

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Wrzesień 2025r.

Informacje wstępne

§ 1

1. Niniejsza polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Domu Maklerskiego AFS Sp. z o.o., ryzyko związane z jego działalnością, jego wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
2. Polityka określa zasady ustalania przez Dom Maklerski AFS Sp. z o.o. składników wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil podejmowanego w ramach działalności Domu Maklerskiego ryzyka, w tym ma bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi maklerskie świadczone przez Dom Maklerski.
3. Polityka została opracowana w celu:
 - a. prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Dom Maklerski,
 - b. realizacji długoterminowej strategii prowadzenia działalności Domu Maklerskiego, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez DM AFS,
 - c. zapobiegania konfliktowi interesów, prowadzenia działalności zgodnie z założeniami strategii ESG (Enviromental, Social and Corporate Governance).
 - d. opracowania i wdrożenia w ramach systemu regulacji wewnętrznych, obowiązujących w Domu Maklerskim, wymogów prawnych, wynikających z:
 - a) art. 110v Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi;
 - b) art. 27 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2017/565;
 - c) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2154;
 - d) Rozporządzenia Delegowanego Komisji Europejskiej (UE) 2019/2033 z dnia 25 marca 2021 roku;
 - e) Rozporządzenie 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.

4. Zasady określone w niniejszej Polityce podlegają przeglądowi przez Inspektora Nadzoru. Zarząd jest odpowiedzialny za bieżące wdrażanie Polityki oraz monitorowanie ryzyka związanego z jej przestrzeganiem.
5. Rada Nadzorcza nadzoruje jej wdrożenie.
6. Realizacja polityki wynagrodzeń podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Domu Maklerskiego.
7. 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.
8. 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.
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.

Definicje

§ 2

Ileokroć w Polityce jest mowa o:

1. **Domu Maklerskim** – należy przez to rozumieć Dom Maklerski AFS Sp. Z o.o. z siedzibą w Warszawie;
2. **Osoby powiązane** – należy przez to rozumieć osoby, z którą łączą następujące więzy pokrewieństwa:
 - a) współmałżonek osoby zaangażowanej lub jej partner traktowany według prawa danego kraju na równi ze współmałżonkiem;
 - b) dziecko lub przybrane dziecko będące na utrzymaniu osoby zaangażowanej;
 - c) jakakolwiek osoba spokrewniona z osobą zaangażowaną, która zamieszkiwała z nią w jednym gospodarstwie domowym przez co najmniej rok, licząc od daty danej transakcji osobistej;
3. **Polityce** – należy przez to rozumieć niniejszą „Politykę wynagrodzeń w Domu Maklerskim AFS Sp. z o.o.”;
4. **Pracownikach** – należy przez to rozumieć Pracowników Domu Maklerskiego AFS Sp. z o.o.;

5. **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);
6. **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);
7. **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);
8. **Sprzedaży krzyżowej** – należy przez to rozumieć sprzedaż łączoną lub sprzedaż wiążaną, 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;
9. **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

Zakres podmiotowy Polityki

§ 3

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 (Kryteria jakościowe) i 4 (Kryteria ilościowe) 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, 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) Osobę zajmującą Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykiem i Adekwatności Kapitałowej
 - 5) Osoby, które czasowo, w szczególności w ramach zastępstwa, pełnią funkcje, wykonują obowiązki lub zajmują stanowiska osób wymienionych w pkt 1) – 6), a także otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie, którego dotyczy Polityka.

Zasady dotyczące wynagrodzeń

§ 4

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 powiązanym 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 osiągan

celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

4. Ewentualne zastosowanie zmiennych składników wymaga zmiany Polityki zaakceptowanej przez Zarząd.
5. 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.
6. 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 Walne Zgromadzenie Udziałowców.
7. Zmienne składniki wynagrodzeń mogą być przyznawane i wypłacane, 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) posiadanie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze przewidującej zmienne składniki wynagrodzeń;
 - 4) uzyskanie pozytywnej oceny w zakresie spełniania kryteriów jakościowych, obejmujących w szczególności:
 - przestrzeganie przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych, w tym zasad uczciwego traktowania klientów i przeciwdziałania konfliktom interesów;
 - jakość świadczonych usług oraz sposób komunikacji z klientami;
 - dbałość o długoterminowe interesy klientów i adekwatność oferowanych produktów;
 - wkład w budowanie kultury zgodności i współpracy wewnątrz organizacji;
 - ograniczanie liczby skarg klientów oraz brak naruszeń w zakresie etyki zawodowej;

z zastrzeżeniem, że wysokość zmiennych składników wynagrodzeń może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana przez Zarząd, w sytuacji wykazywania straty bilansowej Domu Maklerskiego.

8. Dom Maklerski nie dopuszcza możliwości oferowania klientom lub potencjalnym klientom sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umowy sprzedaży krzyżowej.

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

§ 5

1. Zarząd może podjąć 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 podstawie 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.
- 4) kryteriów jakościowych, w tym zgodności działań z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi, przestrzegania zasad etyki, działania w interesie klienta oraz współpracy wewnętrznej.
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 Walne Zgromadzenie Udziałowców na podstawie:
 - 1) indywidualnych zapisów w umowach o pracę, umowach zleceń lub innych umowach o podobnym charakterze;
 - 2) indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu (na podstawie indywidualnych ustaleń/celów);
 - 3) rezultatów finansowych/realizacji planów finansowych przez Dom Maklerski.
8. 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 zmienne składniki wynagrodzeń odpowiednio obniżyć bądź podjąć decyzję o braku wypłaty.
9. W przypadku dopuszczenia możliwości wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, niniejsza Polityka podlega uzupełnieniu zgodnie z wymaganiami określonymi 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 (Dz.U. z 2021 r. poz. 2270).
10. W przypadku, gdy zmienne składniki wynagrodzeń danego Pracownika lub innej Osoby Powiązanej, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego AFS, przekraczają równowartość 50 000 zł rocznie, co najmniej 40% tej kwoty podlega odroczeniu na okres nie krótszy niż 3 lata, zgodnie z § 30 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. Wypłata

odroczonej części uzależniona jest od wyników finansowych i braku naruszeń przepisów lub regulacji wewnętrznych w okresie odroczenia.

11. W przypadku ujawnienia istotnych błędów, nieprawidłowości, naruszenia przepisów lub przepisów wewnętrznych przez Pracownika lub inną Osobę powiązaną, Dom Maklerski AFS może obniżyć lub wstrzymać wypłatę odroczonego składnika zmiennego wynagrodzenia (tzw. mechanizm malus). Dom Maklerski AFS może także dochodzić zwrotu wypłaconej kwoty (mechanizm clawback), jeżeli nastąpiła ona w wyniku nadużycia, błędu lub oszustwa.

Obowiązki informacyjne

§ 6

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.

Świadczenia emerytalne

§ 7

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

Postanowienia końcowe

§ 8

1. Polityka została opracowana i wdrożona przez Zarząd.
2. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Zarząd.