POLITYKA WYNAGRODZEŃ OSÓB ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA KIEROWNICZE W OPERA DOMU MAKLERSKIM SP. Z O.O.

WARSZAWA, 12 STYCZNIA 2017 R.

SPIS TREŚCI

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE 3
II. ZAKRES STOSOWANIA POLITYKI 3
III. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ OSÓB OBJĘTYCH POLITYKĄ 4
IV. ZASADY WYPŁATY ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ 4
V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE 6

I. Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Opera Domu Maklerskim sp. z o.o. („**Polityka**”) jest ustanawiana na podstawie przepisów:

a) art. 110v ustawy z dnia z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1636 ze zm.),

b) rozporządzenia 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. Nr 263, poz. 1569) („**Rozporządzenie**”),

c) rozporządzenia delegowanego 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 („**Rozporządzenie delegowane**”).

2. Celem Polityki jest:

a) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zniechęcanie do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Opera Dom Maklerski sp. z o.o. („**Dom Maklerski**”),

b) realizacja strategii prowadzenia działalności przyjętej przez Dom Maklerski,

c) wspieranie zapobiegania konfliktowi interesów w Domu Maklerskim.

3. Polityka określa zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim, w tym kadrze kierowniczej wyższego szczebla, osobom podejmującym ryzyko działalności oraz personelowi sprawującemu funkcje kontrolne i wszystkim pracownikom, którzy otrzymują łączne wynagrodzenie mieszczące się w tym samym przedziale co wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla i osób podejmujących ryzyko działalności i których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego. Uznaje się, że pracownicy, którzy spełniają którykolwiek z kryteriów jakościowych określonych w art. 3 Rozporządzenia delegowanego lub którykolwiek z kryteriów ilościowych określonych w art. 4 Rozporządzenia delegowanego, mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
4. Niniejsza Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do regulaminów wynagradzania lub premiowania obowiązujących w Domu Maklerskim.
5. Dom Maklerski nie jest znaczącym domem maklerskim w rozumieniu przepisów Rozporządzenia.
6. Niniejsza Polityka uwzględnia wielkość, ryzyko związane z działalnością, wewnętrzną organizacją, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Dom Maklerski.

II. Zakres stosowania Polityki

7. Postanowieniami niniejszej Polityki są objęte osoby, o których mowa w ust. 3, w szczególności:

a) osoby wchodzące w skład Zarządu Domu Maklerskiego,

b) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem (Risk Manager),

c) osoby podejmujące istotne decyzje związane z operacjami powodującymi powstanie pozycji zaliczanych do portfela handlowego (Dealer, Animator),

d) osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa (Inspektor Nadzoru, audytor wewnętrzny),
e) inne osoby pełniące funkcje kierownicze, które mają istotny wpływ na poziom ryzyka Domu Maklerskiego (w tym kierownicy jednostek organizacyjnych odpowiedzialni za kwestie prawne, finanse, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologię informatyczne lub analizę ekonomiczną: Dyrektor Departamentu Finansów, Główny Księgowy, Dyrektor Departamentu Prawnego, Z-ca Dyrektora Departamentu Administracji odpowiedzialny za technologię informatyczną),
f) osoby, których całkowite wynagrodzenie roczne mieści się w tym samym przedziale wielkości co wynagrodzenie którejkolwiek z osób wymienionych w lit. a) - e), o ile mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego,

- bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

8. Osoby, o których mowa w ust. 7 lit. e) i f), są identyfikowane przez Risk Managera w porozumieniu z Inspektorem Nadzoru. Inspektor Nadzoru sporządza listę takich osób, którą zatwierdza Zarząd Domu Maklerskiego.
9. Inspektor Nadzoru prowadzi ewidencję osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim i objętych niniejszą Polityką. Ewidencja jest prowadzona w formie elektronicznej.

III. Wynagrodzenie za pracę osób objętych Polityką

10. Składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
11. W przypadku gdy całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
12. Za składniki stałe wynagrodzenia uznaje się w rozumieniu niniejszej Polityki wynagrodzenie zasadnicze, świadczenia rzeczowe, odprawy i inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz nagrody i odprawy, które mają charakter wystandaryzowany, a ich podstawą nie jest ocena efektów pracy danej osoby lub wynik danej jednostki organizacyjnej lub Domu Maklerskiego.
13. 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.
14. Poziom wynagrodzenia stałego jest ustalany w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, a także o sytuację na lokalnym rynku pracy.

IV. Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

15. Przyjęcie Polityki nie oznacza obowiązku ustalenia przez Dom Maklerski zmiennego składnika wynagrodzeń w stosunku do osób objętych Polityką.
16. Osoby objęte Polityką otrzymują wynagrodzenie zmienne na podstawie postanowień wewnętrznych regulaminów, którymi są objęci z racji pełnionych funkcji oraz umów o pracę.
17. 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. Ich

wynagrodzenie zmienne nie może być uzależnione od poziomu wynagrodzenia zmiennego osiąganego przez osoby przez nie kontrolowane.

18. W przypadku, gdy wynagrodzenie zmienne osoby objętej Polityką jest zależne 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;

b) ocena wyników jest oparta 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, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Domu Maklerskiego była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Dom Maklerski.

19. Przy ocenie efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej, o których mowa w pkt. 18 lit. a), brane są pod uwagę:

    a) kryteria finansowe, w szczególności uzyskanie przez Dom Maklerski określonej kwoty zysku netto lub osiągnięcie określonego poziomu sprzedaży lub określonego poziomu kosztów działalności założonych w planie finansowym na dany rok obrotowy zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Domu Maklerskiego;

    b) kryteria niefinansowe, w szczególności okresową ocenę pracowniczą, udział w projektach o istotnym znaczeniu dla Domu Maklerskiego, zgodność z wymogami wynikającymi z przepisów prawa lub regulacjami wewnętrznymi Domu Maklerskiego, brak uwag ze strony Inspektora Nadzoru do sposobu funkcjonowania jednostki organizacyjnej, liczba skarg klientów na działalność Domu Maklerskiego w danym okresie, brak rekomendacji audytu wewnętrznego o znaczeniu krytycznym oraz rekomendacji dla których upłynął termin ich wdrożenia.

    Kryteria, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, są każdorazowo ustalane z uwzględnieniem zakresu kompetencji lub obowiązków wykonywanych przez daną osobę, z zastrzeżeniem że stosowane kryteria nie mogą skłaniać danej osoby do faworyzowania własnych interesów lub interesów Domu Maklerskiego przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów.

20. W przypadku niezrealizowania rocznego budżetu Domu Maklerskiego wypłata zmiennego składnika, którego wypłata jest uzależniona od sytuacji finansowej Domu Maklerskiego, może zostać ograniczona albo wstrzymana. W przypadku ograniczenia albo wstrzymania wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia, osobie objętej Polityką nie przysługuje jakiekolwiek roszczenie względem Domu Maklerskiego.

21. Ewentualne gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia niepodlegające przepisom Rozporządzenia mają charakter wyjątkowy, są przyznawane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy, ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia danej osoby.

22. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy z osobą zajmującą stanowisko kierownicze powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Domu Maklerskim (w przypadku osoby zajmującej kierownicze stanowisko krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska). Zasady płatności tego wynagrodzenia są ustalane w taki sposób, aby zapobiegały wynagrodzeniu złych wyników, przy uwzględnieniu oceny efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego pod względem kryteriów finansowych i niefinansowych.

23. Dom Maklerski nie przyznaje świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.

24. Osoby podlegające Polityce 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.
25. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności Domu Maklerskiego do zwiększania jego bazy kapitałowej.

V. Postanowienia końcowe

26. Dom Maklerski, raz do roku do dnia 31 stycznia, przekazuje do KNF dane na temat liczby osób zatrudnionych w Domu Maklerskim, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1.000.000 euro (za kurs euro przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez NBP obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty). Do powyższej informacji Dom Maklerski przekazuje dane dotyczącego stanowiska zajmowanego przez te osoby, wartość głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.
27. Polityka jest przyjmowana oraz aktualizowana w formie uchwały Zarządu Domu Maklerskiego i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Domu Maklerskiego.
28. Polityka podlega przynajmniej raz do roku przeglądowi przez Inspektora Nadzoru Domu Maklerskiego. Przegląd jest dokonywany najpóźniej w okresie miesiąca po zbadaniu przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego Domu Maklerskiego.
29. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w ust. 28, Inspektor Nadzoru sporządza i przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej Domu Maklerskiego pisemny raport określający stan realizacji Polityki.
30. Najważniejsze postanowienia niniejszej Polityki Dom Maklerski wraz z informacją, o której mowa w ust. 26, podlegają upowszechnieniu na stronie internetowej Domu Maklerskiego.
31. Dom Maklerski publikuje informacje, o których mowa w ust. 26, przynajmniej raz w roku zgodnie z obowiązującą w Domu Maklerskim Polityką informacyjną w zakresie adekwatności kapitałowej, Rozporządzeniem oraz art. 450 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Rozporządzenie CRR). Dom Maklerski może postanowić, na podstawie § 5 pkt. 1a rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 26 listopada 2009 roku w sprawie upowszechniania informacji związanych z adekwatnością kapitałową (Dz.U. Nr 210, poz. 1615 ze zm.), że dokument „Informacja w zakresie polityki zmiennych składników wynagrodzeń" za dany rok nie będzie podlegała zamieszczeniu na stronie internetowej Spółki. W takim wypadku taka informacja będzie podawana do publicznej wiadomości wyłącznie w siedzibie Domu Maklerskiego.