

**POLITYKA REKRUTACJI I ZATRUDNIENIA, SZKOLENIA, KSZTAŁTOWANIA SYSTEMU
WYNAGRODZEŃ I PRYZNAWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW
ZAANGAŻOWANYCH W ŚWIADCZENIE PRZEZ BANK USŁUG INWESTYCYJNYCH**

**Rozdział 1
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

§ 1

1. Niniejszy dokument definiuje zasady, jakimi kieruje się Bank w procesie rekrutacji i zatrudnienia, szkolenia oraz kształtowania systemu wynagrodzeń i przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom zaangażowanym w świadczenie przez Bank usług inwestycyjnych oraz odpowiedzialność za realizację tych zasad.
2. Użyte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Ochrony Środowiska S.A.;
 - 2) **DTS** – Departament Sprzedaży Bankowości Transakcyjnej i Skarbowej;
 - 3) **DHR** – Departament HR;
 - 4) **DWS** – Departament Wsparcia i Strategii Sprzedaży;;
 - 5) **DZA** – Departament Zarządzania Aktywami i Pasywami;
 - 6) **DZG** – Departament Zgodności;
 - 7) **kadra kierownicza wyższego szczebla** - osoby fizyczne sprawujące funkcje wykonawcze w Banku, które są odpowiedzialne za bieżące zarządzanie obszarem lub komórką organizacyjną Centrali i składają z niego sprawozdania członkowi Zarządu Banku, w tym odpowiadają za realizację polityki w zakresie dystrybucji usług i produktów na rzecz klientów przez Bank i jego pracowników;
 - 8) **kompetencje** - umiejętność praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej w wyniku doświadczenia;
 - 9) **pracownik MiFID** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zaangażowana w świadczenie przez Bank usług inwestycyjnych lub realizująca czynności związane z realizacją umowy o pełnieniu funkcji agenta firmy inwestycyjnej (AFI);
 - 10) **produkt finansowy** - instrument finansowy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi oraz lokaty strukturyzowane, o których mowa w art. 3 pkt 55 ustawy;

- 11) **rozporządzenie** – rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 24 września 2024 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków państwowych prowadzących działalność maklerską, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych;
- 12) **regulacje MiFID II / MiFIR** - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE z późn. zm., Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 600/2014 z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniające rozporządzenie (EU) nr 648/2012 z późn. zm.;
- 13) **usługi inwestycyjne** – usługi, o których mowa w art. 69 ust. 2 pkt 1 – 4 oraz 6-7 Ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, do świadczenia których upoważniony jest Bank zgodnie z art. 70 ust. 2 Ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 14) **wynagrodzenie** - wszystkie formy płatności lub korzyści pieniężnych lub niepieniężnych przekazywanych przez Bank pracownikom MiFID;
- 15) **Polityka** – niniejszy dokument.

§ 2

Polityka określa zasady kształtowania elementów stosunku pracy pracowników MiFID. W szczególności postanowienia niniejszej Polityki mają zastosowanie do kształtowania stosunku pracy:

- 1) pracowników Oddziałów Operacyjnych zatrudnionych na stanowisku:
 - a) Doradca,
 - b) Starszy Doradca,
 - c) Doradca Transakcyjny,
 - d) Dyrektor Oddziału Operacyjnego;
- 2) pracowników zatrudnionych w DTS;
- 3) pracowników odpowiedzialnych za obsługę Księgi Bankowej oraz obsługę Księgi Handlowej w DZA.

§ 3

Bank zapewnia posiadanie i pogłębianie przez pracowników MiFID, zaangażowanych w przekazywanie klientom lub potencjalnym klientom informacji o usługach inwestycyjnych oraz produktach finansowych będących ich przedmiotem, odpowiedniego do zakresu i charakteru wykonywanych czynności poziomu wiedzy i kompetencji, pozwalającego na przestrzeganie właściwych wymogów prawnych, zaleceń organu nadzoru, standardów etycznych oraz na działanie zgodne z zasadami uczciwego obrotu i w najlepiej pojętym interesie klienta.

Rozdział 2

REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW MiFID

§ 4

Do wykonywania czynności polegających na przekazywaniu klientom lub potencjalnym klientom Banku informacji o usługach inwestycyjnych oraz produktach finansowych będących ich przedmiotem, Bank dopuszcza:

1) „autoryzowanych pracowników” - pracowników MiFID którzy:

- a) posiadają certyfikat potwierdzający posiadanie przez nich (w zależności od rodzaju powierzonych obowiązków) odpowiedniej wiedzy i kompetencji w zakresie:
 - i. głównych cech, ryzyka i specyfiki instrumentów finansowych będących przedmiotem usług inwestycyjnych świadczonych przez Bank, adekwatnie do stopnia ich skomplikowania,
 - ii. kosztów i opłat, w tym należności publicznoprawnych, jakie klient może ponieść w związku z nabyciem lub zbyciem albo zawarciem lub rozwiązaniem umowy dotyczącej instrumentów finansowych,
 - iii. cech charakterystycznych oraz zasad świadczenia przez Bank usług przyjmowania i przekazywania zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych o których mowa w § 41 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia,
 - iv. funkcjonowania rynków finansowych oraz wpływu wydarzeń zachodzących na tych rynkach na wycenę instrumentu finansowego, o którym autoryzowani pracownicy przekazują informacje klientowi lub potencjalnemu klientowi,
 - v. wpływu danych o gospodarce światowej, regionalnej lub narodowej na rynek finansowy lub wartość lub wycenę produktu finansowego, o którym autoryzowani pracownicy przekazują informacje klientowi lub potencjalnemu klientowi,
 - vi. różnic pomiędzy wynikami osiąganymi w przeszłości, w związku z inwestowaniem w dany instrument finansowy lub w związku z określonym indeksem finansowym, na podstawie którego wyceniany jest instrument finansowy, lub ze świadczeniem określonej usługi inwestycyjnej, a prognozami przyszłych wyników, w tym ograniczeń wynikających z prognozowania wyników,
 - vii. problematyki zasad ochrony informacji poufnych i manipulacji (nadużyć) na rynkach finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - viii. oceny istotnych danych związanych z instrumentem finansowym, zawartych w prospekcie emisyjnym, memorandum informacyjnym, sprawozdaniu finansowym, dokumencie

zawierającym kluczowe informacje dla inwestorów lub innym dokumencie o podobnym charakterze,

- ix. specyfiki funkcjonowania rynków, na których jest prowadzony obrót instrumentem finansowym, w tym odpowiednich systemów obrotu instrumentami finansowymi,
- x. podstawowej znajomości zasad wyceny instrumentów finansowych będących przedmiotem oferty Banku,

oraz

- b) osiągnęli odpowiedni poziom doświadczenia zdobytego poprzez praktyczne wykonywanie czynności polegających na przekazywaniu klientom lub potencjalnym klientom informacji o usługach inwestycyjnych i instrumentach finansowych będących ich przedmiotem, przez okres co najmniej 12 miesięcy lub 6 miesięcy w przypadku nieskomplikowanych produktów inwestycyjnych;

albo

- c) posiadają tytuł doradcy inwestycyjnego lub maklera papierów wartościowych, co uważa się za spełnienie wymogów, o których mowa w lit. a-b.

- 2) „nadzorowanych pracowników” - pracowników MiFID, którzy nie spełniają kryteriów, o których mowa w pkt 1) przy czym nadzorowany pracownik MIFID może wykonywać przedmiotowe czynności wyłącznie pod nadzorem autoryzowanego pracownika.

§ 5

1. W procesie rekrutacji kandydat na pracownika MiFID jest weryfikowany pod kątem posiadania odpowiedniego poziomu wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia, o których mowa w § 4 pkt 1.
2. Kandydat na pracownika MiFID jest zobowiązany przekazać Bankowi niezbędne dokumenty i informacje w celu potwierdzenia posiadanego przez niego poziomu wiedzy i kompetencji oraz doświadczenia.
3. W przypadku udokumentowania przez kandydata na pracownika MiFID wymaganego poziomu wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia może on uzyskać status autoryzowanego pracownika z zastrzeżeniem, że decyzje w tym zakresie, po analizie przedłożonych dokumentów i zasięgnięciu opinii Dyrektora ds. AFI, podejmuje Dyrektor DHR. W przypadku decyzji negatywnej stosuje się odpowiednio postanowienia ust. 4.
4. W przypadku nieudokumentowania przez kandydata na pracownika MiFID wymaganego poziomu wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia, lub negatywnej decyzji Dyrektora ds. AFI, kandydat może uzyskać w Banku status nadzorowanego pracownika i wykonywać czynności pod nadzorem autoryzowanego pracownika.

5. Nadzorowany pracownik uczestniczy w szkoleniach umożliwiających zdobywanie doświadczenia oraz niezbędnej wiedzy lub kompetencji, a w przypadku pozytywnej ich weryfikacji uzyskuje certyfikat stanowiący udokumentowanie posiadania przez niego stosownych kwalifikacji.
6. W przypadkach wprowadzenia nowej usługi inwestycyjnej lub nowego produktu finansowego do oferty Banku albo zmiany przepisów prawa lub standardów rynkowych w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych, Bank organizuje w tym zakresie dla pracowników MiFID szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. W przypadku szkoleń wewnętrznych zakończonych sprawdzeniem wiedzy, warunkiem utrzymania statusu pracownika MiFID jest uzyskanie pozytywnej oceny z weryfikacji wiedzy.
7. Weryfikacja wiedzy pracowników MiFID jest przeprowadzana w sposób obiektywny, gwarantujący sprawdzenie wiedzy z zakresu objętego szkoleniem, przy zachowaniu poufności pytań i anonimowości osób, których wiedza podlega weryfikacji. Formę, czas przeznaczony na szkolenie oraz sposób jego przeprowadzenia dostosowuje się do zakresu objętego szkoleniem.

§ 6

1. Każdy nowozatrudniony w Banku pracownik MiFID zostaje skierowany na szkolenie wewnętrzne wstępne.
2. DHR organizuje szkolenie wewnętrzne wstępne dla wskazanych w ust. 1 pracowników nie później niż 4 miesiące od podjęcia zatrudnienia w Banku
3. Szkolenie wewnętrzne odbywa się w godzinach pracy.
4. W przypadku każdego nowozatrudnionego pracownika MiFID, zakres szkolenia wewnętrznego wstępnego obejmuje obszar wskazany w § 4 pkt 1 lit. a) Polityki.
5. Szkolenie wewnętrzne, o którym mowa w ust. 4, zakończone jest testem sprawdzającym. Rozwiązanie testu z wynikiem pozytywnym umożliwia:
 - 1) potwierdzenie wiedzy autoryzowanego pracownika, lub
 - 2) uzyskanie certyfikatu, o którym mowa w § 11 ust. 2 Polityki pracownikowi MiFID, który nie posiada udokumentowanego poziomu wiedzy.

§ 7

1. Nadzór sprawowany nad nadzorowanym pracownikiem przez autoryzowanego pracownika obejmuje w szczególności :

- 1) nadzór i wsparcie podczas spotkań z klientami;
 - 2) monitorowanie innych form komunikacji, np. korespondencji telefonicznej i elektronicznej;
 - 3) podpisywanie dokumentów potwierdzających odpowiedzialność w przypadku świadczenia usług inwestycyjnych;
2. Autoryzowany pracownik ponosi odpowiedzialność za wykonanie przez pracownika nadzorowanego czynności objętych nadzorem w sposób prawidłowy, w tym zgodny z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi Banku.
3. Nadzorowany pracownik może wykonywać czynności pod nadzorem autoryzowanego pracownika maksymalnie przez łączny okres 4 lat.
4. Bank zapewnia:
- 1) dostosowanie zakresu nadzoru do zakresu i charakteru czynności, które ma wykonywać pracownik nadzorowany, oraz posiadanej przez niego wiedzy i kompetencji;
 - 2) autoryzowanemu pracownikowi zasoby czasowe odpowiednie do efektywnego sprawowania powierzonego mu nadzoru i zapewnia zgłaszanie potrzeb szkoleniowych własnych i nadzorowanego pracownika;
 - 3) regularną ocenę prawidłowości sprawowania nadzoru nad pracownikami nadzorowanymi

§ 8

1. Bank na piśmie określa zakres obowiązków i uprawnień każdego z autoryzowanych pracowników oraz nadzorowanych pracowników.
2. Bank zapewnia, aby autoryzowani pracownicy po rozpoczęciu przekazywania klientom lub potencjalnym klientom informacji o usługach inwestycyjnych oraz instrumentach finansowych będących ich przedmiotem, znali, rozumieli i stosowali przez cały okres wykonywania tych czynności odpowiednie przepisy prawa rekomendacje organów nadzoru, przyjęte przez Bank standardy rynkowe oraz regulacje wewnętrzne Banku związane z wykonywanymi czynnościami.

ROZDZIAŁ 3 PRZEPROWADZANIE SZKOLEŃ ORAZ POTWIERDZANIE WIEDZY I KOMPETENCJI

§ 9

1. W celu realizacji wymogu, o którym mowa w § 8 ust. 2, Bank zapewnia w szczególności:
 - 1) regularny udział autoryzowanych pracowników w doskonaleniu zawodowym lub szkoleniach w zakresie zasad i trybu wykonywania usług inwestycyjnych wynikających z przepisów ustawy lub innych ustaw mających zastosowanie do działalności firmy inwestycyjnej, przepisów wydanych na ich podstawie, a także przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r., z późn. zm., w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE lub innych bezpośrednio stosowanych przepisów prawa Unii Europejskiej mających zastosowanie do działalności firmy inwestycyjnej;
 - 2) regularny udział autoryzowanych pracowników w szkoleniach dotyczących cech i charakterystyki instrumentów finansowych będących przedmiotem usług inwestycyjnych;
 - 3) regularną ocenę wiedzy i kompetencji posiadanych przez autoryzowanych pracowników, w tym również poprzez monitorowanie sposobu wykonywania przez nich usług inwestycyjnych.
2. Bank w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż raz w roku, przeprowadza przegląd wiedzy i kompetencji posiadanych przez autoryzowanych pracowników, uwzględniając ich rozwój i zdobyte doświadczenia oraz wprowadzone zmiany w przepisach prawa i rekomendacji organów nadzoru mających zastosowanie do wykonywanych przez nich czynności, a w przypadku zaistnienia takiej potrzeby, podejmować działania niezbędne do przestrzegania przez autoryzowanych pracowników wprowadzonych zmian w przepisach prawa i rekomendacji organów nadzoru lub uzupełnienia braków wiedzy i kompetencji.
3. Potwierdzanie wiedzy pracowników MiFID powinno odbywać się w sposób obiektywny, gwarantujący sprawdzenie wiedzy z wymaganych obszarów, przy zachowaniu poufności pytań i anonimowości osób, których wiedza podlega weryfikacji.

§ 10

1. Pracownicy MiFID zobowiązani są do:
 - 1) udziału w doskonaleniu zawodowym lub szkoleniach w zakresie zasad i trybu wykonywania usług inwestycyjnych;
 - 2) cyklicznego udziału w szkoleniach dotyczących cech i charakterystyki oferowanych lub wprowadzanych do oferty Banku instrumentów finansowych;

- 3) poddawania się regularnej, nie rzadziej niż raz do roku, weryfikacji przez Bank i potwierdzania posiadanej przez nich wiedzy i kompetencji, która przeprowadzana jest w formie testu;
- 4) systematycznego uzupełniania wiedzy z zakresu zarówno usług inwestycyjnych, instrumentów finansowych, jak i sytuacji ekonomicznej w Polsce i na świecie;
- 5) znajomości przepisów prawa i rekomendacji organów nadzoru, standardów rynkowych i regulacji wewnętrznych Banku, które dotyczą wykonywanych przez nich czynności.

2. Bank jest zobowiązany zapewnić:

- 1) odpowiedni dostęp do niezbędnej wiedzy, zgodnie z zapisami § 9 ust. 1;
- 2) odpowiednie szkolenie dla pracowników MiFID, w zakresie określonym w § 52 rozporządzenia, w tym w zakresie usług inwestycyjnych świadczonych w ramach sprzedaży krzyżowej lub zawierania z tymi klientami lub potencjalnymi klientami umów sprzedaży krzyżowej.

§ 11

1. Pracownik MIFID, który nie posiada odpowiedniej wiedzy, kierowany jest na:
 - 1) szkolenie organizowane przez Bank (szkolenie wewnętrzne);
lub
 - 2) szkolenie organizowane przez właściwy podmiot zewnętrzny (szkolenie zewnętrzne).
2. Ukończenie szkolenia, o którym mowa w ust. 1, powinno zostać udokumentowane certyfikatem potwierdzającym pozytywną weryfikację wiedzy z zakresu objętego szkoleniem. Na podstawie takiego certyfikatu Bank uznaje, że pracownik posiada odpowiednią wiedzę do wykonywania usług inwestycyjnych.
3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku, gdy osoba, o której mowa w ust. 1:
 - 1) odbyła szkolenie we własnym zakresie;
oraz
 - 2) uzyska certyfikat, o którym mowa w ust. 2.

Rozdział 4

IDENTYFIKACJA POTRZEB SZKOLENIOWYCH PRACOWNIKÓW MiFID

§ 12

Zasady identyfikacji potrzeb szkoleniowych i kierowania przez Bank na szkolenia, w tym w odniesieniu do pracowników MiFID, określają przepisy wewnętrzne regulujące proces szkoleń i rozwoju pracowników Banku.

Rozdział 5

ZASADY I KRYTERIA WYBORU PODMIOTU SZKOLĄCEGO ZEWNĘTRZNEGO

§ 13

1. DHR dokonuje wyboru podmiotu prowadzącego szkolenia zewnętrzne na podstawie kryterium ceny oraz dodatkowych kryteriów, takich jak:
 - 1) zakres merytoryczny oferty szkoleniowej;
 - 2) ilość czasu przeznaczanego na szkolenie;
 - 3) doświadczenie zawodowe (merytoryczne) prowadzącego szkolenie;
 - 4) doświadczenie w zakresie prowadzenia szkoleń obejmujących obszar wiedzy wskazany w § 4 pkt 1 lit. a) Polityki;
 - 5) certyfikaty, osiągnięcia i wyróżnienia w dziedzinie prowadzenia szkoleń;
 - 6) dotychczasowa współpraca z Bankiem.
2. Wybór podmiotu, o którym mowa w ust. 1 jest dokonywany:
 - 1) w sposób zapewniający uczciwą konkurencję i równe traktowanie, z uwzględnieniem zasad przejrzystości;
 - 2) zgodnie z procedurami zakupowymi przyjętymi w Banku, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Kryterium ceny nie jest głównym kryterium wyboru podmiotu przeprowadzającego szkolenia zewnętrzne. Kluczowym kryterium wyboru podmiotu przeprowadzającego szkolenia zewnętrzne są kompetencje merytoryczne tego podmiotu (lub osób mających prowadzić szkolenie), potwierdzone takimi dokumentami, jak: rekomendacje, listy referencyjne czy oświadczenie oferenta, a także inne kryteria jakościowe, o których mowa w ust. 1.

Rozdział 6

ŚRODKI FINANSOWE I ZASOBY KADROWE

§ 14

1. Bank corocznie przeznacza odpowiednie środki finansowe oraz zasoby kadrowe na doskonalenie zawodowe oraz weryfikację wiedzy i kompetencji pracowników MiFID.
2. Planowanie środków, o których mowa w ust. 1 odbywa się w ramach przygotowywania i uchwalania planu finansowego Banku, którego część stanowią wydatki na rozwój i doskonalenie zawodowe pracowników MiFID.
3. Określanie zasobów kadrowych, o których mowa w ust. 1, odbywa się na etapie planowania limitu etatów na poszczególne komórki organizacyjne Centrali oraz dla Placówek Banku ogółem.

Rozdział 6

KSZTAŁTOWANIE SYSTEMU WYNAGRODZEŃ I PRYZNAWANIE WYNAGRODZEŃ ZMIENNYCH PRACOWNIKÓW MIFID

§ 15

1. Przy projektowaniu systemu wynagradzania pracowników MiFID Bank podejmuje działania w celu ustalenia wszystkich potencjalnych obszarów konfliktu interesów - a także zapobiegania im i zarządzania nimi w sposób określony postanowieniami Polityki zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów w Banku Ochrony Środowiska S.A.
2. Obowiązujący w Banku system wynagradzania pracowników MiFID:
 - 1) wspiera obowiązek działania Banku w sposób rzetelny i profesjonalny, zgodnie z zasadami uczciwego obrotu oraz zgodnie z najlepiej pojętymi interesami klientów Banku;
 - 2) jest środkiem ograniczającym ryzyko wystąpienia konfliktu interesów;
 - 3) uwzględnia interesy wszystkich klientów Banku, dążąc do zapewnienia rzetelnego traktowania klientów i braku szkody dla ich interesów ze strony przyjętego przez Bank systemu wynagrodzeń w krótkim, średnim lub długim okresie;
 - 4) nie powoduje konfliktu interesów lub zachęt, które mogą skłaniać pracowników MiFID do przedkładania własnych interesów lub interesów Banku z potencjalną szkodą dla klienta;

- 5) w zakresie, w jakim odnosi się do kryteriów nabywania prawa do wynagrodzenia zmiennego oraz warunków kwalifikujących do podwyżki lub awansu, nie opiera się wyłącznie lub w przeważającym stopniu na kryteriach ilościowych i w pełni uwzględnia odpowiednie kryteria jakościowe, odzwierciedlające zgodność działań podejmowanych przez pracownika MiFID z właściwymi przepisami, rzetelne traktowanie klientów oraz jakość usług świadczonych klientom. Wagi przypisane do kryteriów stosowanych przy ustalaniu wynagrodzenia nie mogą powodować, że kryteria jakościowe stają się nieistotne lub że inne kryteria, zwłaszcza kryteria ilościowe, mają zbyt duże znaczenie.;
 - 6) zapewnia równowagę między stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia w taki sposób, by struktura wynagrodzenia nie faworyzowała interesów Banku lub pracowników MiFID ponad interesy klienta;
 - 7) zapewnia usunięcie wszelkich bezpośrednich powiązań między wynagrodzeniem pracowników MiFID, którzy wykonują głównie jeden typ działalności, a wynagrodzeniem innych pracowników MiFID, które wykonują głównie inny typ działalności, lub dochodami generowanymi przez takich pracowników MiFID, gdy w związku z tymi dwoma rodzajami działalności może powstać konflikt interesów,
 - 8) w zakresie wynagrodzenia zmiennego zapobiega:
 - a. ustalaniu celów dotyczących wyników, które mogą zachęcać do zachowań skoncentrowanych na krótkoterminowych zyskach,
 - b. wyznaczaniu celów ilościowych nie uwzględniających kryteriów, które zapobiegają konfliktom interesów lub zachętom mogącym skłaniać pracowników MiFID do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku z potencjalną szkodą dla klienta;
 - 9) zapobiega zachęcaniu pracowników MiFID do niewłaściwego oferowania lub zawierania umów sprzedaży krzyżowej, w szczególności w przypadku gdy usługa objęta sprzedażą krzyżową nie może być klientowi świadczona, nie jest klientowi potrzebna lub klient nie zgłosił zamiaru korzystania z tej usługi.
3. W zakresie weryfikacji wypełnienia przez pracownika MiFID celów jakościowych, o których mowa w ust. 2 pkt. 5), na ocenę jakości jego pracy wpływ ma, w szczególności:
- 1) rzetelność przekazywanych klientom informacji uwzględniających najlepiej pojęty interes klienta lub potencjalnego klienta przy dystrybucji instrumentów finansowych lub świadczeniu usług inwestycyjnych;
 - 2) rzetelność i profesjonalizm w postępowaniu pracownika MiFID wobec klientów;
 - 3) ocena zachowania pracownika MiFID, czy nie prowadzi ono do zawierania transakcji bardziej złożonych lub generujących większe ryzyko, jeżeli nie jest to zgodne z celami inwestycyjnymi i profilem ryzyka klienta;

- 4) ocena zachowania pracownika MiFID zgodnego z najlepiej pojętymi interesami klientów.
4. W przypadku, gdy zostanie zarejestrowana i uznana przez Bank reklamacja klienta dotycząca niedochowania staranności należytego informowania klienta zgodnie z Regulacjami MiFID II/MiFIR lub zostanie stwierdzona zasadność reklamacji klienta wskazującej na niedopełnienie obowiązków dotyczących obsługi operacyjnej w zakresie instrumentów finansowych (m.in. instrumentów funduszy inwestycyjnych, produktów strukturyzowanych), pracownik MiFID traci prawo do wynagrodzenia zmiennego za kwartał, w którym doszło do stwierdzonego naruszenia.
5. Przed ustaleniem przez Zarząd Banku systemu wynagradzania pracowników MiFID Dyrektor DHR potwierdza, że w procesie weryfikacji systemów wynagradzania uwzględniono wszystkich pracowników bezpośrednio i pośrednio zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych przez Bank, jak również potwierdza, że dokonano poprawnej identyfikacji pracowników MiFID w świadczenie usług inwestycyjnych objętych Regulacjami MiFID II/MiFIR.
6. System wynagradzania w zakresie wynagrodzeń pracowników MiFID ustala Zarząd Banku, po zasięgnięciu opinii Departamentu Zgodności.
7. Regulamin wynagrodzeń zmiennych w zakresie pracowników MiFID jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych pracowników w bazie przepisów wewnętrznych Banku.

Rozdział 7

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

§ 16

1. Zarząd Banku odpowiada za ustalenie w Banku systemu wynagrodzeń regulującego m.in. zasady przyznawania lub naliczania zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom MiFID.
2. Kadra kierownicza wyższego szczebla jest odpowiedzialna za bieżącą realizację systemu wynagrodzeń oraz monitorowanie ryzyka związanego z przestrzeganiem zasad, na jakich opiera się obowiązujący w Banku system wynagrodzeń w odniesieniu do pracowników MiFID.
3. Dyrektor DTS, Dyrektor DZA i Dyrektor ds. AFI w DWS nadzorujący pracę pracowników MiFID odpowiadają za:
- 1) zapewnienie udzielenia stosownych pełnomocnictw pracownikom MiFID;

- 2) ustalanie kryteriów weryfikacji wiedzy, kompetencji i doświadczenia kandydata na pracownika MiFID podczas procesu rekrutacji;
- 3) ustalanie zakresu szkoleń uzupełniających wiedzę oraz kompetencje pracowników MiFID i wnioskowanie do Dyrektora DHR o zorganizowanie szkolenia, a także ustalanie wzoru wewnętrznego certyfikatu, który potwierdza odbycie szkoleń przez pracownika MiFID i zaliczenie testu kończącego szkolenie;
- 4) organizację oraz przechowywanie materiałów szkoleniowych ze szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne;
- 5) koordynację procesu nabywania doświadczenia przez nadzorowanych pracowników zgodnie z § 4;
- 6) organizację i zapewnienie sprawowania nadzoru przez pracowników autoryzowanych nad pracownikami nadzorowanymi;
- 7) stosowanie zasad objętych wymogami Regulacji MiFID II/MiFIR w obowiązujących w Banku systemach zmiennych składników wynagrodzeń;
- 8) prowadzenie rejestru pracowników MiFID w podziale na nadzorowanych pracowników oraz autoryzowanych pracowników.

4. Dyrektor DHR odpowiada za:

- 1) weryfikację w procesie rekrutacji wiedzy, kompetencji i doświadczenia kandydatów na pracowników MiFID;
- 2) organizację, na wniosek Dyrektora DTS, Dyrektora DZA lub Dyrektora ds. AFI w DWS szkoleń wewnętrznych dla pracowników MiFID oraz wystawianie pracownikom MiFID certyfikatów potwierdzających odbycie szkolenia i zaliczenie testu kończącego szkolenie;
- 3) funkcjonowanie systemu zmiennych składników wynagrodzeń dla pracowników MiFID, zgodnego z wymogami Regulacji MiFID II/MiFIR;
- 4) uzyskanie opinii DZG na temat zgodności Polityki z przepisami prawa i rekomendacjami organów nadzoru,
- 5) kwartalne raportowanie do DZG efektywności kontroli ryzyka związanego z systemem wynagradzania pracowników MiFID i jego realizacją przez Dyrektora DTS, Dyrektora DZA i Dyrektora ds. AFI w DWS oraz nadzoru nad nim w kontekście zaistnienia konfliktu interesów w obszarze wynagrodzeń, uwzględniając m.in. mechanizm wprowadzenia nowych produktów do systemów motywacyjnych w Banku.

Rozdział 8
POSTANOWIENIA KOŃCOWE
§ 17

1. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się uzupełniającą postanowienia innych stosownych aktów prawnych mających zastosowanie do działalności firmy inwestycyjnej;
2. Polityka stanowi w Banku element zakładowego prawa pracy w zakresie wynagradzania pracowników Banku.
3. Postanowienia Polityki realizowane są w sposób szczegółowy w drodze wewnętrznych aktów prawa pracy, w tym odpowiednich Regulaminów wynagradzania oraz innych wewnętrznych aktów normatywnych stanowiących implementację przez Bank Regulacji MiFID II/MiFIR.
4. DHR co najmniej raz w roku w terminie wskazanym przez Dyrektora DHR, dokonuje przeglądu i oceny niniejszego dokumentu pod względem jego adekwatności i zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, rekomendacjami organów nadzoru oraz przyjętymi przez Bank standardami rynkowymi i wewnętrznymi przepisami Banku.
5. DHR co najmniej raz w roku, przed sporządzeniem kwartalnego raportu, o którym mowa w §16 ust. 5, za I kwartał danego roku, dokonuje identyfikacji komórek zatrudniających pracowników MiFID w Banku, z zastrzeżeniem, że taka identyfikacja dokonywana jest również po zmianie struktury organizacyjnej Banku dotyczącej umiejscowienia pracowników MiFID
6. DHR co kwartał potwierdza w komórkach zidentyfikowanych, o których mowa w §17 ust. 5, wykaz pracowników MiFID, w tym bezpośrednio i pośrednio zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych przez Bank, w celu realizacji obowiązku określonego w §16 ust. 5