

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ W PROSPER CAPITAL DOM MAKLESKI S.A.

*Przyjęta uchwałą Zarządu nr 01/04/2019 z dnia 18 kwietnia 2019 r.*

*Zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Nr 1/V/2019 z dnia 14 maja 2019 r.*

*Zmieniona uchwałą Zarządu nr 1/10/2019 z dnia 21 października 2019 r.*

*Zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 03/10/2019 z dnia 23 października 2019 r.*

*Zmieniona uchwałą Zarządu nr 4/08/2020 z dnia 18 sierpnia 2020 r.*

*Zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 4/VIII/2020 z dnia 18 sierpnia 2020 r.*

## I. DEFINICJE

1. **Dom Maklerski**- oznacza Prosper Capital Dom Maklerski S.A.
2. **DNZP**- oznacza Departament Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem
3. **Polityka** - oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
4. **Rozporządzenie**- oznacza 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.
5. **Rozporządzenie 604/2014**- oznacza 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.
6. **Stałe składniki wynagrodzenia**- oznaczają wynagrodzenie zasadnicze oraz wszelkie dodatkowe świadczenia przyznawane pracownikom niezależnie od osiągniętych wyników i jakości świadczonej pracy, a w szczególności nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne oraz dodatki pozapłacowe takie jak opieka medyczna, czy ubezpieczenie grupowe.
7. **Zmienne składniki wynagrodzenia**- oznaczają wszelkie składniki wynagrodzenia, których wysokość determinowana jest jakością wykonywanej pracy oraz osiągniętymi wynikami, a w szczególności premie, nagrody i prowizje.

## II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Mając na uwadze dbałość o pozytywny wizerunek, PC DM zgodnie z zasadą przejrzystości, uczciwości i zaangażowania wprowadza w życie niniejszą Politykę wynagrodzeń (dalej: „*Polityka*”) na podstawie poniższych przepisów i zasad tj.:
  - a. Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,
  - b. Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 r. w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim (Dz.U. nr 856 z 2017r.),
  - c. Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.
2. Polityka uwzględnia wielkość PC DM, ryzyko związane z działalnością PC DM, wewnętrzną organizację, zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez PC DM oraz jego sytuacją finansową.
3. PC DM ze względu na nieskomplikowaną strukturę organizacyjną oraz skalę prowadzonej działalności nie powołał, na dzień wejścia w życie Polityki, Komitetu do spraw Wynagrodzeń.
4. Zarząd Domu Maklerskiego odpowiada za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki.
5. Rada Nadzorcza odpowiada za zatwierdzenie Polityki i jej późniejszych zmian, nadzór nad wdrożeniem Polityki w Domu Maklerskim oraz coroczne przeglądy Polityki.

6. Polityka podlega corocznej ocenie dokonywanej przez audytora wewnętrznego. Raport z oceny, o której mowa w zdaniu poprzednim, przekazywany jest Radzie Nadzorczej.
7. W terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego, Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej informacje na temat wysokości wypłaconych w ubiegłym roku kalendarzowym, zmiennych składników wynagrodzeń osobom objętym Polityką.
8. Polityka ma na celu:
  - a. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez radę nadzorczą apetyt na ryzyko PC DM;
  - b. realizację celów strategicznych PC DM;
  - c. zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów;
9. Stałe oraz zmienne składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce mają za zadanie motywować do osiągnięcia wyników, jednocześnie nie mogą zachęcać do podejmowania ryzyka, które może być niezgodne z przyjętym w PCDM apetytem na ryzyko oraz zagrażać przekroczeniu limitów wewnętrznych na ryzyko. W związku z tym, z zastrzeżeniem przepisów prawa pracy, zmienne składniki wynagrodzenia mogą nie być przyznane lub mogą zostać ograniczone w przypadku naruszenia apetytu na ryzyko, limitów wewnętrznych lub przepisów oraz regulacji wewnętrznych.
10. Polityka wynagrodzeń została opracowana oraz będzie aktualizowana m.in. w celu prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka niezgodnego z apetytem na ryzyko PCDM. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem realizacji deklaracji Apetytu na Ryzyko, a także z uwzględnieniem okoliczności czy osoba objęta Polityką wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego.
11. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji

finansowej Spółki, zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności), a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych PCDM lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję.

12. Polityka wynagrodzeń sprzyja zapobieganiu konfliktom interesów poprzez zapewnienie zachowania odpowiedniej relacji stałych składników wynagrodzenia do zmiennych składników wynagrodzenia, uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia od oceny jakościowej pracy pracownika oraz uniezależnienie wynagrodzeń pracowników odpowiedzialnych za wykonywanie czynności w ramach świadczenia jednej z usług maklerskich od wynagrodzenia pracowników odpowiedzialnych za wykonywanie czynności w ramach świadczenia innej usługi maklerskiej, a także zapewnienie ustalenia stałych składników wynagrodzenia na poziomie satysfakcjonującym dla pracownika, w sposób mitygujący ryzyko działania w warunkach konfliktu interesów, a zmierzających do osiągnięcia korzyści majątkowej, bądź niemajątkowej od podmiotu trzeciego z pokrzywdzeniem klienta, bądź ze szkodą dla PCDM.
13. Polityka wynagrodzeń realizuje cele strategiczne PCDM poprzez sprzyjanie rozwojowi i bezpieczeństwu PCDM oraz ochronie interesów klienta.

### III. ZAKRES PODMIOTOWY POLITYKI

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych pracowników Domu Maklerskiego lub innych osób powiązanych z Domem Maklerskim stosunkiem o podobnym charakterze, w tym osób pełniących funkcje na podstawie stosunku powołania, spełniających kryteria, o których mowa w art. 3 i 4 Rozporządzenia 604/2014, tj. osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.

2. DNZP tworzy i prowadzi wykaz stanowisk podlegających Polityce. Wykaz, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
3. W chwili nawiązania zatrudnienia lub innego stosunku prawnego, DNZP ustala, czy taka osoba podlega Polityce.
4. DNZP dokonuje przeglądu wykazu stanowisk podlegających Polityce nie rzadziej niż raz w roku. Identyfikacja osób podlegających Polityce uwzględnia w szczególności:
  - i. zakres obowiązków, wykonywanych czynności i pełnionych funkcji, w zakresie o którym mowa w art. 3 Rozporządzenia 604/2014,
  - ii. wysokość osiąganego wynagrodzenia, w zakresie o którym mowa w art. 4 Rozporządzenia 604/2014.
5. W celu umożliwienia efektywnego wykonywania obowiązków, o których mowa w ust. 2-4 powyżej, pracownicy DNZP uzyskują dostęp do list płac w Domu Maklerskim oraz wszelkich innych niezbędnych dokumentów o charakterze kadrowo-płacowym.
6. Po każdym przeglądzie, o którym mowa w ust. 4 powyżej, DNZP przekazuje Zarządowi raport wraz z propozycją zaktualizowanej Listy stanowisk. Zarząd w drodze uchwały dokonuje zatwierdzenia zaktualizowanego wykazu stanowisk.

#### **IV. ZASADY WYNAGRADZANIA**

1. Wynagrodzenia w Domu Maklerskim składają się ze stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia ustalane są w taki sposób, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, zakresowi obowiązków oraz doświadczeniu zawodowemu, a także w taki sposób, aby ich poziom

mitygował ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, polegającego na działaniu z pominięciem najlepszego interesu klienta, w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia.

3. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, zmniejszenie wysokości tych składników, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. .
4. Wynagrodzenie Pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Zarząd.
5. Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza.
6. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Walne Zgromadzenie.

## V. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ.

1. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej , audytu wewnętrznego, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem oraz realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą osoby te kontrolują.
2. Dom Maklerski zapewnia w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, skuteczność realizacji Polityki. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość

wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdyby osoby objęte Polityką uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Domu Maklerskiego lub gdyby osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji. Dom Maklerski formułuje postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.

3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez Dom Maklerski, zapewnia on wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych, a niewypłaconych lub niezrealizowanych, przy poszanowaniu praw osób objętych Polityką do już przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń.
4. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzeń, 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.
5. Na potrzeby Polityki, niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się według wartości godziwej.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki. Dom Maklerski przyjął następujące zasady przyznawania i wypłaty Zmiennych składników wynagrodzeń:
  - a. podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzeń jest ocena wyników osiągniętych przez danego Pracownika i daną jednostkę organizacyjną Domu Maklerskiego w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego; przy



ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe, a w szczególności realizację założonych celów sprzedażowych oraz wyniki sprzedażowe i niefinansowe, a w szczególności zgodność postępowania z przepisami prawa oraz obowiązującymi w Domu Maklerskim regulacjami wewnętrznymi, zaś sama ocena oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż przez 3 lata- o dane za ten okres,

- b. łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Domu Maklerskiego nie może ograniczać istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych Domu Maklerskiego,
- c. stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby,
- d. w stosunku do osób pełniących funkcje w organach domu maklerskiego lub będących kadrą kierowniczą wyższego szczebla, adekwatną wielkość zmiennych składników wynagrodzenia mogą stanowić instrumenty finansowe, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych Domu Maklerskiego,
- e. adekwatną część zmiennych składników wynagrodzeń mogą stanowić akcje Domu Maklerskiego lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne,
- f. w przypadku określenia w umowie z osobą objętą Polityką świadczenia wypłacanego w razie rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, wysokość wypłacanego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Domu Maklerskim, a w przypadku osób sprawujących

funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres; zasady dotyczące świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji są określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w pkt a; Dom Maklerski przewiduje w umowie z osobą objętą Polityką możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji,

- g. Dom Maklerski 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,
- h. wyniki finansowe Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia, powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez Dom Maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności,
- i. Dom Maklerski uwzględni w Polityce obecne i przyszłe ryzyka,
- j. zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego, zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności) Domu Maklerskiego, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, z tym że Dom Maklerski może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników

wynagrodzenia, gdy Dom Maklerski wykazuje stratę, wykazuje poziom wskaźników adekwatności kapitałowej oraz płynności zagrażający realizacji zadeklarowanego poziomu apetytu na ryzyko, a także w szczególności w przypadkach gdy osoba objęta Polityką wynagrodzeń:

- uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,

- nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji,

k. w przypadku gdy Dom Maklerski będzie realizował Politykę w zakresie uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie instrumentów takich jak akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku, gdy akcje Domu Maklerskiego nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym, instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013, lub instrumenty finansowe uprawniające Spółkę do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu, po spełnieniu następujących warunków:

- Dom Maklerski wstrzymuje wydanie tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli dana osoba nie osiągnęła wieku emerytalnego w dniu jej rozwiązania,

- osoba ta zobowiązała się w umowie z Domem Maklerskim do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli osoba ta osiągnęła wiek emerytalny w dniu jej rozwiązania,

l. osoby, 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,

m. w przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.

## **VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.**

1. Wszelkie zmiany Polityki wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu jej przez Radę Nadzorczą, z dniem wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej.