



POLITYKA WYNAGRODZEŃ W CVI DOM MAKLERSKI SP. Z O.O.

§ 1

Postanowienia ogólne

1. **Podstawa Prawna.** Niniejsza Polityka została wydana przez Spółkę działającą na podstawie § 27 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 r. 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), art. 110v Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1636 z późn. zm.) oraz § 28 – 30 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego.
2. **Definicje.** Ilekroć w Polityce jest mowa o:
 - a. **„Polityce”** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę Wynagrodzeń w CVI Dom Maklerski sp. z o.o.;
 - b. **„Pracowniku”** - należy przez to osoby zatrudnione przez Spółkę na podstawie umowy o pracę lub innej umowy o podobnym charakterze;
 - c. **„Rozporządzeniu”** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 r. 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);
 - d. **„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 (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.);
 - e. **„Spółce”** – należy przez to rozumieć CVI Dom Maklerski Sp. z o.o.;
 - f. **„Ustawie”** – należy przez to rozumieć Ustawę o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1636 z późn. zm.);
 - g. **„Wykazie Stanowisk”** – należy przez to rozumieć Wykaz Stanowisk w znaczeniu nadanym temu pojęciu w § 2 ust. 1 Polityki;
3. **Celem Polityki jest :**
 - a. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zniechęcanie Pracowników do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę;
 - b. realizacja strategii prowadzenia działalności przyjętej przez Spółkę;
 - c. wspieranie zapobiegania konfliktowi interesów.



4. Polityka obejmuje swoimi postanowieniami osoby, w tym pracowników i współpracowników Spółki, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki. Niniejszy dokument dotyczy zarówno wynagrodzeń jak i uznaniowych świadczeń emerytalnych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 648/2012.
5. Zarząd Spółki odpowiada za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki.
6. Rada Nadzorcza Spółki odpowiada za zatwierdzenie Polityki i jej zmian, nadzór wdrożenia Polityki w Spółce oraz przegląd Polityki co najmniej raz w roku.
7. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter i zakres działalności prowadzonej przez Spółkę, w Spółce nie ma potrzeby utworzenia i funkcjonowania komitetu do spraw wynagrodzeń.
8. Audytor Wewnętrzny co najmniej raz w roku dokonuje oceny realizacji Polityki w Spółce. Raport z przeglądu stosowania Polityki jest przekazywany przez Audytora Wewnętrznego Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza następnie raz w roku przygotowuje i przedstawia Zgromadzeniu Wspólników Spółki raport z oceny realizacji Polityki w Spółce.
9. Polityka jest publikowana na stronie internetowej Spółki w sposób przyjęty przez Spółkę dla celów ujawnień wynikających z przepisów dotyczących adekwatności kapitałowej.

§ 2

Wykaz stanowisk objętych Polityką

1. Inspektor Nadzoru odpowiada za prowadzenie wykazu stanowisk obejmujących kategorie osób objętych niniejszą Polityką (dalej zwany „**Wykazem Stanowisk**”).
2. Inspektor Nadzoru w terminie 2 tygodni od dnia wejścia w życie niniejszej Polityki oraz następnie co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu oraz oceny wszystkich stanowisk w Spółce uwzględniając w szczególności następujące kryteria:
 - a. zakres obowiązków danej osoby oraz faktycznie wykonywane czynności i funkcje w Spółce przez pryzmat brzmienia art. 3 Rozporządzenia Delegowanego (Kryteria jakościowe);
 - b. wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia przez pryzmat brzmienia art. 4 Rozporządzenia Delegowanego (Kryterium ilościowe);na potrzeby sporządzenia lub odpowiednio aktualizacji Wykazu Stanowisk.
3. W celu wykonania obowiązków przewidzianych w niniejszej Polityce, Inspektor Nadzoru uzyskuje dostęp do zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach w Spółce, w tym dotyczących stanowisk pełnionych na podstawie powołania.
4. Z corocznego przeglądu stanowisk Inspektor Nadzoru sporządza raport, który wraz z propozycją listy stanowisk obejmujących kategorie osób objętych niniejszą Polityką przekazuje Zarządowi.
5. Zatwierdzona przez Zarząd lista stanowisk obejmujących kategorie osób objętych Polityką stanowi Wykaz Stanowisk.



§ 3

Zasady wynagradzania

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 są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, która te osoby kontrolują.
2. W odniesieniu do osób pełniących funkcje lub zajmujących stanowiska objęte Wykazem Stanowisk wynagrodzenie stałe ustalane jest w oparciu o następujące zasady:
 - a. wynagrodzenie stałe jest adekwatne do zakresu powierzonych obowiązków;
 - b. wynagrodzenie stałe odzwierciedla doświadczenie zawodowe oraz zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianej w ramach danego stanowiska;
 - c. wynagrodzenie stałe nie powinno być ustalone na takim poziomie, który zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka w celu uzyskania składników zmiennych wynagrodzenia;
 - d. wynagrodzenie stałe co najmniej odpowiada stawkom rynkowym dla osoby zajmującej podobne stanowisko w celu zminimalizowania zachęty dla pracownika do poszukiwania alternatywnej oferty zatrudnienia (minimalizacja ryzyka operacyjnego).
3. W odniesieniu do osób pełniących funkcje lub zajmujących stanowiska objęte Wykazem Stanowisk zmienne składniki wynagrodzenia ustalane są w oparciu o następujące zasady:
 - a. zmienne składniki wynagrodzenia ustalane są w sposób zrównoważony i dostosowany do ryzyka wyników;
 - b. w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą określenia wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki; przy ocenie indywidualnych wyników uwzględniane będą kryteria finansowe i niefinansowe;
 - c. ocena wyników pracy danej osoby, oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata — o dane od momentu nawiązania stosunku pracy lub odpowiednio współpracy;
 - d. łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych Spółki;
 - e. stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do danej osoby;
 - f. w przypadku określenia w umowie z osobą objętą Polityką 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 trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Spółce, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres; w takiej sytuacji Spółka przewiduje w umowie z osobą objętą Polityką możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia;
 - g. Spółka przewiduje w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji 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;
- h. wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez Spółkę oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności;
 - i. Spółka uwzględnia w prowadzonej Polityce obecne i przyszłe ryzyka;
 - j. zmienne składniki wynagrodzeń powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki, z tym że Spółka może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Spółka wykazuje stratę;
 - k. osoby, którym przysługują zmienne składniki wynagrodzenia nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania;
 - l. w sytuacji, gdy Spółka realizuje Politykę w zakresie uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie takich instrumentów jak:
 - akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku gdy udziały Spółki nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym;
 - instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 rozporządzenia 575/2013, lub instrumenty finansowe uprawniające Spółkę do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu;po spełnieniu następujących warunków:
 - Spółka wstrzymuje wydanie tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli dana osoba nie osiągnęła wieku emerytalnego w dniu jej rozwiązania;
 - osoba ta zobowiązała się w umowie ze Spółką do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy;
 - m. w przypadku, gdy zmienne składniki wynagrodzenia są realizowane w formie instrumentów finansowych, Spółka może zastrzec przy obliczaniu wartości zmiennych składników wynagrodzenia do celu obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, obniżenie o 25% wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, pod warunkiem, że w zawartej umowie z osoba objętą Polityką zapewnił wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat;
 - n. 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 ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.



§ 4

Zasady wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia

Wstrzymanie, ograniczenie, odmowa wypłaty lub realizacji zmiennego składnika wynagrodzenia może odbyć się wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami. Taka sytuacja może nastąpić w szczególności gdy osoby objęte Polityką uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Spółki lub osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.

§ 5

Polityka informacyjna

Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką ze wskazaniem imiennie tych osób, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.

§ 6

Postanowienia końcowe

Polityka wchodzi w życie z dniem 10 maja 2017 r. oraz jej postanowienia nie mają zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 oraz za lata poprzednie.