

**POLITYKA WYNAGRADZANIA  
OSÓB ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA  
W VESTOR DOMU MAKLESKIM S.A.**

## Rozdział I

### Postanowienia ogólne

1. **Podstawa Prawna.** Działając na podstawie § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 roku w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze ustanawia się niniejszą *Politykę wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w Vestor Domu Maklerskim S.A.* (dalej: „**Vestor DM**”).
2. **Definicje.** Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:
  - 2.1 **Polityce wynagradzania** – należy przez to rozumieć niniejszą *Politykę wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w Vestor Domu Maklerskim S.A.*, realizowaną przez Vestor DM;
  - 2.2 **Ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2014 roku, poz. 94 z późn. zm.);
  - 2.3 **Rozporządzeniu** - rozumie się przez to Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 roku w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz. U. z 2011 roku, nr 263, poz. 1569 z późn. zm.);
  - 2.4 **Rozporządzeniu 575/2013** - rozumie się przez to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych;
  - 2.5 **Rozporządzeniu 604/2014** – rozumie się przez to Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. 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;
  - 2.6 **Osobach mających istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM** – rozumie się przez to w szczególności osoby spełniające kryteria określone w pkt 1 Rozdziału II (kryteria jakościowe) lub kryteria określone w pkt 2 Rozdziału II (kryteria ilościowe);

Szczegółowy wykaz stanowisk zajmowanych przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM zawiera **Załącznik nr 1** do Polityki wynagradzania;
  - 2.7 **Kadrze Kierowniczej Wyższego Szczebla Vestor DM** – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Vestor DM, odpowiedzialne wobec Zarządu Vestor DM za bieżące funkcjonowanie Vestor DM, w tym w szczególności dyrektorów departamentów oraz osoby kierujące innymi jednostkami organizacyjnymi, funkcjonującymi poza strukturą departamentu, w przypadku ich utworzenia;
  - 2.8 **Istotnej Jednostce Operacyjnej** – rozumie się przez to istotną jednostkę gospodarczą zdefiniowaną w art. 142 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia 575/2013, której został przydzielony kapitał wewnętrzny zgodnie z art. 73 Dyrektywy 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE, stanowiący co najmniej 2% kapitału wewnętrznego Vestor DM;
  - 2.9 **KNF** – rozumie się przez to Komisję Nadzoru Finansowego;

Pojęcia niezdefiniowane w niniejszej Polityce wynagradzania należy rozumieć zgodnie ze znaczeniem nadanym im w przepisach Rozporządzenia 575/2013 lub Ustawy.

3. **Znaczący Dom Maklerski.** Vestor DM nie jest znaczącym domem maklerskim w rozumieniu Rozporządzenia. Niniejsza Polityka wynagradzania uwzględnia wielkość Vestor DM, ryzyko związane z działalnością Vestor DM, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Vestor DM.
4. **Cel Polityki wynagradzania i zasady tworzenia.** Zarząd Vestor DM opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę wynagradzania, w celu prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Vestor DM, w celu realizacji strategii prowadzenia działalności, przyjętej przez Vestor DM oraz w celu zapobiegania powstawaniu konfliktu interesów; Rada Nadzorcza Vestor DM zatwierdza Politykę wynagradzania.
5. **Nadrzędność stosowania.** Z zastrzeżeniem pkt 6, Polityka wynagradzania, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Vestor DM w odniesieniu do zasad wynagradzania Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM oraz dotyczy w szczególności:
  - 5.1 zasad określania podstawy do przyznania wynagrodzenia zmiennego Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM;
  - 5.2 zasad określania składników wynagrodzenia zmiennego Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM objętych niniejszą Polityką wynagradzania;
  - 5.3 sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki wynagradzania;
  - 5.4 zasad prowadzenia przez Vestor DM komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie Polityki wynagradzania.
6. **Stosowanie do Członków Rady Nadzorczej.** W przypadku osób, o których mowa w pkt 1.2 Rozdziału II, zasady określone w niniejszej Polityce wynagradzania mają zastosowanie wyłącznie w zakresie, w jakim osoby te uprawnione są do otrzymywania wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu przepisów Rozporządzenia. Postanowienia niniejszej Polityki wynagradzania nie naruszają przepisów prawa, w tym w szczególności przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, ani postanowień Statutu Vestor DM w zakresie, w jakim przyznają one uprawnienie do określania wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej Vestor DM lub Walnemu Zgromadzeniu Vestor DM.

## Rozdział II

### Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM

1. Z zastrzeżeniem pkt 6 Rozdziału I, na potrzeby stosowania Polityki wynagradzania każdą z niżej wymienionych osób uznaje się za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM:
  - 1.1 osoby wchodzące w skład Zarządu Vestor DM,
  - 1.2 osoby wchodzące w skład Rady Nadzorczej Vestor DM,
  - 1.3 osoby będące członkiem Kadry Kierowniczej Wyższego Szczebla Vestor DM,
  - 1.4 osoby odpowiedzialne wobec Zarządu Vestor DM za funkcjonowanie zarządzania ryzykiem w Vestor DM, audytu wewnętrznego w Vestor DM oraz nadzoru zgodności działalności z prawem w Vestor DM (Inspektor Nadzoru),
  - 1.5 osoby ponoszące ogólną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w Istotnej Jednostce Operacyjnej;
  - 1.6 osoby będące kierownikiem Istotnej Jednostki Operacyjnej;

- 1.7 osoby pełniące obowiązki kierownicze w Vestor DM w jednej z funkcji, o których mowa w pkt 1.4, lub w Istotnej Jednostce Operacyjnej i podlegające bezpośrednio osobie, o której mowa w pkt 1.4 lub 1.5;
- 1.8 osoby pełniące obowiązki kierownicze w Istotnej Jednostce Operacyjnej i podlegające bezpośrednio osobie będącej kierownikiem tej jednostki;
- 1.9 osoby odpowiedzialne w Vestor DM za kwestie prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne lub analizę ekonomiczną;
- 1.10 osoby odpowiedzialne za komitet do spraw zarządzania kategorią ryzyka wskazanego poniżej, lub będące członkiem tego komitetu:
  - ryzyko kontrahenta,
  - ryzyko rezydualne,
  - ryzyko koncentracji,
  - ryzyko sekurytyzacyjne,
  - ryzyko stopy procentowej wynikające z działalności w ramach portfela niehandlowego,
  - ryzyko operacyjne,
  - ryzyko płynności,
  - ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej;
- 1.11 odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I Vestor DM i wynosi co najmniej 5 mln EUR, osoby:
  - a) odpowiedzialne za inicjowanie wniosków kredytowych lub konstruowanie produktów kredytowych, które mogą prowadzić do takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - b) mające uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - c) będące członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. a) lub b);
- 1.12 w przypadku, gdy do Vestor DM nie stosuje się odstępstwa w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidzianego w art. 94 Rozporządzenia 575/2013, osoby:
  - a) posiadające 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 Vestor DM; lub
    - (ii) w przypadku, gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w Vestor DM w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności); lub
  - b) są członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji określonych w lit. a);
- 1.13 osoby pełniące obowiązki kierownicze wobec grupy osób mających indywidualne uprawnienia do zobowiązania Vestor DM do przeprowadzania transakcji, oraz, gdy spełniony jest jeden z poniższych warunków:
  - a) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi określonemu w pkt 1.11 lit. a), pkt 1.11 lit. b) lub pkt 1.12 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 w Vestor DM w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności). Jeżeli Vestor

DM nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danej osoby, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do osób podległych kierownictwu tej osoby;

1.14 odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów osoby:

- a) mające uprawnienia do podejmowania takich decyzji; lub
- b) będące członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji;

1.15 osoby pełniące obowiązki kierownicze wobec osoby spełniającej jedno z kryteriów określonych w pkt 1.1 – 1.14.

2. Na potrzeby stosowania Polityki wynagradzania każdą z niżej wymienionych osób uznaje się za Osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM:

2.1 w poprzednim roku obrachunkowym danej osobie przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 500 000 EUR;

2.2 dana osoba należy do 0,3 % pracowników Vestor DM, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie;

2.3 w poprzednim roku obrachunkowym danej osobie przyznano łączne wynagrodzenie równe najniższemu łącznemu wynagrodzeniu przyznanemu w tym roku obrachunkowym członkowi Kadry kierowniczej wyższego szczebla lub wyższe od tego wynagrodzenia lub pracownik spełnia którekolwiek z kryteriów określonych w pkt 1.1, 1.3, 1.5, 1.6, 1.8, 1.11, 1.12, 1.13 lub 1.14.

3. Kryterium określone w pkt 2 nie uznaje się za spełnione, w przypadku ustalenia przez Vestor DM, że działalność zawodowa danej osoby nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Vestor DM ze względu na fakt, że ta osoba lub kategoria osób, do której należy dana osoba:

3.1 prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest Istotną Jednostką Operacyjną; lub

3.2 nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Istotnej Jednostki Operacyjnej poprzez prowadzoną działalność zawodową.

4. Warunek określony w pkt 3.2 Vestor DM ocenia na podstawie obiektywnych kryteriów, w których uwzględnia się wszystkie istotne wskaźniki ryzyka i skuteczności działania wykorzystywane przez instytucję 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 osoby lub danej kategorii osób oraz ich wpływu na profil ryzyka Vestor DM w porównaniu z wpływem działalności zawodowej osób ustalonych w oparciu o kryteria określone w pkt 1.

5. Vestor DM powiadamia KNF o stosowaniu ust. 3 w odniesieniu do kryterium określonego w pkt 2.1. W powiadomieniu określa się podstawę, na jakiej Vestor DM ustalił, że dana osoba lub dana kategoria osób, do której należy ta osoba, spełniają jeden z warunków określonych w pkt 3, oraz w stosownych przypadkach zawiera ono ocenę przeprowadzoną przez Vestor DM na podstawie pkt 4.

6. Stosowanie ust. 3 przez Vestor DM w odniesieniu do osoby, której w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, lub w związku z kryterium określonym w pkt 2.2 wymaga uzyskania uprzedniej zgody KNF na zasadach określonych w Rozporządzeniu 604/2014.

7. Do celów ustaleń, o których mowa w pkt 2 – 6, wynagrodzenie, które zostało przyznane, lecz nie zostało jeszcze wypłacone, wycenia się na dzień przyznania bez uwzględnienia stosowania ewentualnej stopy dyskontowej lub redukcji wypłat, czy to poprzez cofnięcie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia, zmniejszenie wysokości czy na podstawie innych ustaleń. Wszystkie kwoty oblicza się brutto i w oparciu o ekwiwalent pełnego czasu pracy, przy czym równowartość kwot wskazanych w EUR jest obliczana przy

zastosowaniu średniego kursu EUR ustalonego przez Narodowy Bank Polski na dzień 31 grudnia poprzedniego roku obrachunkowego.

### Rozdział III

#### Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania.
2. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej Vestor DM w odniesieniu do ogólnych wyników Vestor DM oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata w oparciu o dane od momentu nawiązania stosunku pracy.
3. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe takie, jak wyniki sprzedaży, realizacja założonych celów co do liczby pozyskiwanych klientów, oraz kryteria niefinansowe takie, jak zgodność z wymogami wynikającymi z przepisów prawa lub regulacjami wewnętrznymi Vestor DM, liczba skarg klientów na działalność Vestor DM w danym okresie - z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami. Kryteria, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, są każdorazowo ustalone z uwzględnieniem zakresu kompetencji lub obowiązków wykonywanych przez daną osobę.
4. Osoby zajmujące stanowiska związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Vestor DM z przepisami prawa są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji.
5. Wyniki finansowe Vestor DM przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez Vestor DM ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności. Wypłata łącznego wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji gdy Vestor DM korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych.
6. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od łącznego spełnienia następujących warunków:
  - 6.1 osiągnięcia przez Vestor DM zysku przed opodatkowaniem,
  - 6.2 pozytywnej oceny efektów pracy danej osoby.
7. Osoby podlegające Polityce wynagradzania są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki wynagradzania.
8. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Vestor DM. W przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres od momentu objęcia tego stanowiska;
9. Zasady dotyczące płatności, o których mowa w pkt 8 powinny być określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w niniejszej Polityce wynagradzania.
10. W przypadku zatrudniania nowych pracowników na stanowiska kierownicze lub stanowiska podpadające pod Politykę wynagradzania przez okres pierwszego roku zatrudnienia możliwe jest wypłacanie tym osobom zmiennych składników wynagrodzeń niepodlegającym przepisom niniejszej Polityki wynagradzania.

## Rozdział IV

### Stale składniki wynagrodzenia członków organów Vestor DM

1. Członkowie Zarządu Vestor DM otrzymują wynagrodzenie stałe, w wysokości i na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą Vestor DM. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza Vestor DM kieruje się obiektywnymi kryteriami, uwzględniając w szczególności odpowiedzialność danego Członka Zarządu, jego doświadczenie zawodowe, wyniki jego pracy oraz znaczenie danej osoby dla Vestor DM. Określając wynagrodzenie, Rada Nadzorcza nie stosuje kryteriów choćby pośrednio dyskryminujących pozostałych członków Zarządu.
2. Członkowie Rady Nadzorczej Vestor DM otrzymują wynagrodzenie stałe, w wysokości i na zasadach określonych przez Walne Zgromadzenie Vestor DM. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie bierze pod uwagę skalę działalności Vestor DM, pełnioną przez daną osobę w Radzie Nadzorczej funkcję, a także jej udział w komitetach Rady Nadzorczej Vestor DM. Walne Zgromadzenie nie stosuje kryteriów choćby pośrednio dyskryminujących pozostałych członków Rady Nadzorczej.

## Rozdział V

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Realizacja Polityki wynagradzania podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd dokonywany jest przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie kontroli wewnętrznej lub zarządzania ryzykiem w Vestor DM.
2. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w ust. 1, podmiot dokonujący przeglądu sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki wynagradzania. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
3. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności Vestor DM do zwiększania jego bazy kapitałowej.
4. Vestor DM raz do roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego dane na temat liczby osób w nim zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekraczało równowartość 1 000 000 EUR, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz wartości głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
5. Wykaz stanowisk zajmowanych przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (załącznik nr 1) jest aktualizowany przez komórkę, o której mowa w pkt 1 powyżej, w każdym przypadku zmiany okoliczności faktycznych lub prawnych, które stanowiły podstawy dla jej sporządzenia, w tym w szczególności:
  - 5.1 w każdym przypadku pojawienia się w strukturze organizacyjnej Vestor DM nowego stanowiska, które spełnia kryteria wskazane w pkt 1 Rozdziału II;
  - 5.2 w każdym przypadku usunięcia w strukturze organizacyjnej Vestor DM stanowiska, które spełniało kryteria wskazane w pkt 1 lub 2 Rozdziału II;
  - 5.3 po zakończeniu roku obrotowego, w terminie do dnia 31 stycznia kolejnego roku, w zakresie stanowisk spełniających kryteria wskazane w pkt 2 Rozdziału II.Wykaz, o którym mowa w zdaniu pierwszym jest weryfikowany co roku przez Zarząd Vestor DM oraz przedstawiany Radzie Nadzorczej.
6. Rada Nadzorcza Vestor DM przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Vestor DM, raz do roku,

raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania.

7. Polityka wynagradzania nie reguluje zasad zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2011 oraz za lata poprzednie.
8. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 27 października 2016 roku.



**ZAŁĄCZNIK NR 1 DO POLITYKI WYNAGRADZANIA OSÓB ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W VESTOR DOMU MAKLERSKIM S.A. – WYKAZ STANOWISK ZAJMOWANYCH PRZEZ OSOBY MAJĄCE ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA**

1. Członek Zarządu,
2. Członek Rady Nadzorczej,
3. dyrektor departamentu niebędący członkiem Zarządu,
4. Audytor Wewnętrzny,
5. osoba kierująca Działem Prawnym,
6. osoba kierująca Działem Księgowości,
7. osoba kierująca Działem Informatyki,
8. Inspektor Nadzoru.