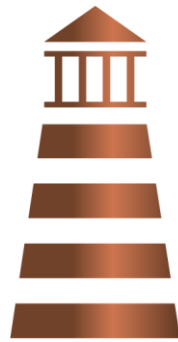


**Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające  
istotny wpływ na profil ryzyka  
w Nwai Dom Maklerski S.A.**



**NWAI**  
DOM MAKLEERSKI

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział I</b>	<b>Postanowienia ogólne .....</b>	<b>2</b>
<b>Rozdział II</b>	<b>Zakres podmiotowy Polityki wynagrodzeń .....</b>	<b>4</b>
<b>Rozdział III</b>	<b>Zasady wynagradzania.....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział IV</b>	<b>Postanowienia końcowe .....</b>	<b>11</b>

### **Załączniki:**

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

**Załącznik nr 2** Wzór ustaleń w zakresie spełnienia kryteriów uznania za osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka NWAi.

**Załącznik nr 3** Zasady oraz metodyka ustalania zmiennych składników wynagrodzenia.

**Załącznik nr 4** Zasady redukcji i odzyskiwania zmiennych składników wynagrodzenia

## **Rozdział I** **Postanowienia ogólne**

### § 1

1. Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAi Dom Maklerski S.A. („Polityka wynagrodzeń”) została opracowana na podstawie:
  - a. Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE („Dyrektywa MiFID II”);
  - b. Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego 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 („Rozporządzenie 565”);
  - c. Rozporządzenia 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 („Rozporządzenie 2019/2033”);
  - d. Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego 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 („Rozporządzenie Komisji (UE) 2021/2154”);
  - e. Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2155 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających klasy instrumentów, które odpowiednio odzwierciedlają jakość kredytową firmy inwestycyjnej kontynuującej działalność, oraz ewentualne alternatywne mechanizmy, które są przeznaczone do wykorzystania do celów wynagrodzenia zmiennego („Rozporządzenie Komisji (UE) 2021/2055”);
  - f. Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. („Ustawa”)
  - g. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniająca dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE („Dyrektywa 2019/2034”);
  - h. 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 („Rozporządzenie”);
  - i. Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, opracowanych i przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego uchwałą nr 218/2014 w dniu 22 lipca 2014 r. („ZŁK”).
  - j. przy uwzględnieniu wytycznych EBA nr EBA/GL/2021/13 dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy Dyrektywy 2019/2034/U, a także

wytycznych ESMA nr ESMA35-43-3565 w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dotyczących wynagrodzeń.

2. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość NWAi, ryzyko związane z jego działalnością, jego wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Polityka wynagrodzeń ma na celu:
  - a. wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko NWAi;
  - b. wspierać realizację celów strategicznych NWAi, tj. strategii zarządzania NWAi i strategii zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem środowiskowym, społecznym i związanym z ładem korporacyjnym (ryzyko w zakresie zrównoważonego rozwoju), jej kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długofalowych interesów NWAi oraz ograniczać konflikt interesów;
  - c. wspierać zarządzanie kapitałem w sposób odpowiedzialny i ostrożny. W szczególności, przed decyzją o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia brana jest pod uwagę aktualna i prognozowana pozycja kapitałowa oraz zapisy Ustawy o nadzorze makro ostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym w zakresie kalkulacji maksymalnej kwoty podlegającej wypłacie (MDA),
  - d. określenie zasady wynagradzania osób zidentyfikowanych jako Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka przez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia. Kryteria oraz proces wyboru w/w osób uregulowano w odrębnym dokumencie
  - e. zapewnia przejrzyste zasady ustalania oraz wypłaty Bonusu jako składnika Wynagrodzenia zmiennego,
  - f. określenie zasad wynagradzania neutralnych pod względem płci
4. NWAi ze względu na nieskomplikowaną strukturę organizacyjną oraz skalę prowadzenia działalności nie powołał Komitetu ds. wynagrodzeń.
5. Polityka wynagrodzeń określa w szczególności:
  - a. kryteria ustalania stałych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych Polityką wynagrodzeń bez względu na ich płeć,
  - b. kryteria ustalania zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników oraz wyników wykraczających poza zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń bez względu na ich płeć,
  - c. zasady przyznawania, naliczania oraz wypłaty wynagrodzenia pracownikom, ze szczególnym uwzględnieniem kategorii zidentyfikowanym pracownikom..
6. Polityka jest realizowana z zachowaniem zasady neutralności pod względem płci. W szczególności NWAi zapewnia, aby procesy przyznawania wynagrodzeń nie prowadziły do nierównego traktowania pracowników ze względu na płeć, a wysokość

i struktura wynagrodzenia były oparte na kryteriach merytorycznych, związanych z zakresem obowiązków, odpowiedzialnością oraz wynikami pracy.

7. Dane dotyczące wynagrodzeń ujawniane zgodnie z art. 51 Rozporządzenie 2019/2033 będą prezentowane w formie zagregowanej i anonimowej, w sposób uniemożliwiający identyfikację osób objętych Polityką.

## § 2

Stosowane w *Polityce wynagrodzeń* terminy i określenia oznaczają:

1. **Compliance** - Departament Compliance
2. **Departament** - jednostka organizacyjna NWAi;
3. **Długoterminowe interesy** - interesy NWAi rozpatrywane w horyzoncie wieloletnim, obejmującym co najmniej kilka kolejnych okresów sprawozdawczych, uwzględniające stabilność finansową, rozwój strategiczny i ograniczanie ryzyka;
4. **NWAi** - NWAi Dom Maklerski S.A.;
5. **Osoba mająca istotny wpływ na profil ryzyka NWAi** - Osoby spełniające kryteria określone w art. 3 i 4 Rozporządzenia 2021/2154, w tym także osoba pełniąca kluczowe funkcje w NWAi w rozumieniu ZŁK oraz osoba zaangażowana mająca bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi inwestycyjne i dodatkowe świadczone przez NWAi w rozumieniu Rozporządzenia 2017/565;
6. **Polityka, Polityka wynagrodzeń** - Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w NWAi Dom Maklerski S.A.;
7. **Premia Budżetowa** - oznacza szacunkową wartość premii przewidzianą w budżecie Spółki dla Osoby mającej wpływ na profil ryzyka NWAi obliczoną w oparciu o prognozowany zysk netto Spółki lub wynik jednostek organizacyjnych wchodzących w jej skład na dany rok finansowy;
8. **Premia Faktyczna** oznacza faktyczną wartość premii, która została przyznana Osobie mającej wpływ na profil ryzyka NWAi za dany rok finansowy.
9. **Program Motywacyjny** oznacza program motywacyjny ustanowiony w NWAi na podstawie odpowiedniej uchwały.
10. **Wynagrodzenie** oznacza Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne.
11. **Wynagrodzenie Stałe** oznacza wynagrodzenie otrzymywane przez Osobę mającą wpływ na profil ryzyka NWAi niezależnie od wyniku finansowego Spółki.
12. **Wynagrodzenie Zmienne** oznacza wynagrodzenie Osoby mającej wpływ na profil ryzyka NWAi przyznawane w zależności od wyniku finansowego oraz realizacji celów biznesowych Spółki zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego oraz Polityką.
13. **Współpraca** oznacza stosunek prawny między Osobą mającą wpływ na profil ryzyka NWAi a Spółką, na podstawie którego ww osoba świadczy na rzecz Spółki usługi profesjonalne
14. **Umowa o Współpracę** oznacza dokument regulujący Współpracę Spółki z Osobą mającą wpływ na profil ryzyka NWAi, w tym umowę o współpracę, umowę o pracę, umowę zlecenia lub akt powołania

## Rozdział II

### Zakres podmiotowy Polityki wynagrodzeń

## § 3

1. Postanowienia Polityki wynagrodzeń mają zastosowanie do tych pracowników NWAi lub innych osób powiązanych z NWAi stosunkiem o podobnym charakterze, w tym osób

pełniących funkcje w NWAJ na podstawie stosunku powołania, spełniających kryteria pozwalające na uznanie za Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ.

2. Compliance dokonuje przeglądu wykazu stanowisk podlegających Polityce wynagrodzeń nie rzadziej niż raz w roku i na tej podstawie tworzy i prowadzi wykaz stanowisk podlegających Polityce wynagrodzeń. Wykaz, o którym mowa w zdaniu poprzednim stanowi załącznik nr 1 do Polityki wynagrodzeń. Identyfikacja osób podlegających Polityce wynagrodzeń uwzględnia w szczególności:
  - 1) zakres obowiązków, wykonywanych czynności i pełnionych funkcji, tj. w zakresie kryteriów jakościowych, o których mowa w art. 3 Rozporządzenia 2021/2154;
  - 2) wysokość osiąganego wynagrodzenia, tj. w zakresie kryteriów ilościowych, o których mowa w art. 4 Rozporządzenia 2021/2154.
3. W momencie nawiązania stosunku zatrudnienia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze, Compliance ustala, czy taka osoba podlega Polityce dokonując weryfikacji kryteriów, o których mowa w ust. 2, odpowiednio zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 2 do Polityki.
4. Stosowanie Polityki oraz praktyk wynagradzania w NWAJ w odniesieniu do funkcji kontrolnych, organu zarządzającego oraz kierownictwa najwyższego szczebla nie może naruszać ich obiektywizmu ani niezależności i powinno być realizowane w sposób eliminujący możliwość wystąpienia konfliktów interesów. NWAJ zapewnia, że osoby te mogą wykonywać swoje obowiązki związane z projektowaniem, nadzorem i oceną polityki oraz praktyk w zakresie wynagrodzeń w sposób wolny od wpływu własnych interesów lub innych czynników zakłócających rzetelność decyzji.

### **Rozdział III**

#### **Zasady wynagradzania**

##### **§ 4**

1. Polityka wynagrodzeń uwzględnia następujące założenia:
  - 1) konieczność ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością NWAJ oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro NWAJ i interes akcjonariuszy NWAJ,
  - 2) prowadzenie przez NWAJ polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci, obejmującej wszystkich pracowników, w tym Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ, uwzględniającej zarazem konieczność realizowania strategii i stosowania procedur zarządzania ryzykiem w NWAJ, z uwzględnieniem ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG), kulturą i wartościami korporacyjnymi NWAJ, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów
2. Wynagrodzenie Osoby której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ składa się z Wynagrodzenia zmiennego i Wynagrodzenia stałego

##### **§ 5**

#### **Wynagrodzenie stałe**

1. Wynagrodzenie Stałe Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka NWAJ ustalane jest indywidualnie z pracownikiem na podstawie Umowy o współpracę, zgodnie z wymogami Regulaminu wynagradzania pracowników NWAJ Dom Maklerski S.A.
2. Wynagrodzenie Stałe ustalane i wypłacane jest zgodnie z następującymi założeniami:

- 1) Wynagrodzenie stałe, wypłacane z tytułu objętego stanowiska, zakresu działania i odpowiedzialności, którego poziom odzwierciedla poziom doświadczenia, umiejętności i kompetencji wymaganych na danym stanowisku, jak również ogólną jakość zaangażowania pracownika w wyniki Spółki;
- 2) wypłata Wynagrodzenia stałego jest obowiązkowa, chyba że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w Umowie o współpracę, lub powszechnie obowiązujące przepisy prawa. Ewentualny brak wypłaty Wynagrodzenia Stałego nie jest uzależniony od wyników finansowych Spółki za dany rok obrotowy.
- 3) Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia zmiennego, w tym obniżanie jego wysokości lub nie przyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia z powodu braku realizacji celów, braku realizacji wyniku Spółki, braku zgodności zachowania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Spółki lub zaleceniami lub rekomendacjami organu nadzoru i kontroli, a także przyjętymi przez Spółkę standardami postępowania, w tym dotyczącymi oceny satysfakcji i jakości obsługi Klienta. Takie podejście pozwala zredukować zbyt ryzykowane zachowania Pracowników, zniechęcając ich do podejmowania działań skoncentrowanych na wynikach krótkoterminowych, które mogą zagrażać stabilności NWAi w długim okresie

## § 6

### Wynagrodzenie zmienne

1. Polityka wynagrodzeń w zakresie Wynagrodzenia zmiennego uwzględnia następujące założenia:
  - 1) Zmienne składniki wynagrodzenia wypłaca się uwzględniając poziom ryzyka ponoszonego przez Spółkę oraz koszt kapitału w okresie odpowiadającym danemu horyzontowi czasowemu, a także konieczności utrzymania właściwego poziomu płynności. System zmiennych składników wynagrodzeń jest opracowany zgodnie z interesami akcjonariuszy NWAi oraz z zasadami długoterminowej dochodowości, zapewniający właściwy podział zmiennych składników wynagrodzenia powiązanych z wynikami na część przyznawaną w postaci pieniężnej, oraz w postaci instrumentów finansowych oraz część nabywana po okresie odroczenia.
  - 2) stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzenia nie może przekroczyć 100%, z zastrzeżeniem, że w uzasadnionych przypadkach, za zgodą Rady Nadzorczej, wysokość zmiennych składników wynagrodzeń za dany okres rozliczeniowy może być wyższa niż wynikająca z ww. stosunku, jednak w żadnym wypadku nie wyższa niż 200 %. Decyzja w tej sprawie powinna być podejmowana przy uwzględnieniu charakteru pracy osoby, której to dotyczy, jej wpływu na sytuację Spółki oraz profil jej ryzyka oraz wymaga zgody Walnego Zgromadzenia. Corocznie Rada Nadzorcza dokonuje przeglądu proporcji stałej i zmiennej części wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii stanowisk. Decyzje o ograniczeniu lub wstrzymaniu wypłaty Wynagrodzenia zmiennego mogą zostać podjęte w przypadku pogorszenia sytuacji finansowej, kapitałowej lub płynnościowej NWAi, nieosiągnięcia wyników, naruszenia procedur wewnętrznych lub niewłaściwego zachowania pracownika;
  - 3) łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez NWAi nie może ograniczać istotnie możliwości utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych przez NWAi;

- 4) zmienne składniki wynagrodzenia zależne od wyników kierowane do Pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce, postrzegane są jako kluczowy składnik odpowiedniego wynagrodzenia za trwałe wyniki, wspierający realizację strategicznych celów biznesowych
- 5) w przypadku gdy wysokość Wynagrodzenia zmiennego zależy od wyników:
  - a. podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną oraz wyników NWAi; przy ocenie wyników osiągniętych przez daną osobę stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe, określone w przyjętej dla danego pracownika Karcie Wyników Pracownika Kwalifikującego się do Zmiennych Składników Wynagrodzenia;
  - b. ocena wyników, o której mowa powyżej, jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w NWAi krócej niż trzy lata - o dane za ten okres; okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym NWAi oraz ryzykiem prowadzonej przez NWAi działalności;
- 6) w przypadku gdy wysokość Wynagrodzenia zmiennego nie zależy od wyników, decyzja ma charakter uznaniowy i jest podejmowana w oparciu o indywidualną ocenę efektów pracy Pracownika, przy uwzględnieniu oceny zgodności i oceny ryzyka Pracownika.
- 7) wyniki finansowe NWAi przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez NWAi oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności;
- 8) uwzględnia się obecne i przyszłe ryzyka;
- 9) Szczegółowe zasady oraz metodyka dokonywania ustaleń, o których mowa w pkt. 5) do 8) powyżej została określona w załączniku nr 3 do Polityki;
- 10) Wynagrodzenie zmienne składa się z części płatnej z góry i części odroczonej. Na część płatną z góry przypada 50% wartości Wynagrodzenia zmiennego, która co do zasady jest przyznawana w formie pieniężnej. Na część odroczoną przypada 50% wartości Wynagrodzenia zmiennego, która jest przyznawana w formie warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia akcji NWAi zgodnie z postanowieniami Programu motywacyjnego.
- 11) Rozporządzenie 40% Wynagrodzenia zmiennego będzie możliwe w okresie od trzech do pięciu lat, 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% Wynagrodzenia zmiennego będzie rozliczane i wypłacane w takim okresie. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie;
- 12) osoba uprawniona do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia nie korzysta z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie;

- 13) zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy, Rozporządzenia lub Rozporządzenia 2019/2033;
2. Postanowienia §5 ust. 1 pkt 10 oraz pkt 11 nie mają zastosowania:
- 1) w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych NWAi jest średnio równa lub wyższa niż równowartość w złotych 100 000 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy;
  - 2) do osób objętych Polityką, które otrzymują Wynagrodzenie zmienne w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego, nieprzekraczającej 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób.
3. Premia Faktyczna przyznawana jest po:
- 1) zakończeniu danego roku obrotowego,
  - 2) sporządzeniu przez biegłego rewidenta sprawozdania z badania sprawozdania finansowego Spółki oraz
  - 3) publikacji jednostkowego i skonsolidowanego raportu rocznego na New Connect.
4. Właściwe organy Spółki zatwierdzają przyznanie Osobom mającym wpływ na profil ryzyka NWAi Premii Faktycznej, która może być do 100 % wyższa lub 30% niższa od Premii Budżetowej z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej.
5. W przypadku wykonania budżetu na dany rok obrotowy na poziomie zysku netto Spółki a w niektórych przypadkach na poziomie wyniku jednostki organizacyjnej Spółki znormalizowanego o wpływ zdarzeń jednorazowych na poziomie niższym niż 70%, Premia Faktyczna może nie zostać przyznana Osobom mającym wpływ na profil ryzyka NWAi, pomimo zaplanowania Premii Budżetowej.

## § 7

### Korekta wynagrodzenia zmiennego

1. Wynagrodzenie zmienne jest dostosowane do wszystkich rodzajów ryzyka i wyników NWAi, jednostki organizacyjnej NWAi i danego pracownika. Przyznając zmienne składniki wynagrodzenia Spółka uwzględnia wszystkie rodzaje obecnego i przyszłego ryzyka stosując mechanizmy korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex ante lub ex post. Do oceny i pomiaru ryzyka na potrzeby korekty wynagrodzenia zmiennego oraz oceny spełnienia celów stawianych pracownikom zidentyfikowanym przy określaniu zmiennych składników wynagrodzeń, stosowane są te same metody, które NWAi używa w ramach Polityki zarządzania ryzykiem do celów wewnętrznych pomiarów ryzyka. Proces pomiaru wyników i ryzyka uwzględnia kryteria ilościowe i kryteria jakościowe, w tym finansowe, jak i niefinansowe.
2. Wynagrodzenie zmienne Osoby mającej wpływ na profil ryzyka NWAi może podlegać redukcji do 100% w przypadku osiągnięcia przez NWAi słabszych lub ujemnych wyników finansowych lub w sytuacjach, w których działania pracownika prowadzą do naruszenia interesu klienta lub zwiększenia ryzyka finansowego firmy. Redukcja może polegać na zmniejszeniu wysokości lub cofnięciu przyznanego, lecz niewypłaconego wynagrodzenia

zmiennego. Kryteria stosowania mechanizmu redukcji obejmują w szczególności sytuacje, w których pracownik:

- 1) uczestniczył w działaniach skutkujących powstaniem strat finansowych lub ryzyka niezgodnego z zasadami ochrony klientów i stabilności NWAi;
- 2) utracił status osoby spełniającej wymogi dotyczące kompetencji i reputacji;
- 3) dopuścił się uchybienia lub poważnego błędu (np. procedur ochrony interesu klienta);
- 4) przyczynił się do pogorszenia wyników finansowych, niewłaściwego zarządzania ryzykiem lub podejmowania nadmiernego ryzyka w celu osiągnięcia krótkoterminowych wyników;
- 5) jego działania skutkowały sankcjami, grzywnami lub działaniami nadzorczymi nałożonymi na NWAi;
- 6) przedkładał własne interesy nad interes klienta, w tym sprzedaż produktów nieodpowiednich dla klienta.

Szczegółowe zasady, okres obowiązywania mechanizmu (co najmniej w trakcie odroczenia i zatrzymania wynagrodzenia) oraz tryb stosowania określono w załączniku nr 4 do Polityki.

3. NWAi zastrzega sobie możliwość odzyskania do 100% wypłaconej zmiennej części wynagrodzenia w przypadku ujawnienia ex post, że pracownik:

- 1) uczestniczył w działaniach skutkujących powstaniem strat finansowych lub ryzyka niezgodnego z zasadami ochrony klientów i stabilności NWAi;
- 2) dopuścił się oszustwa, umyślnego działania lub poważnego zaniedbania;
- 3) naruszył obowiązki wynikające z przepisów prawa, regulacji nadzorczych, zasad wewnętrznych NWAi lub zasad ochrony interesu klienta;
- 4) nie spełnia już wymogów dotyczących kompetencji i reputacji;
- 5) przedkładał własne interesy nad interes klienta, w tym podejmował działania zwiększające krótkoterminowe zyski kosztem interesu klienta lub bezpieczeństwa jego inwestycji.

Mechanizm odzyskania ma zastosowanie niezależnie od formy wypłaty (gotówka, instrumenty finansowe) i obejmuje co najmniej okres odroczenia i zatrzymania wynagrodzenia. Szczegółowe kryteria, procedura dochodzenia roszczeń oraz dokumentowania decyzji określone są w załączniku nr 4 do Polityki.

## §8

Organy NWAi odpowiedzialne za przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu określana jest na podstawie uchwał Rady Nadzorczej.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia NWAi.
3. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka NWAi (z wyłączeniem członków Zarządu) ustala Zarząd NWAi.
4. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności NWAi z prawem, osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane

za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

5. W przypadku zakończenia prowadzenia działalności maklerskiej przez NWAi zmienne składniki wynagrodzeń, które zostały przyznane, a nie zostały wypłacone podlegają wypłacie na zasadach określonych w Polityce.

#### §9

##### Świadczenia emerytalne

Spółka nie wprowadziła programu świadczeń emerytalnych i nie są one przyznawane współpracownikom Spółki. Jeśli Spółka postanowi o przyznaniu świadczeń emerytalnych, świadczenia te będą przyznawane zgodnie z przepisami prawa, w szczególności z Ustawą i Rozporządzeniem. NWAi w sytuacji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym zmieni odpowiednio Politykę.

#### §10

##### Świadczenia jednorazowe

1. Świadczenia przyznane Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka NWAi w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem pozostają zgodne z długoterminowymi interesami NWAi
2. Świadczenia przyznane Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka NWAi w związku z rozpoczęciem współpracy, tzw. gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mają charakter wyjątkowy, ograniczają się do pierwszego roku współpracy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania Współpracy. Po zakończeniu pierwszego roku zatrudnienia zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przyznawane jedynie w sposób odzwierciedlający wyniki pracownika oraz NWAi, przy należyтым uwzględnieniu ryzyka, kosztu kapitału i płynności;
3. Dla poszczególnych Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka NWAi, Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu może określić inne, zgodne z Regulaminem oraz Polityką zasady wypłaty Wynagrodzenia zmiennego, które pozostaną w zgodzie z ustawą oraz Rozporządzeniem.

#### § 11

##### Zakończenie współpracy ze Spółką

1. W przypadku, gdy umowa o Współpracę zawarta z Osobą mającą wpływ na profil ryzyka NWAi przewiduje wypłatę Wynagrodzenia zmiennego w razie rozwiązania takiej umowy:
  - 1) wysokość tego świadczenia odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w NWAi, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres,
  - 2) sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy zapobiega wynagradzaniu złych wyników,
  - 3) zastrzeżono możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku;
2. W przypadku zakończenia prowadzenia działalności maklerskiej przez Spółkę, w zakresie Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego, a nieprzekazanego, Spółka ustali z Osobami mającymi wpływ na profil ryzyka NWAi zasady postępowania, przy poszanowaniu praw w/w osób do już przyznanego Wynagrodzenia Zmiennego.

## § 12

### Neutralność pod względem płci

1. Polityka jest neutralna pod względem płci, co oznacza, że polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń w NWAi:
  - 1) oparta jest na zasadzie jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości dla wszystkich pracowników oraz dla zidentyfikowanych pracowników niezależnie do płci pracownika,
  - 2) gwarantuje neutralność, jeśli chodzi o płęć, w odniesieniu do wszystkich jej aspektów, w tym warunków przyznawania i wypłaty wynagrodzenia oraz wzrostu wynagrodzeń, a także rozwoju kariery zawodowej.
2. Wynagrodzenie za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości obejmuje Wynagrodzenia stałe i Wynagrodzenie zmienne oraz wszystkie inne korzyści o charakterze finansowym lub niefinansowym, otrzymywane przez pracownika oraz dla zidentyfikowanego pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia w NWAi na danym stanowisku.

## Rozdział IV

### Postanowienia końcowe

## § 13

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 w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane o liczbie osób wskazanych w załączniku nr 1 do Polityki, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby i ich zakresu obowiązków oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
6. 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.,
7. NWAi zapewnia w ramach innych regulacji kadrowo-płacowych o uwzględnieniu niniejszej polityki celem jej skutecznego wykonania.
8. Wszelkie zmiany Polityki wynagrodzeń wymagają przyjęcia przez Zarząd oraz zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu odbywającym się po przyjęciu danej zmiany, z zastrzeżeniem ust. 9 poniżej.

9. Zmiany w załączniku nr 1 do Polityki wynagradzania nie wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
10. Niniejsza Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 roku.

**Załącznik nr 1 Wykaz stanowisk zajmowanych przez osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka od 1 stycznia 2025 roku.**

Stanowisko/funkcja/kategoria pracowników	Spełnione kryterium z Rozporządzenia 2021/2154	
	Jakościowe	ilościowe
Członek Zarządu	Art. 3a	
Członek Rady Nadzorczej	Art. 3b	
Dyrektor Operacyjno-Finansowy	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Prawnego	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Bankowości Inwestycyjnej (o ile czynności te nie są wykonywane przez Prezesa Zarządu)	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Sektora Publicznego	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Depozytariusza	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Rynków Kapitałowych (o ile czynności te nie są wykonywane przez Członka Zarządu)	Art. 3c	
Dyrektor Departamentu Inwestorów	Art. 3c	
Dyrektor Wydziału Obsługi Transakcji		Art. 4 ust. 1 lit c)
Dyrektor Wydziału Rozliczeń		Art. 4 ust. 1 lit c)
Dyrektor Wydziału Sprzedaży		Art. 4 ust. 1 lit c)
Specjalista ds. Ryzyka	Art. 3g	
Inspektor Nadzoru (o ile czynności te nie są wykonywane przez Członka Zarządu)	Art. 3e	
Analityk Rynków w Departamencie Sektora Publicznego		Art. 4 ust. 1 lit c)

**Załącznik nr 2 Wzór ustaleń w zakresie spełnienia kryteriów uznania za osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka NWAi**

Imię i nazwisko: Stanowisko:	Data zatrudnienia
Jednostka organizacyjna NWAi:	Bezpośredni przełożony:

Kryterium jakościowe	Spełnione kryterium z art. 3 Rozporządzenia 2021/2154	
	Rodzaj kryterium	Czy spełnione
	Art. 3a	
	Art. 3b	
	Art. 3c	
	Art. 3d	
	Art. 3e	
	Art. 3f	
	Art. 3g	
	Art. 3h	
	Art. 3i	
Uznaje się że osoba .....	<p><b>POSIADA</b> istotny wpływ na profil ryzyka NWAi i wobec powyższego podlega Polityce</p> <p><b>NIE POSIADA</b> istotnego wpływu na profil ryzyka NWAi i wobec powyższego nie podlega Polityce</p>	

## **Załącznik nr 3**

### **Zasady oraz metodyka ustalania zmiennych składników wynagrodzenia**

#### **§ 1**

##### **Zasady ogólne**

1. Podstawą przyznania, przekazania oraz określenia wysokości Wynagrodzenia zmiennego jest ocena:
  - 1) ocena ogólnych warunków Spółki
  - 2) ocena wyników jednostki organizacyjnej, w której pracuje oceniana osoba
  - 3) efektów pracy danej osoby.
2. Przyznawanie oraz wypłata zmiennych składników wynagrodzenia nie mogą w szczególności:
  - 1) zagrażać stabilności finansowej NWA I,
  - 2) prowadzić do podejmowania nadmiernego ryzyka,
  - 3) naruszać interesu klientów ani jakości świadczonych usług.

#### **§ 2**

##### **Kryteria oceny**

1. Kryteria oceny sytuacji finansowej NWA I obejmują w szczególności:
  - 1) poziom zysku netto i rentowności,
  - 2) wskaźniki płynności i adekwatności kapitałowej,
  - 3) stopień realizacji celów strategicznych.
2. Kryteria oceny wyników jednostki organizacyjnej obejmują:
  - 1) wykonanie planów i budżetu,
  - 2) efektywność w zarządzaniu ryzykiem,
  - 3) przestrzeganie regulacji wewnętrznych i zewnętrznych.
3. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowej i niefinansowej określone szczegółowo w Karcie Wyników Pracownika Kwalifikującego się do Zmiennych Składników Wynagrodzenia:
  - 1) Kryteriami finansowymi mogą być w szczególności:
    - a) wykonanie budżetu Spółki na poziomie zysku netto;
    - b) wykonanie budżetu jednostki organizacyjnej,
    - c) wykonanie zadań przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań;
    - d) powstanie strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.

2) Kryteriami niefinansowymi mogą być w szczególności:

- a) uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny;
- b) niespełnianie oczekiwań dotyczących kompetencji;
- c) realizacja powierzonych zadań na podstawie wewnętrznych regulaminów odpowiednich jednostek organizacyjnych;
- d) terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania;
- e) podejmowanie działań narażających Spółkę na nadmierne lub nadmiernie skoncentrowane ryzyko; oraz
- f) realizacja strategii Spółki w obszarach nadzorowanych przez ocenianą osobę

### § 3

#### Metodyka oceny i przyznawania

1. Ocena dokonywana jest w cyklu rocznym na podstawie wyników za rok obrotowy. Ocena wyników Osoby mającej wpływ na profil ryzyka NWAi oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, tak aby przyznane Wynagrodzenie Zmienne było rozłożone w okresie uwzględniającym cykl koniunkturalny i ryzyko związane z działalnością Spółki. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata, ocena wyników oparta jest o dane od momentu nawiązania Współpracy.
2. Oceny sytuacji finansowej NWAi oraz wyników jednostek organizacyjnych dokonują odpowiednie komórki merytoryczne (DOF, Specjalista ds. ryzyka), a zatwierdza Zarząd, przy czym jeżeli:
  - 1) Zysk netto Spółki jest mniejszy niż 0, lub
  - 2) Współczynnik funduszy własnych liczony z art. 9 ust 1c rozporządzenia IFR jest mniejszy niż 130%
  - 3) Współczynnik kapitału Tier 1 zgodnie z IFR jest mniejszy niż 120%, lub
  - 4) Współczynnik kapitału podstawowego Tier 1 zgodnie z IFR jest mniejszy niż 101%, lub
  - 5) Udział kapitału wewnętrznego w funduszach własnych jest mniejszy niż 90%
  - 6) Wartość straty operacyjnej w horyzoncie ostatnich 6 miesięcy przekracza 5% funduszy własnych
  - 7) Wymóg płynności jest mniejszy niż max (120% limitu nadzorczego<sup>1</sup> ;120% zapotrzebowania na aktywa płynne<sup>2</sup> )Osoby mające wpływ na profil ryzyka NWAi nie będzie miała prawa do Wynagrodzenia zmiennego w części dotyczącej danego roku
3. Oceny indywidualnej dokonuje bezpośredni przełożony, a następnie weryfikuje Zarząd.
4. Łączna ocena obejmuje trzy poziomy:

---

<sup>1</sup> limit nadzorczy – wymóg dotyczący płynności wyliczany zgodnie z art. 43 rozporządzenia IFR.

<sup>2</sup> Zapotrzebowanie na aktywa płynne wyliczane zgodnie z Procedurą wewnętrzną w sprawie zarządzania ryzykiem płynności w NWAi Dom Maklerski S.A

- 1) Nwai – nie mniej niż 40% wagi,
- 2) jednostka organizacyjna – 20–30% wagi,
- 3) indywidualny pracownik – 30–40% wagi.

#### **§ 4**

##### **Ograniczenia i mechanizmy korekty**

1. W przypadku osiągnięcia przez Nwai ujemnych wyników finansowych, zagrożenia stabilności kapitałowej albo nadmiernego ryzyka:
  - 1) wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może zostać odpowiednio obniżona,
  - 2) dopuszczalne jest całkowite wstrzymanie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.
2. W przypadku stwierdzenia naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych, zasad etyki lub istotnych uchybień w zarządzaniu ryzykiem, zmienne składniki wynagrodzenia mogą zostać poddane mechanizmom malus (redukcja lub anulowanie części niewypłaconej) oraz clawback (odzyskanie części już wypłaconej), zgodnie z §7 Polityki oraz Załącznikiem nr 4.

#### **§ 5**

##### **Procedura decyzyjna**

1. Decyzje w przedmiocie przyznania oraz wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia podejmowane są przez:
  - 1) bezpośredniego przełożonego – w zakresie oceny indywidualnej pracownika,
  - 2) Zarząd Nwai – w zakresie ustalenia i zatwierdzenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia pracowników oraz osób pełniących funkcje kierownicze wyższego szczebla,
  - 3) Rada Nadzorcza Nwai – w zakresie ustalenia i zatwierdzenia zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu,
  - 4) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy – w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej.
2. Decyzje, o których mowa w ust. 1, wymagają każdorazowo sporządzenia dokumentacji obejmującej:
  - 1) podstawę faktyczną i prawną przyznania bądź odmowy przyznania wynagrodzenia zmiennego,
  - 2) wskazanie zastosowanych kryteriów oraz metodyki oceny,
  - 3) uzasadnienie podjętego rozstrzygnięcia.
3. Dokumentacja, o której mowa w ust. 2, przechowywana jest przez Nwai przez okres co najmniej 5 lat oraz udostępniana na żądanie organów nadzoru.

## **Załącznik nr 4**

### **Zasady redukcji i odzyskiwania zmiennych składników wynagrodzenia**

#### **§ 1**

##### **Cel załącznika**

1. Celem niniejszego załącznika jest określenie szczegółowych zasad stosowania mechanizmów:

- 1) redukcji wynagrodzenia zmiennego (ex ante),
- 2) odzyskania wypłaconego wynagrodzenia zmiennego (ex post),

w sposób zapewniający zgodność z interesem klientów, stabilnością NWAi.

2. Mechanizmy te mają również na celu ograniczenie ryzyka krótkoterminowego podejmowanego przez pracowników kosztem interesu klienta oraz uwzględnienie cyklu koniunkturalnego w ocenie wyników.

#### **§ 2**

##### **Zakres zastosowania**

Mechanizmy redukcji i odzyskania wynagrodzenia zmiennego stosuje się wobec osób wymienionych w Załączniku nr 1 do Polityki.

#### **§ 3**

##### **Mechanizm redukcji wynagrodzenia (ex ante)**

1. Redukcja zmiennej części wynagrodzenia może wynosić do 100% przyznanej kwoty, w zależności od rodzaju uchybienia lub osiągniętych wyników.
2. Kryteria uruchomienia mechanizmu:
  - 1) pracownik uczestniczył w działaniach skutkujących powstaniem strat finansowych lub ryzyka niezgodnego z zasadami ochrony klientów i stabilności NWAi;
  - 2) pracownik utracił status osoby spełniającej wymogi dotyczące kompetencji i reputacji;
  - 3) pracownik dopuścił się uchybienia lub poważnego błędu (np. procedur ochrony interesu klienta);
  - 4) pracownik przyczynił się do pogorszenia wyników finansowych, niewłaściwego zarządzania ryzykiem lub podejmowania nadmiernego ryzyka w celu osiągnięcia krótkoterminowych wyników;
  - 5) działania pracownika skutkowały sankcjami, grzywnami lub działaniami nadzorczymi nałożonymi na NWAi;
  - 6) pracownik przedkładał własne interesy nad interes klienta, w tym sprzedaż produktów nieodpowiednich dla klienta.
3. Redukcja może polegać na:

- 1) zmniejszeniu wysokości niewypłaconego wynagrodzenia zmiennego,
- 2) cofnięciu przyznanego wynagrodzenia w części lub całości przed jego wypłatą.

#### **§ 4**

##### **Mechanizm odzyskania wynagrodzenia (ex post)**

1. Mechanizm odzyskania dotyczy sytuacji ujawnionych po przyznaniu lub wypłacie wynagrodzenia zmiennego, w tym:
  - 1) pracownik uczestniczył w działaniach skutkujących powstaniem strat finansowych lub ryzyka niezgodnego z zasadami ochrony klientów i stabilności NWAi;
  - 2) pracownik dopuścił się oszustwa, umyślnego działania lub poważnego zaniedbania;
  - 3) pracownik naruszył obowiązki wynikające z przepisów prawa, regulacji nadzorczych, zasad wewnętrznych NWAi lub zasad ochrony interesu klienta;
  - 4) pracownik nie spełnia już wymogów dotyczących kompetencji i reputacji;
  - 5) pracownik przedkładał własne interesy nad interes klienta, w tym podejmował działania zwiększające krótkoterminowe zyski kosztem interesu klienta lub bezpieczeństwa jego inwestycji.
2. Odzyskanie wynagrodzenia może obejmować całość lub część wypłaconej kwoty, niezależnie od formy wypłaty (gotówka, instrumenty finansowe).
3. Okres stosowania mechanizmu: co najmniej okres odroczenia i zatrzymania wynagrodzenia, z możliwością przedłużenia w zależności od charakteru działań i ryzyka.

#### **§ 5**

##### **Okres odroczenia i zatrzymania wynagrodzenia zmiennego**

1. Okres odroczenia (deferral period) - oznacza okres między przyznaniem wynagrodzenia zmiennego a nabyciem uprawnień do takiego wynagrodzenia, w trakcie którego pracownik nie jest prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia.
  - 1) Minimalny okres odroczenia wynosi:
    - 2 lata dla kadry zarządzającej i osób o kluczowej odpowiedzialności za ryzyko klientów lub NWAi,
    - 1 rok dla pozostałych pracowników otrzymujących wynagrodzenie zmienne.
  - 2) Część wynagrodzenia może być wypłacana od razu (część natychmiastowa), przy czym co najmniej 50% dla kadry zarządzającej pozostaje w okresie odroczenia.

2. Okres zatrzymania (retention period) - oznacza okres po nabyciu uprawnień do instrumentów przyznanych w ramach wynagrodzenia zmiennego, w którym ich sprzedaż lub dostęp do nich są zabronione
  - 1) Minimalny okres zatrzymania wynosi 1 rok dla kadry zarządzającej i może być krótszy dla pozostałych pracowników, w zależności od charakteru i ryzyka wykonywanej funkcji.
  - 2) Mechanizm zatrzymania umożliwi stosowanie ex post, jeżeli po wypłacie zostanie ujawnione niewłaściwe postępowanie lub naruszenie interesu klienta.
3. Powiązanie z cyklem koniunkturalnym i ryzykiem klientów
  - 1) Okres odroczenia i zatrzymania może być dostosowany w zależności od fazy cyklu koniunkturalnego, w tym przy wysokiej zmienności rynków lub nadmiernym krótkoterminowym ryzyku, aby chronić stabilność finansową firmy i interes klientów.
  - 2) Firma może stosować dodatkowe mechanizmy korygujące, takie jak zmniejszenie odroczonej części premii, jeżeli wyniki po okresie odroczenia ujawnią nadmierne ryzyko lub działania sprzeczne z interesem klienta.

## **§ 6**

### **Harmonogram wypłat**

1. Wynagrodzenie zmienne powinno być wypłacane w części z góry i w części odroczonej (deferral).
2. Harmonogram odroczenia określa:
  - 1) czas trwania okresu odroczenia,
  - 2) sposób naliczania premii,
  - 3) warunki uruchomienia mechanizmów redukcji i clawback.
3. Harmonogram powinien zapewniać równowagę między interesem pracownika, NWAi i klientów.

## **§ 7**

### **Procedura stosowania mechanizmów**

1. W przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających uruchomienie mechanizmów ex ante lub ex post:

- 1) dla pracowników innych niż określonych w punktach b) – d) – decyzję w przedmiocie redukcji lub odzyskania wynagrodzenia podejmuje Inspektor Nadzoru, działając w granicach nadanych kompetencji;
  - 2) dla osób pełniących funkcje kierownicze wyższego szczebla – decyzję w przedmiocie redukcji lub odzyskania wynagrodzenia podejmuje Zarząd NWAi;
  - 3) dla członków Zarządu – decyzję w przedmiocie redukcji lub odzyskania wynagrodzenia podejmuje Rada Nadzorcza NWAi,
  - 4) dla członków Rady Nadzorczej – decyzję w przedmiocie redukcji lub odzyskania wynagrodzenia podejmuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Przy każdej decyzji należy dokonać oceny w szczególności:
- 1) zakresu i stopnia odpowiedzialności pracownika za działania lub zaniechania skutkujące powstaniem ryzyka lub strat finansowych;
  - 2) wpływu działań pracownika na wyniki finansowe NWAi, ryzyko działalności oraz interes klientów;
  - 3) konieczności podjęcia działań korygujących lub naprawczych w celu ograniczenia skutków uchybień.
3. Każda decyzja o redukcji lub odzyskaniu wynagrodzenia podlega pisemnej dokumentacji, zawierającej uzasadnienie faktyczne i prawne, oraz jest przechowywana w aktach jednostki odpowiedzialnej.
4. W przypadku wystąpienia rozbieżności lub sporów co do zastosowania mechanizmów ex ante lub ex post decyzja organu właściwego dla danej grupy pracowników jest ostateczna i wiążąca.