

<b>Polityka WYNAGRODZEŃ w Prosper Capital Dom Maklerski S.A.</b>			
[nr własny w Repozytorium: 036]			
Referencja do podstawy/wymogów wprowadzenia:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>[art. 110v]</b> ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi [“<b>Ustawa</b>”];</li> <li>• <b>[§ 27]</b> Rozporządzenia Ministra Rozwoju i 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 [„<b>Rozporządzenie_2267/2021</b>”, „<b>Rozporządzenie</b>”];</li> <li>• <b>[art. 3, art. 4]</b> Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu 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 [“<b>Rozporządzenie 604/2014</b>”];</li> <li>• Rozporządzenie 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 [“<b>Rozporządzenie 2019/2033</b>”]</li> </ul>		
Numer własny uchwały:	UZ 01/01/2022 z dn. 26.01.2022 r.	URN 03/02/2022 z dnia 02.02.2022 r.	WZA: nd.
Lista dystrybucyjna:	Pracownicy PCDM [pcdm@pcdm.pl]		
obowiązuje od / przegląd zarządcy:	02.02.2022 r.	nd.	
Właściciel dokumentu:	Departament Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem		
dedykowane systemy informatyczne:	nd.		
wew. akty normatywne zmienione/uchylone:	„ <b>Polityka Wynagrodzeń w Prosper Capital Dom Maklerski S.A.</b> ” – [Repozytorium Nr.036], przyjęta UZ_01/04/2019 z dnia 18 kwietnia 2019 r. – zatw. URN_1/V/2019 z 14 maja 2019 r. zm. UZ_1/10/2019 z dnia 21 października 2019 r. – zatw. URN_03/10/2019 z 23 października 2019 r. zm. UZ_4/08/2020 z dnia 18 sierpnia 2020 r. – zatw. URN_4/VIII/2020 z dnia 18 sierpnia 2020 r. zm. UZ 01/05/2021 z dn. 21.05.2021 r. - zatw. URN 13/05/2021 z dnia 25.05.2021 r.		
Akty normatywne powiązane:	nd.		
Załączniki:	Zał. 01 – Wykaz stanowisk podlegających Polityce Wynagrodzeń; Zał. 02 – Wzór ustaleń w zakresie weryfikacji spełnienia kryteriów istotnego wpływu na profil ryzyka PCDM z Rozporządzenia 604/2014;		

## I. DEFINICJE

1. **Dom Maklerski, PCDM, Spółka** - oznacza Prosper Capital Dom Maklerski S.A.
2. **DNZP**- oznacza Departament Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem
3. **Polityka, Polityka Wynagrodzeń** - oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Prosper Capital Dom Maklerski S.A.
4. **Rozporządzenie**- oznacza Rozporządzenia Ministra Rozwoju i 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.
5. **Rozporządzenie 604/2014**- oznacza Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającej 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. **Rozporządzenie 2019/2033** - Rozporządzenie 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
7. **Stale 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 – uwzględniające doświadczenie zawodowe oraz zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń.
8. **Zmienne składniki wynagrodzenia**- oznaczają wszelkie składniki wynagrodzenia, których wysokość determinowana jest jakością wykonywanej pracy oraz osiągniętymi wynikami, a w szczególności premie, nagrody i prowizje - zależne 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.

## II. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Mając na uwadze dbałość o pozytywny wizerunek, PCDM 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,
  - c) Rozporządzenia 604/2014,
  - d) Rozporządzenia 2019/2033.
2. Polityka uwzględnia wielkość PCDM, ryzyko związane z działalnością PCDM, wewnętrzną organizację, zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez PC DM oraz jego sytuację finansową.
3. PCDM 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 PCDM;
  - b) realizację celów strategicznych PCDM, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez PCDM;

- c) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.
9. Polityka wynagrodzeń określa kryteria ustalania:
- a) stałych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń;
  - b) 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.
10. Stałe oraz zmienne składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce mają za zadanie motywować do osiągania 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.
11. 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.
12. 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 osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję.
13. 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.
14. 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. DNZ 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, DNZ ustala, czy taka osoba podlega Polityce - dokonując weryfikacji kryteriów o których mowa w ust. 4., odpowiednio zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 2 do Polityki.
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, tj. w zakresie kryteriów jakościowych o których mowa w art. 3 Rozporządzenia 604/2014,
  - ii. wysokość osiąganego wynagrodzenia, tj. w zakresie kryteriów ilościowych 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 DNZ 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, DNZ 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 – z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń.
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 osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą osoby te kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.
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 osiąganych przez danego Pracownika i daną jednostkę organizacyjną Domu Maklerskiego w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego; przy ocenie 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, okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym PCDM oraz ryzykiem prowadzonej przez PCDM działalności,
  - b) łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Dom Maklerski nie może ograniczać możliwość utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych Domu Maklerskiego,
  - c) stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników uwzględnia charakter prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz wpływu osób objętych polityką wynagrodzeń na profil ryzyka,
  - d) w stosunku do osób pełniących funkcje w organach domu maklerskiego lub będących kadrą kierowniczą wyższego szczebla, adekwatną wielkość zmiennych składników wynagrodzenia mogą



- stanowią 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 gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z osobą objętą Polityką przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy,
    - a. wysokość tego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Domu Maklerskim, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres;
    - b. sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy zapobiega wynagradzaniu złych wyników,
    - c. zastrzeżono możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku,
  - g) świadczenia wypłacane osobie objętej polityką wynagrodzeń w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, są zgodne z długoterminowymi interesami PCDM,
  - 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) uwzględnia się obecne i przyszłe ryzyka,
  - j) zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i ~~lub~~ wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Domu Maklerskiego, zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności) Domu Maklerskiego, oraz - z uwzględnieniem wyników finansowych Domu Maklerskiego lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję,
  - k) Dom Maklerski może, na zasadach określonych w Polityce, ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, w przypadku, 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,
    - unikała obowiązków wynikających z Polityki Wynagrodzeń.
  - l) 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 mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania,
  - m) w przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane wyłącznie wraz z nawiązaniem stosunku pracy albo zawarcią innej umowy

stanowiącej podstawę pełnienia funkcji i przysługują one w pierwszym roku zatrudnienia albo pełnienia funkcji.

- n) zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy („Uczestnictwo w obrocie instrumentami finansowymi”), Rozporządzenia\_2267/2021 lub Rozporządzenia\_2019/2033.

## **VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.**

1. Z zastrzeżeniem ust. 2, wszelkie zmiany Polityki wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Zmiana Załącznika nr 2 w zakresie technicznym, porządkowym lub innym odwzorującym przepisy Rozporządzenia 604/2014 nie wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu jej przez Radę Nadzorczą, z dniem wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka nie ma zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2021 oraz lata poprzednie.

**Załącznik Nr 1** do Polityki WYNAGRODZEŃ w Prosper Capital Dom Maklerski S.A.

**Wykaz stanowisk podlegających Polityce Wynagrodzeń w PCDM**

Stanowisko/funkcja/kategoria pracowników	Spełnione kryterium z Rozporządzenia 604/2014	
	jakościowe [art. 3 pkt. .... ]	ilościowe [art.4 ust. 1 lit. a) -c) ]
Członek Zarządu PCDM	1) <sup>1</sup>	zgodnie z art. 2 Rozporządzenia 604/2014 – fakt spełnienia kryteriów z art. 3 Rozporządzenia 604/2014 uznaje się za wystarczający do ustalenia posiadania istotnego wpływu na profil ryzyka PCDM dla tych kategorii pracowników
Członek Rady Nadzorczej PCDM	2) <sup>2</sup>	
Kierownik AML	3) <sup>3</sup>	
Osoba kierująca Departamentem Rynku Pierwotnego	3) <sup>3</sup>	
Osoba kierująca Departamentem Sprzedaży	3) <sup>3</sup>	
Osoba kierująca Departamentem Wsparcia Sprzedaży	3) <sup>3</sup>	
Osoba kierująca Departamentem Rynku Niepublicznego Ewidencji i Rozliczeń Instrumentów Finansowych	3) <sup>3</sup>	
Inspektor Nadzoru	4) <sup>4</sup>	
Manager ds. Ryzyka	4) <sup>4</sup>	
Kierownik Wydziału Kontroli Wewnętrznej	7) <sup>5</sup>	
Osoba kierująca Departamentem Analiz	9) <sup>6</sup>	
Manager ds. Finansów i Administracji	9) <sup>6</sup>	
Osoba kierująca Biurem Zarządu	9) <sup>6</sup>	
Manager IT	9) <sup>6</sup>	

<sup>1</sup> pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania;

<sup>2</sup> pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą;

<sup>3</sup> pracownik jest członkiem kadry kierowniczej wyższego szczebla

[odpowiednio zgodnie z: • §2pkt.6) Rozporządzenia Kapitałowego - rozumie się przez to osoby fizyczne sprawujące stanowiska kierownicze w domu maklerskim, odpowiedzialne wobec zarządu domu maklerskiego za bieżące zarządzanie domem maklerskim; • art.2 ust.2 pkt.9) i art.6 Ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu - rozumie się przez to członka zarządu, dyrektora lub pracownika instytucji obowiązanej posiadającego wiedzę z zakresu ryzyka prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu związanego z działalnością instytucji obowiązanej oraz podejmującego decyzje mające wpływ na to ryzyko];

<sup>4</sup> pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialny wobec organu zarządzającego za działania niezależnej funkcji zarządzania ryzykiem, funkcji zgodności z przepisami lub funkcji audytu wewnętrznego;

<sup>5</sup> pracownik pełni obowiązki kierownicze w jednej z funkcji, o których mowa w pkt 4 [...] i podlega bezpośrednio pracownikowi ustalonemu na podstawie pkt 4 lub 5;

<sup>6</sup> pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za kwestie prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne lub analizę ekonomiczną;



**Załącznik Nr 2** do Polityki WYNAGRODZEŃ w Prosper Capital Dom Maklerski S.A.

## Wzór ustaleń w zakresie weryfikacji spełnienia kryteriów istotnego wpływu na profil ryzyka PCDM z Rozporządzenia 604/2014

### Sekcja A [uzupełnia Biuro Zarządu / HR]

Imię i nazwisko pracownika + Stanowisko służbowe / funkcja:	data zatrudnienia:
Jednostka organizacyjna PCDM:	Bezpośredni przełożony / podległość służbowa:

### Sekcja B [uzupełnia Departament Nadzoru Zgodności] HR]

### Sekcja C [uzupełnia Biuro Zarządu / HR]

Kryteria jakościowe <sup>Kryteria_1</sup> [art. 3 Rozporządzenia 604/2014]	Spełnienie [x]		Kryteria ilościowe <sup>Kryteria_2</sup> [art. 3 Rozporządzenia 604/2014]	Spełnienie [x]		
	Tak	Nie		Tak	Nie	Nie dotyczy
pkt. 1)			ust. 1 pkt. a)			
pkt. 2)			ust. 1 pkt. b)			
pkt. 3)			ust. 1 pkt. c)			
pkt. 4)						
pkt. 5)	nd.	nd.				
pkt. 6)	nd.	nd.				
pkt. 7)						
pkt. 8)	nd.	nd.				
pkt. 9)						
pkt. 10)	nd.	nd.				
pkt. 11)	nd.	nd.				
pkt. 12)	nd.	nd.				
pkt. 13)	nd.	nd.				
pkt. 14)						
pkt. 15)						

### Sekcja C – OCENA OGÓLNA [[uzupełnia Departament Nadzoru Zgodności]

<b>Uznaje się, że osoba wskazana w Sekcji A</b> <small>[niepotrzebne skreślić]</small>	
<b>POSIADA</b> istotny wpływu na profil ryzyka PCDM i wobec powyższego <b>podlega</b> Polityce	<b>NIE POSIADA</b> istotnego wpływu na profil ryzyka PCDM i wobec powyższego <b>nie podlega</b> Polityce

Wynagrodzeń	Wynagrodzeń
-------------	-------------

## Definicje:

### [Kryteria\_1]

#### Artykuł 3 - Kryteria jakościowe

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych:

- 1) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania;
- 2) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą;
- 3) pracownik jest członkiem kadry kierowniczej wyższego szczebla;
- 4) pracownik jest odpowiedzialny wobec organu zarządzającego za działania niezależnej funkcji zarządzania ryzykiem, funkcji zgodności z przepisami lub funkcji audytu wewnętrznego;
- 5) pracownik ponosi ogólną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w jednostce gospodarczej zdefiniowanej w art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, której został przydzielony kapitał wewnętrzny zgodnie z art. 73 dyrektywy 2013/36/UE stanowiący co najmniej 2 % kapitału wewnętrznego instytucji ("istotna jednostka gospodarcza");
- 6) pracownik jest kierownikiem istotnej jednostki gospodarczej;
- 7) pracownik pełni obowiązki kierownicze w jednej z funkcji, o których mowa w pkt 4, lub w istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi ustalonemu na podstawie pkt 4 lub 5;
- 8) pracownik pełni obowiązki kierownicze w istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi będącemu kierownikiem tej jednostki;
- 9) pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za kwestie prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne lub analizę ekonomiczną;
- 10) pracownik jest odpowiedzialny za komitet do spraw zarządzania kategorią ryzyka określoną w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE inną niż ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe lub jest członkiem tego komitetu;
- 11) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcje, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik:
  - a) jest odpowiedzialny za inicjowanie wniosków kredytowych lub konstruowanie produktów kredytowych, które mogą prowadzić do takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - b) ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
  - c) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. a) lub b);
- 12) odnośnie do instytucji, do której nie stosuje się odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik:
  - a) ma 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 instytucji; lub
    - (ii) w przypadku, gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99百分ylnym (jednostronny przedział ufności); lub
  - b) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji określonych w lit. a);
- 13) pracownik pełni obowiązki kierownicze wobec grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:
  - a) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi określonymu w pkt 11 lit. a), pkt 11 lit. b) lub pkt 12 lit. a) ppkt (i) lub go przekracza;
  - b) w przypadku, gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, kwoty, których dotyczą te uprawnienia, wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99百分ylnym (jednostronny przedział ufności). Jeżeli dana instytucja nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika;
- 14) odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów pracownik:
  - a) ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji; lub
  - b) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji;
- 15) pracownik pełni obowiązki kierownicze wobec pracownika, który spełnia jedno z kryteriów określonych w pkt 1-14.

### [Kryteria\_2]

#### Artykuł 4 - Kryteria ilościowe

1. Uznaje się, z zastrzeżeniem ust. 2-5, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
  - a) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 500.000 EUR;
  - b) pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie;
  - c) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie o wartości równej lub wyższej od wartości najniższego łącznego wynagrodzenia przyznanego w tym roku obrachunkowym członkowi kadry kierowniczej wyższego szczebla lub pracownikowi, który spełnia którekolwiek z kryteriów określonych w art. 3 pkt 1, 5, 6, 8, 11, 12, 13 lub 14.
2. Kryterium określonego w ust. 1 nie uznaje się za spełnione, jeżeli dana instytucja ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka tej instytucji, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik:
  - a) prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą; lub
  - b) nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej poprzez prowadzoną działalność zawodową.
3. Warunek określony w ust. 2 lit. b) ocenia się 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 pracownika lub danej kategorii pracowników oraz ich wpływu na profil ryzyka danej instytucji w porównaniu z wpływem działalności zawodowej pracowników ustalonych w oparciu o kryteria określone w art. 3 niniejszego rozporządzenia.