

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze
w Michael / Ström Dom Maklerski spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

§ 1.

Wypełniając wymóg w zakresie adekwatności kapitałowej określony w art. 98a ust. 1 pkt 3a) ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r. poz. 94 z późn. zm.) określa się następujące zasady ustalania składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze.

§ 2.

Użyte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:

- 1) Dom Maklerski - Michael / Ström Dom Maklerski spółka z ograniczoną odpowiedzialnością;
- 2) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń – polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze związana z adekwatnością kapitałową w Domu Maklerskim;
- 3) Rozporządzenie – Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz. U. z 2011 r., Nr 263 poz. 1569).
- 4) Osoby zajmujące stanowiska kierownicze:
 - a) osoby wchodzące w skład zarządu Domu Maklerskiego,
 - b) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem,
 - c) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa,
 - d) osoby, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka Domu Maklerskiego,
 - e) osoby, których całkowite wynagrodzenie roczne mieści się w tym samym przedziale wielkości co wynagrodzenie którejkolwiek z osób wymienionych w lit. a) – d),
- bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, przy czym osób wymienionych w lit. e) nie uznaje się za zajmujące stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim, jeżeli nie mają one istotnego wpływu na profil ryzyka Domu Maklerskiego,
 - f) świadczeniach emerytalnych – świadczenia emerytalne przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Dom Maklerski pracownikowi, jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego, które nie obejmują dodatkowych korzyści przyznawanych pracownikowi w ramach systemu emerytalnego oferowanego przez Dom Maklerski,

§ 3.

1. Zarząd Domu Maklerskiego jest odpowiedzialny za opracowania, wdrożenie i aktualizację Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Rada nadzorcza Domu Maklerskiego zatwierdza Politykę zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 4.

Celem Polityki zmiennych składników wynagrodzeń jest:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zniechęcanie do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Dom Maklerski,
- 2) realizacja strategii prowadzenia działalności przyjętej przez Dom Maklerski,
- 3) wspieranie zapobiegania konfliktom interesów.

§ 5.

1. Osoba realizująca w Domu Maklerskim zadania z zakresu kontroli wewnętrznej (Kontroler wewnętrzny) dokonuje, co najmniej raz w roku przeglądu realizacji Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Na podstawie przeglądu, Kontroler wewnętrzny sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.
3. Raport, o którym mowa w ust. 2 jest przedstawiany radzie nadzorczej Domu Maklerskiego.

§ 6.

W Domu Maklerskim obowiązują następujące zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń:

- 1) w przypadku ustalania wysokości składników wynagrodzeń zależnych od wyników:
 - a) podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego; przy ocenie efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe,
 - b) ocena wyników oparta jest od dane z co najmniej 3 ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób pracujących krócej niż 3 lata, od momentu nawiązania stosunku pracy tak, aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Domu Maklerskiego była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Dom Maklerski działalnością,
- 2) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia niepodlegające przepisom Rozporządzenia mają charakter wyjątkowy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia,
- 3) w przypadku, gdy wynagrodzenie podzielone jest na składniki stałe i zmienne – stałe składniki stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżenie tych składników lub ich niewypłacenie,
- 4) wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Domu Maklerskiego do zwiększania jego bazy kapitałowej,

wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy (Odprawa) odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres, co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Domu Maklerskim, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące wypłaty Odprawy zapobiegają wynagradzaniu złych wyników z uwzględnieniem podstaw i kryteriów, o których mowa w pkt. 1) lit. a).

- 5) zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji Domu Maklerskiego oraz są uzasadnione wynikami Domu Maklerskiego, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
- 6) wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymana, gdy Dom Maklerski wykazuje trwałą stratę bilansową.
- 7) zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
- 8) osoby podlegające Polityce zmiennych składników wynagrodzeń są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
- 9) wypłata zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się zgodnie z przepisami prawa, w szczególności Rozporządzenia.

§ 7.

1. Dom Maklerski nie przyznaje świadczeń emerytalnych rozumianych, jako świadczenia emerytalne przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Dom Maklerski pracownikowi, jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego, które nie obejmują dodatkowych korzyści przyznawanych pracownikowi w ramach systemu emerytalnego oferowanego przez Dom Maklerski.
2. Dom Maklerski nie jest znaczącym domem maklerskim, w rozumieniu Rozporządzenia. Dom Maklerski okresowo weryfikuje, czy nie została spełniona przynajmniej jednak z przesłanek uznania Domu Maklerskiego za znaczący, o których mowa w §1 pkt 4 Rozporządzenia.

§ 8.

Wyniki finansowe Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka, koszt kapitału oraz ograniczenia płynności.

§ 9.

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji.

§ 10.

1. Prezes zarządu Domu Maklerskiego raz do roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego dane na temat liczby osób w nim zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1.000.000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.
2. W celu ustalenia w euro wartości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, wypłacanego w walucie innej niż euro przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty.