

Polityka wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim Banku BPS S.A.

Rozdział 1

/Postanowienia ogólne/

§ 1

1. Niniejszą Politykę wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim Banku BPS S.A. („**Polityka wynagrodzeń**”) ustanawia się na podstawie art. 110v ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1768) oraz § 27 Rozporządzenia Ministerstwa 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 (Dz. U. z 2017 r., poz. 856).
2. W Domu Maklerskim Banku BPS S.A. („**Dom Maklerski**”) nie ustanawia się komitetu ds. wynagrodzeń.
3. Zarząd Domu Maklerskiego odpowiada za opracowanie, wdrożenie, oraz aktualizację Polityki wynagrodzeń.
4. Rada Nadzorcza Domu Maklerskiego odpowiada za:
 - 1) zatwierdzanie Polityki wynagrodzeń i jej zmiany;
 - 2) przegląd Polityki wynagrodzeń co najmniej raz w roku.
5. Przed zatwierdzeniem Polityki wynagrodzeń oraz każdorazowej jej zmiany Zarząd uzyskuje opinię Inspektora Nadzoru w zakresie jej zgodności z wymogami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE („**Dyrektywa MiFID 2**”), jej aktów delegowanych i wykonawczych a także polskich przepisów implementujących Dyrektywę MiFID 2. Zarząd nie może wdrożyć Polityki wynagrodzeń, która nie uzyskała pozytywnej opinii Inspektora Nadzoru.
6. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Domu Maklerskiego, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
7. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Domu Maklerskiego dla celów ujawnień wynikających z przepisów dotyczących adekwatności kapitałowej.
8. Polityka reguluje wyłącznie wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego („**Osoby kluczowe**”).

Rozdział II

/Cele i zakres Polityki/

§ 2

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń:
 - 1) określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania składników wynagrodzeń Osób kluczowych;
 - 2) określa kryteria ustalania stałych składników ww. wynagrodzenia, oraz
 - 3) określa kryteria ustalania zmiennych składników ww. wynagrodzenia - zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników w niej określonych.
2. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Domu Maklerskiego „apetyt na ryzyko”;
 - 2) realizację celów strategicznych domu maklerskiego;
 - 3) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.
3. Przez Osoby kluczowe rozumie się osoby na stanowiskach wymienionych w **Załączniku nr 1 („Wykaz stanowisk”)**.
 4. Wykaz stanowisk podlega weryfikacji Zarządu co najmniej raz w roku z uwzględnieniem:
 - 1) zakresu obowiązków danej osoby oraz faktycznie wykonywane czynności i funkcje, przez pryzmat pełnienia funkcji, o których mowa w art. 3 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. 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 (kryterium jakościowe);
 - 2) wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia przez pryzmat spełniania warunków wskazanych w artykule 4 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. 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 (kryterium ilościowe);
 - 3) protokołów z kontroli wewnętrznej i audytu;
 5. Stanowiska spełniające podczas przeglądu co najmniej 2 z 3 kryteriów, o których mowa w ust.4 zostają wpisane na listę Osób kluczowych.
 6. Stanowiska znajdujące się na liście Osób kluczowych, które w trakcie przeglądu nie spełniają co najmniej 2 z 3 kryteriów wskazanych w ust. 4 zostają z listy usunięte.
 7. Inspektor Nadzoru może rekomendować Zarządowi zmianę konkretnych stanowisk w Wykazie stanowisk.
 8. Zmiana Wykazu stanowisk dokonuje się uchwałą Zarządu zmieniającą niniejszą Politykę.

Rozdział III

/Zakres i składniki wynagrodzenia/

§ 3

1. Osoby kluczowe wykonujące czynności lub funkcje z zakresu:
 - 1) kontroli wewnętrznej;
 - 2) nadzoru zgodności działalności z prawem;
 - 3) audytu wewnętrznego;
 - 4) zarządzania ryzykiem;
 - 5) obsługi prawnej,- są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
2. Osoby kluczowe nie wymienione w ust. 1 są wynagradzane za osiągnięcie celów w sposób zależny od wyników biznesowych osiąganych w ramach działalności, która im podlega.

3. W odniesieniu do wszystkich osób pełniących funkcje lub zatrudnionych na stanowiskach znajdujących się w Wykazie stanowisk ustala się wynagrodzenia stałe w taki sposób, aby:
- 1) w przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników osiągniętych w ramach działalności biznesowej, podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego;
 - 2) przy ocenie indywidualnych wyników, o których mowa w pkt 1) osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, przy czym przeważające znaczenie przy ocenie mają kryteria niefinansowe;
 - 3) ocena wyników, o której mowa w pkt 1), jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w Domu Maklerskim krócej niż trzy lata – o dane za ten okres;
 - 4) łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Dom Maklerski nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych Domu Maklerskiego;
 - 5) stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 6) stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 50% w odniesieniu do każdej osoby;
 - 7) w przypadku określenia w umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń świadczenia wypłacanego w razie rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, wysokość wypłacanego świadczenia powinna odzwierciedlać 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;
 - 8) zasady dotyczące świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji są określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu w przypadku braku wyników;
 - 9) Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą kluczową możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w przypadku braku wyników;
 - 10) Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą kluczową możliwość żądania zwrotu świadczeń wypłaconych tej osobie w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub podmiotem, z którym ta osoba zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze;
 - 11) wyniki finansowe Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez dom maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności;
4. Do wynagrodzenia zmiennego zaliczają się wyłącznie składniki wynagrodzenia przewidziane przez § 6 ust. 2 „Regulaminu wynagradzania pracowników Domu Maklerskiego Banku BPS S.A.”

Rozdział IV

/Ustalenie celów/

§ 4

1. Szczegółowe cele wyznaczone Osobom kluczowym stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Domu Maklerskiego i uwzględniają zakres odpowiedzialności na danym stanowisku.
2. Za wyznaczenie celów finansowych i niefinansowych dla członków Zarządu odpowiada Rada Nadzorcza.
3. Za wyznaczenie celów finansowych i niefinansowych dla pozostałych Osób kluczowych odpowiadają członkowie Zarządu w obszarze przez siebie nadzorowanym.
4. Co najmniej 50% wyznaczanych celów powinno być celami o charakterze niefinansowym. Przy wyznaczaniu celów Członkowie Zarządu i Rada Nadzorcza zapewniają, żeby kryteria o charakterze niefinansowym odzwierciedlały:
 - 1) postępowanie Osoby kluczowej zgodnie z właściwymi przepisami,
 - 2) stopień znajomości odpowiednich procedur wewnętrznych istotnych dla zadań wykonywanych przez Osobę kluczową,
 - 3) oraz jakość usług świadczonych klientom,
 - 4) jakość komunikacji z Klientami mierzona zgodnością tej komunikacji z obowiązującymi przepisami, oraz
 - 5) inne kryteria niefinansowe adekwatne dla danego stanowiska.
5. Cele ustala się do 31 marca danego roku kalendarzowego. Przesunięcie terminu może nastąpić jedynie w uzasadnionych przypadkach.
6. Osobom kluczowym w pierwszym roku ich zatrudnienia w Domu Maklerskim cele są wyznaczone pod warunkiem zatrudnienia do dnia 31 marca.
7. Rada Nadzorcza lub Zarząd może podjąć indywidualną decyzję o wyznaczeniu celów osobom objętym niniejszą Polityką w przypadku ich zatrudnienia w terminie późniejszym niż ten o którym mowa w ust. 5.
8. W przypadku zmiany stanowiska pracy w trakcie roku na stanowisko objęte Polityką, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio na dany rok kalendarzowy, z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

Rozdział V

/Ocena realizacji celów/

§ 5

1. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.
3. Oceny efektów pracy pozostałych Osób kluczowych dokonuje Zarząd na podstawie wyników oceny pracowniczej, realizowanej zgodnie z zasadami przyjętymi w Domu Maklerskim.
4. Ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o dane z trzech ostatnich lat zgodnie z Rozporządzeniem, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy.
5. Osoby którym nie postawiono celów w pierwszym roku ich zatrudnienia nie podlegają ocenie efektów pracy w pierwszym roku.

6. Ocena efektów pracy Osób kluczowych dokonywana jest zgodnie z Załącznikiem nr 2 oraz Załącznikiem nr 3 do niniejszej Polityki.
7. Pozytywna ocena efektów pracy Osób kluczowych może być wyrażona, jeżeli w ocenianym okresie:
 - 1) nie jest prowadzona likwidacja Domu Maklerskiego;
 - 2) nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości Domu Maklerskiego;
 - 3) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze;
 - 4) Osoba kluczowa nie została prawomocnie skazana za przestępstwa, których skutkiem jest szkoda w majątku Domu Maklerskiego;
 - 5) wobec Domu Maklerskiego nie zostały wydane prawomocne decyzje administracyjne organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 250 000 zł;
 - 6) wobec Domu Maklerskiego nie zostały wydane prawomocne decyzje administracyjne lub orzeczenia sądów, zobowiązujące Dom Maklerski do zapłaty kwoty przekraczającej 500 000 zł;
 - 7) Dom Maklerski nie utworzył lub nie powinien był utworzyć rezerwy w kwocie wyższej niż 2 500 000 zł. na ryzyko związane z dochodzonym od Domu Maklerskiego roszczeniem;
 - 8) współczynnik wypłacalności Domu Maklerskiego nie był niższy niż ustalony w planie finansowym;
 - 9) Osoba kluczowa wypełniła przynajmniej jeden cel niefinansowy w danym okresie.
8. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
9. Wyniki oceny efektów pracy pozostałych Osób kluczowych wyrażane są w formie uchwały Zarządu.
10. Jeżeli ocena efektów pracy Osoby kluczowej jest negatywna, jest ona o tym informowana w formie pisemnej. Do powyższego pisma dołączony winien być odpis odpowiedniej uchwały oraz zwięzłe uzasadnienie negatywnej oceny pracy.
11. W terminie 14 dni kalendarzowych od otrzymania powyższego pisma, Osoba kluczowa może odwołać się od decyzji wyrażającej negatywną ocenę jego pracy i wnieść o ponowne dokonanie przez właściwy organ oceny jego wyników pracy. W takim przypadku, w terminie 30 dni kalendarzowych od daty otrzymania odwołania, przeprowadza się ponowną ocenę pracy i informuje daną Osobę kluczową o jej wyniku. Od uchwały wyrażającej ponowną ocenę efektów pracy nie przysługuje odwołanie.

Rozdział VI

/Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego

§ 6

1. Wynagrodzenie zienne może być przyznawane i wypłacane na następujących zasadach:
 - 1) 60 % wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane w gotówce, niezwłocznie po jego przyznaniu Osobie kluczowej;
 - 2) 40 % wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane w gotówce i wypłacane z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 3.
2. W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie zienne danej Osoby kluczowej w roku kalendarzowym, za który przyznane ma być wynagrodzenie zienne jest wyższe niż

1 000 000 EUR wynagrodzenie zmienne może być przyznane i wypłacane na następujących zasadach:

- 1) 40 % wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane w gotówce, niezwłocznie po jego przyznaniu Osobie kluczowej;
 - 2) 60 % wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane w gotówce i wypłacane jest z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 3.
3. Wypłata odroczonej części wynagrodzenia zmiennego następuje w trzech równych, rocznych ratach płatnych z dołu, pierwsza rata płatna w terminie 14 dni kalendarzowych od dnia podjęcia przez właściwy organ uchwały (od której nie przysługuje odwołanie), zawierającej wyniki łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat Osoby kluczowej (z zastrzeżeniem § 5 ust. 4), a kolejne raty - płatne w dniach, które datą odpowiadają dniowi płatności pierwszej raty.
4. Dom Maklerski może odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, bez odszkodowania wobec Osoby kluczowej wyłącznie gdy spełniona jest jedna z następujących przesłanek:
- 1) gdy Dom Maklerski wykazuje stratę,
 - 2) gdy odmowa dotyczy Osoby kluczowej, która spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków
 - i. uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Domu Maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania;
 - lub
 - ii. nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
5. Przyznane lub należne a niewypłacone zmienne składniki wynagrodzenia należy wypłacić w całości i niezwłocznie w przypadku zakończenia działalności maklerskiej
6. Przyznane lub należne a niewypłacone zmienne składniki wynagrodzenia należy wypłacić w całości i niezwłocznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z Osobą kluczową, z zastrzeżeniem ust. 4 powyżej.
7. Dom Maklerski zobowiązany jest niezwłocznie (w terminie 5 dni roboczych od terminu decyzji odmownej) przekazać Osobie kluczowej, której dotyczy odmowa, o której mowa w ust. 4, decyzję odmowną wraz z opisem stwierdzonych okoliczności oraz pisemnym uzasadnieniem.
8. Zmienne wynagrodzenie w częściach, o których mowa w ust. 1 pkt 2) i ust. 2 pkt 2) powyżej, może być przyznane jedynie pod warunkiem pozytywnej oceny efektów pracy Osoby kluczowej.
9. Z zastrzeżeniem przypadków określonych w Załączniku nr 4 w dniu wypłaty odroczonej części wynagrodzenia zmiennego pracownik musi być zatrudniony w Domu Maklerskim.

Rozdział VII

/Strategie hedgingowe lub ubezpieczeń/

§ 7

Osoby kluczowe nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

Rozdział VIII

/Uznaniowe świadczenia emerytalne/

§ 8

1. Dom Maklerski wypłaca świadczenia emerytalne, o ile przewiduje to Regulamin wynagradzania.
2. Dom Maklerski nie przewiduje dla pracowników uznaniowych świadczeń emerytalnych będących częścią pakietu wynagrodzenia zmiennego.

Rozdział IX

/Raportowanie i archiwizacja/

§ 9

1. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych imiennie w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zakończenia ostatniego roku kalendarzowego.
2. Realizacja Polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego Domu Maklerskiego. Raport z przeglądu Polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej Domu Maklerskiego.
3. Doradca ds. ryzyka dokonuje co najmniej raz w roku przeglądu realizacji Polityki i niezwłocznie po zakończeniu przeglądu sporządza raport, określający stan realizacji Polityki dla Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
4. Inspektor Nadzoru odpowiada za:
 - 1) informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o rekomendowaniu przez Zarząd ustanowienia zmiennych składników wynagrodzeń na poziomie wyższym niż 100% wynagrodzenia stałego.
 - 2) informowania Komisji Nadzoru Finansowego o podjęciu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwały o ustanowieniu zmiennych składników wynagrodzeń na poziomie wyższym niż 100% wynagrodzenia stałego.
5. Dom Maklerski przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji zawierające opracowane, prowadzone lub sporządzone w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki wynagrodzeń dokumenty, sprawozdania, raporty i analizy lub inne informacje wymagane przepisami.
6. Dom Maklerski przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji, o których mowa w ust. 5, przez 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku kalendarzowego następującego po roku, w którym te dokumenty i inne nośniki opracowano, prowadzono lub sporządzono.
7. Dom Maklerski w terminie do 31 stycznia każdego roku informuje o liczbie osób, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 1 000 000 euro.
8. Wdrożenie niniejszej polityki wynagrodzeń może podlegać przeglądowi, za uprzednią zgodą Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego, przez upoważnionych pracowników Banku Polskiej Spółdzielczości S.A., z którego raport zostanie przedłożony Radzie Nadzorczej i Zarządowi Domu Maklerskiego.

Rozdział X

/Postanowienia końcowe/

§ 10

1. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy, Rada Nadzorcza lub Zarząd (odpowiednio) może podjąć decyzję odpowiednio o wypłacie lub o braku wypłaty tego wynagrodzenia.
2. W przypadku gdy Dom Maklerski korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436), w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę pełnienia funkcji zapewni się możliwość:
 - 1) obniżenia wysokości zmiennych składników wynagrodzeń do ustalonej procentowo wartości zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu funduszy własnych lub jest zagrożone terminowe wycofanie się z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych;
 - 2) restrukturyzacji wysokości wynagrodzeń w sposób zgodny z prawidłowym zarządzaniem ryzykiem i długoterminowym wzrostem dochodów Domu Maklerskiego, w szczególności obniżenia wynagrodzeń przysługujących Zarządowi;
 - 3) wypłacenia Zarządowi zmiennych składników wynagrodzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia jej przez Radę Nadzorczą i ma zastosowanie do wynagrodzeń zmiennych przyznawanych za okresy począwszy od dnia wejścia w życie.
4. Z dniem wejścia w życie niniejszej Polityki uchyla się Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kluczowe w Domu Maklerskim Banku BPS S.A. zatwierdzoną Uchwałą nr 26/2015 Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego z dnia 1 października 2015 r.

Załącznik nr 1

Lista Osób kluczowych objętych Polityką wynagrodzenia osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim Banku BPS S.A.

Lista Osób kluczowych objętych niniejszą Polityką

- 1) Członkowie Zarządu Domu Maklerskiego;
- 2) Dyrektor Departamentu Sprzedaży;
- 3) Dyrektor Departamentu Rynków Kapitałowych;
- 4) Dyrektor Departamentu Ewidencji i Rynku Niepublicznego;
- 5) Dyrektor Departamentu Informatyki i Administrowania;
- 6) Dyrektor Departamentu Analiz;
- 7) Dyrektor Biura Animatora;
- 8) Dyrektor Biura Dealera;
- 9) Dyrektor Biura Transakcji Rynkowych;
- 10) Dyrektor Biura Księgowości Własnej;
- 11) Inspektor Nadzoru;
- 12) Audytor wewnętrzny;
- 13) Doradca ds. Ryzyka;
- 14) Kierownik Zespołu Obsługi Prawnej - Radca Prawny.

Załącznik nr 2 Ocena efektów pracy Osób kluczowych

1. Oceny efektów pracy Osób kluczowych za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat dokonuje właściwy organ Domu Maklerskiego, w formie uchwały, w terminie 30 dni kalendarzowych po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy rocznego sprawozdania Domu Maklerskiego.
2. Oceny efektów pracy Osób kluczowych dokonuje się na karcie celów, zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 3 do niniejszej Polityki.
3. Na ocenę efektów pracy składają się kryteria finansowe i niefinansowe oraz przypisane im wagi, które sumują się do 100%. Minimum 50% przypisanych wag powinny stanowić kryteria niefinansowe.
4. Maksymalna wartość przyjmowana do obliczenia oceny efektów pracy oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat dla kryteriów finansowych oraz niefinansowych wynosi 120%.
5. Za coroczne przygotowanie rozliczenia kart celów członków Zarządu odpowiada Rada Nadzorcza, natomiast za rozliczenie kart celów pozostałych Osób kluczowych odpowiada Zarząd. Rozliczenie kart celów dla kryteriów finansowych zawiera informacje z zatwierdzonego przez ZWZA rocznego sprawozdania finansowego Domu Maklerskiego.
6. Ocena efektów pracy Osób kluczowych za dany rok kalendarzowy jest obliczana według wzoru:

$$OEP_i = \sum(F_i * w_i) * w_F + \sum(NF_j * w_j) * w_{NF}$$

gdzie:

- OEP_i – ocena efektów pracy za rok i,
- F_i – i-te kryterium finansowe,
- w_i – waga i-tego kryterium finansowego,
- w_F – waga główna kryteriów finansowych,
- NF_j – j-te kryterium niefinansowe,
- w_j – waga j-tego kryterium niefinansowego,
- w_{NF} – waga główna kryteriów niefinansowych.

7. Łączna ocena efektów pracy Osób kluczowych z ostatnich trzech lat jest obliczana według wzoru:

$$\text{Łączna ocena efektów pracy} = \frac{OEP_i + OEP_{i-1} + OEP_{i-2}}{\sum(i)}$$

gdzie:

- OEP_i – ocena efektów pracy za rok i,
- OEP_{i-1} – ocena efektów pracy za rok i-1,
- OEP_{i-2} – ocena efektów pracy za rok i-2,
- i – oceniany rok kalendarzowy,
- ∑(i) – suma ocenianych lat.

W przypadku, gdy nie ma oceny efektów pracy z trzech lat, OEP_{i-1} i/lub OEP_{i-2} przyjmuje wartość 0.

8. W zależności od wysokości łącznej oceny efektów pracy członków Zarządu z ostatnich trzech lat wynagrodzenie zmienne stanowi:
 - a) 0% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy jest mniejsza niż 80%;

- b) 10% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy jest większa lub równa 80% oraz mniejsza niż 90%;
 - c) 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy jest większa lub równa 90% oraz mniejsza niż 100%;
 - d) 30% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy jest większa niż 100%.
9. W przypadku Osób kluczowych, nie będących członkami Zarządu, stosuje się zasady, o których mowa w pkt. 8 lit. a-d) niniejszego załącznika, o ile Zarząd podjął uchwałę o ustalaniu wynagrodzenia zmiennego należnego za dany rok rozliczeniowy. W przypadku zamiaru odstąpienia od ustalania wynagrodzenia zmiennego Zarząd musi podjąć uchwałę w przedmiocie takiego odstąpienia.
10. Rada Nadzorcza nie może wpływać na decyzję Zarządu w przedmiocie uchwały, o której mowa w pkt 9 niniejszego załącznika, ponieważ wynagrodzenie zmienne stanowi istotne narzędzie zarządzania efektywnością zasobów ludzkich.

Załącznik nr 3

Karta celów											
Lp	NAZWA CELU	WSKAŹNIK	OCZEKIWANA WARTOŚĆ CELU	MINIMALNA WARTOŚĆ CELU	TERMIN realizacji celu	WAGA CELU	WYKONANIE CELU	% WYKONANIE CELU	WAGA GŁÓWNA	WYKONANIE z uwzględnieniem wag głównych	UWAGI
KRYTERIA FINANSOWE											
1											
2											
3											
KRYTERIA NIEFINANSOWE											
4											
5											
6											
										ocena efektów pracy	

Załącznik nr 4**Zasady nabycia praw do odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w przypadku rozwiązania umowy o pracę**

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę	Utrata prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego	Utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego oraz wypłaty zgodnie z obowiązującymi zasadami	Zakończeni e okresu odroczenia z chwilą wystąpienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę
Śmierć pracownika	-	-	✓
Przejęcie pracownika na emeryturę lub rentę	-	✓	-
Przeniesienie pracownika w ramach Grupy BPS	-	✓	-
Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej)	-
Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej)	-
Rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na który została zawarta/nie powołanie na kolejną kadencję	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej)	-

Pracownik, który zaprzestał zajmowania stanowiska objętego Polityką, a który w dalszym ciągu jest zatrudniony, nie traci prawa do nabycia odroczonej części wynagrodzenia zmiennego, przypadającego za rok, w którym był zatrudniony na stanowisku mającym istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim.