

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ W DOMU MAKLERSKIM NAVIGATOR S.A.**

### **§ 1**

#### **[Postanowienie wstępne]**

1. Polityka określa zasady ustalania przez Dom Maklerski składników wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, w tym ma bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi maklerskie świadczone przez Dom Maklerski, bez względu na rodzaj klientów, wskutek których wynagrodzenie i podobne zachęty dla takich osób mogą powodować konflikt interesów skłaniający je do działania wbrew interesom jakiegokolwiek klienta Domu Maklerskiego.
2. Polityka została opracowana w celu:
  - 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Dom Maklerski;
  - 2) realizacji strategii prowadzenia działalności Domu Maklerskiego, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Dom Maklerski;
  - 3) zapobiegania konfliktowi interesów, zachęcania do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka;
  - 4) opracowania i wdrożenia w ramach systemu regulacji wewnętrznych, obowiązujących w Domu Maklerskim, wymogów prawnych, wynikających z:
    - a) art. 110v Ustawy;
    - b) art. 27 Rozporządzenia 2017/565;
    - c) Rozporządzenia 2021/2154;
    - d) Rozporządzenia 2019/2033;
    - e) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim.
3. Zasady określone w niniejszej Polityce podlegają przeglądowi co najmniej raz w roku przez Inspektora Nadzoru, który na podstawie przeglądu sporządza pisemny raport określający stan realizacji niniejszej Polityki, który jest przedstawiany Zarządowi i Radzie Nadzorczej. Zarząd jest odpowiedzialny za bieżące wdrażanie Polityki oraz monitorowanie ryzyka związanego z jej przestrzeganiem.
4. Rada nadzorcza, co najmniej raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie.
5. Realizacja polityki wynagrodzeń co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Domu Maklerskiego. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej.
6. W ramach prowadzonego przeglądu Inspektor Nadzoru uwzględnia w szczególności aktualność katalogu Pracowników i innych Osób powiązanych, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, przewidzianego w § 3 ust. 4 Polityki.

7. Pracownik i inna Osoba powiązana, których dotyczy niniejsza Polityka, może zapoznać się z jej treścią, która jest udostępniona do wglądu w siedzibie Domu Maklerskiego przez Inspektora Nadzoru.
8. Polityka uwzględnia wielkość Domu Maklerskiego, jego strukturę organizacyjną, ryzyko związane z jego działalnością, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
9. W Domu Maklerskim nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 110v ust. 8 Ustawy. W przypadku, w którym w Domu Maklerskim zostanie powołany taki komitet, Zarząd jest zobowiązany do poinformowania o powyższym Radę Nadzorczą oraz wprowadzenia zmian do Polityki.

## § 2 [Definicje]

Ilekcroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Domu Maklerskim** – należy przez to rozumieć Dom Maklerski Navigator S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 2) **Osoby powiązane** – należy przez to rozumieć Osoby powiązane w rozumieniu Regulaminu;
- 3) **Polityce** – należy przez to rozumieć niniejszą „Politykę wynagrodzeń w Domu Maklerskim Navigator S.A.”;
- 4) **Pracownikach** – należy przez to rozumieć Pracowników w rozumieniu Regulaminu;
- 5) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć obowiązujący „Regulamin organizacyjny Domu Maklerskiego Navigator S.A.”;
- 6) **Rozporządzeniu 2017/565** – należy przez to rozumieć rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy (Dz. Urz. UE L 87 z 31.03.2017 r., s. 1);
- 7) **Rozporządzeniu 2019/2033** – należy przez to rozumieć 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 (Dz. Urz. UE L 314 z 05.12.2019 r., s. 1);
- 8) **Rozporządzeniu 2021/2154** należy przez to rozumieć rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza (Dz. Urz. UE L 436 z 07.12.2021 r., s. 11);
- 9) **Sprzedaży krzyżowej** – należy przez to rozumieć sprzedaż krzyżową, o której mowa w § 2 pkt 14) rozporządzenia z dnia 30 maja 2018 r. w sprawie trybu i warunków postępowania firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, oraz banków powierniczych;
- 10) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

### **§ 3**

#### **[Zakres podmiotowy Polityki]**

1. Polityka ma zastosowanie do Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, w tym, mających bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi maklerskie świadczone przez Dom Maklerski, bez względu na rodzaj klientów, wskutek których wynagrodzenie i podobne zachęty dla takich osób mogą powodować konflikt interesów skłaniający je do działania wbrew interesom jakiegokolwiek klienta Domu Maklerskiego.
2. Określając, którzy Pracownicy i inne Osoby powiązane Domu Maklerskiego mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, Dom Maklerski bierze pod uwagę treść art. 3 i 4 Rozporządzenia 2021/2154.
3. Pracownicy i inne Osoby powiązane, którzy spełniają którekolwiek z wymogów, o których mowa w ust. 2, mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
4. Zgodnie z procedurą opisaną w ust. 1 – 3, w odniesieniu do struktury organizacyjnej Domu Maklerskiego określonej w Regulaminie, za Pracowników i inne Osoby powiązane (wykaz stanowisk), którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego oraz na świadczenie usług maklerskich, uznaje się:
  - 1) Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego;
  - 2) Dyrektorów;
  - 3) Inspektora Nadzoru (Dyrektora ds. zgodności z prawem);
  - 4) Audytora Wewnętrznego;
  - 5) osobę zajmującą Stanowisko Głównej Księgowej;
  - 6) osobę zajmującą Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykiem i Adekwatności Kapitałowej, jeżeli została powołana;
  - 7) osoby, które czasowo, w szczególności w ramach zastępstwa lub powierzenia na zasadach przewidzianych w Regulaminie, pełnią funkcje, wykonują obowiązki lub zajmują stanowiska osób wymienionych w pkt 1) – 6), a także otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie, którego dotyczy Polityka.

### **§ 4**

#### **[Zasady dotyczące wynagrodzeń]**

1. W Domu Maklerskim są stosowane wyłącznie stałe składniki wynagrodzeń. Na potrzeby Polityki, przez wynagrodzenia, o których mowa powyżej rozumie się wszystkie formy płatności lub korzyści pieniężnych lub niepieniężnych przekazywanych przez Dom Maklerski lub pośrednio Pracownikom i innym Osobom powiązanim przy świadczeniu usług maklerskich na rzecz klientów Domu Maklerskiego.
2. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena zakresu obowiązków i efektów pracy, w odniesieniu do ogólnych wyników Domu Maklerskiego.
3. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem, osoby wykonujące czynności z zakresu audytu wewnętrznego oraz osoby realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

4. Przyznanie zmiennych składników wymaga zmiany Polityki zaakceptowanej przez Radę Nadzorczą.
5. Stałe składniki wynagrodzeń stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
6. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych objętych niniejszą Polityką, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego i nie wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzeń oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Zarząd Domu Maklerskiego.
7. W przypadku Pracowników i innych Osób powiązanych objętych niniejszą Polityką, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego i wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzeń oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Radę Nadzorczą.
8. Zmienne składniki wynagrodzeń mogą być przyznawane i wypłacane wyłącznie po zmianie niniejszej Polityki, gdy zostaną ponadto spełnione wszystkie poniższe warunki:
  - 1) osiągnięcie celu finansowego Domu Maklerskiego;
  - 2) osiągnięcie wyników finansowych oraz efektów pracy danej jednostki organizacyjnej Domu Maklerskiego;
  - 3) osiągnięcie wyników finansowych oraz efektów pracy danego Pracownika lub innej Osoby powiązanej którego lub której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego;
  - 4) posiadanie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze przewidującej zmienne składniki wynagrodzeń;z zastrzeżeniem, że wysokość zmiennych składników wynagrodzeń może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana przez Zarząd, w przypadku, o którym mowa w ust. 6, lub przez Radę Nadzorczą, w przypadku, o którym mowa w ust. 7, w sytuacji wykazywania straty bilansowej Domu Maklerskiego.
9. W przypadku dopuszczenia możliwości oferowania klientom lub potencjalnym klientom Sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umowy Sprzedaży krzyżowej, wynagrodzenia Pracowników i Osób powiązanych, faktycznie wykonujących wyżej wymienione czynności, nie mogą zachęcać do niewłaściwego oferowania lub zawierania umów Sprzedaży krzyżowej w tym, gdy usługa objęta Sprzedażą krzyżową nie może być klientowi świadczona, nie jest klientowi potrzebna lub klient nie zgłosił zamiaru korzystania z tej usługi.

## **§ 5**

### **[Szczegółowe zasady dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń stosowane w przypadku zmiany niniejszej Polityki i dopuszczenia możliwości wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia]**

1. Zarząd podejmuje uchwałę w zakresie maksymalnego możliwego poziomu zmiennych składników wynagrodzeń dla danego roku.
2. Maksymalny poziom zmiennych składników wynagrodzeń uchwalony przez Zarząd podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Podejmując uchwałę Zarząd kieruje się obecną i prognozowaną sytuacją finansową Domu Maklerskiego, jak również uwzględnia indywidualne postanowienia zawarte

- umowach o pracę, umowach zlecenia lub innych umowach o podobnym charakterze, poszczególnych Pracowników lub innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
4. Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.
  5. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego i nie wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Zarząd na podstawie:
    - 1) indywidualnych postanowień zawartych w umowach o pracę, umowach zleceniach lub innych umowach o podobnym charakterze;
    - 2) indywidualnej oceny pracy danego Pracownika lub innej Osoby powiązanej (na postawie indywidualnych ustaleń / celów);
    - 3) rezultatów finansowych / realizacji planów finansowych przez jednostkę organizacyjną, w której dany Pracownik lub inna Osoba powiązana jest zatrudniony lub zatrudniona lub nią zarządza.
  6. Listę Pracowników i innych Osób powiązanych, o których mowa w ust. 5 zatwierdza Zarząd.
  7. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń dla Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą na podstawie:
    - 1) indywidualnych zapisów w umowach o pracę, umowach zleceniach lub innych umowach o podobnym charakterze;
    - 2) indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu (na postawie indywidualnych ustaleń / celów);
    - 3) rezultatów finansowych / realizacji planów finansowych przez Dom Maklerski.
  8. Listę Członków Zarządu, o których mowa w ust. 7 zatwierdza Rada Nadzorcza.
  9. Rada Nadzorcza bądź Zarząd w zakresie Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego, w odniesieniu do których podjęto decyzję o wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń, w sytuacji, gdy Dom Maklerski osiągnął niższą niż zakładana rentowność, powinni zmienić składniki wynagrodzeń odpowiednio obniżyć bądź podjąć decyzję o braku wypłaty.
  10. W przypadku dopuszczenia możliwości wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia niniejsza Polityka powinna zostać uzupełniona o szczegółowe wymogi przewidziane w § 29 – 31 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim.

## **§ 6**

### **[Podmioty dominujące i zależne]**

1. Podmiot dominujący Domu Maklerskiego nie stosuje polityki wynagrodzeń.
2. Dom Maklerski nie posiada podmiotów zależnych.

## **§ 7**

### **[Obowiązki informacyjne]**

1. Dom Maklerski, w odniesieniu do Polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń dla kategorii Pracowników i innych Osób powiązanych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, ujawnia informacje wymagane przez art. 51 Rozporządzenia 2019/2033, na zasadach określonych w art. 46 przedmiotowego Rozporządzenia.
2. Dom Maklerski, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane o liczbie Pracowników i innych Osób powiązanych określonych w § 3 ust. 4 Polityki, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez Pracowników i inne Osoby powiązane oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Równowartość w euro wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który przekazywane są dane.

## **§ 8**

### **[Świadczenia emerytalne]**

Dom Maklerski nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeniach emerytalnych oraz innych świadczeń emerytalnych.

## **§ 9**

### **[Postanowienia końcowe]**

1. W przypadku dopuszczenia możliwości oferowania klientom lub potencjalnym klientom Sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umowy Sprzedaży krzyżowej, postanowienia niniejszej Polityki mają odpowiednie zastosowanie do sposobu wynagradzania Pracowników i Osób powiązanych faktycznie wykonujących wyżej wymienione czynności.
2. Polityka została opracowana i wdrożona przez Zarząd, po zasięgnięciu opinii Inspektora Nadzoru, oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
3. Polityka obowiązuje od daty wskazanej w uchwale Rady Nadzorczej, o której mowa w ust. 2.
4. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Zarząd, zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą w formie uchwały.
5. Zmiana Polityki wchodzi w życie w dniu podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały, o której mowa w ust. 4.