

Raport Rady Nadzorczej z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w NWAJ Dom Maklerski S.A. („NWAJ”, „Spółka”) w 2019 roku

Uchwałą nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku Komisja Nadzoru Finansowego („KNF”) wydała Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych („Zasady”). W dniu 30 grudnia 2014 roku Zarząd Spółki przyjął Zasady do stosowania od dnia 1 stycznia 2015 roku.

W związku z powyższym, zgodnie z §28 ust. 3 Zasad Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzenia i przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu Spółki raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w NWAJ.

I. Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania członków Zarządu NWAJ

1. Polityka wynagradzania członków Zarządu została ustalona w drodze uchwały nr 13 Rady Nadzorczej NWAJ z dnia 24 lutego 2015 roku („**Polityka wynagradzania członków Zarządu**”).
2. Polityka wynagradzania członków Zarządu jest zgodna ze strategią Spółki oraz jej celami długookresowymi.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu podzielone jest na część stałą i zmienną.
4. Wynagrodzenie stałe osób wchodzących w skład Zarządu określa Rada Nadzorcza, uwzględniając nakład pracy niezbędnej do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem powierzonych funkcji.
5. Stała część wynagrodzenia członków Zarządu płatna jest miesięcznie z dołu.
6. Stałe składniki stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
7. Kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzeń reguluje „Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAJ Dom Maklerski S.A.” mająca na celu prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem NWAJ, zniechęcanie do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą NWAJ skłonność do ryzyka, wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności przyjętej przez NWAJ oraz wspieranie procesu zapobiegania konfliktowi interesów.
8. Zmienne składniki wynagrodzenia, są przyznawane lub wypłacane, gdy przyznanie i wypłata tych składników odpowiadają sytuacji finansowej NWAJ, w szczególności wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności NWAJ do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz przyznanie i wypłata tych składników jest uzasadniona w szczególności zaakceptowanymi przez Radę Nadzorczą wynikami finansowymi NWAJ za dany okres, którego dotyczy świadczenie.
9. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki.

II. Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej NWAJ

1. Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej została przyjęta uchwałą nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia NWAJ z dnia 29 czerwca 2015 roku.
2. Zasady i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest przez Walne Zgromadzenie NWAJ.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest adekwatnie do pełnionej funkcji, kwalifikacji zawodowych oraz skali działalności Spółki.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie stanowi istotnej pozycji kosztów działalności Spółki i nie wpływa w znaczący sposób na jej wynik finansowy.
6. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki.
7. W dniu 19 czerwca 2018 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie NWAJ podjęło uchwałę nr 25 zmieniającą wysokość wynagrodzenia należnego członkom Rady Nadzorczej.

III. Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka

1. Poza osobami wchodzącymi w skład Zarządu przez „Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka” rozumie się:
 - a. Członka Rady Nadzorczej,
 - b. Dyrektora Departamentu Inwestycji Kapitałowych,
 - c. Dyrektora Operacyjno-Finansowego,
 - d. Inspektora Nadzoru (o ile czynności te nie są wykonywane przez Członka Zarządu),
 - e. Specjalistę ds. Ryzyka,
 - f. Dyrektora Departamentu niebędącego Członkiem Zarządu,
 - g. Dyrektora w Departamencie Nowych Emisji.
2. Sposób i zasady wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka określa „Regulamin wynagradzania dla pracowników NWAJ Dom Maklerski S.A.” oraz „Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAJ Dom Maklerski S.A.”.
3. Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka przysługuje wynagrodzenie stałe i zmienne, ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi NWAJ.

IV. Nadzór nad polityką wynagradzania w NWAJ Dom Maklerski S.A.

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją polityki wynagradzania członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.

2. Nadzór nad realizacją polityki wynagradzania w odniesieniu do pozostałych osób mających istotny wpływ na profil ryzyka sprawuje Zarząd Spółki.
3. Walne Zgromadzenie Spółki dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.
4. Realizacja „Polityki wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAJ Dom Maklerski S.A.” w 2019 roku była przedmiotem oceny przeprowadzonej przez Audytora Wewnętrznego. Wyniki przeprowadzonej oceny zostały przekazane członkom Rady Nadzorczej przez Audytora Wewnętrznego w formie dokumentu pod nazwą „Raport nr 1/2020 Ocena realizacji Polityki Wynagrodzeń oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń w roku 2019 w NWAJ Domu Maklerskim S.A”, w dniu 31 maja 2020 roku. W opinii Audytora, wypłata wynagrodzeń w 2019 roku nastąpiła zgodnie z wymaganiami określonymi w „Polityce wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAJ Dom Maklerski S.A.”.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2019 roku Spółka w sposób prawidłowy realizowała zasady polityki wynagradzania, uwzględniając sytuację finansową NWAJ.