

Polityka wynagrodzeń Q Securities S.A.

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

1. Zgodnie z § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r. oraz § 27 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim z dnia z dnia 25 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 856 z późn. zm.), ustala się Politykę wynagrodzeń Q Securities S.A.
2. Niniejsza Polityka ma na celu ustalenie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz innych osób kluczowych w Q Securities S.A., a także w kontekście ustalania tych zasad, zwłaszcza obejmujących zmienne składniki wynagrodzeń, ma na celu również prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko Q Securities S.A., realizację celów strategicznych Q Securities S.A. oraz zapobieganie powstawaniu konfliktu interesów.
3. W rozumieniu niniejszej Polityki:
 - 1) **Kadra kierownicza wyższego szczebla** - oznacza osoby fizyczne sprawujące stanowiska kierownicze w Q Securities, odpowiedzialne wobec zarządu Q Securities za bieżące zarządzanie Q Securities,
 - 2) **Polityka** – oznacza Politykę wynagrodzeń Q Securities S.A.,
 - 3) **Rozporządzenie** – oznacza Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie kapitału wewnętrznego, systemu zarządzania ryzykiem, programu oceny nadzorczej oraz badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim z dnia z dnia 25 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 856 z późn. zm.),
 - 4) **Rozporządzenie 604/2014** – oznacza Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz.Ur. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.),
 - 5) **Rozporządzenie 575/2013** – oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.Ur. UE L 176 z 27.06.2013, str. 1, z późn. zm.),
 - 6) **Osoby kluczowe** – oznaczają osoby spełniające kryteria, o których mowa w art. 3 lub art. 4 Rozporządzenia 604/2014,
 - 7) **Q Securities** – oznacza Q Securities S.A., spółkę prowadzącą działalność maklerską w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (tj. – Dz. U. z 2014 roku, poz. 94 z późn. zm.),
 - 8) **Ustawa** – oznacza Ustawę o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. - Dz.U. z 2016 r. poz. 1636 z późn. zm.),
 - 9) **Zasady Ładu korporacyjnego** – oznaczają Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.,
 - 10) **Premia uznaniowa** – oznacza świadczenie o charakterze nagrody w rozumieniu art. 105 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), której przyznanie pracownikowi uzależnione jest wyłącznie od subiektywnej oceny Q Securities jako pracodawcy.
4. Niniejsza Polityka uwzględnia wielkość Q Securities, ryzyko związane z działalnością Q Securities, wewnętrzną organizacją, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Q Securities.
5. Wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz innych osób kluczowych w Q Securities ustalane są przy uwzględnieniu sytuacji finansowej oraz skali działalności Q Securities oraz adekwatnie do zajmowanego przez daną osobę stanowiska czy piastowanej funkcji, w sposób zgodny z przepisami Rozporządzenia oraz Zasadami Ładu korporacyjnego.
6. Wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz innych osób kluczowych w Q Securities wypłacane są ze środków własnych Q Securities.
7. Q Securities jest małym przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1829, 1948, 1997 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 460 i 819).
8. Q Securities nie utworzył komitetu do spraw wynagrodzeń w rozumieniu art. 110v ust. 8 Ustawy.

Rozdział II Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

§ 2

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji oraz skali działalności Q Securities.
2. Ustalając wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej należy mieć na względzie możliwości finansowe Q Securities oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań nadzorczych przez członków Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Q Securities, ani nie powinno wpływać w sposób znaczący na wynik finansowy Q Securities.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno być powiązane z wynikami Q Securities.
5. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach lub delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach tego komitetu lub delegacji.
6. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, o stałym charakterze, wypłacane z dołu i należne bądź za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej bądź za upływ określonego okresu piastowania swej funkcji, z zastrzeżeniem członków Rady Nadzorczej, o których mowa w ust. 5, którzy to mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie na odrębnych zasadach.
7. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala Walne Zgromadzenie Q Securities.
8. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Q Securities.

Rozdział III **Zasady wynagradzania członków Zarządu**

§ 3

1. Wynagrodzenie członków Zarządu ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, zakresu obowiązków oraz skali działalności Q Securities.
2. Ustalając wynagrodzenie członków Zarządu należy mieć na względzie możliwości finansowe Q Securities oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań zarządczych przez członków Zarządu.
3. Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu może być podzielone na składniki stałe i zmienne. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne może być wypłacane na zasadach określonych w § 6. Stałe składniki wynagrodzenia winny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Rada Nadzorcza może przyznać członkom Zarządu dodatkowe składniki wynagrodzenia, o stałym charakterze, wypłacane w okresach miesięcznych lub innych z dołu lub z góry.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza, przy uwzględnieniu uchwał Walnego Zgromadzenia Q Securities.
5. Przy ustalaniu i weryfikacji wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tej funkcji oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne instytucje finansowe prowadzące działalność tożsamą lub podobną do Q Securities.
6. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Q Securities.

Rozdział IV **Zasady wynagradzania osób kluczowych**

§ 4

1. Dla celów niniejszego rozdziału, do osób kluczowych nie zalicza się członków Zarządu Q Securities.
2. Wynagrodzenie osób kluczowych ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Q Securities.
3. Ustalając wynagrodzenie osób kluczowych należy mieć na względzie możliwości finansowe Q Securities oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
4. Wynagrodzenie osób kluczowych jest jednoskładnikowe, o stałym charakterze oraz wypłacane w okresach miesięcznych lub innych z dołu. Zarząd może określić inne zasady wynagradzania osób kluczowych, w tym przyznać im wynagrodzenie przysługujące za wykonane prace.
5. Wynagrodzenie osób kluczowych, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Zarząd.

6. Przy ustalaniu i weryfikacji wynagrodzenia osób kluczowych, Zarząd uwzględnia w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania obowiązków przypisanych osobie kluczowej, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem obowiązków jej przypisanych oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne instytucje finansowe prowadzące działalność tożsamą lub podobną do Q Securities.
7. Osoby kluczowe wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem (w szczególności Inspektor Nadzoru), osoby wykonujące czynności z zakresu audytu wewnętrznego (Audytor Wewnętrzny) oraz osoby realizujące funkcje zarządzania ryzykiem (Specjalista ds. ryzyka) są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.

Rozdział V

Wykaz stanowisk obejmujących osoby kluczowe

§ 5

1. Polityka znajduje zastosowanie do następujących stanowisk Q Securities obejmujących osoby kluczowe:
 - 1) członkowie Zarządu,
 - 2) członkowie Rady Nadzorczej,
 - 3) dyrektorzy poszczególnych departamentów w Q Securities (kadra kierownicza wyższego szczebla),
 - 4) Inspektor Nadzoru,
 - 5) Audytor Wewnętrzny,
 - 6) Specjalista ds. ryzyka,
 - 7) członkowie Komitetu Inwestycyjnego, funkcjonującego na podstawie *Regulaminu Komitetu Inwestycyjnego Q Securities S.A.*,
 - 8) członkowie Komitetu oceny ryzyka potencjalnego klienta lub klienta Q Securities dla potrzeb pełnienia przez Q Securities funkcji depozytariusza, funkcjonującego na podstawie *Procedury weryfikacji przez Q Securities S.A. Potencjalnego klienta lub Klienta oraz podmiotów współpracujących z Klientem lub Q Securities S.A. dla potrzeb pełnienia funkcji depozytariusza*,
 - 9) inne samodzielne stanowiska pracy utworzone w Q Securities w rozumieniu *Regulaminu organizacyjnego Q Securities S.A.*, spełniające kryteria określone w Rozporządzeniu 604/2014.
2. Wykaz stanowisk obejmujących osoby kluczowe podlega weryfikacji w ramach okresowych przeglądów Polityki dokonywanych przez Radę Nadzorczą.

Rozdział VI

Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń

§ 6

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Q Securities.
3. Wynagrodzenie zmienne jest zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników Q Securities, przy uwzględnieniu czynników określonych poniżej.
4. Do oceny indywidualnych wyników pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi wynikami. Kryteria te powinny być obiektywne i uwzględniać jakość zarządzania Q Securities oraz długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
5. Wyniki finansowe Q Securities przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez Q Securities ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności. Wypłata łącznego wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji gdy Q Securities korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych.
6. Realizacja Polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń powinna następować przy uwzględnieniu obecnych i przyszłych ryzyk identyfikowanych w Q Securities w ramach systemu zarządzania ryzykiem.
7. Ocena wyników, o której mowa w ust. 2, jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w Q Securities krócej niż trzy lata - o dane za ten okres.
8. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Q Securities nie może ograniczać istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych Q Securities.
9. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby. Q Securities może stosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie wyższy jednak niż 200%, za zgodą walnego zgromadzenia Q Securities, wyrażoną uchwałą zapadającą większością 2/3 głosów w obecności osób

- reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego Q Securities. W przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów.
10. Zarząd Q Securities ogłasza akcjonariuszom Q Securities w siedzibie lub na stronie internetowej Q Securities, co najmniej na trzy tygodnie przed dniem walnego zgromadzenia, rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, wskazującą powody i zakres rekomendowanego podwyższenia, w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na poziom wymogów kapitałowych Q Securities.
 11. Q Securities niezwłocznie informuje Komisję Nadzoru Finansowego o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, przekazując porządek obrad oraz rekomendację.
 12. Q Securities informuje Komisję Nadzoru Finansowego o podjętych uchwałach i przekazuje kopię protokołu walnego zgromadzenia nie później niż w terminie trzech dni roboczych od dnia podjęcia uchwał.
 13. Q Securities jest obowiązany zawrzeć z osobą objętą Polityką, będącą akcjonariuszem Q Securities, umowę, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w ust. 9, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.
 14. W przypadku gdy część lub całość zmiennych składników wynagrodzenia jest realizowana w formie instrumentów finansowych, Q Securities może zastrzec, przy obliczaniu wartości zmiennych składników wynagrodzenia do celów obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, obniżenie wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia o wielkość stanowiącą iloczyn ich wartości z tego dnia oraz stopy dyskontowej, obliczonej w sposób określony w załączniku do Rozporządzenia, jeżeli:
 - 1) warunki emisji tych instrumentów finansowych przewidują realizację świadczeń na rzecz ich posiadacza po upływie okresu co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz w zawartej umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń zapewniono wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat lub
 - 2) instrumenty te wydawane są osobie uprawnionej po upływie co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz w zawartej umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń zapewniono wyłączenie zbywalności praw do wydania instrumentów finansowych- z tym że Q Securities może zastosować stopę dyskontową do nie więcej niż 25% wartości zmiennego składnika wynagrodzenia.
 15. W przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i przysługują one jedynie w pierwszym roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
 16. Q Securities jest obowiązany zapewnić w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub w innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji skuteczność realizacji Polityki. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny zapewniać możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdyby osoby objęte Polityką uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Q Securities, lub gdyby osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.
 17. W przypadku gdy Q Securities korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1436), powinien przewidzieć w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę pełnienia funkcji możliwość:
 - 1) obniżenia wysokości zmiennych składników wynagrodzeń do ustalonej procentowo wartości zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu funduszy własnych lub jest zagrożone terminowe wycofanie się z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - 2) restrukturyzacji wysokości wynagrodzeń w sposób zgodny z prawidłowym zarządzaniem ryzykiem i długoterminowym wzrostem dochodów Q Securities, w szczególności obniżenia wynagrodzeń przysługujących zarządowi Q Securities,
 - 3) wypłacenia zarządowi zmiennych składników wynagrodzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach.
 18. Wypłata wynagrodzenia zmiennego każdorazowo uzależniona jest od spełnienia warunków szczegółowo przewidzianych w uchwale Rady Nadzorczej ustalającej wynagrodzenie zmienne lub kontrakcie menedżerskim lub innej umowie o podobnym charakterze zawieranej z osobą kluczową, przy czym powyższe warunki będą odnosić się w szczególności do wyników finansowych Q Securities oraz oceny wyników pracy danej osoby, przy uwzględnieniu czynników warunkujących możliwość wypłaty wynagrodzenia zmiennego, o których mowa w niniejszej Polityce oraz Rozporządzeniu.

19. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Q Securities, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych Q Securities lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, z tym że Q Securities może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, Q Securities wykazuje stratę. W szczególności ograniczenie, wstrzymanie, odmowa wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia może nastąpić w przypadku, gdy osoba objęta polityką wynagrodzeń:
 - 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Q Securities, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
20. W stosunku do osób pełniących funkcje w organach Q Securities lub będących kadrami kierowniczą wyższego szczebla adekwatną wielkość zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić instrumenty finansowe, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych Q Securities.
21. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna być w odpowiedniej części odroczone w czasie, tak by nie zachęcać osób objętych polityką wynagrodzeń do nadmiernego ryzyka i realizacji krótkoterminowych celów kosztem realizacji długoterminowych celów strategicznych Q Securities.
22. W przypadku zakończenia przez Q Securities działalności maklerskiej, wszelkie zmienne składniki wynagrodzeń przyznane a niewypłacone lub niezrealizowane podlegają – przy uwzględnieniu przepisów prawa – wypłacie lub realizacji niezwłocznie po dniu zakończenia przez Q Securities działalności maklerskiej, chyba że kontrakt menedżerski lub inna umowa o podobnym charakterze zawierana z osobą kluczową stanowi inaczej.
23. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres, co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Q Securities. W przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres od momentu objęcia tego stanowiska.
24. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Q Securities.

§ 6a

Przyznawanie premii uznaniowych

1. Q Securities może przyznawać pracownikom premie uznaniowe.
2. Możliwość przyznania pracownikowi premii uznaniowej uzależnia się od spełnienia kryteriów, o których mowa w § 6 ust. 8, 9 i 19.

§ 7

W Q Securities nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 73) Rozporządzenia 575/2013. Za świadczenia emerytalne, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie uznaje się pracowniczego programu emerytalnego, który może zostać utworzony w Q Securities.

Rozdział VII

Wdrożenie oraz nadzór nad Polityką

§ 8

1. Zarząd Q Securities jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu.
2. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem Polityki.
4. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie.
5. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Q Securities. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej.

Rozdział VIII

Postanowienia końcowe

§ 9

1. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Rozporządzenia oraz Zasady ładu korporacyjnego.
2. Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka w niniejszym brzmieniu obowiązuje od dnia 9 listopada 2018 r.

