

Polityka wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.

Historia dokumentu:

Numer Uchwały RN	Z dnia	Data wejścia w życie	W sprawie:	Data odwołania/zmiany	Numer Uchwały zmieniającej
1/2017	2017-02-21	2017-02-21	Wprowadzenia w życie „Polityki wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.”	2017-12-29	21/2017
21/2017	2017-12-29	2017-12-29	Wprowadzenia zmian w „Polityce wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.” i ogłoszenia jej tekstu jednolitego		

§ 1.

PODSTAWA PRAWNA

Polityka wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A. została ustanowiona i wdrożona na podstawie przepisów:

- art. 110v ustawy z dnia z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi,
- 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,
- art. 450 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych,
- rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku 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

oraz zgodnie z *Zasadami Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych*.

§ 2.

DEFINICJE

O ile kontekst nie wskazuje inaczej, użyte w niniejszym dokumencie terminy mają następujące znaczenie:

Polityka wynagrodzeń (dalej również: „Polityka”)	Niniejszy dokument pt. <i>Polityka wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.</i>
Firma Inwestycyjna	RDM Wealth Management S.A.
Ustawa	Ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi
Rozporządzenie	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
Rozporządzenie delegowane nr 604/2014	Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku 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
Rozporządzenie CRR	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych
Zasady Ładu Korporacyjnego	<i>Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych</i> - dokument wydany przez Komisję Nadzoru Finansowego z 22 lipca 2014 roku
Członkowie Zarządu	oznacza członków Zarządu Firmy Inwestycyjnej widniejących w Krajowym Rejestrze Sądowym wg przepisów ksh (ustawy Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 roku)

Osoba objęta Polityką	Osoba zajmująca w Firmie Inwestycyjnej stanowisko kierownicze, która kształtuje i ma wpływ na profil ryzyka Firmy Inwestycyjnej (w tym członek Zarządu), a także inna osoba niż wskazana powyżej, zatrudniona w Firmie Inwestycyjnej - której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka RDM Wealth Management S.A.
Profil ryzyka	Ogólny charakter, zakres i kierunek ryzyka związanego z działalnością Firmy Inwestycyjnej w odniesieniu do ryzyka operacyjnego, kredytowego, ryzyka rynkowego, ryzyka biznesowego, strategicznego i reputacji. Profil ryzyka jest kształtowany przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w § 4 ust. 1. niniejszej Polityki.
umowa o pracę	stosunek pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy lub stosunek cywilnoprawny o podobnym charakterze (np. umowa zlecenie)

§ 3.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Mając na względzie zapewnienie ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością RDM Wealth Management S.A. Zarząd wprowadza, a Rada Nadzorcza zatwierdza niniejszą *Politykę wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.*, ustanawiającą zasady wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Firmy Inwestycyjnej, w tym w szczególności osób zajmujących stanowiska kierownicze.
2. *Polityka wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.* ma na celu:
 - a) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem,
 - b) zapobieganie podejmowaniu nadmiernego ryzyka, tj. takiego, które wykraczałoby poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Firmy Inwestycyjnej („apetyt na ryzyko”),
 - c) wspieranie realizacji przyjętej strategii w zakresie prowadzonej działalności,
 - d) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. *Polityka wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.* stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Firmie Inwestycyjnej w zakresie odnoszącym się do zasad wynagradzania Osób objętych Polityką oraz dotyczy w szczególności:
 - a) zasad określania wynagrodzenia za pracę;
 - b) zasad określania podstawy (warunków) do przyznania wynagrodzenia zmiennego;
 - c) zasad określania składników wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką;
 - d) wskazania organów odpowiedzialnych za wdrożenie i prowadzenie Polityki oraz zakresu nadanych im kompetencji i odpowiedzialności;
 - e) sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki;
 - f) zasad prowadzenia przez Firmę Inwestycyjną komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie Polityki.
4. Niniejsza Polityka uwzględnia wielkość, ryzyko związane z działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Firmę Inwestycyjną.
5. Polityka określa zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Firmy Inwestycyjnej, o których mowa w art. 3 i 4 Rozporządzenia delegowanego nr 604/2014.

6. Przyjęcie niniejszej Polityki nie jest równoznaczne z obowiązkiem ustalenia przez Firmę Inwestycyjną zmiennego składnika wynagrodzenia dla którejkolwiek z Osób objętych Polityką.
7. Informacje o wysokości wynagrodzeń mają charakter poufny i nie mogą być udostępniane osobom trzecim, w tym innym pracownikom Firmy Inwestycyjnej, z zastrzeżeniem postanowień § 10.

§ 4.

ZAKRES STOSOWANIA POLITYKI

1. Postanowieniami niniejszej Polityki są objęte osoby, o których mowa w § 3 ust. 5 („Osoby objęte Polityką”), w tym w szczególności:
 - 1) osoby zajmujące stanowiska kierownicze:
 - a) wchodzące w skład Zarządu Firmy Inwestycyjnej,
 - b) związane z zarządzaniem ryzykiem (Risk Manager),
 - c) związane z kontrolą wewnętrzną i pełnieniem nadzoru zgodności działania Firmy Inwestycyjnej z przepisami prawa (Inspektor Nadzoru, Audytor wewnętrzny),
 - d) inne niż wymienione w lit. a) – c), które mają istotny wpływ na poziom ryzyka Firmy Inwestycyjnej (tj. dyrektorzy Departamentu Zarządzania Portfelami, Departamentu Przyjmowania i Przekazywania Zleceń, Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego i Analiz oraz dyrektorzy jednostek organizacyjnych odpowiedzialni za świadczenie usług maklerskich, za kwestie prawne, finanse, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informatyczne i analizę ekonomiczną),
 - 2) inne osoby, których całkowite wynagrodzenie roczne mieści się w tym samym przedziale wielkości co wynagrodzenie którejkolwiek z osób wymienionych w pkt. 1), o ile mają istotny wpływ na profil ryzyka Firmy Inwestycyjnej- bez względu na podstawę zatrudnienia.
2. Wykaz zidentyfikowanych w Firmie Inwestycyjnej stanowisk kierowniczych objętych Polityką, o których mowa w ust. 1 pkt 1) lit. a) – d) stanowi **Załącznik** do Polityki.
3. Osoby objęte Polityką, o których mowa w ust. 1 są identyfikowane przez Inspektora Nadzoru (w funkcji Risk Managera), który sporządza imienną listę takich osób i przedstawia ją Zarządowi Firmy Inwestycyjnej do zatwierdzenia.
4. Inspektor Nadzoru prowadzi w formie elektronicznej ewidencję Osób objętych Polityką.
5. Lista Osób objętych Polityką jest weryfikowana co roku wspólnie przez Członków Zarządu i przedstawiana Radzie Nadzorczej.

§ 5.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ OSÓB OBJĘTYCH POLITYKĄ

1. Osoba objęta Polityką otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadającą rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości, wydajności i jakości świadczonej pracy.
2. Osobom objętym Polityką przysługuje **wynagrodzenie stałe** oraz może przysługiwać **wynagrodzenie zmienne**.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego Osoby objętej Polityką jest ustalana w umowie o pracę przy uwzględnieniu następujących czynników:
 - a) poziomu posiadanego wykształcenia,

- b) posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego,
 - c) sytuacji na rynku pracy, tzn. wyceny stanowiska na lokalnym rynku pracy,
 - d) przyjętego w Firmie Inwestycyjnej planowanego zatrudnienia i poziomu kosztów osobowych.
4. Przysługujące wszystkim pracownikom Firmy Inwestycyjnej dodatki i świadczenia, które nie mają związku z uzyskiwanymi przez nich wynikami pracy, np. abonament medyczny, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, karty fitness itp. są zaliczane do składników wynagrodzenia stałego.
 5. Wynagrodzenie zmienne może być przyznane Osobom objętym Polityką na podstawie odrębnie przyjętych w Firmie Inwestycyjnej pisemnych zasad oraz umów o pracę.
 6. Przez zmienne składniki wynagrodzenia należy rozumieć wszelkie dodatkowe wypłaty lub świadczenia zależne od wyników pracy Osoby objętej Polityką lub – w wyjątkowych okolicznościach – inne prawa umowne, które nie stanowią części standardowych pakietów dotyczących zatrudnienia (np. opieka zdrowotna, opieka nad dziećmi, proporcjonalne regularne składki emerytalne), w tym uznaniowe premie, nagrody, programy partycypacji we własności, udziały w zysku, odprawy itp.
 7. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki wynagrodzenia winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
 8. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Firmy Inwestycyjnej do zwiększania jej kapitałów własnych i nie może wpływać na ich stabilność.
 9. Wyniki finansowe Firmy Inwestycyjnej przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez Firmę Inwestycyjną oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
 10. Decyzja w zakresie przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń leży w wyłącznej kompetencji Zarządu Firmy Inwestycyjnej, z zastrzeżeniem postanowień ust. 11.
 11. Decyzję w zakresie przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dla Członków Zarządu Firmy Inwestycyjnej podejmuje Rada Nadzorcza.

§ 6.

ZASADY WYPŁATY ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

1. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Firmę Inwestycyjną w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się wszelkie nagrody i korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiowych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
3. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy każdej Osoby objętej Polityką oraz danej jednostki organizacyjnej z uwzględnieniem trzyletniego horyzontu oraz wyników finansowych Firmy Inwestycyjnej.
4. Wynagrodzenie zmienne Osób objętych Polityką związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Firmy Inwestycyjnej z przepisami prawa jest przyznawane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, po uzyskaniu pozytywnej opinii Rady Nadzorczej.

5. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Firmy Inwestycyjnej, a gdy jest to uzasadnione – z uwzględnieniem wyników finansowych Firmy Inwestycyjnej lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, z zastrzeżeniem postanowień ust. 7.
7. Firma Inwestycyjna może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Firma Inwestycyjna wykazuje stratę, została objęta likwidacją lub gdy wobec niej został zgłoszony wniosek o wszczęcie postępowania upadłościowego.
8. W przypadku osób pełniących funkcje w organach Firmy Inwestycyjnej lub będących kadrami kierowniczą wyższego szczebla 50% zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić instrumenty finansowe lub udziały, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych Firmy Inwestycyjnej.
9. Dla potrzeb stosowania Polityki wynagrodzeń niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
10. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana/realizowana w okresie 3-5 lat.
11. Wszelkie wypłaty gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia, które nie podlegają postanowieniom niniejszej Polityki dla Osób objętych Polityką:
 - a) mogą mieć jedynie charakter incydentalny i wyjątkowy,
 - b) być przyznawane jedynie w momencie zatrudnienia,
 - c) ograniczają się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
12. Firma Inwestycyjna nie przyznaje świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.

§ 7.

ZASADY WYPŁATY LUB REALIZACJI ZMIENNEGO WYNAGRODZENIA UZALEŻNIONEGO OD WYNIKÓW FIRMY INWESTYCYJNEJ

1. 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 Firmy Inwestycyjnej;
 - b) ocena wyników jest oparta o dane z co najmniej 3 ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata - o dane od momentu zatrudnienia tak, aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Firmy Inwestycyjnej była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Firmę Inwestycyjną.
2. Do oceny indywidualnych efektów pracy, o której mowa w ust. 1 lit. a) stosuje się:
 - a) kryteria finansowe - w szczególności uzyskanie przez Firmę Inwestycyjną 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;
 - b) kryteria niefinansowe - w szczególności okresową ocenę pracowniczą, udział w projektach o istotnym znaczeniu dla Firmy Inwestycyjnej, zgodność z wymogami

- wynikającymi z przepisów prawa lub regulacjami wewnętrznymi Firmy Inwestycyjnej, brak uwag ze strony Inspektora Nadzoru do sposobu funkcjonowania jednostki organizacyjnej, liczba skarg klientów na działalność Firmy Inwestycyjnej w danym okresie, brak rekomendacji audytu wewnętrznego o znaczeniu krytycznym oraz rekomendacji, dla których upłynął termin ich wdrożenia.
3. Szczegółowe kryteria finansowe i niefinansowe, o których mowa w ust. 2, dla poszczególnych grup Osób objętych Polityką są ustalane i zatwierdzane mocą uchwał właściwych organów Spółki (Zarządu, Rady Nadzorczej, Walnego Zgromadzenia).
 4. Kryteria niefinansowe są każdorazowo ustalane z uwzględnieniem zakresu kompetencji lub obowiązków wykonywanych przez daną osobę, z zastrzeżeniem, iż stosowane kryteria nie mogą skłaniać danej osoby do faworyzowania własnych interesów lub interesów Firmy Inwestycyjnej przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów.
 5. Wyniki Firmy Inwestycyjnej przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez Firmę Inwestycyjną, koszt kapitału i ograniczenia płynności.
 6. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników mają miejsce nie częściej niż raz w roku.
 7. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników jest finansowana i wypłacana ze środków Firmy Inwestycyjnej raz w roku, po zakończeniu okresu rozliczeniowego, zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie zweryfikowanych przez biegłego rewidenta wyników Firmy Inwestycyjnej i ich ogłoszeniu.
 8. Przyznanie lub wypłata całości lub części wynagrodzenia zmiennego muszą być uzasadnione wynikami Firmy Inwestycyjnej, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której Osoba objęta Polityką była zatrudniona oraz efektami pracy tej osoby i nie może zagrażać stabilności finansowej Firmy Inwestycyjnej.
 9. Wypłata wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w ust. 8 uzależniona jest od łącznego spełnienia poniższych warunków:
 - a) osiągnięcie przez Firmę Inwestycyjną zysku przed opodatkowaniem,
 - b) zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany rok,
 - c) pozytywna ocena efektów pracy danej Osoby objętej Polityką uwzględniająca trzyletni horyzont, zgodnie z Polityką.
 10. W przypadku niezrealizowania rocznego budżetu Firmy Inwestycyjnej wypłata zmiennego składnika, którego wypłacenie jest uzależnione od sytuacji finansowej Firmy Inwestycyjnej, może zostać ograniczona albo wstrzymana, a Osobie objętej Polityką nie przysługuje wówczas jakiegokolwiek roszczenie względem Firmy Inwestycyjnej.
 11. Ograniczenie, wstrzymanie lub odmowa wypłaty/realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia może mieć również miejsce w sytuacji, gdy Osoba objęta Polityką:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Firmy Inwestycyjnej, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
 12. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia nie przysługuje Osobie objętej Polityką, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana dyscyplinarnie.
 13. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez Firmę Inwestycyjną, w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych a niewypłaconych lub

niezrealizowanych stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa (kodeks spółek handlowych, prawo restrukturyzacyjne i upadłościowe).

§ 8.

INNE ŚWIADCZENIA

1. Osobie objętej Polityką mogą przysługiwać inne świadczenia określone w obowiązujących przepisach prawa pracy.
2. Osobie objętej Polityką, w zależności od stanowiska, mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia przyznane przez Firmę Inwestycyjną, z zastrzeżeniem, że zasady ich przyznawania muszą pozostawać w zgodzie z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 9.

KOMITET ds. WYNAGRODZEŃ

Z uwagi na charakter i nieznaczącą skalę prowadzonej działalności w Firmie Inwestycyjnej nie powołano Komitetu ds. Wynagrodzeń.

§ 10.

NADZÓR NAD REALIZACJĄ POLITYKI WYNAGRODZEŃ I PRZEGLĄD POLITYKI

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w odniesieniu do wynagrodzeń członków Zarządu Firmy Inwestycyjnej. W szczególności dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
2. Zarząd Firmy Inwestycyjnej sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w odniesieniu do wynagrodzeń Osób objętych Polityką niebędących członkami Zarządu Firmy Inwestycyjnej.
3. Stan wdrożenia Polityki podlega co najmniej raz do roku wewnętrznemu przeglądowi pod kątem zgodności stosowanych w Firmie Inwestycyjnej zasad wynagradzania z postanowieniami Polityki, dokonywanemu przez Inspektora Nadzoru. Przegląd jest dokonywany najpóźniej w okresie miesiąca po zbadaniu przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego Firmy Inwestycyjnej. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Zarządowi i Radzie Nadzorczej.
4. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego. Raport Audytora wewnętrznego z przeglądu Polityki jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
5. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym Osobom objętym Polityką, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Firmy Inwestycyjnej.
6. Rada Nadzorcza, uwzględniając wnioski zawarte w raporcie z przeglądu Polityki przygotowanym przez Inspektora Nadzoru oraz w raporcie Audytora wewnętrznego, przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy, raz w roku, w okresie przedkładania do zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego na zwyczajnym walnym zgromadzeniu, pisemną ocenę funkcjonowania polityki wynagradzania w Firmie Inwestycyjnej.
7. Na podstawie oceny przedstawionej przez Radę Nadzorczą Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje oceny, czy przyjęta Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Firmy Inwestycyjnej. W przypadku stwierdzenia przez Walne Zgromadzenie

Akcjonariuszy, że Polityka nie sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Firmy Inwestycyjnej, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może nakazać dokonanie odpowiednich zmian.

8. Za aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd Firmy Inwestycyjnej.

§ 11.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ ZEWNĘTRZNA

1. Raz do roku, do dnia 31 stycznia, Firma Inwestycyjna przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane na temat liczby osób zatrudnionych w Firmie Inwestycyjnej, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1.000.000 euro (przy czym za kurs euro przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez NBP obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty) wraz ze wskazaniem stanowisk zajmowanych przez te osoby, wartości głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1. są aktualizowane nie rzadziej niż raz w roku. Za przygotowanie i aktualizację informacji, o których mowa w ust. 1 odpowiada Inspektor Nadzoru.
3. Zgodnie z obowiązującą w Firmie Inwestycyjnej *Polityką informacyjną w zakresie upowszechniania informacji związanych z adekwatnością kapitałową*, Rozporządzeniem oraz art. 450 Rozporządzenia CRR Firma Inwestycyjna, raz w roku, podaje do wiadomości publicznej informacje dotyczące Polityki obejmujące:
 - a) informacje dotyczące procesu opracowywania, zatwierdzania, wdrażania i aktualizacji Polityki,
 - b) informacje dotyczące kryteriów i sposobu kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń,
 - c) zbiorcze informacje ilościowe dotyczące wysokości wynagrodzenia, zgodnie z Rozporządzeniem CRR,
 - d) zbiorcze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń Osób objętych Polityką z podziałem na Członków Zarządu Firmy Inwestycyjnej, osoby związane z zarządzaniem ryzykiem oraz pozostałe kategorie Osób objętych Polityką.

§ 12.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Rada Nadzorcza zobowiązuje Zarząd Firmy Inwestycyjnej do wdrożenia niniejszej Polityki z uwzględnieniem obowiązujących przepisów, w tym w szczególności prawa o obrocie instrumentami finansowymi, prawa pracy, prawa spółek handlowych oraz prawa cywilnego.
2. Polityka nie reguluje zasad dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 oraz za lata poprzednie.

Załącznik do „Polityki wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.”

**Wykaz stanowisk kierowniczych objętych
„Polityką wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.”**

Uznaje się, że stanowiska kierownicze objęte „Polityką wynagrodzeń w RDM Wealth Management S.A.” zajmują:

1. osoby wchodzące w skład Zarządu Firmy Inwestycyjnej (osoby o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Firmy Inwestycyjnej):
 - 1) Prezes Zarządu,
 - 2) Członkowie Zarządu;
2. osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem w Firmie Inwestycyjnej:
 - 1) Inspektor Nadzoru (Risk Manager);
3. osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Firmy Inwestycyjnej z przepisami prawa:
 - 1) Inspektor Nadzoru,
 - 2) Audytor wewnętrzny.
4. osoby podejmujące istotne decyzje mające wpływ na profil i poziom ryzyka w Firmie Inwestycyjnej:
 - 1) Dyrektor Departamentu Zarządzania Portfelami (DZP),
 - 2) Dyrektor Departamentu Przyjmowania i Przekazywania Zleceń (DPPZ),
 - 3) Dyrektor Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego i Analiz (DDiA).