

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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1636), zwanej dalej Ustawą o obrocie;
- b) spełniające kryteria jakościowe lub ilościowe określone odpowiednio w art.3 lub art.4 Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (dalej jako: "Rozporządzenie Nr 604");
- c) przepisy Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim z dnia 25 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 856) zwanego dalej Rozporządzeniem 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;
- c) zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów.

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. zwaną dalej Polityką wynagrodzeń.

§ 2.

Polityka wynagrodzeń określa kryteria ustalania:

- 1) stałych składników wynagrodzenia oraz
- 2) zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.

§ 3.

1. Zarząd Domu Maklerskiego odpowiada za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza Domu Maklerskiego zatwierdza Politykę wynagrodzeń.
3. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie.
4. Co najmniej raz do roku Audytor wewnętrzny Domu Maklerskiego ocenia realizację Polityki wynagrodzeń. Raport z oceny przekazywany jest Radzie Nadzorczej Domu Maklerskiego.

5. 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.

Jako osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego (osoby objęte Polityką wynagrodzeń) uznaje się:

1) osoby spełniające kryteria jakościowe, o których mowa w art.3 Rozporządzenia Nr 604 t.j.:

- a) Członków Zarządu Domu Maklerskiego;
- b) Członków Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego;
- c) Dyrektorów departamentów Domu Maklerskiego zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Domu Maklerskiego;
- d) Stanowisko do spraw ryzyka;
- e) Audytora Wewnętrznego;
- f) Inspektora Nadzoru;
- g) pracownika, który jest kierownikiem istotnej jednostki gospodarczej w rozumieniu przepisów Rozporządzenia Nr 604;

2) z zastrzeżeniem § 5, osoby spełniające którekolwiek z kryteriów ilościowych, o których mowa w art. 4 Rozporządzenia Nr 604 t.j.:

- a) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 500 000 EUR;
- b) pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie;
- c) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie równe najniższemu łącznemu wynagrodzeniu przyznanemu w tym roku obrachunkowym członkowi kadry kierowniczej wyższego szczebla przez co rozumie się dyrektora departamentu Domu Maklerskiego lub wyższe od tego wynagrodzenia lub pracownik spełnia którekolwiek z kryteriów określonych w pkt. 1a, 1c, 1g

§ 5.

1. Kryterium określonego w § 4. pkt. 2 nie uznaje się za spełnione, jeżeli Dom Maklerski ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Domu Maklerskiego, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik:

- a) prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą w rozumieniu przepisów Rozporządzenia Nr 604 lub
- b) nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej w rozumieniu przepisów Rozporządzenia Nr 604 poprzez prowadzoną działalność zawodową.

2. Warunek określony w ust. 1 lit. b ocenia się na podstawie obiektywnych kryteriów, w których uwzględnia się wszystkie istotne wskaźniki ryzyka i skuteczności działania

wykorzystywane przez Dom Maklerski w celu identyfikacji ryzyka, zarządzania tym ryzykiem i jego monitorowania zgodnie z art. 74 dyrektywy 2013/36/UE, oraz na podstawie zadań i uprawnień danego pracownika lub danej kategorii pracowników oraz ich wpływu na profil ryzyka Domu Maklerskiego w porównaniu z wpływem działalności zawodowej pracowników ustalonych w oparciu o kryteria określone w ust. 1.

3. W Domu Maklerskim prowadzony jest wykaz stanowisk obejmujących kategorie osób objętych Polityką wynagrodzeń.

§ 6.

Dom Maklerski powiadamia Komisję Nadzoru Finansowego o stosowaniu przepisów §5 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 §5 ust.1, oraz w stosownych przypadkach zawiera ono ocenę przeprowadzoną przez Dom Maklerski na podstawie §5 ust.

§ 7.

Stosowanie § 5 ust. 1 przez Dom Maklerski w odniesieniu do pracownika, któremu w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, lub w związku z kryterium określonym w § 4 pkt. 2 lit. b) wymaga uzyskania uprzedniej zgody Komisji Nadzoru Finansowego.

Rozdział 3

Stałe składniki wynagrodzenia

§ 8.

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.

Rozdział 4

Zmienne składniki wynagrodzenia

§ 9.

1. Biorąc pod uwagę fakt, że Dom Maklerski jest małym przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1829, 1948, 1997 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 460 i 819) 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 w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego; przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę 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;

- 3) łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Dom Maklerski nie może istotnie ograniczać możliwości podwyższenia funduszy własnych Domu Maklerskiego;
- 4) stałe składniki stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
- 5) stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby objętej Polityką wynagrodzeń;
- 6) 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;
- 7) Dom Maklerski uwzględnia w Polityce wynagrodzeń obecne i przyszłe ryzyka;
- 8) zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, z tym że Dom Maklerski może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Dom Maklerski wykazuje stratę;
- 9) Dom Maklerski odmawia wypłaty całości zmiennych składników wynagrodzenia, w sytuacji gdy osoba objęta Polityką wynagrodzeń:
 - a) w ocenie Zarządu Domu Maklerskiego uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były straty przewyższające 10% funduszy własnych Domu Maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania;
 - b) w ocenie Zarządu Domu Maklerskiego uzgodnionej z Radą Nadzorczą nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
- 10) Z zastrzeżeniem pkt. 11 i 12 w stosunku do osób pełniących funkcje w organach Domu Maklerskiego lub będących kadrą kierowniczą wyższego szczebla (dyrektorzy departamentów w Domu Maklerskim) minimum 10% wartości zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić instrumenty finansowe, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych Domu Maklerskiego, lub udziały, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych Domu Maklerskiego;
- 11) W przypadku gdy łączne wynagrodzenie poszczególnych osób pełniących funkcje w organach Domu Maklerskiego lub będących kadrą kierowniczą wyższego szczebla w danym roku nie osiągnie 500 000 EUR zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są wyłącznie w środkach pieniężnych.
- 12) W przypadku gdy osoby pełniące funkcje w organach Domu Maklerskiego lub będące kadrą kierowniczą wyższego szczebla posiadają udziały w Domu Maklerski dające co najmniej 1 % głosów na zgromadzeni wspólników zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są wyłącznie w środkach pieniężnych.
- 13) Z zastrzeżeniem pkt. 14 wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna być w odpowiedniej części odroczone w czasie, tak by nie zachęcać osób objętych Polityką wynagrodzeń do nadmiernego ryzyka i realizacji krótkoterminowych celów kosztem realizacji długoterminowych celów strategicznych Domu Maklerskiego.
- 14) W przypadku gdy łączne wynagrodzenie poszczególnych osób pełniących funkcje w organach Domu Maklerskiego lub będących kadrą kierowniczą wyższego szczebla w danym roku nie osiągnie 500 000 EUR zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacone jednorazowo.

2. Dla potrzeb stosowania Polityki wynagrodzeń niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych a niewypłaconych lub niezrealizowanych, Dom Maklerski będzie dążył do poszanowania praw osób objętych Polityką wynagrodzeń do już 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, 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; 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; Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji.
5. Dom Maklerski przewiduje w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zawartej z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość żądania zwrotu świadczeń wypłaconych tej osobie w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub podmiotem, z którym ta osoba zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze.
6. 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;
7. 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 osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.

§ 10.

1. Dom Maklerski może stosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w § 9 ust. 1 pkt 5, nie wyższy jednak niż 200%, za zgodą zgromadzenia wspólników.
2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego; w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów.
3. Zarząd Domu Maklerskiego ogłasza udziałowcom w siedzibie lub Domu Maklerskiego, co najmniej na trzy tygodnie przed dniem zgromadzenia wspólników, rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazującą powody i zakres rekomendowanego podwyższenia, w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na poziom wymogów kapitałowych Domu Maklerskiego.
4. Dom Maklerski niezwłocznie informuje Komisję Nadzoru Finansowego o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując porządek obrad oraz rekomendację.

5. Dom Maklerski informuje Komisję Nadzoru Finansowego o podjętych uchwałach i przekazuje kopię protokołu zgromadzenia wspólników nie później niż w terminie trzech dni roboczych od dnia podjęcia uchwał.

6. Dom Maklerski jest obowiązany zawrzeć z osobą objętą Polityką wynagrodzeń, będącą udziałowcem Domu Maklerskiego, umowę, w której udziałowiec zobowiąże się do nieangażowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w ust. 2, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.

7. 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 finansowych z tym, że Dom Maklerski może zastosować stopę dyskontową do nie więcej niż 25% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia.

8. 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

§ 11.

1. Dom Maklerski w okresie 6 miesięcy od zatwierdzenia Polityki wynagrodzeń jest obowiązany zapewnić w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub w innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.

2. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny zapewnić możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdyby osoby objęte Polityką wynagrodzeń uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub gdyby osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.

3. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.