

**POLITYKA WYNAGRADZANIA Z UWZGLĘDNIENIEM
STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW
WYNAGRODZEŃ OSÓB ZAJMUJĄCYCH
STANOWISKA KIEROWNICZE, W TYM CZŁONKÓW
ZARZĄDU,
W DB SECURITIES S.A.**

Mając na względzie:

- konieczność ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością DB Securities S.A. (zwany dalej „Domem Maklerskim”) oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego i interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Domu Maklerskiego,
- zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko Domu Maklerskiego,
- obowiązek pozostania w zgodzie z Rozporządzeniem 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,
- konieczność prowadzenia przez domy maklerskie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, uwzględniając zarazem konieczność realizowania polityki adekwatności kapitałowej i zarządzania ryzykiem Domu Maklerskiego,
- realizację celów strategicznych Domu Maklerskiego,
- konieczność realizowania lokalnej polityki wynagrodzeń, z uwzględnieniem oraz w połączeniu z polityką wynagrodzeń Grupy DB celem spójnego zarządzania ryzykiem Grupy DB i zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów,

Zarząd Domu Maklerskiego wprowadza, a Rada Nadzorcza uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, zatwierdza następującą Politykę Wynagradzania z uwzględnieniem Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym Członków Zarządu, w DB Securities S.A., o istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego.

Polityka Wynagradzania z uwzględnieniem Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym Członków Zarządu, w DB Securities S.A. (dalej również; „Polityka”), wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Domu Maklerskiego i wspiera realizację strategii działalności oraz ogranicza konflikt interesów. Niniejsza Polityka ma zastosowanie równoległe do obecnej polityki wynagrodzeń Grupy DB, która reguluje kwestie związane z wszystkimi zmiennymi składnikami wynagrodzeń na poziomie globalnym.

1. DEFINICJE

W niniejszej Polityce, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, wskazane terminy mają następujące znaczenie:

Polityka Wynagradzania z uwzględnieniem Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska oznacza Politykę Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim

kierownicze, w tym Członków Zarządu, w DB Securities S.A. (dalej również: „Polityka”)	mających istotny wpływ na ryzyko Domu Maklerskiego
Ustawa	oznacza Ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2010 r. Nr 211, poz. 1384, z późn. zm.)
Rozporządzenie	oznacza Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 25 kwietnia 2017 roku (Dz. U. z 2017, poz. 856) w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim
Zasady Ładu Korporacyjnego KNF	oznacza dokument wydany przez Komisję Nadzoru Finansowego dnia 22 lipca 2014 roku kierowany do instytucji nadzorowanych
Członkowie Zarządu	oznacza członków zarządu Domu Maklerskiego, widniejących w Krajowym Rejestrze Sądowym wg przepisów Kodeksu Spółek Handlowych Ustawa z dnia 15 września 2000 roku (Dz. U. 2000 Nr 94 poz. 1037)
Profil ryzyka	oznacza ogólny charakter, zakres i kierunek ryzyka związanego z działalnością Domu Maklerskiego w odniesieniu do ryzyka operacyjnego, kredytowego, ryzyka koncentracji, ryzyka rynkowego, ryzyka biznesowego, strategicznego i reputacji; profil ryzyka jest kształtowany przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w pkt. 4.1. niniejszej Polityki.
Osoby pełniące funkcje kontrolne	oznacza osoby zarządzające jednostkami odpowiedzialnymi za: audyt wewnętrzny, sprawy prawne, zarządzanie ryzykiem braku zgodności i spraw regulacyjnych (włączając zarządzanie przeciwdziałaniu praniu brudnych pieniędzy), zarządzanie ryzykiem, zarządzanie finansami, sprawy kadrowe, zarządzanie bezpieczeństwem informacji (włączając zarządzanie outsourcingiem i ciągłością biznesową).

2. PODSTAWA PRAWNA

Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie oraz zgodnie z, art. 110v ust.1-3, 5, 8 Ustawy, Rozporządzeniem oraz Zasadami Ładu Korporacyjnego KNF.

3. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Polityka funkcjonuje w połączeniu z globalną polityką Grupy DB i stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Domu Maklerskim w odniesieniu do polityki i zasad wynagradzania pracowników objętych Rozporządzeniem oraz dotyczy w szczególności:

- 3.1. zasad określania wynagrodzenia za pracę;
- 3.2. zasad określania podstawy (warunków) do przyznania wynagrodzenia zmiennego;
- 3.3. zasad określania składników wynagrodzenia zmiennego Pracowników objętych Polityką;
- 3.4. sposobu powoływania organów odpowiedzialnych za wdrożenie i prowadzenie Polityki oraz nadawania im kompetencji i wyznaczania zadań;
- 3.5. sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki;
- 3.6. zasad prowadzenia przez Dom Maklerski komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie Polityki.

4. STANOWISKA KIEROWNICZE

- 4.1. Niniejsza Polityka dotyczy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim, w tym Członków Zarządu, dalej rozumianych jako „Osoby objęte Polityką”, które kształtują i mają wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego.
- 4.2. Szczegółowy wykaz stanowisk kierowniczych objętych Polityką zawiera Załącznik nr 3 do Polityki.
- 4.3. Lista Osób objętych Polityką jest weryfikowana co roku przez Zarząd i przedstawiana Komitetowi ds. Wynagrodzeń.

5. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ OSÓB OBJĘTYCH POLITYKĄ

- 5.1. Osoba objęta Polityką otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości, oceny i jakości świadczonej pracy.
- 5.2. Wysokość stałego wynagrodzenia Osoby objętej Polityką jest ustalana w umowie o pracę.
- 5.3. Informacje o wysokościach wynagrodzeń mają charakter poufny i nie mogą być udostępniane osobom trzecim, w tym innym pracownikom z zastrzeżeniem pkt. 11.

- 5.4. Całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne; stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem zapisów zawartych w pkt. 5.5, 5.6.i 5.7.
- 5.5. Zmienne składniki wynagrodzenia nie mogą przekraczać w danym roku obrotowym 100% stałych składników wynagrodzenia każdej Osoby objętej Polityką.
- 5.6. Ewentualna zmiana stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, na poziomie wyższym niż określono w pkt. 5.5. może zostać zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy pod warunkiem, że łączny poziom zmiennego składnika wynagrodzenia nie przekroczy 200% stałego składnika wynagrodzenia każdej Osoby objętej Polityką, z zastosowaniem poniższej procedury
 - a. Zgoda wyrażana jest w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału akcyjnego; w przypadku braku quorum uchwała zapada większością 3/4 głosów,
 - b. Zarząd Domu Maklerskiego ogłasza akcjonariuszom w siedzibie lub na stronie internetowej domu maklerskiego, co najmniej na trzy tygodnie przed dniem Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazując powody i zakres rekomendowanego podwyższenia, w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na możliwość spełnienia przez Dom Maklerski wymogów wynikających z przepisów prawa, z uwzględnieniem w szczególności wymogów kapitałowych,
 - c. Dom Maklerski niezwłocznie informuje Komisję Nadzoru Finansowego o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując porządek obrad oraz rekomendację,
 - d. Dom Maklerski informuje Komisję Nadzoru Finansowego o podjętych uchwałach i przekazuje jej kopię protokołu obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w terminie czternastu dni od dnia podjęcia uchwał,
 - e. Dom Maklerski obowiązany jest do zawarcia z Osobą objętą Polityką, będącą akcjonariuszem Domu Maklerskiego, umowy, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w literze a) powyżej, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.
- 5.7. W przypadku gdy podjęto decyzję o przyjęciu wyższego niż 100% stosunku stałych składników łącznego stałego wynagrodzenia do składników zmiennych, maksymalnie do 200%, Dom Maklerski ujawni:
 - a. odsetek reprezentowanych praw głosu oraz praw głosu udziałowców za podwyższeniem tego stosunku lub, w zależności od obowiązujących przepisów prawa, spółek, liczbę i procent osób, które są za podwyższeniem tego stosunku, zamiast praw głosu, w przypadku których każdej osobie przysługuje jeden głos;
 - b. zatwierdzone stosunki, w tym – gdy stosunki różnią się w zależności od obszaru działalności i funkcji – stosunek dla każdego obszaru działalności;

c. datę podjęcia decyzji.

5.8. Postanowienia zawarte w pkt. 5.6 nie mają zastosowania do Osób pełniących funkcje kontrolne.

6. ZASADY WYPŁATY ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

- 6.1. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Dom Maklerski w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki.
- 6.2. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się wszelkie nagrody i korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premialnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
- 6.3. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy każdej Osoby objętej Polityką oraz danej jednostki organizacyjnej z uwzględnieniem 3-letniego horyzontu oraz wyników finansowych Domu Maklerskiego, a w przypadku osób sprawujących funkcje w Domu Maklerskim krócej niż trzy lata – o dane za ten okres.
- 6.4. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami. Kryteria te powinny być obiektywne i uwzględniać jakość zarządzania Domem Maklerskim oraz długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
- 6.5. Wynagrodzenie zmienne Osób objętych Polityką związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa jest przyznawane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
- 6.6. Wyniki Domu Maklerskiego przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom obecnego i przyszłego ryzyka ponoszonego przez Dom Maklerski, koszt kapitału i ograniczenia płynności w perspektywie długoterminowej.
- 6.7. Wypłata wynagrodzenia zmiennego jest finansowana i wypłacana ze środków Domu Maklerskiego i jest niezależna od wyników podmiotu dominującego Domu Maklerskiego lub grupy, do której należy Dom Maklerski.
- 6.8. Wypłata łącznego wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji, gdy Dom Maklerski korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych.
- 6.9. Co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką, o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego wymienionych w pkt. I Załącznika nr 3 do Polityki, stanowi zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego i wypłacane jest w formie instrumentów finansowych, przy czym Osoby objęte Polityką nie mogą zbyć tych instrumentów wcześniej niż wynika to z zasad określonych przez Dom Maklerski.
- 6.10. Co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką, o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego wymienionych w pkt. I Załącznika nr 3 do Polityki, wypłacane jest po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje nie wcześniej niż po 4 latach i może być realizowana nie wcześniej niż w równych rocznych ratach płatnych z dołu. W przypadku, gdy kwota całkowitego wynagrodzenia danej Osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1 mln 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 w takim okresie.

- 6.11. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 6.9 i pkt. 6.10 jest uzależniona od łącznego spełnienia poniższych warunków:
- a) osiągnięcie przez Dom Maklerski zysku przed opodatkowaniem;
 - b) zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą sprawozdania finansowego za dany rok;
 - c) pozytywna ocena efektów pracy danej Osoby objętej Polityką uwzględniająca 3-letni horyzont, zgodnie z Polityką.
- 6.12. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego Osobom objętym Polityką nie ogranicza istotnie możliwości podwyższania funduszy własnych Domu Maklerskiego.
- 6.13. Szczegółowe zasady przypisywania zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w pkt. 6.9 i pkt. 6.10 przypisanych Osobom objętym Polityką, o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego, wymienionym w punkcie I Załącznika nr 3 do Polityki, zawarte są w Załączniku nr 1 do Polityki.
- 6.14. Szczegółowe zasady funkcjonowania programu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, przypisanych Osobom objętym Polityką, o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego, wymienionym w punkcie I Załącznika nr 3 do Polityki, zawarte są w Załączniku nr 2 do Polityki.

7. INNE ŚWIADCZENIA

- 7.1. Osobie objętej Polityką mogą przysługiwać inne świadczenia określone w obowiązujących przepisach prawa pracy.
- 7.2. Na mocy odrębnych polityk Osobie objętej Polityką w zależności od stanowiska mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia przyznane przez Dom Maklerski.

8. INNE ZASADY

- 8.1. Jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji z Osobami objętymi Polityką, możliwa jest wypłata tym Osobom gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia o wyjątkowym charakterze, nieokreślonych w niniejszej Polityce. Możliwość przyznania gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia ograniczona jest do pierwszego roku zatrudnienia przez Osobę objętą Polityką.
- 8.2. Zasady Polityki obejmują świadczenia emerytalne przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Dom Maklerski i będące częścią pakietu wynagrodzenia zmiennego Osoby objętej Polityką. Uznaniowe świadczenia emerytalne stanowią zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego, i są realizowane w formie instrumentów finansowych, przy czym:

- a. 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;
 - b. Osoba Uprawniona zobowiązała się w umowie z Domem Maklerskim do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli dana Osoba osiągnęła wiek emerytalny w dniu jej rozwiązania;
- 8.3. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy o pracę odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska Osoby objętej Polityką.
- 8.4. Osoby objęte Polityką zobowiązane są do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki.

9. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ

- 9.1. W Domu Maklerskim funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń.
- 9.2. Członkowie Komitetu ds. Wynagrodzeń powoływani są przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.
- 9.3. Komitet ds. Wynagrodzeń składa się z co najmniej trzech członków.
- 9.4. Komitet ds. Wynagrodzeń w swoich działaniach kieruje się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego oraz interes udziałowców Domu Maklerskiego.
- 9.5. Przed zatwierdzeniem Polityki przez Radę Nadzorczą Komitet ds. Wynagrodzeń wydaje opinię na temat funkcjonowania Polityki, w tym w szczególności w zakresie wysokości i składników wynagrodzeń.
- 9.6. Do zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń należy także monitorowanie i wydawanie opinii na temat zmiennych składników wynagrodzeń Osób objętych Polityką w Domu Maklerskim związane z zarządzaniem ryzykiem oraz zachowaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.
- 9.7. Szczegółowy zakres zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń jest określony Regulaminem Komitetu ds. Wynagrodzeń, każdorazowo zatwierdzanym Uchwałą Rady Nadzorczej Domu Maklerskiego.

10. NADZÓR NAD POLITYKĄ STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ I PRZEGLĄD POLITYKI

- 10.1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania Członków Zarządu Domu Maklerskiego, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
- 10.2. Zarząd Domu Maklerskiego sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze niebędących Członkami Zarządu Domu Maklerskiego i

zapewnia skuteczność jej stosowania.

- 10.3. Zarząd Domu Maklerskiego informuje Radę Nadzorczą i Komitet ds. Wynagrodzeń o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
- 10.4. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie.
- 10.5. Komitet ds. Wynagrodzeń dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Osób objętych Polityką przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
- 10.6. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez komórkę Audytu Wewnętrznego Grupy Deutsche Bank w Polsce nie rzadziej niż raz w roku, w szczególności z uwzględnieniem aktualnego poziomu ryzyka Domu Maklerskiego.
- 10.7. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
- 10.8. Rada Nadzorcza, uwzględniając raport z przeglądu Polityki przygotowany przez komórkę Audytu Wewnętrznego Grupy Deutsche Bank w Polsce, przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raz w roku w okresie przedkładania do zatwierdzenia rocznych sprawozdań finansowych na zwyczajnym walnym zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Domu Maklerskim.
- 10.9. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Domu Maklerskiego. W przypadku stwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, że Polityka nie sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Domu Maklerskiego, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może nakazać dokonanie odpowiednich zmian.
- 10.10. Zarząd Domu Maklerskiego jest odpowiedzialny za aktualizację Polityki.

11. OBOWIĄZKI SPRAWOZDAWCZE

11.1. Dom Maklerski podaje do wiadomości publicznej informacje dotyczące Polityki, obejmujące:

- 11.1.1. informacje dotyczące procesu opracowywania, zatwierdzania, wdrażania i aktualizacji Polityki;
- 11.1.2. informacje dotyczące kryteriów i sposobu kształtowania zmiennych składników wynagrodzeń;
- 11.1.3. zbiorcze informacje ilościowe dotyczące wysokości wynagrodzenia, w podziale na linie biznesowe;
- 11.1.4. zbiorcze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń Osób objętych Polityką, z podziałem na Członków Zarządu Domu Maklerskiego i pozostałe osoby zajmujące stanowiska kierownicze.

11.2. Informacje, o których mowa w pkt. 11.1. są aktualizowane nie rzadziej niż raz w roku.

12. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Polityka wynagradzania z uwzględnieniem stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym członków Zarządu, w DB Securities S.A.

- 12.1. Rada Nadzorcza zobowiązuje Zarząd Domu Maklerskiego do wdrożenia niniejszej Polityki z uwzględnieniem obowiązujących przepisów, w tym w szczególności prawa o obrocie instrumentami finansowymi, prawa pracy, prawa spółek handlowych oraz prawa cywilnego.
- 12.2. Polityka nie reguluje zasad dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń, należnych za rok 2011 oraz za lata poprzednie.

Polityka wynagradzania z uwzględnieniem stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym członków Zarządu, w DB Securities S.A.

Lista załączników:

Załącznik nr 1 – Szczegółowe zasady przypisywania zmiennych składników wynagrodzenia w DB Securities S.A.

Załącznik nr 2 – Szczegółowe zasady funkcjonowania programu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych w DB Securities S.A.

Załącznik nr 3 – Wykaz stanowisk kierowniczych w DB Securities S.A. w rozumieniu Rozporządzenia.

Załącznik nr 1. Szczegółowe zasady przypisywania zmiennych składników wynagrodzenia w DB Securities S.A.

1. DEFINICJE

W niniejszym Załączniku, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, następujące terminy mają następujące znaczenie:

Spółka lub Dom Maklerski	oznacza DB Securities S.A.
Program	oznacza zasady przypisywania i realizacji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim
Polityka Wynagradzania z uwzględnieniem stałych i zmiennych składników wynagrodzeń (dalej również: „Polityka”)	oznacza Politykę Wynagradzania z uwzględnieniem Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń, uchwaloną przez Radę Nadzorczą, osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim, mających istotny wpływ na ryzyko Domu Maklerskiego
ZSW lub zmienne składniki wynagrodzenia	oznacza zmienne składniki wynagrodzeń, o których mowa w Polityce Zmiennych Składników Wynagrodzeń

2. OSOBY OBJĘTE

Zasady niniejszego Programu obejmują Osoby zajmujące stanowiska kierownicze o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego wymienione w punkcie I Załącznika nr 3 do Polityki (dalej: Osoba zajmująca stanowisko kierownicze lub Osoba Uprawniona).

3. PODSTAWOWE ZASADY PROGRAMU

- 3.1. Dzień przypisania wynagrodzenia następuje co do zasady do końca marca roku Y+1, zgodnie z Polityką (dalej: „Dzień Przypisania”), z zastrzeżeniem możliwości korekty wynikającej z późniejszego przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy sprawozdania finansowego.
- 3.2. Przypisane za dany rok wynagrodzenie zmienne wypłacane jest zgodnie z następującymi zasadami:
 - 3.2.1. Maksimum 30% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za dany rok (dalej dany rok określany jako „Y”) płatne jest w formie gotówkowej w roku kolejnym (Y+1);
 - 3.2.2. Maksimum 30% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za Y płatne jest w formie instrumentów finansowych w roku kolejnym (Y+1);
 - 3.2.3. realizacja minimum 20% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za Y rozłożona jest w równych ratach płatnych z dołu w formie gotówkowej na co najmniej kolejne cztery lata tj. Y+2, Y+3, Y+4, Y+5 (Dalej: Gotówka Odroczone);
 - 3.2.4. realizacja minimum 20% wynagrodzenia zmiennego przypisanego za Y rozłożona jest w równych ratach płatnych z dołu w formie instrumentów finansowych na co najmniej kolejne cztery lata tj. Y+2, Y+3, Y+4, Y+5.

- 3.3. Możliwość realizacji Gotówki Odroczonej jest odroczone co najmniej w czterech równych transzach, przy czym:
 - 3.3.1. pierwsza transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 12 miesięcy po Dniu Przypisania;
 - 3.3.2. druga transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 24 miesięcy po Dniu Przypisania;
 - 3.3.3. trzecia transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 36 miesięcy po Dniu Przypisania;
 - 3.3.4. czwarta transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 48 miesięcy po Dniu Przypisania.
- 3.4. Za Moment Realizacji Gotówki Odroczonej uznaje się datę realizacji poszczególnych transz, zgodnie z zasadami określonymi w punkcie 3.3.
- 3.5. Możliwość realizacji Gotówki Odroczonej w danym roku jest uzależniona od spełnienia łącznie następujących kryteriów:
 - 3.5.1. osiągnięcia przez Dom Maklerski zysku w trakcie zatwierdzania za poprzedni rok,
 - 3.5.2. pozytywnej oceny efektów pracy danej Osoby zajmującej stanowisko kierownicze uwzględniająca 3-letni horyzont, zgodnie z Polityką,
 - 3.5.3. pozostania pracownikiem lub zleceniobiorcą Domu Maklerskiego w dacie realizacji Gotówki Odroczonej.
 - 3.5.4. nie uczestniczenia przez Osobę zajmującą stanowisko kierownicze w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Domu Maklerskiego, lub bycia odpowiedzialną za takie działania
 - 3.5.5. spełnienie przez Osobę zajmującą stanowisko kierownicze odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
 - 3.5.6. dodatkowe kryteria oceny wyników (w szczególności kryteria negatywne, powodujące zmniejszenie lub wstrzymanie realizacji puli Jednostek Odroczonej) i zachowań (dotrzymanie należytej staranności, dobra reputacja) są ustalane oraz weryfikowane co roku przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rekomendacji Grupy DB.

4. BYLI PRACOWNICY A MOŻLIWOŚĆ PRZYPISANIA I REALIZACJI GOTÓWKI ODROCZONEJ

- 4.1. Jeśli Osoba Uprawniona wręczy lub otrzyma wypowiedzenie albo przestanie być pracownikiem Domu Maklerskiego przed Datą Realizacji Gotówki Odroczonej, zachowa ona prawo do realizacji Gotówki Odroczonej pod warunkiem spełnienia kryteriów warunkujących posiadanie uprawnień określonych w odpowiednich planach Grupy DB dotyczących wynagrodzenia odroczonego.
- 4.2. Warunkiem realizacji Gotówki Odroczonej jest spełnienie warunków określonych w pkt. 3.5.1 i 3.5.6.
- 4.3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, Osoby Uprawnione:

- 4.3.1. Zachowują prawo do wypłaty Gotówki Odroczonej, o ile zakończenie działalności maklerskiej nastąpiło wskutek np. decyzji Grupy, lub jakichkolwiek innych przesłanek, na które działalność Osób Uprawnionych nie miała wpływu;
 - 4.3.2. Nie zachowują prawa do wypłaty Gotówki Odroczonej, jeżeli działalność Osób Uprawnionych przyczyniła się do zakończenia działalności maklerskiej (np. poprzez osiągnięcie niekorzystnych wyników finansowych).
- 4.4. Kryteria uwzględnione w punkcie 4.3. każdorazowo podlegają ocenie Rady Nadzorczej.

5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 5.1. Zasady Programu dotyczą zmiennych składników wynagrodzenia, których wysokość będzie ustalana na podstawie realizacji celów indywidualnych, danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Domu Maklerskiego w roku 2012 (pierwsza edycja Programu) oraz w latach kolejnych (kolejne edycje Programu).
- 5.2. Realizacja Gotówki Odroczonej rozpoczyna się w 2013 roku.

Załącznik nr 2. Szczegółowe zasady funkcjonowania programu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych w DB Securities S.A.

1. PODSTAWA PRAWNA I CEL FUNKCJONOWANIA PROGRAMU STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA W FORMIE INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Niniejszy dokument określa szczegółowe zasady przypisywania i realizacji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych przypisywanych osobom zajmującym stanowiska kierownicze w DB Securities S.A. realizowane na podstawie Uchwały nr 3 Rady Nadzorczej z dnia 29 maja 2012 r. w sprawie przyjęcia założeń Polityki Zmiennych Składników Wynagrodzeń oraz późniejszych uchwał zmieniających tę politykę.

Mając na względzie:

- obowiązek pozostania w zgodzie z wytycznymi wprowadzonymi przez Ministerstwo Finansów w zakresie określenia i opracowania zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Domu Maklerskiego,
- konieczności prowadzenia przez domy maklerskie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, uwzględniając zarazem konieczność realizowania strategii i stosowania procedur zarządzania ryzykiem Domu Maklerskiego,
- postanowienia polityki wynagrodzeń Grupy DB, zaakceptowane przez Zarząd Grupy DB

– Zarząd Domu Maklerskiego wprowadza, a Rada Nadzorcza zatwierdza następujące szczegółowe zasady kalkulacji, przypisywania i realizacji świadczeń stanowiących stałe i zmienne składniki wynagrodzenia przyznawanych osobom zajmującym stanowiska kierownicze.

2. DEFINICJE

W niniejszym Załączniku, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, następujące terminy mają następujące znaczenie:

Spółka lub Dom Maklerski	oznacza DB Securities S.A.
Program	oznacza zasady przypisywania i realizacji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim
Polityka Wynagradzania z uwzględnieniem stałych i zmiennych składników wynagrodzeń (dalej również: „Polityka”)	oznacza Politykę Wynagradzania z uwzględnieniem Stałych i Zmiennych Składników Wynagrodzeń, uchwaloną przez Radę Nadzorczą, osób zajmujących stanowiska kierownicze w Domu Maklerskim, mających istotny wpływ na ryzyko Domu Maklerskiego
Osoba zajmująca stanowisko kierownicze lub Osoba Uprawniona	oznacza osobę zajmującą stanowisko kierownicze zgodnie z zasadami Polityki Zmiennych Składników Wynagrodzeń i w rozumieniu Rozporządzenia
ZSW lub zmienne składniki wynagrodzenia	oznacza zmienne składniki wynagrodzeń, o których mowa w Polityce Zmiennych Składników Wynagrodzeń
Wartość ZSW	oznacza wartość zmiennych składników wynagrodzeń w PLN ustaloną zgodnie z zasadami Polityki Stałych i Zmiennych

	Składników Wynagrodzeń, oddzielnie dla każdej Osoby zajmującej stanowisko kierownicze
Jednostka	oznacza jednostkę zdefiniowaną w pkt. 7 Programu
Dzień Przypisania	Oznacza dzień kreacji Jednostek określony w pkt. 3.1. Załącznika nr 1 do Polityki

3. OSOBY OBJĘTE

Zasady niniejszego Programu obejmują Osoby zajmujące stanowiska kierownicze o szczególnie istotnym wpływie na ryzyko Domu Maklerskiego wymienione w pkt. I Załącznika nr 3 do Polityki (dalej: Osoba zajmująca stanowisko kierownicze lub Osoba Uprawniona).

4. CEL PROGRAMU

Celem Programu jest:

- 4.1. stworzenie dodatkowych bodźców dla osób zajmujących stanowiska kierownicze, których działania mogą mieć istotny wpływ na ryzyko Domu Maklerskiego do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Domu Maklerskiego, w tym do utrzymania dalszego dynamicznego wzrostu wartości Spółki oraz związanie interesów tych osób z interesem Spółki i interesem jej akcjonariuszy,
- 4.2. wynagradzanie pracowników stosownie do ich wkładu w wypracowanie przez Dom Maklerski zysków i powiązanie długoterminowej wartości Spółki z długoletnimi celami osób zajmujących stanowiska kierownicze poprzez odroczenie części wynagrodzenia zmiennego na przyszłe lata.

5. PODSTAWOWE ZASADY PROGRAMU

- 5.1. Program stanowi realizację zapisów Polityki i powinien być interpretowany w zgodzie z jej zapisami.
- 5.2. Instrumentem bazowym dla jednostek Programu (dalej: Jednostki) jest wartość akcji Spółki.
- 5.3. Jednostki w ramach Programu są przypisane za rok Y i są kreowane do końca marca roku Y+1.
- 5.4. Liczba wykreowanych Jednostek w roku Y+1 dla każdego pracownika objętego Programem wynika z podzielenia kwoty równej minimum 50% ZSW za rok Y przypisanych temu pracownikowi przez wartość Jednostki w roku Y+1. Liczbę Jednostek dla każdej osoby objętej programem zaokrągla się w górę.

$$L_i(Y + 1) = \frac{50\% * ZSW_i(Y)}{C(Y + 1)}$$

Gdzie:

$L_i(Y+1)$ – liczba Jednostek wykreowanych dla pracownika i w roku $Y+1$

$ZSW_i(Y)$ – Zmienne składniki wynagrodzeń przypisane pracownikowi i za rok Y

$C(Y+1)$ – cena Jednostki w roku $Y+1$

- 5.5. Realizacja części puli Jednostek zdefiniowanych przez Grupę DB w ramach zasad określających wynagrodzenie odroczone jako Equity Upfront Award jest traktowana jako przysługująca na Dzień

Przypisania i zostanie przekazana po dwunastomiesięcznym okresie odroczenia. Maksymalnie 30% ZSW będzie traktowane jako Equity Upfront Award za dany rok.

- 5.5.1. W sytuacji, gdy wartość zysku netto za poprzedni rok zgodnie z zatwierdzonym sprawozdaniem finansowym będzie niższa od wartości zysku netto w trakcie zatwierdzania, użytej do wyliczenia wartości Jednostki zgodnie z pkt. 5.11, Dom Maklerski, na podstawie decyzji Komitetu ds. Wynagrodzeń, ponownie przeliczy wartości przydzielonych Jednostek na potrzeby wypłaty z tytułu Equity Upfront Award.
- 5.6. Pozostała część puli Jednostek (minimum 20% ZSW) jest odroczone w minimum czterech równych transzach, przy czym:
- 5.6.1. pierwsza transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 12 miesięcy po Dniu Przypisania, a kończącym do ostatniego dnia roku, w którym realizacja tej transzy stała się możliwa;
 - 5.6.2. druga transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 24 miesiące po Dniu Przypisania, a kończącym do ostatniego dnia roku, w którym realizacja tej transzy stała się możliwa;
 - 5.6.3. trzecia transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 36 miesięcy po Dniu Przypisania, a kończącym do ostatniego dnia roku, w którym realizacja tej transzy stała się możliwa;
 - 5.6.4. czwarta transza może zostać zrealizowana nie wcześniej niż w okresie rozpoczynającym się 48 miesięcy po Dniu Przypisania, a kończącym się ostatniego dnia roku, w którym realizacja tej transzy stała się możliwa.

W przypadku braku wcześniejszej realizacji transz w powyższych terminach następuje automatyczna realizacja w ostatnim dniu danego okresu.

- 5.7. Możliwość realizacji puli Jednostek Odroczonech w danym roku jest uzależniona od spełnienia następujących kryteriów:
- 5.7.1. osiągnięcia przez Dom Maklerski zysku za poprzedni rok,
 - 5.7.2. pozytywnej oceny efektów pracy danej Osoby zajmującej stanowisko kierownicze uwzględniająca 3-letni horyzont, zgodnie z Polityką,
 - 5.7.3. pozostania pracownikiem lub zleceniobiorcą Domu Maklerskiego w dacie realizacji Puli Jednostek Odroczonech,
 - 5.7.4. nie uczestniczenia przez Osobę zajmującą stanowisko kierownicze w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Domu Maklerskiego, lub bycia odpowiedzialną za takie działania
 - 5.7.5. spełnienie przez Osobę zajmującą stanowisko kierownicze odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
 - 5.7.6. dodatkowe kryteria oceny wyników (w szczególności kryteria negatywne, powodujące zmniejszenie lub wstrzymanie realizacji puli Jednostek Odroczonech) i zachowań (dotrzymanie należytej staranności, dobra reputacja) są ustalane oraz weryfikowane co roku przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rekomendacji Grupy DB,

- 5.8. Wyliczona na podstawie pkt. 5.4. liczba Jednostek jest następnie dzielona na poszczególne transze opisane w pkt. 5.5. i 5.6. z zastrzeżeniem zapisów Polityki.
- 5.9. Jeśli liczba Jednostek obliczona na podstawie powyższych zasad nie jest liczbą całkowitą, stosuje się zaokrąglenie w górę.
- 5.10. Wyliczenie liczby Jednostek w Dniu Przypisania nie oznacza przyznania prawa do czerpania jakichkolwiek korzyści z przyznanych Jednostek, chyba że Program stanowi inaczej.

Wycena Jednostek

- 5.11. Wartość Jednostki w roku Y+1 [dalej: C(Y+1)], wylicza się na 31 grudnia poprzedniego roku zgodnie z poniższym wzorem:

$$C(Y + 1) = Q * \frac{KW}{S}$$

Gdzie:

C(Y+1) – wartość jednostki w roku Y+1

Q – współczynnik korygujący

KW – kapitał własny na dzień 31 grudnia roku Y łącznie z zyskiem netto w trakcie zatwierdzania za rok Y

S – liczba akcji spółki

- 5.12. W przypadku podjęcia przez Komitet ds. Wynagrodzeń decyzji o ponownym przeliczeniu wartości Jednostki, zgodnie z pkt. 5.5.1, nowa wartość Jednostki zostanie przeliczona według następującego wzoru:

$$C(Y+1)^1 = Q * (KW^1 / S)$$

gdzie:

C(Y+1)¹ – wartość Jednostki w roku Y+1 po zatwierdzeniu danych finansowych po audycie

KW¹ – kapitał własny, łącznie z zyskami netto, na dzień zatwierdzenia danych finansowych po audycie

Q – współczynnik korygujący

S – liczba akcji spółki.

- 5.13. Wartość Jednostki C(Y+i) w latach następnych (tj. w latach od Y+2 do Y+5) wylicza się zgodnie z poniższymi wzorami:

- a) W przypadku poniesienia straty przez Dom Maklerski:

$$C(Y + i) = 0$$

- b) W przypadku, gdy wskaźnik ROE Domu Maklerskiego znajduje się w przedziale:

$$0 \leq ROE \leq RFR$$

przy czym RFR jest Stopą Wolną od Ryzyka i odnosi się do 52-tygodniowych bonów skarbowych w Polsce:

$$C(Y + i) = 0,8 * C(Y + 1)$$

- c) W przypadku, gdy wskaźnik ROE Domu Maklerskiego znajduje się w przedziale:

$$RFR < ROE < RFR + 3\%:$$

$$C(Y + i) = C(Y + 1)$$

- d) W przypadku gdy ROE Domu Maklerskiego jest większe bądź równe RFR + 3%:

$$C(Y + i) = Q * \frac{KW_{Y+i-1} + D_{Y+1,Y+i-1}}{S}$$

przy czym $C(Y+i) \leq 1,2 \times C(Y+1)$

Gdzie:

$C(Y+i)$ – wartość Jednostki w roku $Y+i$

$i = \{2; 5\}$

Q – współczynnik korygujący

KW_{Y+i-1} – kapitał własny na dzień 31 grudnia roku $Y+i-1$ łącznie z zyskiem netto w trakcie zatwierdzania za rok $Y+i-1$

$D_{Y+1,Y+i-1}$ – suma dywidend wypłaconych w latach $Y+1$ do roku $Y+i-1$

S – liczba akcji Spółki

- 5.14. Wartość Jednostek Odroczonej jest szacowana w Dniu Przypisania, natomiast ostateczna ich wartość na potrzeby realizacji transz z tego tytułu (zgodnie z pkt. 5.6.), jest obliczana na podstawie zatwierzonego sprawozdania finansowego w roku, w którym realizowana jest transza. Decyzję w sprawie obliczania wartości Jednostek Odroczonej podejmuje Komitet ds. Wynagrodzeń.
- 5.15. W przypadku podjęcia przez Komitet ds. Wynagrodzeń decyzji o przeliczeniu wartości Jednostek Odroczonej, zgodnie z pkt. 5.14, przeliczenie zostanie dokonane odpowiednio w oparciu o wzory zawarte w pkt. 5.12 oraz w pkt. 5.13.
- 5.16. Przydzielone Jednostki są niezbywalne, podlegają dziedziczeniu i mogą być umorzone przez osobę uprawnioną wg ceny z danego roku.

6. BYLI PRACOWNICY A MOŻLIWOŚĆ PRZYPISANIA I REALIZACJI JEDNOSTEK

- 6.1. Jeśli Osoba Uprawniona wręczy lub otrzyma wypowiedzenie albo przestanie być pracownikiem Domu Maklerskiego przed Datą Realizacji Jednostek, zachowa ona prawo do realizacji Jednostek pod warunkiem spełnienia warunków określonych przez Grupę DB w odpowiednich planach dotyczących wynagrodzenia odroczonego.

6.2. Warunkiem realizacji Jednostek jest spełnienie warunków określonych w pkt. 5.7.1 i 5.7.6.

6.3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, Osoby Uprawnione:

6.3.1. Zachowują prawo do realizacji Jednostek, o ile zakończenie działalności maklerskiej nastąpiło wskutek np. decyzji Grupy, lub jakichkolwiek innych przesłanek, na które działalność Osób Uprawnionych nie miała wpływu;

6.3.2. Nie zachowują prawa do realizacji Jednostek, jeżeli działalność Osób Uprawnionych przyczyniła się do zakończenia działalności maklerskiej (np. poprzez osiągnięcie niekorzystnych wyników finansowych).

6.4. Kryteria uwzględnione w punkcie 6.3. każdorazowo podlegają ocenie Rady Nadzorczej.

7. SYTUACJA WYJĄTKOWA

7.1. Wszystkie sytuacje wyjątkowe, które wpływają na wartość Jednostki określonej w pkt. 5.11, 5.12, 5.13, 5.14 i 5.15, niezwiązane z podstawową działalnością Domu Maklerskiego (np. statutowe umorzenia i podwyższenia kapitału), każdorazowo podlegają ocenie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Grupy DB w zakresie ich wpływu na wartość Jednostki.

8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

8.1. Zasady Programu dotyczą zmiennych składników wynagrodzenia, których wysokość będzie ustalana na podstawie realizacji celów indywidualnych, danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Domu Maklerskiego w roku 2012 (pierwsza edycja Programu) oraz w latach kolejnych (kolejne edycje Programu).

8.2. Realizacja wypłat w gotówce wg wartości Jednostek rozpoczyna się w 2013 roku.

8.3. Do realizacji umorzenia Jednostek dochodzi na pisemny wniosek osoby uprawnionej.

8.4. Osoby uprawnione nie ponoszą żadnych kosztów związanych z funkcjonowaniem Programu.

Załącznik nr 3 do Wykaz stanowisk kierowniczych w rozumieniu Rozporządzenia

STANOWISKA KIEROWNICZE W DB SECURITIES S.A.

Za osoby zajmujące stanowisk kierownicze w DB Securities S.A. uznaje się:

- I. Osoby wchodzące w skład Zarządu Domu Maklerskiego:
 1. Prezes Zarządu
 2. Pozostali Członkowie Zarządu
- II. Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem w Domu Maklerskim:
 3. Dyrektor Finansowy / Główny Księgowy
- III. Osoby podejmujące istotne decyzje związane z operacjami powodującymi powstanie pozycji zaliczanych do portfela handlowego lub dotyczące zarządzania aktywami klientów w Domu Maklerskim:
 4. Kierownik Działu Inwestycji Własnych
 5. Kierownik Działu Rynków Kapitałowych
 6. Kierownik Działu Operacji
- IV. Osoby pełniące funkcje kierownicze związane z kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Domu Maklerskiego z przepisami prawa:
 7. Inspektor Nadzoru