

**Polityka wynagradzania
osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka
w Vestor Domu Maklerskim S.A.**

Rozdział I Postanowienia ogólne

1. **Podstawa Prawna.** Działając na podstawie art. 110v ust. 1-3 Ustawy 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 ustanawia się niniejszą *Politykę wynagradzania osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w Vestor Domu Maklerskim S.A.*
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 2016 roku, poz. 1636 z późn. zm.);
 - 2.3 **Rozporządzeniu** - rozumie się przez to 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 (t.j. Dz. U. z 2017 roku, poz. 856 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;
 - 2.10 **Wartości godziwej** – rozumie się przez to wartość godziwą zdefiniowaną w art. 28 ust. 6 Ustawy z dnia 29 września 1994 o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1047);

2.11 **Vestor DM** – rozumie się przez to VESTOR Dom Maklerski S.A. z siedzibą w Warszawie (00-133), przy al. Jana Pawła II 22, wpisany do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000277384, NIP 108-00-03-081, REGON 140943747.

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

3. **Cel Polityki wynagradzania.** Zarząd Vestor DM opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę wynagradzania, w celu prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko Vestor DM, w celu realizacji celów strategicznych Vestor DM, strategii prowadzenia działalności, przyjętej przez Vestor DM oraz w celu zapobiegania powstawaniu konfliktu interesów. Niniejsza Polityka wynagradzania znajduje zastosowanie do wynagrodzeń i uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia 575/2013.
4. **Nadrzędność stosowania.** Z zastrzeżeniem pkt 5, 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:
 - 4.1 zasad określania podstawy do przyznania wynagrodzenia zmiennego Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM;
 - 4.2 zasad określania składników wynagrodzenia zmiennego Osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM objętych niniejszą Polityką wynagradzania;
 - 4.3 sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki wynagradzania;
 - 4.4 zasad prowadzenia przez Vestor DM komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie Polityki wynagradzania.
5. **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. Polityka wynagradzania obejmuje osoby będące pracownikami Vestor DM lub pełniące funkcje w Vestor DM, spełniające kryteria, o których mowa w art. 3 lub art. 4 Rozporządzenia 604/2014 tj. będące osobami mającymi istotny wpływ na profil Ryzyka Vestor DM. Z zastrzeżeniem pkt 5 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 określone 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 określonego 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 danej 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 ustalanego przez Narodowy Bank Polski na dzień 31 grudnia poprzedniego roku obrachunkowego.

Rozdział III

Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania, z uwzględnieniem sytuacji finansowej Vestor DM.
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 obecnych i przyszłych ryzyk związanych z tymi efektami. Kryteria, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, są każdorazowo ustalane z uwzględnieniem zakresu kompetencji lub obowiązków wykonywanych przez daną osobę.
4. Wyniki finansowe Vestor DM przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez Vestor DM ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
5. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, audytu wewnętrznego oraz badania zgodności działania Vestor DM z przepisami prawa są wynagradzane za osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach prowadzonej przez Vestor DM działalności, kontrolowanej przez te osoby.

6. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą być przyznawane 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.
7. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od łącznego spełnienia następujących warunków:
 - 7.1 osiągnięcia przez Vestor DM zysku przed opodatkowaniem,
 - 7.2 pozytywnej oceny efektów pracy danej osoby.
8. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby objętej Polityką wynagradzania. 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. Z zastrzeżeniem pkt 12, co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanego osobie objętej Polityką wynagradzania stanowią:
 - a) akcje lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne,
 - b) instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013 lub instrumenty finansowe uprawniające Vestor DM do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu;
10. Z zastrzeżeniem pkt 11 i 12, co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych osobom objętym Polityką wynagradzania jest rozliczana i wypłacana danej osobie, w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby.
11. W przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia danej 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 danej osobie w okresie od trzech do pięciu lat z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby.
12. W stosunku do osób objętych Polityką wynagradzania, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzeń w wysokości nie wyższej niż 50% stałych składników wynagrodzeń, nie stosuje się postanowień pkt. 9-11 i 15.
13. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, zawartej z osobą objętą Polityką wynagradzania odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę, nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres, co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Vestor DM. W przypadku osób sprawujących funkcje w Vestor DM krócej niż trzy lata wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę, nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres od momentu rozpoczęcia sprawowania funkcji w Vestor DM;
14. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanych przez Vestor DM osobom objętym niniejszą Polityką wynagradzania, nie ogranicza istotnie możliwości podwyższania funduszy własnych Vestor DM.
15. Przyznawanie przez Vestor DM uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie instrumentów o których mowa w pkt 9 osobom objętym niniejszą Polityką wynagradzania, uzależnione będzie od:
 - a) wstrzymania przez Vestor DM wydania tych instrumentów finansowych na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli dana osoba nie osiągnęła wieku emerytalnego w dniu jej rozwiązania,
 - b) zobowiązania danej osoby w umowie z Vestor DM do niezbywania otrzymanych instrumentów przez

okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, w sytuacji gdy dana osoba osiągnęła wiek emerytalny w dniu rozwiązania umowy.

16. W przypadku wypłaty wynagrodzenia zmiennego w całości lub w części w formie niepieniężnej, wyceny tych składników wynagrodzeń dokonuje się w Wartości godziwej.
17. W sytuacji gdy Osoba podlegająca Polityce wynagradzania uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Vestor DM lub była ona odpowiedzialna za takie działania, bądź nie spełnia odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji, Vestor DM może podjąć decyzję o ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia.
18. Vestor DM przewiduje w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zawartej z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość żądania zwrotu świadczeń wypłaconych tej osobie w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub podmiotem, z którym ta osoba zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze.
19. Osoby podlegające Polityce wynagradzania, 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, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych.
20. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez Vestor DM, w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych Osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Vestor DM, a niewypłaconych lub niezrealizowanych do czasu zakończenia działalności maklerskiej przez Vestor DM, stosuje się odpowiednie przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności prawa pracy.

Rozdział IV

Zasady zmiany stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń

1. Walne zgromadzenie akcjonariuszy Vestor DM, może wyrazić zgodę na zwiększenie do nie więcej niż 200% stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, o którym mowa w pkt. 8 Rozdziału III Polityki wynagradzania
2. Zgoda o której mowa w pkt. 1, wyrażana jest w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego. W przypadku braku kworum, o którym mowa w zdaniu pierwszym, uchwała zapada większością 3/4 głosów.
3. Co najmniej na trzy tygodnie przed dniem walnego zgromadzenia, Zarząd Vestor DM ogłasza akcjonariuszom w siedzibie Vestor DM oraz przekazuje im za pośrednictwem poczty elektronicznej rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia. Rekomendacja powinna wskazywać: 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 Vestor DM.
4. Vestor DM niezwłocznie informuje KNF o rekomendowanym poziomie podwyższenia poziomu stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując KNF porządek obrad walnego zgromadzenia oraz rekomendację.
5. Vestor DM informuje KNF o podjętych uchwałach walnego zgromadzenia akcjonariuszy Vestor DM w przedmiocie podwyższenia poziomu stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia i przekazuje KNF kopię protokołu walnego zgromadzenia, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od dnia podjęcia uchwały.

6. Osoby objęte niniejszą Polityką wynagrodzenia, będące jednocześnie akcjonariuszami Vestor DM, nie biorą udziału w głosowaniu o którym mowa w pkt. 2 ani osobiście, ani przez pełnomocnika ani jako pełnomocnik innej osoby, w tym celu Vestor DM zawiera z osobami objętymi niniejszą Polityką wynagrodzenia, będącymi jednocześnie akcjonariuszami Vestor DM umowy, których przedmiotem jest zobowiązanie akcjonariusza do niegłosowania w taki sposób. Umowy, o których mowa w zadaniu poprzednim zawierane są nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.
7. Z zastrzeżeniem pkt 8, w przypadku gdy część lub całość zmiennych składników wynagrodzenia jest realizowana w formie instrumentów finansowych, Vestor DM może zastrzec, przy obliczaniu wartości zmiennych składników wynagrodzenia do celów obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia obniżenie wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia o wielkość stanowiącą iloczyn ich wartości z tego dnia oraz stopy dyskontowej, obliczonej w sposób określony w załączniku do Rozporządzenia, jeżeli:
 - a) warunki emisji tych instrumentów finansowych przewidują realizację świadczeń na rzecz ich posiadacza po upływie okresie co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz w zawartej umowie z osobą objętą Polityką wynagradzania zapewniono wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat, lub
 - b) instrumenty te wydawane są osobie uprawnionej po upływie co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz umowie w zawartej z osobą objętą Polityką wynagradzania zapewniono wyłączenie zbywalności praw do wydania instrumentów finansowych.
8. Stopa dyskonta o której mowa w pkt 7 może zostać zastosowana do nie więcej niż 25% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia.

Rozdział V

Zasady ustalania wysokości stałych składników wynagrodzeń

1. Stałe składniki wynagrodzenia są tak ustalone, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią główną część wynagrodzenia wypłacanego osobie objętej Polityką wynagradzania.
3. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.

Rozdział VI

Stałe 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 VII

Postanowienia stosowane w sytuacji korzystania przez Vestor DM z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych

1. W przypadku gdy Vestor DM korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 roku o udzieleniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436), umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę pełnienia funkcji przewiduje możliwość:
 - a) obniżenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia 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.
 - b) restrukturyzacji wysokości wynagrodzeń w sposób zgodny z prawidłowym zarządzaniem ryzykiem i długoterminowym wzrostem dochodów Vestor DM w szczególności umowy przewidują możliwość obniżenia wynagrodzenia przysługującego Zarządowi
 - c) wypłacenia Zarządowi zmiennych składników wynagrodzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach.

Rozdział VIII

Postanowienia końcowe

1. Realizacja Polityki wynagradzania co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Vestor DM. Raport z przeglądu Polityki wynagradzania jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza nie rzadziej niż raz w roku dokonuje okresowego przeglądu Polityki wynagradzania i nadzoruje jej wdrożenie.
3. Komitet ds. ryzyka dokonuje weryfikacji Polityki wynagradzania i zasad jej realizacji pod kątem dostosowania systemu wynagrodzeń do ryzyka, na jakie jest narażony Vestor DM, do jego kapitału, płynności oraz prawdopodobieństwa i terminów uzyskiwania dochodów.
4. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza zdolności Vestor DM do zwiększania jego bazy kapitałowej.
5. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzeń wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
6. 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.
7. Wykaz stanowisk zajmowanych przez Osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka (załącznik nr 1) jest aktualizowany przez Sekcję Nadzoru i Zarządzania Ryzykiem Vestor DM, w każdym przypadku zmiany okoliczności faktycznych lub prawnych, które stanowiły podstawy dla jej sporządzenia, w tym w szczególności:

- 7.1 w każdym przypadku pojawienia się w strukturze organizacyjnej Vestor DM nowego stanowiska, które spełnia kryteria wskazane w pkt 1 Rozdziału II;
 - 7.2 w każdym przypadku usunięcia w strukturze organizacyjnej Vestor DM stanowiska, które spełniało kryteria wskazane w pkt 1 lub 2 Rozdziału II;
 - 7.3 po zakończeniu roku obrachunkowego, 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.
8. Rada Nadzorcza Vestor DM przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Vestor DM, raz do roku, raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania.
 9. Polityka wynagradzania nie reguluje zasad zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2011 oraz za lata poprzednie. Do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 oraz lata poprzednie stosuje się postanowienia Polityki wynagradzania w brzmieniu sprzed dnia 12 czerwca 2017 r.
 10. Wszelkie zmiany Polityki wynagradzania wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
 11. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 12 czerwca 2017 r..

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,
9. Manager ds. Ryzyka.