

POLITYKA WYNAGRODZEŃ AIXON INVESTMENT MANAGEMENT SP. Z O.O.

§ 1

1. Niniejszy dokument realizuje postanowienia art. 110 v Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi i określa zasady wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Aixon Investment Management sp. z o.o.
2. Celem niniejszej polityki jest:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Deklarację akceptowalnego poziomu ryzyka w Aixon Investment Management sp. z o.o.,
 - 2) realizacja celów strategicznych Spółki,
 - 3) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.
3. Niniejsza polityka uwzględnia wielkość Aixon Investment Management sp. z o.o., ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

§ 2

Pojęciom użytym w niniejszym dokumencie nadaje się następujące znaczenie:

- 1) Spółka - Aixon Investment Management sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu,
- 2) Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń Aixon Investment Management sp. z o.o.

§ 3

1. Przez osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki rozumie się: Członków Rady Nadzorczej Spółki, członków Zarządu Spółki oraz osoby zajmujące wyższe stanowiska kierownicze.
2. Wykaz stanowisk objętych Polityką, stanowiący załącznik do Polityki, prowadzony jest przez Inspektora Nadzoru. Inspektor Nadzoru, w porozumieniu z członkiem Zarządu odpowiedzialnym za ryzyko, aktualizują wykaz stanowisk w każdym przypadku zmian w strukturze organizacyjnej Spółki skutkujących dodaniem lub usunięciem stanowiska zajmowanego przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki.
3. W przypadku Członków Rady Nadzorczej zasady określone w Polityce mają zastosowanie wyłącznie w przypadku odpłatnego wykonywania funkcji w tym organie.

§ 4

1. Wynagrodzenie osób, wskazanych w § 3 ust. 1, może składać się wyłącznie z części stałej wynagrodzenia albo z części stałej wynagrodzenia oraz z części zmiennej. Przez część stałą wynagrodzenia należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze ustalone w umowie o pracę bądź odpowiednio w uchwale właściwego organu Spółki, zgodnie z postanowieniami ust. 4 poniżej. Wynagrodzenie zmienne stanowią płatności i świadczenia, otrzymane od Spółki przez osoby wskazane w § 3 ust. 1, uzależnione od wyników ich pracy. Do wynagrodzenia zmiennego nie zalicza się nagród ani świadczeń o charakterze wyjątkowym, gdy ich podstawą nie jest ocena efektów pracy osób wskazanych w § 3 ust. 1 ani wynik finansowy Spółki.
2. Jeśli wynagrodzenie osób wskazanych w § 3 ust. 1 składa się z części stałej i zmiennej, stały element wynagrodzenia powinien stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki wynagrodzeń w zakresie składników zmiennych, w tym przez zmniejszenie ich wysokości lub ich niewypłacenie.
3. Zmienna część wynagrodzenia jest przyznawana i wypłacana z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki oraz z uwzględnieniem wyników finansowych Spółki lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, a łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie może ograniczać możliwości Spółki utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych. Ocena wyników, o której mowa w zdaniu pierwszym, jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcję w Spółce krócej niż trzy lata – o dane za ten okres.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą Spółki, a wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Zgromadzenie Wspólników, przy zastosowaniu kryteriów określonych w ust. 2 powyżej. Wynagrodzenie pozostałych osób, wskazanych w § 3 ust. 1, ustalane jest przez Zarząd.
5. 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, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie osób wskazanych w zdaniu pierwszym jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą Spółki.
6. Osoby objęte Polityką nie mogą stosować indywidualnych strategii hedgingowych ani korzystać z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności, które ograniczałyby lub podważałyby skutki uwzględniania ryzyka w systemie wynagrodzeń stosowanym w Spółce.
7. W przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z osobą objętą Polityką wynagrodzeń przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy:
 - a) wysokość tego świadczenia odzwierciedla 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 ten okres,
 - b) sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy zapobiega wynagradzaniu złych wyników,
 - c) zastrzeżono możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku.

§ 5

1. Wysokość części stałej wynagrodzenia, osób wskazanych w § 3 ust. 1, ustalana jest na poziomie odpowiadającym:
 - 1) zakresowi odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianej w opisie stanowiska,
 - 2) posiadanym kwalifikacjom,
 - 3) wiedzy i doświadczeniu zawodowemu,
 - 4) stażowi pracy w Spółce,
 - 5) sumienności i zaangażowaniu w wykonywane obowiązki,
 z uwzględnieniem stawek rynkowych dla danego stanowiska.
2. Część zmienna wynagrodzenia jest naliczana i rozliczana przez Spółkę w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki. Spółka dokumentuje proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego oraz oceny wyników pracy osób podlegających Polityce, o której mowa w ust. 3 poniżej.
3. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników pracy danej osoby podlegającej Polityce oraz jednostki organizacyjnej Spółki, w której osoba ta jest zatrudniona, w odniesieniu do wyników Spółki, z uwzględnieniem co najmniej 3- letniego horyzontu oraz poziomu ryzyka związanego z tymi wynikami, a w przypadku, gdy dana osoba jest zatrudniona lub sprawuje funkcję w Spółce krócej niż trzy lata – przy uwzględnieniu całego okresu zatrudnienia lub sprawowania funkcji w Spółce przez tę osobę.
4. Przy ocenie wyników pracy osób objętych Polityką Spółka stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak i niefinansowe (jakościowe).
5. Za kryteria finansowe Spółka uznaje w szczególności dane liczbowe lub finansowe wykorzystywane do określenia wyników pracy osób podlegających Polityce, w zależności od zajmowanego przez niego stanowiska i wykonywanych czynności, takie jak:
 - 1) wyniki Spółki,
 - 2) wyniki strategii inwestycyjnych.
6. Za kryteria niefinansowe Spółka uznaje kryteria inne niż ilościowe, wpływające na ocenę sposobu, w jaki osoba podlegająca Polityce osiągnęła dane wyniki pracy, w zależności od zajmowanego przez niego stanowiska i wykonywanych czynności, takie jak:
 - 1) jakość zarządzania Spółką (w odniesieniu do Członków Zarządu),
 - 2) wywiązywanie się z obowiązków służbowych,
 - 3) zgodność działania z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi Spółki przy wywiązywaniu się osoby podlegającej Polityce z obowiązków służbowych.
7. Negatywna ocena w związku z kryteriami niefinansowymi pracy osoby objętej Polityką wynikająca z wykrycia zachowań nieetycznych lub niezgodnych z prawem lub procedurami wewnętrznymi Spółki może skutkować podjęciem przez Spółkę decyzji o częściowej lub całkowitej redukcji wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników dla danej osoby objętej Polityką.
8. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia opiera się na danych zawartych w zbadanych sprawozdaniach finansowych Spółki. Ustalanie ogólnych wyników Spółki, branych pod uwagę przy określeniu zmiennych składników wynagrodzenia osób podlegających Polityce, dokonywane jest z uwzględnieniem przez Spółkę poziomu ryzyka mającego zastosowanie do Spółki, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji.
9. 50% zmiennych składników wynagrodzenia zostanie przekazane przez Spółkę na: rachunek papierów wartościowych osoby objętej Polityką, zarządzany przez Spółkę, w celu nabycia instrumentów finansowych lub na nabycie jednostek uczestnictwa/certyfikatów inwestycyjnych funduszu, który jest zarządzany przez Spółkę.
10. 20% z instrumentów finansowych, nabytych w sposób określony w ust. 9 przez osobę objętą Polityką, może być przedmiotem rozporządzenia nie wcześniej niż po upływie jednego kwartału od ich nabycia, a pozostałe 80% może być przedmiotem rozporządzenia nie wcześniej niż po upływie roku od dnia ich nabycia.
11. Świadczenia przyznawane osobie objętej Polityką w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub podmiotem świadczącym usługi mogą zostać przyznane wyłącznie w przypadku, gdy są zgodne z długoterminowymi interesami Spółki, uwzględniają jej profil ryzyka i sytuację finansową oraz podlegają zasadom właściwym dla zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 6

1. Zarząd Spółki informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką, nie później niż w terminie dwóch miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki.
2. Zarząd Spółki odpowiedzialny jest za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki, przy czym Polityka zatwierdzana jest przez radę nadzorczą Spółki.
3. Rada nadzorczą Spółki nadzoruje wdrożenie Polityki oraz, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki.
4. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Spółki. Raport z przeglądu Polityki przekazywany jest radzie nadzorczej Spółki.
5. W przypadku zakończenia przez Spółkę wykonywania działalności maklerskiej niewypłacone lub niezrealizowane zmienne składniki wynagrodzenia podlegają rozliczeniu z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki, poziomu ryzyka oraz obowiązku ochrony interesów klientów i wierzycieli, przy jednoczesnym poszanowaniu praw osób objętych Polityką do otrzymania przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia, z możliwością ich proporcjonalnego ograniczenia, odroczenia lub wstrzymania, jeżeli jest to uzasadnione tymi okolicznościami.

§ 7

1. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki.
2. Wszelkie zmiany Polityki wymagają przyjęcia przez Zarząd Spółki i zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki.