

**Polityka stałych oraz zmiennych
składników wynagrodzeń osób
o istotnym znaczeniu dla profilu
ryzyka**

Trigon Domu Maklerskiego S.A.



29 września 2020r.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. 2020 r. poz. 89 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (Dz. U. 2017, poz. 856).
3. Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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.
4. 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, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012.
5. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE.

Cel Polityki:

Zarząd Domu Maklerskiego, mając na względzie:

- 1) konieczność ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością Domu Maklerskiego oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego i interes akcjonariuszy Domu Maklerskiego;
- 2) obowiązek pozostania w zgodzie z wytycznymi wprowadzonymi przez KNF oraz ESMA;
- 3) obowiązujące w Domu Maklerskim zasady zarządzania konfliktami interesów;
- 4) obowiązujące w Domu Maklerskim zasady przyjmowania oraz przekazywania świadczeń pieniężnych oraz niepieniężnych w związku z prowadzoną przez Dom Maklerski działalnością;

wprowadza, a Rada Nadzorcza zatwierdza niniejszą Politykę stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób o istotnym znaczeniu dla profilu ryzyka Trigon Domu Maklerskiego S.A. Celem nadrzędnym implementacji jest wsparcie w Domu Maklerskim procesów prawidłowego oraz skutecznego zarządzania ryzykiem, budowanie wśród pracowników oraz współpracowników Domu Maklerskiego postaw awersji do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Domu Maklerskiego, wsparcie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie ekspozycji na konflikt interesów.

§ 1

Definicje

Ileokroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (Dz. U. 2017, poz. 856);
- 2) **Rozporządzeniu Delegowanym** – należy przez to rozumieć rozporządzenie delegowane Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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;

- 3) **Rozporządzeniu 575/2013** – należy przez to rozumieć 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, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012;
- 4) **Osobie Objętej Polityką** – Pracownik o istotnym znaczeniu dla profilu ryzyka Domu Maklerskiego, w odniesieniu do którego spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 3 (kryteria jakościowe) lub art. 4 (kryteria ilościowe) Rozporządzenia Delegowanego;
- 5) **Polityka** – niniejsza Polityka stałych oraz zmiennych składników wynagrodzeń osób o istotnym znaczeniu dla profilu ryzyka Trigon Domu Maklerskiego S.A.;
- 6) **Dom Maklerski** – należy przez to rozumieć Trigon Dom Maklerski Spółka Akcyjna;
- 7) **Pracownik** – należy przez to rozumieć: (i) osobę pracującą w ramach struktury organizacyjnej Domu Maklerskiego na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego o zbliżonym co do stosunku pracy charakterze (w tym stosunku zlecenia), (ii) członka organów statutowych Domu Maklerskiego.
- 8) **Istotny Podmiot Zależny** – osoby prawne oraz jednostki nie posiadające osobowości prawnej, posiadające zdolność do czynności prawnej, dla których spełnione zostały poniższe warunki:
 - a) Dom Maklerski pozostaje większościowym akcjonariuszem, kontrolującym działalność danego podmiotu, zarówno poprzez organy statutowe, stanowiące takie jak zgromadzenia akcjonariuszy/udziałowców, organy nadzorujące (rady nadzorcze), organy reprezentujące dany podmiotem oraz zarządzające nim (zarząd, osoba komplementariusza);
 - b) Dom Maklerski posiada oraz skutecznie realizuje faktyczne władztwo nad danym podmiotem;
 - c) działalność danego podmiotu bezpośrednio wpływa na profil ryzyka Domu Maklerskiego;
 - d) zasady naliczania oraz wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzeń nie zostały uregulowane w odrębnych przepisach prawa, rekomendacjach regulatorów rynków kapitałowych (w tym między innymi lecz nie wyłącznie Komisji Nadzoru Finansowego).
- 9) **Zarząd** – oznacza Zarząd Trigon Dom Maklerski S.A.;
- 10) **KNF** – oznacza Komisję Nadzoru Finansowego;
- 11) **Rada Nadzorcza** – oznacza Radę Nadzorczą Trigon Dom Maklerski S.A.;
- 12) **ESMA** – oznacza Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych;
- 13) **Komórka ds. zgodności** – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną Domu Maklerskiego odpowiedzialną za zapewnienie zgodności prowadzonej przez Dom Maklerski działalności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi oraz stanowiskami KNF oraz ESMA.

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka zawiera obowiązujące w Domu Maklerskim zasady ustalania stałych składników wynagradzania oraz zmiennych składników wynagradzania zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce w stosunku do Osób Objętych Polityką.
2. Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Domu Maklerskim w odniesieniu do polityki i zasad wynagradzania Osób Objętych Polityką i obejmuje w szczególności:
 - 1) zasady określania podstawy (warunków) do przyznania wynagrodzenia zmiennego;
 - 2) zasady określania składników wynagrodzenia zmiennego Osób Objętych Polityką;
 - 3) sposób powoływania organów odpowiedzialnych za wdrożenie i prowadzenie Polityki oraz nadawania im kompetencji i wyznaczania zadań;
 - 4) sposób przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki;
 - 5) zasady prowadzenia przez Dom Maklerski komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie Polityki.

3. Ustalając brzmienie niniejszej Polityki uwzględniono kryterium proporcjonalności wskazane w §27 ust. 3 Rozporządzenia, uwzględniając w szczególności:
 - 1) główne obszary działalności Domu Maklerskiego;
 - 2) strukturę organizacyjną Domu Maklerskiego;
 - 3) skalę działalności Domu Maklerskiego na tle krajowego sektora rynków kapitałowych;
 - 4) strukturę oferty usług oraz produktów inwestycyjnych, ich sposób dystrybucji;
 - 5) fakt niepublicznego charakteru Domu Maklerskiego (akcje ani jakiegokolwiek instrumenty finansowe emitowane przez Dom Maklerski nie stanowią przedmiotu obrotu na rynku regulowanym lub alternatywnym systemie obrotu);
 - 6) wielkość oraz strukturę zatrudnienia w Domu Maklerskim;
 - 7) zakres geograficzny działalności Domu Maklerskiego.
4. Dom Maklerski w zakresie formułowania treści oraz interpretacji brzmienia Polityki uwzględnia stanowiska, rekomendacje publikowane w zakresie zasad naliczania oraz wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń w firmach inwestycyjnych przez KNF oraz ESMA,.
5. Z uwzględnieniem kryteriów określonych w ust. 3 powyżej w ramach struktury organizacyjnej w Domu Maklerskim nie zostanie wyodrębniony komitet do spraw wynagrodzeń.

§ 3

Zakres przedmiotowy

1. Postanowienia niniejszej Polityki znajdują zastosowanie do wszystkich Osób Objętych Polityką do których zalicza się Pracowników Domu Maklerskiego oraz Pracowników Istotnych Podmiotów Zależnych, o ile zakres obowiązków oraz uprawnień danego Pracownika zawiera bezpośredni wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, ustalony zgodnie z kryteriami jakościowymi oraz ilościowymi określonymi zgodnie Rozporządzeniem.
2. Zarząd nie rzadziej niż raz w roku przy współpracy z Działem Zgodności, na podstawie ostatniego przyjętego na poziomie jednostkowym oraz skonsolidowanym raporcie samooceny ryzyka Domu Maklerskiego tworzy listę Pracowników Domu Maklerskiego oraz Istotnych Podmiotów Zależnych spełniających kryteria Osób Objętych Polityką.
3. Niniejsza Polityka odnosi się do Osób Objętych Polityką, których wykaz na podstawie kryteriów jakościowych i ilościowych określonych w Rozporządzeniu Delegowanym jest ustalany i aktualizowany przez Dział Zgodności, gdzie do Pracowników stale zaklasyfikowanych do kategorii Osób Objętych Polityką Dom Maklerski zalicza Pracowników zajmujących poniżej wskazane stanowiska lub funkcje w Domu Maklerskim.:
 - 1) członków Zarządu;
 - 2) członków Rady Nadzorczej;
 - 3) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw audytu wewnętrznego;
 - 4) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw kontroli wewnętrznej;
 - 5) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw zgodności z prawem;
 - 6) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw kadr i płac;
 - 7) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw bezpieczeństwa teleinformatycznego;
 - 8) kierownika jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego właściwej do spraw zarządzania ryzykiem w Domu Maklerskim.Okresowa zmiana listy Osób Objętych Polityką nie stanowi zmiany niniejszej Polityki

§ 4

Ogólne zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką

1. Osoba Objęta Polityką otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadającą rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości, oceny i jakości świadczonej pracy, gdzie poziom wynagrodzenia stałego powinien być wystarczająco wysoki, aby móc wynagrodzić pracę wykonywaną zgodnie z poziomem wykształcenia, stanowiskiem pracy, poziomem wiedzy, umiejętnościami, doświadczeniem zawodowym, poziomem wynagrodzenia na rynku lokalnym w danym sektorze i regionie działania.
2. Wysokość stałego wynagrodzenia Osoby objętej Polityką jest ustalana w umowie o pracę (lub innej odpowiedniej umowie), lub w odpowiednim akcie korporacyjnym (w tym uchwałach Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej).
3. Wynagrodzenie zmienne, o ile jest przyznawane, powinno stanowić na tyle istotną część wynagrodzenia, żeby było zachętą do dbałości o długoterminowy, stabilny rozwój Domu Maklerskiego.
4. Informacje o wysokościach wynagrodzeń mają charakter poufny i nie mogą być udostępniane osobom trzecim, w tym innym Pracownikom, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa.
5. W przypadku kiedy wynagrodzenie zależne jest od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez Osobę Objętą Polityką i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy brane są pod uwagę zarówno kryteria finansowe i niefinansowe.
6. W przypadku kiedy wynagrodzenie zależne jest od wyników, ocena wyników oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - o dane za ten okres, a w szczególnie zasadnionych przypadkach – o dane prognozowane.
7. Okres wskazany w ust. 6 może ulec wydłużeniu w przypadku prowadzenia przez Dom Maklerski działalności, której wynik jest znacznie odroczonej w czasie.
8. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanych przed Dom Maklerski Osobom Objętym Polityką nie może ograniczać możliwości podwyższenia funduszy własnych Domu Maklerskiego, ani też naruszać podstawowego wskaźnika adekwatności kapitałowej Domu Maklerskiego.
9. W przypadku, gdy wynagrodzenie Osób Objętych Polityką podzielone jest na składniki stałe i zmienne, Dom Maklerski określa stosunek między wynagrodzeniem stałym i zmiennym. Stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę przyznania zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Stosunek zmiennych do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 9 nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej Osoby Objętej Polityką, z zastrzeżeniem ust. 11 i 16 poniżej.
11. Dom Maklerski może stosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia o którym mowa w ust. 10 powyżej, nie wyższy jednak niż 200 %, za zgodą Walnego Zgromadzenia Domu Maklerskiego wyrażonej 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.

12. W razie umieszczenia w porządku obrad Walnego Zgromadzenia uchwały wskazanej w ust. 11, Zarząd zawiadamia akcjonariuszy, w sposób i w terminie przewidzianych dla zwołania Walnego Zgromadzenia, rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazując 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.
13. Dom Maklerski niezwłocznie informuje KNF o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując porządek obrad oraz rekomendację.
14. Dom Maklerski informuje KNF o podjętych uchwałach w sprawie stosowania wyższego niż maksymalny stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia i przekazuje kopię protokołu Walnego Zgromadzenia nie później niż w terminie trzech dni roboczych od dnia podjęcia uchwał.
15. Dom Maklerski jest obowiązany do zawarcia z Osobą Objętą Polityką, będącą jednocześnie akcjonariuszem Domu Maklerskiego umowy, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w ust. 11, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.
16. W przypadku przyznania wynagrodzenia zmiennego przez Dom Maklerski, stosowanie są następujące zasady:
 - 1) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią: a) akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe Domu Maklerskiego lub podmiotów trzecich i/lub b) instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013 lub instrumenty finansowe uprawniające Dom Maklerski do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu;
 - 2) co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się 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 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w takim okresie.
17. Zasady określone w ust. 16 powyżej nie mają zastosowania do Osób Objętych Polityką, które otrzymują składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50 % stałych składników wynagrodzenia.
18. Zmienne składniki wynagrodzenia będą przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego lub wyników osiąganych 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: i) niepokrytą stratę z poprzednich okresów, ii) stratę w sprawozdaniu finansowym za ostatni rok obrotowy, iii) stratę w bieżących sprawozdaniach sporządzanych na potrzeby sprawozdawczości adekwatności kapitałowej.

19. Dom Maklerski może ograniczyć, wstrzymać, odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności gdy Osoba Objęta Polityką:
 - 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Domu Maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania;
 - 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji oraz etyki;
 - 3) naraziła Dom Maklerski na istotne ryzyko;
 - 4) naruszyła, w tym jednokrotnie, istotne z perspektywy profilu ryzyka Domu Maklerskiego regulacje wewnętrzne lub naruszyła inne regulacje wewnętrzne Domu Maklerskiego mniejszej wagi w sposób ciągły, celowy oraz uporczywy;
 - 5) dopuściła się czynu noszącego znamiona czynu zabronionego, w szczególności została skazana prawomocnym wyrokiem.

20. Wyniki Domu Maklerskiego przyjmowane jako podstawa określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez Dom Maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności. W szczególności zmienny składnik wynagrodzenia może nie zostać przyznany lub może zostać przyznany w niższej wysokości niż wynika z podstawowego ustalenia właściwego dla określenia wysokości tego składnika, jeżeli osiągnięcie danego wyniku Domu Maklerskiego odbyło się z wyższą niż planowana/akceptowana dla Domu Maklerskiego ekspozycja na ryzyko.

21. W przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, składniki te mogą 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.

22. W przypadku gdy część lub całość zmiennych składników wynagrodzenia jest realizowana 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, stosowanej do nie więcej niż 25% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia, obliczonej w sposób określony w załączniku do Rozporządzenia, 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.

23. 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 okres sprawowania funkcji. 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 lub wyników osiągniętych kosztem nieakceptowanej przez

Dom Maklerski ekspozycji na ryzyko. Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji.

24. Dom Maklerski może przewidzieć w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zawartej z Osobą Objętą Polityką 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.
25. Dla potrzeby stosowania Polityki niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
26. Osoby Objęte Polityką, którym przysługują zmienne składniki wynagrodzenia nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
27. W przypadku zakończenia działalności Domu Maklerskiego w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych a niewypłaconych lub niezrealizowanych, Dom Maklerski ustali w umowach z Osobami Objętymi Polityką zasady postępowania przy poszanowaniu praw Osób Objętych Polityką do już przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 5

Postanowienia szczególne względem wynagradzania Osób Objętych Polityką

1. 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 w Domu Maklerskim są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności Domu Maklerskiego, w szczególności działalności jednostek organizacyjnych, którą te osoby kontrolują.
2. Niezależni członkowie Rady Nadzorczej spełniający kryteria niezależności w rozumieniu ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. 2019 poz. 1421, z póź. zm.) otrzymują z tytułu pełnionej funkcji, co do zasady wynagrodzenie stałe.
3. W uzasadnionych przypadkach wynagrodzenie zmienne może być przyznawane członkom Rady Nadzorczej, wówczas wynagrodzenie zmienne powinno ściśle odpowiadać zadaniom powierzonym danemu członkowi Rady Nadzorczej, w zakresie nadzoru, monitorowania i kontroli, z uwzględnieniem kompetencji, uprawnień i obowiązków oraz stopnia realizacji celów danego członka Rady Nadzorczej. W każdym przypadku przyznanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej winno uwzględniać jako przesłankę warunkującą - prawidłowość funkcjonowania w Domu Maklerskim systemu zarządzania ryzykiem, potwierdzoną w szczególności osiągnięciem oczekiwanej przez Dom Maklerski oceny BION na poziomie 2 wg skali punktowej zawartej w „Metodyce Badania i Oceny Nadzorczej dla domów maklerskich” publikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego.
4. Przyznanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzeń członkom Zarządu winno uwzględniać jako przesłanki warunkujące: i) osiągnięcie wyznaczonych wyników Domu Maklerskiego przy braku ekspozycji Domu Maklerskiego na wyższą niż planowana/akceptowana dla Domu Maklerskiego ekspozycja na ryzyko, iii) prawidłowość funkcjonowania w Domu Maklerskim systemu zarządzania ryzykiem, potwierdzoną w szczególności osiągnięciem oczekiwanej przez Dom Maklerski oceny BION na poziomie 2 wg skali punktowej

zawartej w „Metodyce Badania i Oceny Nadzorczej dla domów maklerskich” publikowanej przez Komisję Nadzoru Finansowego.

§ 6

Nadzór oraz przegląd Polityki

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką w zakresie członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części wynagrodzenia członków Zarządu.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką względem Osób Objętych Polityką zajmujących stanowiska kierownicze niebędących członkami Zarządu.
3. Dział Zgodności wraz z jednostką organizacyjną właściwą do spraw zarządzania ryzykiem w Domu Maklerskim dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
4. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Dział Zgodności nie rzadziej niż raz w roku, w szczególności z uwzględnieniem aktualnego poziomu ryzyka Domu Maklerskiego.
5. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
6. Rada Nadzorcza, uwzględniając raport z przeglądu Polityki przygotowany przez Dział Zgodności, przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu akcjonariuszy raz w roku w okresie przedkładania do zatwierdzenia rocznych sprawozdań finansowych na zwyczajnym walnym zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki.
7. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Domu Maklerskiego. W przypadku stwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, że Polityka nie sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Domu Maklerskiego, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może nakazać dokonanie odpowiednich zmian.
8. Zarząd Domu Maklerskiego jest odpowiedzialny za aktualizację Polityki.

§7

Przepisy końcowe

1. Dom Maklerski w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku przekazuje KNF dane o liczbie osób których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 1.000.000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
2. W celu ustalania równowartości w euro wartości wynagrodzenia o którym mowa w ust. 1 wypłaconego w walucie innej niż euro, przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty.

3. Dom Maklerski publikuje aktualną treść niniejszej Polityki na swojej stronie internetowej, ponadto Dom Maklerski po podaje do wiadomości publicznej informacje określone w art. 450 ust. 1 Rozporządzenia 575/13, dotyczące Polityki a obejmujące swym zakresem:
 - 1) podstawowe informacje dotyczące procesu opracowywania, zatwierdzania, wdrażania i aktualizacji Polityki;
 - 2) informacje dotyczące kryteriów i sposobu kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 3) zbiorcze informacje ilościowe dotyczące wysokości wynagrodzenia, w podziale na linie biznesowe;
4. Polityka w niniejszym brzmieniu nie ma zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2019 oraz za lata poprzednie.
5. Wszelkie zmiany Polityki mogą być dokonywane wyłącznie w trybie w jakim została ona wprowadzona w życie.
6. Kierownicy właściwych jednostek organizacyjnych Domu Maklerskiego odpowiedzialni są za zapoznanie podległych pracowników z niniejszą Polityką.
7. Treść oraz zmiany Polityki w zakresie Pracowników komunikowane są za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przekazana w ten sposób informacja wiąże Pracownika do momentu, w którym mógł się z nim zapoznać bez konieczności pisemnego potwierdzenia tego faktu. W każdym jednak przypadku Pracownik może zostać zobowiązany do założenia pisemnego oświadczenia w tym zakresie. Powyższe postanowienia nie uchybiają uregulowaniom prawnym i zobowiązaniom stron dotyczącym formy czynności prawnych.