

POLITYKA WYNAGRODZEŃ W DOMU MAKLERSKIM NAVIGATOR S.A.

§ 1

[Postanowienie wstępne]

1. Polityka określa zasady ustalania przez Dom Maklerski składników wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, w tym ma bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi maklerskie świadczone przez Dom Maklerski, bez względu na rodzaj klientów, wskutek których wynagrodzenie i podobne zachęty dla takich osób mogą powodować konflikt interesów skłaniający je do działania wbrew interesom jakiegokolwiek klienta Domu Maklerskiego.
2. Polityka została opracowana w celu:
 - 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Dom Maklerski;
 - 2) realizacji strategii prowadzenia działalności Domu Maklerskiego, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Dom Maklerski;
 - 3) zapobiegania konfliktowi interesów, zachęcania do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowania świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka;
 - 4) opracowania i wdrożenia w ramach systemu regulacji wewnętrznych, obowiązujących w Domu Maklerskim, wymogów prawnych, wynikających z:
 - a) art. 110v Ustawy;
 - b) art. 27 Rozporządzenia 2017/565;
 - c) Rozporządzenia 2021/2154;
 - d) Rozporządzenia 2019/2033;
 - e) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim.
3. Zasady określone w niniejszej Polityce podlegają przeglądowi co najmniej raz w roku przez Inspektora Nadzoru, który na podstawie przeglądu sporządza pisemny raport określający stan realizacji niniejszej Polityki, który jest przedstawiany Zarządowi i Radzie Nadzorczej. Zarząd jest odpowiedzialny za bieżące wdrażanie Polityki oraz monitorowanie ryzyka związanego z jej przestrzeganiem.
4. Rada Nadzorcza, co najmniej raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki i nadzoruje jej wdrożenie.
5. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Domu Maklerskiego. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
6. W ramach prowadzonego przeglądu Inspektor Nadzoru uwzględnia w szczególności aktualność katalogu Pracowników i innych Osób powiązanych, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, zawartego w § 3 ust. 4 Polityki.

7. Pracownik i inna Osoba powiązana, których dotyczy niniejsza Polityka, może zapoznać się z jej treścią, która jest udostępniona do wglądu zgodnie z zasadami upowszechniania regulacji wewnętrznych w Domu Maklerskim.
8. Polityka uwzględnia wielkość Domu Maklerskiego, jego strukturę organizacyjną, ryzyko związane z jego działalnością, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
9. W Domu Maklerskim nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 110v ust. 8 Ustawy. W przypadku, w którym w Domu Maklerskim zostanie powołany taki komitet, Zarząd jest zobowiązany do poinformowania o powyższym Radę Nadzorczą oraz wprowadzenia zmian do Polityki.

§ 2 [Definicje]

Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Domu Maklerskim lub Spółce** – należy przez to rozumieć Dom Maklerski Navigator S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 2) **Osobach powiązanych** – należy przez to rozumieć Osoby powiązane w rozumieniu Regulaminu;
- 3) **Polityce** – należy przez to rozumieć niniejszą „Politykę wynagrodzeń w Domu Maklerskim Navigator S.A.”;
- 4) **Pracownikach** – należy przez to rozumieć Pracowników w rozumieniu Regulaminu;
- 5) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć obowiązujący „Regulamin organizacyjny Domu Maklerskiego Navigator S.A.”;
- 6) **Rozporządzeniu 2017/565** – należy przez to rozumieć rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
- 7) **Rozporządzeniu 2019/2033** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013, (UE) nr 600/2014 i (UE) nr 806/2014;
- 8) **Rozporządzeniu 2021/2154** należy przez to rozumieć rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza;
- 9) **Sprzedaży krzyżowej** – należy przez to rozumieć sprzedaż krzyżową, o której mowa w § 2 pkt 14) rozporządzenia z dnia 30 maja 2018 r. w sprawie trybu i warunków postępowania firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, oraz banków powierniczych;
- 10) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

§ 3

[Zakres podmiotowy Polityki]

1. Polityka ma zastosowanie do Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, w tym, mających bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi maklerskie świadczone przez Dom Maklerski, bez względu na rodzaj klientów, wskutek których wynagrodzenie i podobne zachęty dla takich osób mogą powodować konflikt interesów skłaniający je do działania wbrew interesom jakiegokolwiek klienta Domu Maklerskiego.
2. Określając, którzy Pracownicy i inne Osoby powiązane Domu Maklerskiego mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, Dom Maklerski bierze pod uwagę treść art. 3 i 4 Rozporządzenia 2021/2154.
3. Pracownicy i inne Osoby powiązane, którzy spełniają którekolwiek z wymogów, o których mowa w ust. 2, mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
4. Zgodnie z procedurą opisaną w ust. 1 – 3, w odniesieniu do struktury organizacyjnej Domu Maklerskiego określonej w Regulaminie, za Pracowników i inne Osoby powiązane, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego oraz na świadczenie usług maklerskich (wykaz stanowisk), uznaje się:
 - 1) Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego;
 - 2) Dyrektorów;
 - 3) Inspektora Nadzoru (Dyrektora ds. zgodności z prawem);
 - 4) Audytora Wewnętrznego;
 - 5) osobę zajmującą Stanowisko Głównej Księgowej;
 - 6) osobę zajmującą Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykiem i Adekwatności Kapitałowej, jeżeli została powołana;
 - 7) Koordynatora zespołu ds. Rejestru akcjonariuszy;
 - 8) osoby, które czasowo, w szczególności w ramach zastępstwa lub powierzenia na zasadach przewidzianych w Regulaminie, pełnią funkcje, wykonują obowiązki lub zajmują stanowiska osób wymienionych w pkt 1) – 7), a także otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie, którego dotyczy Polityka.

§ 4

[Zasady dotyczące wynagrodzeń]

1. Wynagrodzenie w Spółce składa się ze stałego składnika wynagrodzenia oraz może składać się ze zmiennego składnika wynagrodzenia, przyznanego i wypłacanego na zasadach przewidzianych w Polityce. W Domu Maklerskim nie są przyznawane gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia. Na potrzeby Polityki, przez wynagrodzenia, o których mowa powyżej rozumie się wszystkie formy płatności lub korzyści pieniężnych lub niepieniężnych przekazywanych przez Dom Maklerski Pracownikom i innym Osobom powiązanym przy świadczeniu usług maklerskich na rzecz klientów Domu Maklerskiego.
2. Dom Maklerski, poprzez realizację postanowień Polityki, zapewnia zachowanie odpowiedniej relacji stałych składników wynagrodzenia do zmiennych składników wynagrodzenia. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena zakresu obowiązków i realizacji parametrów ekonomicznych, w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego.

3. 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 osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.
4. Stałe składniki wynagrodzeń:
 - 1) stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie;
 - 2) są określane w umowie lub w innym dokumencie, stanowiących podstawę zatrudnienia lub pełnienia funkcji przez Pracownika lub inną Osobę powiązaną, z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych Polityką;
 - 3) ich wysokość odpowiada przede wszystkim rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganych do jej wykonywania, zakresowi obowiązków oraz doświadczeniu zawodowemu, a także jest określana w taki sposób, aby jej poziom mitygował ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, polegającego na działaniu z pominięciem najlepszego interesu klienta w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia lub zmierzającym do osiągnięcia korzyści majątkowej, bądź niemajątkowej od podmiotu trzeciego z pokrzywdzeniem klienta, bądź ze szkodą dla Spółki.
5. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych objętych niniejszą Polityką, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego i nie wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzeń oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Zarząd Domu Maklerskiego, przy czym wypłata zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą.
6. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych objętych niniejszą Polityką, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego i wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzeń oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Radę Nadzorczą.
7. Zmienne składniki wynagrodzeń mogą być przyznawane i wypłacane wyłącznie na warunkach przewidzianych w niniejszej Polityce, po podjęciu i na podstawie odpowiedniej uchwały Rady Nadzorczej w tym przedmiocie, gdy zostaną ponadto spełnione wszystkie poniższe warunki:
 - 1) osiągnięcie przez Dom Maklerski wyniku finansowego Domu Maklerskiego określonego na podstawie aktualnego planu finansowego i kapitałowego;
 - 2) zrealizowanie ustalonych parametrów ekonomicznych przez daną jednostkę organizacyjną Domu Maklerskiego;
 - 3) osiągnięcie wyznaczonych celów przez danego Pracownika lub inną Osobę powiązaną, którego lub której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, określonych w umowie o pracę, umowie zlecenia, innej umowie o podobnym charakterze, w tym stanowiącej podstawę sprawowania funkcji w Domu Maklerskim lub w uchwale Rady Nadzorczej (dla Członków Zarządu) lub uchwale Zarządu (dla pozostałych osób objętych Polityką);

- 4) posiadanie umowy o pracę, umowy zlecenia, innej umowy o podobnym charakterze lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, przewidującej zmienne składniki wynagrodzeń;
z zastrzeżeniem, że wysokość zmiennych składników wynagrodzeń może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana przez Radę Nadzorczą, w przypadkach określonych w Załączniku nr 1 do Polityki, lub w sytuacji wykazywania straty bilansowej Domu Maklerskiego.
8. W przypadku dopuszczenia możliwości oferowania klientom lub potencjalnym klientom Sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umowy Sprzedaży krzyżowej, wynagrodzenia Pracowników i Osób powiązanych, faktycznie wykonujących wyżej wymienione czynności, nie mogą zachęcać do niewłaściwego oferowania lub zawierania umów Sprzedaży krzyżowej w tym, gdy usługa objęta Sprzedażą krzyżową nie może być klientowi świadczona, nie jest klientowi potrzebna lub klient nie zgłosił zamiaru korzystania z tej usługi.
9. Dom Maklerski nie stosuje rozwiązań przewidujących:
- 1) wypłatę świadczeń w przypadku rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji z osobą objętą niniejszą Polityką,
 - 2) wypłatę świadczeń osobom objętym niniejszą Polityką polityką wynagrodzeń w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze.
10. Zakazane jest korzystanie przez osoby uprawnione do otrzymania zmiennych składników wynagrodzeń z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.
11. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez Dom Maklerski zmienne składniki wynagrodzeń przyznane a niewypłacone lub niezrealizowane podlegają wypłacie lub realizacji z odpowiednim zastosowaniem zasad przewidzianych niniejszą Polityką.

§ 5

[Zasady dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń]

1. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę w zakresie maksymalnego możliwego poziomu zmiennych składników wynagrodzeń dla danego roku, w terminie do dnia 31 marca danego roku.
2. Podejmując uchwałę Rada Nadzorcza kieruje się obecną i prognozowaną sytuacją finansową Domu Maklerskiego, jak również uwzględnia indywidualne postanowienia zawarte w umowach o pracę, umowach zlecenia, innych umowach o podobnym charakterze lub innych dokumentach, w tym właściwych uchwałach w sprawie powołania do pełnienia funkcji w Spółce, poszczególnych Pracowników lub innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
3. Wyniki finansowe Domu Maklerskiego oraz parametry ekonomiczne jednostki i cele indywidualne przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.
4. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu

Maklerskiego i nie wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Zarząd oraz zatwierdzana przez Radę Nadzorczą na podstawie:

- 1) indywidualnych postanowień zawartych w umowach o pracę, umowach zleceniach lub innych umowach o podobnym charakterze;
 - 2) indywidualnej oceny pracy danego Pracownika lub innej Osoby powiązanej (na podstawie indywidualnych ustaleń / celów);
 - 3) wyników Domu Maklerskiego oraz realizacji parametrów ekonomicznych przez jednostkę organizacyjną, w której dany Pracownik lub inna Osoba powiązana jest zatrudniony lub zatrudniona lub nią zarządza.
5. Listę Pracowników i innych Osób powiązanych, o których mowa w ust. 4 zatwierdza Zarząd.
 6. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń dla Członków Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą na podstawie:
 - 1) indywidualnych zapisów w umowach o pracę, umowach zleceniach lub innych umowach o podobnym charakterze;
 - 2) indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu (na podstawie indywidualnych ustaleń / celów);
 - 3) wyników Domu Maklerskiego oraz osiągnięcia parametrów ekonomicznych danej jednostki organizacyjnej.
 7. Listę Członków Zarządu, o których mowa w ust. 6 ustala Rada Nadzorcza po zasięgnięciu opinii Zarządu.
 8. Rada Nadzorcza uprawniona jest do obniżenia bądź podjęcia decyzji o braku wypłaty wynagrodzenia zmiennego w przypadku wystąpienia okoliczności, które mogą powodować zwiększenie ryzyka dla działalności Domu Maklerskiego na skutek ewentualnej wypłaty lub w przypadku konieczności pokrycia przyszłych nakładów inwestycyjnych zgodnie z aktualnym planem finansowym. Rada Nadzorcza realizuje powyższe uprawnienie niezależnie od pozytywnej oceny indywidualnej. Ograniczenie bądź brak wypłaty może dotyczyć wszystkich lub wybranych Pracowników i innych Osób powiązanych.
 9. Szczegółowe zasady dotyczące ustalania, przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia zostały przewidziane w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki.

§ 6

[Podmioty dominujące i zależne]

1. Podmiot dominujący Domu Maklerskiego nie stosuje polityki wynagrodzeń.
2. Dom Maklerski nie posiada podmiotów zależnych.

§ 7

[Obowiązki informacyjne]

1. Dom Maklerski, w odniesieniu do Polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń dla kategorii Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, ujawnia informacje wymagane przez art. 51 Rozporządzenia 2019/2033, na zasadach określonych w art. 46 przedmiotowego Rozporządzenia.
2. Dom Maklerski, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane o liczbie Pracowników i innych Osób powiązanych określonych w § 3 ust. 4 Polityki, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku

wyniosło co najmniej równowartość 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez Pracowników i inne Osoby powiązane oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

3. Równowartość w euro wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który przekazywane są dane.

§ 8

[Świadczenia emerytalne]

Dom Maklerski nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych oraz innych świadczeń emerytalnych.

§ 9

[Postanowienia końcowe]

1. W przypadku dopuszczenia możliwości oferowania klientom lub potencjalnym klientom Sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umowy Sprzedaży krzyżowej, postanowienia niniejszej Polityki mają odpowiednie zastosowanie do sposobu wynagradzania Pracowników i Osób powiązanych faktycznie wykonujących wyżej wymienione czynności.
2. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym przyznanym i wypłaconym osobom objętym Polityką, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Domu Maklerskiego.
3. Polityka została opracowana i wdrożona przez Zarząd, po zasięgnięciu opinii Inspektora Nadzoru, oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
4. Polityka jest stosowana do zmiennych składników wynagrodzeń wypłaconych za rok 2024 i następne, przy czym Rada Nadzorcza uprawniona jest do podjęcia uchwały o zasadach wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń na podstawie Polityki za rok 2023 przy odpowiednim zastosowaniu wymogów w zakresie ustalenia i oceny realizacji celów w roku 2023.
5. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Zarząd, zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą w formie uchwały.

Szczegółowe zasady dotyczące ustalania, przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

I. Zasady podstawowe:

1. Zmienne składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się w wartości godziwej na moment ich przyznania.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego oraz z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego i wyznaczonych celów realizowanych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję.
3. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie może ograniczać możliwości utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych Domu Maklerskiego.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce przyznawane są Pracownikom i innym Osobom powiązanym, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, wskazanych w § 3 ust. 4 Polityki, w celu motywowania ich do osiągania parametrów ekonomicznych zgodnych z długoterminową strategią Spółki.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia nie powinny zachęcać do podejmowania ryzyka, które może być niezgodne z przyjętym i obowiązującym w Spółce apetytem na ryzyko oraz zagrażać przekroczeniu limitów wewnętrznych na ryzyko. W związku z tym, z zastrzeżeniem przepisów prawa pracy, zmienne składniki wynagrodzenia mogą nie być przyznane lub mogą zostać ograniczone w przypadku naruszenia obowiązującego apetytu na ryzyko Spółki, limitów wewnętrznych lub przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych.
6. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia zależne jest od oceny pracy Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, wskazanych w § 3 ust. 4 Polityki, na podstawie spełnienia przez poszczególne osoby kryteriów finansowych lub niefinansowych.
7. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności z przepisami oraz realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiąganie celów wynikających z wykonywanych przez nich zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą osoby te kontrolują. W odniesieniu do

powyższej kategorii osób pkt II.2.- II.5. niniejszego Załącznika poniżej stosuje się odpowiednio, z uwzględnieniem treści niniejszego punktu.

8. Osobami, o których mowa w pkt 7 powyżej w Domu Maklerskim są: Inspektor Nadzoru, Audytor wewnętrzny oraz osoba zajmująca Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykiem i Adekwatności Kapitałowej (jeżeli została powołana). Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą, w szczególności Rada Nadzorcza otrzymuje informacje od Zarządu w sprawie planowanych zmian w ich wynagrodzeniu.

II. Zasady dodatkowe:

1. Pracownicy i inne Osoby powiązane, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, wskazani w § 3 ust. 4 Polityki, mogą otrzymać wynagrodzenie zmienne w postaci premii pieniężnej.
2. Osoby uprawnione do otrzymania wynagrodzenia zmiennego oraz szczegółowe, imienne kryteria dla wszystkich osób uprawnionych obowiązujące w danym roku kalendarzowym:
 - 1) w przypadku Członków Zarządu – określa się na podstawie uchwały Rady Nadzorczej po zasięgnięciu opinii Zarządu,
 - 2) w przypadku pozostałych Pracowników i Osób powiązanych – określa się na podstawie uchwały Zarządu podejmowanej na wniosek Prezesa Zarządu.
3. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzenia zależy od zrealizowania założonych celów. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników Spółki, realizacji parametrów ekonomicznych danej jednostki organizacyjnej Spółki, do której należy określona osoba oraz realizacji wyznaczonych celów przez daną osobę, przy użyciu kryteriów finansowych i niefinansowych co najmniej z trzech ostatnich lat obrotowych.
4. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata przy dokonywaniu oceny brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania stosunku pracy (stosunku zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze) lub od momentu rozpoczęcia sprawowania funkcji w Domu Maklerskim. Okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym Domu Maklerskiego oraz ryzykiem prowadzonej działalności (okres oceny wyników powinien uwzględniać możliwe wahania wyników w odniesieniu do Domu Maklerskiego i danej linii biznesowej zgodnie z aktualną oceną sytuacji rynkowej).
5. Ocena wyników w momencie przyznania wynagrodzenia zmiennego uwzględnia obecne i przyszłe ryzyka, ocenę sytuacji finansowej Spółki (wyniki finansowe Domu Maklerskiego), poziom ponoszonego ryzyka, poziom zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności), plany rozwojowe i inwestycyjne Domu Maklerskiego oraz danej linii biznesowej, realizację indywidualnie wyznaczonych celów.
6. Kryteria ustalone na potrzeby oceny pracy osób uprawnionych do otrzymania wynagrodzenia zmiennego powinny obejmować:
 - 1) w przypadku Członków Zarządu - wynik finansowy Domu Maklerskiego oraz ocena wykonywania powierzonych zadań przez danego Członka Zarządu,
 - 2) w przypadku Dyrektorów Departamentów – realizacja wyznaczonych celów oraz ocena wykonywania powierzonych zadań przez danego Dyrektora,

- 3) w przypadku pozostałych Pracowników i innych Osób powiązanych – ocena wykonywania powierzonych zadań z uwzględnieniem realizacji parametrów ekonomicznych jednostki, w ramach której osoba uprawniona realizuje zadania.
- 4) w przypadku osób realizujących jednocześnie zadania w ramach funkcji wskazanych w pkt 1 i 2 uwzględniane są łącznie kryteria wskazane w pkt 1 i 2.
7. Stosunek przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 150%. W przypadku przekroczenia powyższego limitu Spółka dokonuje odpowiedniej redukcji wysokości przyznanego wynagrodzenia zmiennego.
8. Dom Maklerski, na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, może wstrzymać, ograniczyć lub odmówić wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, w całości bądź w części, w szczególności w przypadku wystąpienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
 - 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty domu maklerskiego, lub ponosi odpowiedzialność za takie działania,
 - 2) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
9. Rada Nadzorcza lub Zarząd, stosownie do podziału kompetencji określonego Polityką mogą podjąć decyzję o zaliczkowej wypłacie wynagrodzenia zmiennego. Wypłata zaliczkowa możliwa jest wyłącznie w sytuacji, w której istnieje wysokie prawdopodobieństwo zrealizowania spełnienia kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego danej osobie oraz braku powstania po stronie Domu Maklerskiego roszczenia o zwrot wypłaconego wynagrodzenia. Wypłata wynagrodzenia zaliczkowego następuje po dokonaniu oceny spełniania kryteriów w sposób właściwy dla podstawowych zasad wypłaty wynagrodzenia określonych w Polityce, z uwzględnieniem stanu występującego w chwili podejmowania decyzji o wypłacie zaliczkowej.
10. Rada Nadzorcza i Zarząd realizują obowiązki określone w Polityce oraz Załączniku zgodnie z następującymi zasadami:
 - 1) podjęcie uchwały w sprawie ustalenia osób uprawnionych do otrzymania wynagrodzenia zmiennego w danym roku – do 31 marca danego roku, na podstawie zatwierdzonego planu finansowego na dany rok;
 - 2) określenie kryteriów wypłaty wynagrodzenia dla poszczególnych osób - do 31 marca danego roku, na podstawie zatwierdzonego planu finansowego na dany rok;
 - 3) określenie kwotowej wartości budżetu premiowego za dany rok – do 31 marca kolejnego roku, na podstawie wstępnego sprawozdania rocznego Domu Maklerskiego za rok obrotowy, którego dotyczy wypłacane wynagrodzenie;
 - 4) określenie kwotowej wartości potencjalnej premii dla poszczególnych osób – do 31 marca kolejnego roku, na podstawie wstępnego sprawozdania rocznego Domu Maklerskiego za rok obrotowy, którego dotyczy wypłacane wynagrodzenie;
 - 5) dokonanie oceny spełnienia kryteriów w odniesieniu do poszczególnych osób oraz podjęcie decyzji o wypłacie wynagrodzenia zmiennego – w terminie 45 dni od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Domu Maklerskiego za rok obrotowy, którego dotyczy wypłacane wynagrodzenie.
11. Czynności określone w ust.10 realizowane są:
 - 1) w przypadku Członków Zarządu – na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,

- 2) w przypadku pozostałych Pracowników i Osób powiązanych – na podstawie uchwały Zarządu zatwierdzanej przez Radę Nadzorczą.
12. Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o wypłacie wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu oraz o zatwierdzeniu wypłaty pozostałym osobom na podstawie rekomendacji Prezesa Zarządu.