

Nazwa dokumentu:	Polityka wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Michael/Ström Dom Maklerski S.A.
Właściciel dokumentu:	Inspektor Nadzoru
Przyjęto na podstawie:	Uchwała zarządu 04/04/2022
Data ostatniej weryfikacji (przeglądu):	[●]
Data ostatniej aktualizacji:	[●]

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Michael/Ström Dom Maklerski S.A.

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1.

1) Biorąc pod uwagę:

- a) wymogi art. 110v ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi („**Ustawa o obrocie**”);
- b) spełniające kryteria jakościowe lub ilościowe określone odpowiednio w art.5 lub art. 6 Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy EUR („**Rozporządzenie 2021/923**”);
- c) przepisy 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 („**Rozporządzenie w sprawie polityki wynagrodzeń**”);

2) w celu:

- a) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko w Michael/Ström Dom Maklerski S.A. („**Dom Maklerski**”);

- b) realizacji celów strategicznych Domu Maklerskiego z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Dom Maklerski;
- c) zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcania do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

określa się niniejszą Politykę wynagrodzeń, obejmującą poszczególne kategorie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Michael/Ström Dom Maklerski S.A. („**Polityka wynagrodzeń**”). Postanowienia określone Polityką wynagrodzeń, mają również na celu wprowadzenie do działalności Domu Maklerskiego ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

§ 2.

1. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Domu Maklerskiego, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
2. Polityka wynagrodzeń określa kryteria ustalania:
 - 1) stałych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób w niej objętych;
 - 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 w niej określonych.
3. Dom Maklerski przyjmuje, że wynagrodzenie jest odpowiednie dla danego pracownika, w sytuacji, gdy pracownik osiąga wyniki, które są zgodne z długoterminowym tworzeniem wartości dla interesariuszy Domu Maklerskiego. Tym samym Dom Maklerski prowadzi zrównoważoną Politykę wynagradzania poprzez udział stałych i zmiennych składników wynagradzania, minimalizowanie ryzyka istotnej przewagi zmiennych składników wynagrodzenia nad stałymi, które mogłyby doprowadzić do podejmowania przez pracowników działań niezgodnych z prawem czy z zasadniczymi celami Domu Maklerskiego, jak również do ograniczenia zbędnego ryzyka.
4. Dom Maklerski dba o to, aby wszyscy pracownicy Domu Maklerskiego otrzymywali godziwe wynagrodzenie za swoją pracę bez względu na płeć, rasę, wiek, kulturę, niepełnosprawność, orientację, przynależności związkowej, stan cywilny, a także tego czy dany pracownik jest zatrudniony na czas określony lub nieokreślony.
5. Dom Maklerski przyjął zrównoważone wynagrodzenie obejmujące stałe i zmienne elementy płacowe i pozapłacowe, pozwalające na odpowiednio motywowanie i zatrzymanie pracowników.
6. Wysokość i warunki wynagrodzenia członków Zarządu Domu Maklerskiego oraz Rady Nadzorczej określają odpowiednio uchwały Rady Nadzorczej oraz uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 3.

1. Zarząd Domu Maklerskiego odpowiada za wdrożenie i realizację Polityki wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza Domu Maklerskiego zatwierdza i nadzoruje wdrożenie Polityki wynagrodzeń.
3. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie. Rada Nadzorcza przedkłada Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Spółce, celem dokonania oceny czy sprzyja ona rozwojowi i bezpieczeństwu Domu Maklerskiego. Co najmniej raz do roku Audytor

wewnętrzny Domu Maklerskiego ocenia realizację Polityki wynagrodzeń. Raport z przeglądu Polityki wynagrodzeń przekazywany jest Radzie Nadzorczej Domu Maklerskiego.

4. Zarząd Domu Maklerskiego informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Domu Maklerskiego.

Rozdział 2

Kryteria jakościowe i ilościowe dla osób objętych Polityką wynagrodzeń

§ 4.

1. Dom Maklerski prowadzi wykaz stanowisk obejmujących kategorie osób objętych Polityką wynagrodzeń. Jako osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego (osoby objęte Polityką wynagrodzeń) uznaje się oprócz pracowników ustalonych na podstawie kryteriów określonych w art. 92 ust. 3 lit. a), b) i c) dyrektywy 2013/36/UE, że pracownicy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, jeżeli spełnione jest co najmniej jedno z następujących kryteriów jakościowych:

[kryteria jakościowe]

- (A) pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie:
 - i. kwestii prawnych;
 - ii. bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości;
 - iii. finansów, w tym opodatkowania i budżetowania;
 - iv. przeprowadzania analizy ekonomicznej;
 - v. zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - vi. zasobów ludzkich;
 - vii. opracowywania lub wdrażania Polityki wynagrodzeń;
 - viii. technologii informacyjnych;
 - ix. bezpieczeństwa informacji;
 - x. zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o których mowa w art. 30 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565;
- (B) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE;
- (C) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów:
 - i. pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
 - ii. pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. c) ppkt (i);
- (D) w przypadku, gdy zaistniałyby okoliczności, że Dom Maklerski może zastosować odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik spełnia jedno z następujących kryteriów:
 - i. pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie odpowiadają jednemu z następujących progów:

- w przypadku gdy stosowana jest metoda standardowa, wymogi w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego stanowiących co najmniej 0,5 % kapitału podstawowego Tier I Domu Maklerskiego;
 - w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w Domu Maklerskim w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (poziom jednostronnego przedziału ufności);
 - ii. pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w ppkt (i) niniejszej litery;
- (E) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:
- i. suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi, o którym mowa w lit. c) ppkt (i) lub w lit. d) ppkt (i) tiret pierwsze, lub go przekracza;
 - ii. w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, uprawnienia te wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w Domu Maklerskim w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (poziom jednostronnego przedziału ufności); jeżeli Dom Maklerski nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika;
- (F) pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów:
- i. pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji;
 - ii. pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji.

[kryteria ilościowe]

2. Oprócz pracowników ustalonych na podstawie kryteriów określonych w art. 92 ust. 3 lit. a) i b) dyrektywy 2013/36/UE uznaje się, że dany pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
 - a) pracownikowi, w tym pracownikowi, o którym mowa w art. 92 ust. 3 lit. c) dyrektywy 2013/36/UE, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR;
 - b) jeżeli Dom Maklerski posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym - w ramach instytucji - przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej.
3. Kryteria określone w ust. 1 art. 6 Rozporządzenia 2021/923 nie mają zastosowania, jeżeli Dom Maklerski ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka tej instytucji, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik, spełnia którekolwiek z poniższych warunków:
 - a) pracownik lub kategorie pracowników prowadzą działalność zawodową i mają uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą;
 - b) działalność zawodowa pracownika lub kategorii pracowników nie ma znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej, uwzględniając kryteria określone w art. 3 Rozporządzenia 2021/923.
4. Stosowanie ust. 2 art. 6 Rozporządzenia 2021/923 przez Dom Maklerski wymaga uzyskania uprzedniej zgody Komisji Nadzoru Finansowego.

5. W przypadku gdy pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 EUR w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy, Komisja Nadzoru Finansowego udziela uprzedniej zgody zgodnie z ust. 4 tylko w wyjątkowych okolicznościach.
6. Stosowanie ust. 2 art. 6 Rozporządzenia 2021/923 przez Dom Maklerski wymaga uzyskania uprzedniej zgody Komisji Nadzoru Finansowego, jako organu odpowiedzialnego za nadzór ostrożnościowy nad Domem Maklerskim.
7. W przypadku gdy pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 EUR w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy, właściwy organ udziela uprzedniej zgody zgodnie z ust. 3 art. 6 Rozporządzenia 2021/923, tylko w wyjątkowych okolicznościach.
8. Dom Maklerski musi wykazać istnienie wyjątkowych okoliczności, a Komisja Nadzoru Finansowego musi dokonać ich oceny. Wyjątkowe okoliczności to sytuacje, które są nietypowe i bardzo rzadkie lub wykraczają daleko poza to, co jest typowe. Wyjątkowe okoliczności muszą dotyczyć pracownika.

§ 5.

Dom Maklerski powiadamia Komisję Nadzoru Finansowego o stosowaniu przepisów § 4 w odniesieniu do kryterium określonego w § 4 pkt. 2a. W powiadomieniu określa się podstawę, na jakiej Dom Maklerski ustalił, że dany pracownik lub dana kategoria pracowników, do której należy ten pracownik, spełniają jeden z warunków określonych w § 4 ust.1, oraz w stosownych przypadkach zawiera ono ocenę przeprowadzoną przez Dom Maklerski na podstawie § 4 ust. 8.

Rozdział 3

Stałe składniki wynagrodzenia

§ 6.

1. Kryteria ustalania stałych składników wynagrodzenia uwzględniają rzeczywisty stan wiedzy, umiejętności i wiedzy specjalistycznej wymaganej na danym stanowisku, a także referencyjne poziomy wynagrodzenia na danych stanowiskach występujące na rynku. Brane są także pod uwagę doświadczenie, umiejętności zarządzania oraz reputacja osoby objętej Polityką wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego danego pracownika, które umożliwia Domowi Maklerskiemu elastyczne prowadzenie Polityki Wynagrodzeń, poprzez obniżenie lub nie przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Sytuacja opisana w zdaniu poprzednim może mieć miejsce z powodu braku realizacji celów określonych na danym stanowisku, działania wbrew obowiązującym przepisom prawa powszechnie obowiązującego czy regulacji wewnętrznych Domu Maklerskiego czy też rekomendacji/ zaleceń lub wytycznych Komisji Nadzoru Finansowego.

Rozdział 4

Zmienne składniki wynagrodzenia

§ 7.

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń, zgodnie z Rozporządzeniem w sprawie polityki wynagrodzeń, uwzględnia następujące zasady:

- 1) w przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną oraz wyników Domu maklerskiego; przy ocenie wyników osiągniętych przez daną osobę stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe;
- 2) ocena wyników, o której mowa w pkt 1, jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w Domu Maklerskim krócej niż trzy lata - o dane za ten okres; okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym Domu Maklerskiego oraz ryzykiem prowadzonej przez Dom Maklerski działalności;
- 3) łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Dom Maklerski nie ogranicza możliwości Domu Maklerskiego utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych;
- 4) stałe składniki stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej Polityki wynagrodzeń, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia;
- 5) w przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z osobą objętą Polityką wynagrodzeń przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy:
 - a) wysokość tego świadczenia odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Domu Maklerskim, 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) zastrzeżono możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku;
 - d) świadczenia wypłacane osobie objętej Polityką wynagrodzeń w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, są zgodne z długoterminowymi interesami Domu Maklerskiego;
- 7) wyniki finansowe Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez Dom Maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności;
- 8) uwzględnia się obecne i przyszłe ryzyka;
- 9) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią:
 - a) akcje albo udziały lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne,
 - b) instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 rozporządzenia 575/2013 lub instrumenty finansowe uprawniające Dom Maklerski do ich zamiany na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu,
 - c) instrumenty niepieniężne, które odzwierciedlają skład instrumentów w zarządzanych portfelach;
- 10) instrumenty, o których mowa w pkt 9, podlegają odpowiednim zasadom ograniczającym rozporządzanie tymi instrumentami, służącym dostosowaniu zachęt motywujących osobę, której przysługują, do długoterminowych interesów Domu Maklerskiego, jego wierzycieli i klientów, a w przypadku gdy Dom Maklerski nie emituje takich instrumentów, Komisja, na podstawie informacji przedstawionych przez Dom Maklerski, akceptuje alternatywne mechanizmy służące realizacji tych samych celów;

- 11) 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 EUR ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez NBP 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;
- 12) zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego oraz z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję;
- 13) Dom Maklerski może, na zasadach określonych w Polityce wynagrodzeń, ograniczyć, wstrzymać albo odmówić wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w całości albo w części, w przypadku, gdy wykazuje stratę, w szczególności gdy osoba objęta Polityką wynagrodzeń:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Domu Maklerskiego, lub ponosi odpowiedzialność za takie działania;
 - b) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
- 14) stosowanie uznaniowych świadczeń emerytalnych jest zgodne ze strategią biznesową, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Domu Maklerskiego, a ich realizacja następuje w formie instrumentów, o których mowa w pkt 9, po spełnieniu następujących warunków:
 - a) Dom Maklerski wstrzymuje wydanie tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, w przypadku gdy osoba uprawniona nie osiągnęła wieku emerytalnego w tym dniu;
 - b) osoba uprawniona zobowiązała się w umowie z Domem Maklerskim do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, w przypadku gdy osiągnęła ona wiek emerytalny w dniu rozwiązania tej umowy;
- 15) osoba uprawniona do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia nie korzysta z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie;
- 16) zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV ustawy, rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń lub rozporządzenia 2019/2033.

Przepisów § 7 ust. 1 pkt 9 lit. a i b, pkt 11 i 14 nie stosuje się:

- 1) w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych Domu Maklerskiego jest średnio równa lub niższa niż równowartość w złotych 100 000 000 EUR, ustalona według średniego kursu EUR ogłaszanego przez NBP obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy;
 - 2) do osób objętych Polityką wynagrodzeń, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez NBP obowiązującego na koniec roku obrotowego, nieprzekraczającej 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób.
2. Dla potrzeb stosowania Polityki wynagrodzeń zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się w wartości godziwej.

3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, Dom Maklerski w odniesieniu do niewypłaconych lub niezrealizowanych zmiennych składników wynagrodzeń, z uwzględnieniem praw osób objętych Polityką wynagrodzeń do otrzymania przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń.
4. W przypadku określenia, w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń, świadczenia wypłacanego w razie rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji:
 - a) wysokość wypłacanego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Domu Maklerskim, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres;
 - b) zasady dotyczące świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji są określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w ust. 1;
 - c) Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji.
5. Wyniki finansowe Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez Dom Maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
6. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem, osoby wykonujące czynności z zakresu audytu wewnętrznego oraz osoby realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio kontrolowane przez Radę Nadzorczą.
7. Zarząd informuje Radę Nadzorczą, o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.

§ 8.

1. W przypadku gdy zmienne składniki wynagrodzenia są realizowane w formie instrumentów finansowych, Dom Maklerski może zastrzec, przy obliczaniu wartości zmiennych składników wynagrodzenia do celów obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, obniżenie wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia o wielkość stanowiącą iloczyn ich wartości z tego dnia oraz stopy dyskontowej, obliczonej w sposób określony w Rozporządzeniu w sprawie polityki wynagrodzeń, jeżeli:
 - 1) warunki emisji tych instrumentów finansowych przewidują realizację świadczeń na rzecz ich posiadacza po upływie okresu co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz w zawartej umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń zapewniono wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat lub
 - 2) instrumenty te wydawane są osobie uprawnionej po upływie co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz w zawartej umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń zapewniono wyłączenie zbywalności praw do wydania instrumentów finansowychz tym że Dom Maklerski może zastosować stopę dyskontową do nie więcej niż 25% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia.

2. W przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i przysługują one jedynie w pierwszym roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.

Rozdział 5

Postanowienia końcowe

§ 9

1. Dom Maklerski zapewnia w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub w innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Dom Maklerski zapewnia, aby postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę pełnienia funkcji:
 - 1) uwzględniały konieczność skutecznej realizacji polityki wynagrodzeń;
 - 2) zapewniały możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdy osoby objęte polityką wynagrodzeń uczestniczą w działaniach, których wynikiem są znaczne straty dla Domu Maklerskiego lub ponoszą odpowiedzialność za takie działania lub nie spełniają standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
 - 3) zapobiegały unikaniu obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.