (dalej: Rozporządzenie MF);
- „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku (dalej: ZŁK).

Zarząd domu maklerskiego opracowuje i wdraża politykę wynagrodzeń zatwierdzoną przez radę nadzorczą.

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.

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.

Polityka określa kryteria ustalania:

- 1) stałych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń;
- 2) zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników oraz wyników wykraczających poza zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń lub innych czynników określonych w polityce wynagrodzeń.

Podstawowym modelem wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka jest wypłacanie stałych składników wynagrodzenia.

Polityka określa stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem charakteru prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz wpływu osób objętych polityką wynagrodzeń na profil ryzyka domu maklerskiego. W przypadku podjęcia przez właściwe organy DM INC decyzji o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka.

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 wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez radę nadzorczą.

Zawarta w Polityce definicja osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka wskazuje, że jest to 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.

W Polityce w § 13 wprowadzono katalog kryteriów według których DM INC nie uznaje pracownika za osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka, gdy 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. DM INC nie uznaje pracownika za osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka, 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 2024 r. to 102 504 zł).

DM INC prowadzi wykaz stanowisk obejmujących kategorie osób objętych polityką wynagrodzeń w załączniku do Polityki.

Uchwałami Zarządu z dnia 16 grudnia 2024 r. przyznano zmienne składniki wynagrodzeń za 2024 rok osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim w rozumieniu przepisów Polityki, która nie wchodzi w skład Zarządu Domu Maklerskiego oraz osobom wykonującym czynności z zakresu kontroli wewnętrznej i nadzoru zgodności działalności z prawem w Domu Maklerskim INC S.A. Rada Nadzorcza zatwierdziła decyzję o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzeń uchwałą z dnia 20 grudnia 2024 r. Przyznane zmienne składniki wynagrodzenia osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka DM INC zostały uzasadnione w ramach dokumentu „uzasadnienie przyznania zmiennych składników wynagrodzenia osobie mającej istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim INC S.A.”, który stanowił załącznik do uchwały. Zgodnie z treścią uchwały zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter uznaniowy i przyznawane są w oparciu o ogólną ocenę pracy oraz nie są uzależnione od wyników osiągniętych przez tę osobę, wyników osiąganych w ramach działalności, którą ta osoba kontroluje oraz nie są powiązane z ilościowymi wynikami biznesowymi lub sprzedażowymi pracowników, których wynagrodzenie jest kontrolowane lub projektowane przez tę osobę. Przyznane zmienne składniki wynagrodzenia osobom wykonującym czynności z zakresu kontroli wewnętrznej i nadzoru zgodności działalności z prawem w DM INC również mają charakter uznaniowy i przyznawane są za osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań oraz nie są uzależnione od wyników osiąganych w ramach działalności, którą ta osoba kontroluje oraz nie są powiązane z ilościowymi wynikami biznesowymi lub sprzedażowymi pracowników, których wynagrodzenie jest kontrolowane lub projektowane przez te osoby.

Rada Nadzorcza nie podejmowała uchwał ws. wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla członków zarządu Domu Maklerskiego.

Dodatkowo ustaliliśmy, że wszystkie obowiązki informacyjne w związku z regulacją wewnętrzną zostały spełnione. DM INC, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje Komisji dane o liczbie osób określonych w ust. 1 art. 110v ustawy, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby i ich zakresu obowiązków oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych. Ostatni raport ESPI został wysłany dnia 15.04.2025 r. DM INC posiada opublikowane na stronie internetowej opis polityki wynagrodzeń, informację o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 110v ust. 8 ustawy, a także informację o spełnianiu przez członków organów domu maklerskiego wymogów określonych w art. 103 ust. 1–1h. Określone zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na kadrę kierowniczą wyższego szczebla i osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka zostały również opublikowane na stronie internetowej DM INC.

Inspektor Nadzoru w ramach Protokołu z monitorowania zgodności z prawem oraz Protokołu z kontroli wewnętrznej nie ujawnił istotnych naruszeń obowiązków w obszarze polityki wynagrodzeń.

Audyt Wewnętrzny ocenił prawidłowość i skuteczność polityki wynagradzania w DM INC na poziomie zadowalającym (przyjęta skala ocen: dobra, zadowalająca, niezadowalająca, negatywna). Audyt w ramach badania prawidłowości i skuteczności stosowanych systemów oraz wdrożonych regulacji wewnętrznych w procesach związanych z polityką wynagrodzeń wykrył kilka uchybień, które wymagają zastosowania stosownych środków naprawczych opisanych w niniejszym audycie. Audyt określił termin realizacji zaleceń na 30 czerwca 2025 r.

Podsumowanie

Polityka wynagradzania w DM INC, w obecnym brzmieniu wspomaga prawidłowe oraz skuteczne zarządzanie ryzykiem poprzez eliminację zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka, a które wykracza poza akceptowany poziom przez DM INC. Co więcej, zapobiega ona możliwym konfliktom interesów, a także wspiera realizację strategii działalności DM INC. 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.

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.