



BRE BANK SA
PRIVATE BANKING & WEALTH MANAGEMENT

POLITYKA

Zmiennych składników wynagrodzeń w BRE Wealth Management SA

Warszawa, 1 kwietnia 2012 r.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. K.' followed by a small 'x' mark.

§1. [Podstawa wprowadzenie Polityki]

Niniejsza Polityka została wprowadzona w celu realizacji postanowień Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz. U. Nr 263, poz. 1569), zwanego dalej "Rozporządzeniem".

§2. [Cele Polityki]

Politykę zmiennych składników wynagrodzeń opracowuje się w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez BRE Wealth Management SA, dalej „BRE WM”;
- 2) realizacji strategii prowadzenia działalności, przyjętej przez BRE WM;
- 3) wspierania procesów zapobiegania konfliktowi interesów.

§3. [Supremacja Polityki]

1. Niniejsza Polityka ma charakter nadrzędny wobec wszelkich regulaminów wynagradzania lub premiowania pracowników obowiązujących w BRE WM.
2. Regulaminy wynagradzania lub premiowania są zmieniane nie częściej niż raz do roku, chyba że zmiana wynika z konieczności dostosowania BRE WM do powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Wprowadzenie lub zmiany w regulaminach wynagradzania lub premiowania pracowników wymagają każdorazowo przeglądu pod kątem zgodności z niniejszą Polityką.
4. Przeglądu, o którym mowa w ust. 3, dokonuje Inspektor Nadzoru.

§4. [Osoby objęte Polityką]

Niniejsza Polityka znajduje zastosowanie do osób zajmujących w BRE WM stanowiska kierownicze w rozumieniu § 1 pkt 3) Rozporządzenia, w tym w szczególności:

- 1) Prezesa Zarządu,
- 2) Członków Zarządu,
- 3) Dyrektora Departamentu Zarządzania Majątkiem,
- 4) Zarządzających w Departamencie Zarządzania Aktywami,
- 5) Inspektora Nadzoru,
- 6) Menadżera ds. zarządzania ryzykiem.

§ 5. [Wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne]

1. Osobom zajmującym stanowiska kierownicze w BRE WM, o których mowa w § 4, przysługuje wynagrodzenie stałe i zmienne.
2. BRE WM zapewnia wynagrodzenie stałe ustalane w oparciu o:
 - 1) poziom posiadanego przez pracownika wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego,
 - 2) sytuację na rynku pracy, w szczególności wycenę stanowiska na rynku pracy.
3. Wynagrodzenie zmienne ustalane jest w oparciu o postanowienia §§ 6-10, z zastrzeżeniem postanowień ust. 4 - 6.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia w BRE WM dla osób objętych Polityką nie mogą przekroczyć 18 – krotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
6. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie powinna ograniczać zdolności BRE WM do zwiększania jego bazy kapitałowej.

§6. [Zasady określania wysokości wynagrodzenia zmiennego]

1. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego są:
 - 1) ocena stopnia realizacji zadań indywidualnych danej osoby, które były zaplanowane na rok będący przedmiotem oceny,
 - 2) wyniki finansowe BRE WM z trzech ostatnich lat obrotowych, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3, uwzględniające poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – w ocenie brane są uwagę dane od momentu nawiązania stosunku pracy.

2. W przypadku osób zajmujących stanowisko Inspektora Nadzoru oraz Menadżera ds. zarządzania ryzykiem podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego jest wyłącznie ocena stopnia realizacji zadań indywidualnych przewidzianych na rok będący przedmiotem oceny. Ich wynagrodzenie zmienne nie może być uzależnione od poziomu wynagrodzenia zmiennego osiąganego przez osoby przez nich kontrolowane.
3. Przyjmuje się okres dostosowawczy na wdrożenie niniejszej Polityki, w zakresie dojścia do oceny opartej o okres 3-letni. Po pierwszym roku obowiązywania Polityki ocena będzie dotyczyła jednego roku, po dwóch latach – dwóch, a od trzeciego roku obowiązywania Polityki – trzech lat.

§7. [Wyłączność Polityki]

1. Z zastrzeżeniem ust. 2, BRE WM nie gwarantuje żadnych innych zmiennych składników wynagrodzeń, aniżeli te objęte niniejszą Polityką.
2. Zarząd jest uprawniony do przyznania w momencie nawiązania stosunku pracy na okres nie dłuższy niż rok gwarantowanego zmiennego składnika wynagrodzenia.

§ 8. [Wcześniejsze rozwiązanie umowy]

1. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy z osobą na stanowisku, o którym mowa w § 4, wyliczane jest z uwzględnieniem postanowień § 6 ust. 1 oraz z uwzględnieniem;
 - 1/ oceny stopnia realizacji zadań indywidualnych danej osoby, z uwzględnieniem nakładu pracy, jej wydajności i jakości,
 - 2/ wpływu na wyniki finansowe BRE WM, w szczególności skutkujące stratami operacyjnymi lub zyskami.
2. Zasady ustalania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników.
3. Do oceny brany jest pod uwagę okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w BRE WM, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata – okres od daty objęcia tego stanowiska.
4. Postanowienia ust. 1 nie naruszają postanowień Kodeksu Pracy.

§ 9. [Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia]

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej BRE WM oraz są uzasadnione wynikami BRE WM, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz oceną stopnia realizacji zadań indywidualnych danej osoby..
2. BRE WM wstrzymuje wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku wykazania przez BRE WM trwałej straty bilansowej.
3. BRE WM ma prawo całkowicie powstrzymać lub obniżyć wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w stosunku do osoby lub osób, które przyczyniły się wystąpienia straty operacyjnej powodującej obniżenie planowanego wyniku finansowego BRE WM o co najmniej 20%.
4. Decyzja w zakresie przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń leży w wyłącznej kompetencji Zarządu BRE WM, z zastrzeżeniem postanowień ust.1-3.

§ 10 [Zobowiązania osób zajmujące stanowiska kierownicze w BRE WM]

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w BRE WM, o których mowa w § 4, zobowiązane są do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagradzania i odpowiedzialności w celu podwyższenia skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie regulaminie wynagradzania.

§ 11. [Przegląd Polityki]

1. Raz do roku, do końca I kwartału każdego roku kalendarzowego Inspektor Nadzoru dokonuje przeglądu realizacji Polityki.
2. W ramach przeglądu Inspektor Nadzoru:
 - 1) weryfikuje, czy Polityka wspiera zapobieganie konfliktowi interesów;
 - 2) zwraca się do Menadżera ds. zarządzania ryzykiem o opinię w sprawie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowalny przez BRE WM w związku ze stosowaniem niniejszej Polityki;

- 3) zwraca się do Prezesa Zarządu o opinie w sprawie realizacji strategii prowadzenia działalności przyjętej przez BRE WM w związku z realizacją niniejszej Polityki.
3. Na podstawie przeglądu, o którym mowa powyżej, Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki i przedstawia go Zarządowi i Radzie Nadzorczej najpóźniej do 10 dnia II kwartału danego roku.

§ 12. [Wejście w życie]

Polityka wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2012 r. po uprzednim jej zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą BRE WM.

Akceptuję pod względem formalno-prawnym
Tomasz Masian

