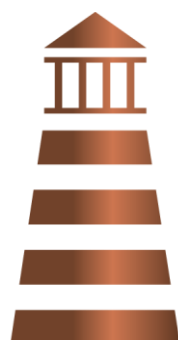


**Polityka wynagradzania osób zajmujących  
stanowiska mające istotny wpływ na profil  
ryzyka  
w NWA I Dom Maklerski S.A.**



**NWA I**  
DOM MAKLERSKI

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział I</b>	<b>Postanowienia ogólne .....</b>	<b>2</b>
<b>Rozdział II</b>	<b>Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ.....</b>	<b>4</b>
<b>Rozdział III</b>	<b>Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń .....</b>	<b>7</b>
<b>Rozdział IV</b>	<b>Zasady zmiany stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń .....</b>	<b>9</b>
<b>Rozdział V</b>	<b>Zasady ustalania wysokości stałych składników wynagrodzenia .....</b>	<b>10</b>
<b>Rozdział VI</b>	<b>Postanowienia stosowane w sytuacji korzystania przez NWAJ z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych .....</b>	<b>11</b>
<b>Rozdział VII</b>	<b>Postanowienia końcowe .....</b>	<b>11</b>

### **Załączniki:**

**Załącznik nr 1** Wykaz stanowisk zajmowanych przez osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka.

## Rozdział I

### Postanowienia ogólne

#### § 1

1. Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAi Dom Maklerski S.A. (dalej: Polityka wynagrodzeń) została opracowana w celu realizacji postanowień art. 110 v ust. 1-3 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r o obrocie instrumentami finansowymi oraz rozdziału 6 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 roku w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim.
2. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość domu maklerskiego, ryzyko związane z jego działalnością, jego wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Polityka wynagrodzeń ma na celu:
  - a. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez radę nadzorczą apetyt na ryzyko NWAi Domu Maklerskiego S.A.
  - b. realizację celów strategicznych NWAi Domu Maklerskiego S.A
  - c. zapobieganie występowaniu konfliktu interesów.
4. W przypadku osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej NWAi, zasady określone w Polityce wynagrodzeń mają zastosowanie wyłącznie w zakresie w jakim osoby te są uprawnione do otrzymywania wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu przepisów Rozporządzenia.
5. Wynagrodzenie Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka NWAi dzieli się na część stałą, do której zalicza się:
  - a. wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę bądź odpowiednio w uchwale Rady Nadzorczej w odniesieniu do członków Zarządu NWAi pełniących funkcję na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
  - b. przewidzianą w regulaminie wynagradzania nagrodę jubileuszową, której przyznanie uzależnione jest wyłącznie od stażu pracy w NWAi;oraz na część zmienną.
6. W rozumieniu niniejszej Polityki wynagradzania częścią zmienną wynagrodzenia jest wyłącznie premia uznaniowa określona w regulaminie wynagradzania obowiązującym w NWAi, przyznawana na podstawie oceny efektów pracy Osoby mającej istotny wpływ na profil ryzyka NWAi przy zastosowaniu kryteriów wskazanych w Rozdziale III Polityki wynagradzania poniżej, dotyczącym zasad przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.

## § 2

Stosowane w *Polityce wynagrodzeń* terminy i określenia oznaczają:

- 1) Polityka wynagrodzeń - Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAi Dom Maklerski S.A.
- 2) Departament - jednostka organizacyjna NWAi
- 3) Istotna jednostka gospodarcza - jednostce gospodarczej zdefiniowanej w art. 142 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia 575/2013, której został przydzielony kapitał wewnętrzny zgodnie z art. 73 dyrektywy 2013/36/UE stanowiący co najmniej 2 % kapitału wewnętrznego instytucji
- 4) Kadra kierownicza wyższego szczebla NWAi - osoby zatrudnione w NWAi, odpowiedzialne wobec Zarządu za bieżące funkcjonowanie NWAi, w szczególności dyrektorzy Departamentów oraz osoby kierujące innymi jednostkami organizacyjnymi, funkcjonującymi poza strukturą Departamentu
- 5) NWAi - NWAi Dom Maklerski S.A.
- 6) Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka NWAi - Osoby spełniające kryteria określone w Rozdziale II §3 ust. 2 lub ust. 3
- 7) Rozporządzenie - Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 roku w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (tj. Dz. U. z 2017 roku, poz. 856 z późn. zm.)
- 8) Rozporządzeniu 575/2013 - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych;
- 9) Rozporządzeniu 604/2014 - Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniające 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
- 10) Ustawa - Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r o obrocie instrumentami finansowymi (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1768 z późn. zm.),
- 11) Uznaniowe świadczenia emerytalne - rozbudowane świadczenia emerytalne przyznawane na zasadzie uznaniowej przez instytucję pracownikowi jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego, które nie

obejmują nabytych świadczeń przyznanych pracownikowi w ramach systemu emerytalnego przedsiębiorstwa;

## **Rozdział II**

### **Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka NWAi**

#### **§ 3**

1. Polityka wynagrodzeń obejmuje osoby będące pracownikami NWAi lub pełniące funkcje w NWAi spełniające kryteria, o których mowa w art. 3 lub art. 4 Rozporządzenia 604/2014 tj. będące osobami mającymi istotny wpływ na profil ryzyka NWAi.
2. Z zastrzeżeniem §1 ust. 4 na potrzeby stosowania Polityki wynagradzania każdą z niżej wymienionych osób uznaje się za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka NWAi:
  - 1) osoby wchodzące w skład Zarządu NWAi;
  - 2) osoby wchodzące w skład Rady Nadzorczej NWAi;
  - 3) osoby będące członkiem kadry kierowniczej wyższego szczebla NWAi;
  - 4) pracownik odpowiedzialny wobec Zarządu NWAi za funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem NWAi, nadzoru zgodności działalności z prawem lub funkcji audytu wewnętrznego;
  - 5) pracownik ponoszące ogólną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w Istotnej jednostce gospodarczej;
  - 6) pracownik będący kierownikiem istotnej jednostki gospodarczej;
  - 7) pracownik, który pełni obowiązki kierownicze w jednej z funkcji, o których mowa w pkt 4) lub w istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi ustalonemu na podstawie pkt 4) lub 5);
  - 8) pracownik, który pełni obowiązki kierownicze w Istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi będącemu kierownikiem tej jednostki;
  - 9) pracownik będący kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za kwestie prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne lub analizę ekonomiczną;
  - 10) pracownik odpowiedzialny za komitet do spraw zarządzania kategorią ryzyka (kontrahenta, rezydualnego, koncentracji, sekurytyzacyjnego, stopy procentowej wynikającej z działalności w ramach portfela niehandlowego, operacyjnego, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej) lub jest członkiem tego komitetu;

- 11) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik:
- a) odpowiedzialny za inicjowanie wniosków kredytowych lub konstruowanie produktów kredytowych, które mogą prowadzić do takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - b) mający uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - c) będący członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. a) lub b);
- 12) odnośnie do instytucji, do której nie stosuje się odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 Rozporządzenia 575/2013, pracownik:
- a) posiadający uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie osiągają jeden z następujących progów:
    - i. w przypadku gdy stosowana jest metoda standardowa, wymogi w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego stanowiących co najmniej 0,5 % kapitału podstawowego Tier I NWAi; lub
    - ii. w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w NWAi w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności); lub
  - b) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji określonych w lit. a):
- 13) pracownik pełniący obowiązki kierownicze wobec grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:
- a) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi określonemu w pkt 11 lit. a), pkt 11 lit. b) lub pkt 12 lit. a) ppkt (i) lub go przekracza
  - b) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, kwoty, których dotyczą te uprawnienia, wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko NWAi w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności). Jeżeli NWAi nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika

- 14) odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów pracownik:
  - a) mające uprawnienia do podejmowania takich decyzji; lub
  - b) są członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji
- 15) pracownik pełni obowiązki kierownicze wobec pracownika, który spełnia jedno z kryteriów określonych w pkt 1–14.
3. Ponadto z zastrzeżeniem ust. 4-7, uznaje się za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ, pracownika :
  - 1) któremu w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 500 000 EUR;
  - 2) który należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie;
  - 3) któremu w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie równe najniższemu łącznemu wynagrodzeniu przyznanemu w tym roku obrachunkowym członkowi kadry kierowniczej wyższego szczebla lub wyższe od tego wynagrodzenia lub osobie spełniającej którekolwiek z kryteriów określonych w §3 ust. 2 pkt 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 lub 14.
4. Kryterium określonego w ust. 3 nie uznaje się za spełnione, jeżeli NWAJ ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka NWAJ, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik:
  - 1) prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest Istotną jednostką gospodarczą; lub
  - 2) nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Istotnej jednostki gospodarczej poprzez prowadzoną działalność zawodową.
5. Warunek określony w ust. 4 pkt. 2) ocenia się na podstawie obiektywnych kryteriów, w których uwzględnia się wszystkie istotne wskaźniki ryzyka i skuteczności działania wykorzystywane przez NWAJ w celu identyfikacji ryzyka, zarządzania tym ryzykiem i jego monitorowania zgodnie z art. 74 dyrektywy 2013/36/UE, oraz na podstawie zadań i uprawnień danego pracownika lub danej kategorii pracowników oraz ich wpływu na profil ryzyka NWAJ w porównaniu z wpływem działalności zawodowej pracowników ustalonych w oparciu o kryteria określone w ust.2
6. NWAJ powiadamia KNF o stosowaniu przepisów ust. 4 w odniesieniu do kryterium określonego w ust. 3 pkt. 1). W powiadomieniu określa się podstawę, na jakiej NWAJ ustaliła, że dany pracownik lub dana kategoria pracowników, do której należy ten pracownik, spełniają jeden z warunków określonych w ust. 4, oraz w stosownych przypadkach zawiera ono ocenę przeprowadzoną przez NWAJ na podstawie ust. 5.

7. Stosowanie ust. 4 przez NWAi w odniesieniu do pracownika, któremu w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, lub w związku z kryterium określonym w ust. 3 pkt. 2) wymaga uzyskania uprzedniej zgody KNF.

### **Rozdział III**

#### Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

#### § 4

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania, z uwzględnieniem sytuacji finansowej NWAi.
2. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby (w szczególności stopnia realizacji zadań indywidualnych, które były zaplanowane na rok będący przedmiotem) i ocena wyników Departamentu w ramach którego dana osoba jest zatrudniona w odniesieniu do ogólnych wyników NWAi z trzech ostatnich lat obrotowych, uwzględniające poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczeń płynności. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – w ocenie brane są pod uwagę dane od momentu nawiązania stosunku pracy lub momentu rozpoczęcia sprawowania funkcji.
3. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe takie jak realizacja budżetu przez dany departament, wyniki sprzedaży, realizacja założonych celów co do liczny pozyskanych klientów, oraz kryteria niefinansowe takie jak zgodność z wymogami wynikającymi z przepisów prawa lub regulacjami wewnętrznymi, liczba skarg klientów na działalność NWAi w danym okresie (z uwzględnieniem poziomu obecnych i przyszłych ryzyk związanych z tymi efektami).
4. W przypadku osób wykonujących czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, nadzoru zgodności działalności z prawem, audytu wewnętrznego, osobie realizującej funkcję zarządzania ryzykiem podstawą do określenie wynagrodzenia zmiennego jest wyłącznie ocena stopnia realizacji zadań indywidualnych przewidzianych na rok będący przedmiotem oceny. Wynagrodzenie zmienne osób, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie może być uzależnione od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
5. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i przysługują one jedynie w pierwszym roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia, są przyznawane lub wypłacane, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:
  - 1) przyznanie i wypłata tych składników odpowiadają sytuacji finansowej NWAi, w szczególności łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez dom maklerski nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych domu maklerskiego



- 2) przyznanie i wypłata tych składników są uzasadnione:
  - a. wynikami finansowymi NWAi za dany okres, którego dotyczy świadczenie,
  - b. efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba, której dotyczą zmienne składniki wynagrodzenia, oraz
  - c. efektami pracy tej osoby
7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy:
  - 1) NWAi wykazuje stratę bilansową;
  - 2) nastąpiło istotne naruszenie regulaminów, procedur wewnętrznych lub obowiązków przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze, szczególnie w obszarach zarządzania ryzykiem;
  - 3) stwierdzono przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji;
  - 4) nastąpiło naruszenie przepisu prawa przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze.
  - 5) Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka NWAi uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla NWAi, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
  - 6) Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka NWAi nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
8. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby objętej Polityką wynagrodzeń. Na zasadach określonych w Rozdziale IV Polityki wynagradzania, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia może zostać zwiększony do nie więcej niż 200% wypłacanego wynagrodzenia stałego.
9. Co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią:
  - 1) akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku domu maklerskiego, którego akcje nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym,
  - 2) instrumenty w rozumieniu art.52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013 lub instrumenty finansowe uprawniające NWAi do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu;
10. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby, a w przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1 000 000 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w takim okresie;

11. W stosunku do osób objętych Polityką wynagrodzeń, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50% stałych składników wynagrodzenia, przepisów ust. 9 i 10 nie stosuje się.
12. Osoby podlegające Polityce wynagrodzeń, którym przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, 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.
13. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez NWAi, w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka NWAi, a niewypłaconych lub niezrealizowanych do czasu zakończenia działalności maklerskiej przez NWAi, stosuje się odpowiednie przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności prawa pracy.
14. NWAi nie przyznaje Uznaniowych świadczeń emerytalnych.
15. Postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego w NWAi oraz umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji w NWAi zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdyby osoby podlegające Polityce wynagrodzeń uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla NWAi, lub gdyby osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
16. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji z osobą objętą Polityką jest określone w umowie zawartej przez NWAi z tą osobą. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w NWAi (w przypadku osoby sprawującej funkcję krócej niż trzy lata - za ten okres). Zasady płatności tego wynagrodzenia są ustalane w taki sposób, aby zapobiegały wynagrodzeniu złych wyników, przy uwzględnieniu oceny efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników NWAi pod względem kryteriów finansowych i niefinansowych. W zawartej umowie NWAi Maklerski przewiduje możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji.

## **Rozdział IV**

### **Zasady zmiany stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń**

#### **§ 5**

1. Walne zgromadzenie akcjonariuszy NWAi może wyrazić zgodę na zwiększenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 200%.

2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego; w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów.
3. Zgodnie z postanowieniami załącznika nr 3 Regulaminu Alternatywnego Systemu Obrotu Zarząd Nwai ogłasza odpowiednio akcjonariuszom na stronie internetowej [www.nwai.pl](http://www.nwai.pl) oraz w formie raportu bieżącego, co najmniej 26 dni przed dniem walnego zgromadzenia, rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazującą powody i zakres rekomendowanego podwyższenia, w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na poziom wymogów kapitałowych Nwai.
4. Nwai niezwłocznie informuje KNF o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując porządek obrad oraz rekomendację.
5. Nwai informuje KNF o podjętych uchwałach i przekazuje kopię protokołu walnego zgromadzenia albo zgromadzenia wspólników nie później niż w terminie 3 dni roboczych od dnia podjęcia uchwał.
6. Nwai zawiera z osobą objętą Polityką wynagrodzeń, będącą równocześnie akcjonariuszem Nwai umowę, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w ust. 2, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umów.

## **Rozdział V**

### Zasady ustalania wysokości stałych składników wynagrodzenia

#### § 6

1. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią główną część wynagrodzenia wypłacanego osobie objętej Polityką wynagradzania.
2. Stałe składniki wynagrodzenia są tak ustalone, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie stałe danego pracownika ustalane jest w oparciu o poziom posiadanego przez pracownika wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, sytuację na rynku pracy, w szczególności wycenę stanowisk na rynku pracy, negocjacje pracownika z Nwai.
3. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić 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.
4. Wynagrodzenie stałe osób wchodzących w skład Zarządu określa Rada Nadzorcza kierując się obiektywnymi kryteriami, uwzględniając w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związany z wykonywaniem powierzonej funkcji, doświadczenie zawodowe oraz wyniki jego pracy.

5. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe, w wysokości i na zasadach ustalonych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy NWAi. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji i kwalifikacji zawodowych, a także do skali działalności NWAi.

## **Rozdział VI**

### Postanowienia stosowane w sytuacji korzystania przez NWAi z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych

#### **§ 7**

W przypadku gdy NWAi korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1436), powinien przewidzieć w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę pełnienia funkcji 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 NWAi, w szczególności obniżenia wynagrodzeń przysługujących Zarządowi;
- 3) wypłacenia Zarządowi zmiennych składników wynagrodzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach.

## **Rozdział VII**

### Postanowienia końcowe

#### **§ 8**

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń odpowiedzialny jest Zarząd, przy czym Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Zarząd dokonuje oceny, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania NWAi.
2. Rada nadzorcza nadzoruje wdrożenie Polityki wynagrodzeń w szczególności poprzez weryfikację spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia, a ponadto nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki wynagrodzeń. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki, wraz z oceną, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania NWAi
3. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.

4. Realizacja Polityki wynagrodzeń co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
5. NWAi raz do roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do KNF dane na temat liczby osób w nim zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1.000.000 (jeden milion) euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz wartości głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych. W celu ustalenia równowartości w euro wartości wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu pierwszym, wypłacanego w walucie innej niż euro przyjmuje się kurs średni ogłaszany przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty.
6. Inspektor Nadzoru prowadzi wykaz stanowisk obejmujących kategorie osób objętych polityką wynagrodzeń stanowiącą załącznik nr 1 do Polityki wynagrodzeń. Wykaz stanowisk, o którym mowa w zdaniu poprzednim jest aktualizowany przez Inspektora Nadzoru i Specjalistę ds. Ryzyka, w każdym przypadku zmiany okoliczności faktycznych lub prawnych, które stanowiły podstawy dla jej sporządzania, a w szczególności:
  - 1) w przypadku pojawienia się w strukturze organizacyjnej NWAi stanowiska spełniającego kryteria wyszczególnione w §3 ust. 2 lub ust. 3
  - 2) w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej NWAi stanowiska spełniającego kryteria wyszczególnione w §3 ust. 2 lub ust. 3
  - 3) weryfikacji Polityki wynagrodzeń.Inspektor Nadzoru lub Specjalista ds. Ryzyka powiadamia Zarząd o konieczności wprowadzenia zmiany w załączniku nr 1 do Polityki wynagrodzeń, a Zarząd niezwłocznie taką zmianę przyjmuje.
7. NWAi publikuje informacje wskazane w Polityce przynajmniej raz w roku zgodnie z obowiązującą Polityką upowszechniania informacji związanych z adekwatnością kapitałową w NWAi Dom Maklerski S.A., Rozporządzeniem 575/2013
8. Niniejsza Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 7 grudnia 2020 roku.
9. Wszelkie zmiany Polityki wynagrodzeń wymagają przyjęcia przez Zarząd oraz zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu odbywającym się po przyjęciu danej zmiany, za wyjątkiem przewidzianym w pkt 10 poniżej.
10. Zmiany w załączniku nr 1 do Polityki wynagradzania nie wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

**Załącznik nr 1 Wykaz stanowisk zajmowanych przez osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka.**

- 1) Członek Zarządu
- 2) Członek Rady Nadzorczej
- 3) Dyrektor Departamentu Rynków Kapitałowych
- 4) Dyrektor Operacyjno-Finansowy
- 5) Inspektor Nadzoru (o ile czynności te nie są wykonywane przez Członka Zarządu)
- 6) Specjalista ds. Ryzyka
- 7) Dyrektor w Departamencie Sektora Publicznego
- 8) Dyrektor Departamentu Prawnego
- 9) Dyrektor w Departamencie Inwestorów Instytucjonalnych