

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 art. 110v ust. 1 i 2 Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r., ustala się Politykę wynagrodzeń Q Securities S.A.
2. Niniejsza Polityka ma na celu:
 - 1) ustalenie zasad wypłaty wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Q Securities, obejmującą wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne,
 - 2) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko Q Securities,
 - 3) realizację celów strategicznych Q Securities, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Q Securities,
 - 4) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.
3. W rozumieniu niniejszej Polityki:
 - 1) **Komitet** – oznacza Komitet do spraw wynagrodzeń powołany przez Radę Nadzorczą na podstawie art. 110v ust. 8 Ustawy,
 - 2) **Oddział** – oznacza Q Securities Spółka Akcyjna Oddział w Luksemburgu (Q Securities S.A. Luxembourg Branch) - oddział (zakład) Q Securities, nieposiadający odrębnej osobowości prawnej, znajdujący się poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - 3) **Polityka** – oznacza Politykę wynagrodzeń Q Securities S.A.,
 - 4) **Rozporządzenie** – oznacza Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim,
 - 5) **Rozporządzenie 2019/2033** – oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013, (UE) nr 600/2014 i (UE) nr 806/2014 (Dz. Urz. UE L 314 z 05.12.2019, str. 1, z późn. zm.),
 - 6) **Rozporządzenie 2021/2154** – oznacza Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza,
 - 7) **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 oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012,
 - 8) **Osoby kluczowe** – oznaczają osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Q Securities, tj. spełniające kryteria, o których mowa w art. 3 lub art. 4 Rozporządzenia 2021/2154,
 - 9) **Q Securities** – oznacza Q Securities S.A., spółkę prowadzącą działalność maklerską w rozumieniu Ustawy,
 - 10) **Ustawa** – oznacza Ustawę o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r.,
 - 11) **Zasady Ładu korporacyjnego** – oznaczają Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.,
 - 12) **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 organizację, 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. Niniejsza Polityka znajduje zastosowanie także do Oddziału.

Rozdział II

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

§ 2

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się zgodnie z zasadami przewidzianymi w Rozdziale IV, przy uwzględnieniu postanowień niniejszego paragrafu.
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. 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.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, o stałym charakterze, wypłacane z dołu i należne bądź za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej, podejmowaniu uchwał w trybie obiegowym 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.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala Walne Zgromadzenie Q Securities.
6. 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 zgodnie z zasadami przewidzianymi w Rozdziale IV, przy uwzględnieniu postanowień niniejszego paragrafu.
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. Wynagrodzenie osób kluczowych ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Q Securities.
2. Ustalając wynagrodzenie osób kluczowych należy mieć na względzie możliwości finansowe Q Securities oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
3. Wynagrodzenie osób kluczowych może być podzielone na składniki stałe i zmienne. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane na zasadach określonych w § 6.
4. Wynagrodzenie osób kluczowych, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Zarząd.
5. 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.

6. 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 są wynagradzane za osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Komitet.

Rozdział V

Wykaz stanowisk obejmujących osoby kluczowe

§ 5

1. Mając na względzie kryteria, o których mowa w art. 3 i art. 4 Rozporządzenia 2021/2154, 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 (w tym Dyrektor Oddziału – Head of Branch),
 - 4) Inspektor Nadzoru,
 - 5) Senior Compliance Officer – w ramach Oddziału,
 - 6) Audytor Wewnętrzny,
 - 7) członkowie Komitetu Inwestycyjnego, funkcjonującego na podstawie *Regulaminu Komitetu Inwestycyjnego Q Securities S.A.*, tj.:
 - a) członek Zarządu Q Securities odpowiedzialny za nadzór nad Departamentem Emisji, oraz
 - b) pracownicy Departamentu Emisji.
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. Z zastrzeżeniem § 4 ust. 6, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę (cele indywidualne) i daną jednostkę organizacyjną (cele firmowe) oraz wyników Q Securities.
3. Wynagrodzenie zmienne jest zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, a także może być zależne od wyników wykraczających poza zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska osób kluczowych, 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.
6. W przypadku korzystania przez Q Securities 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 oraz z 2021 r. poz. 1598) lub ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o rekaptalizacji niektórych instytucji oraz o rządowych instrumentach stabilizacji finansowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 124, z 2019 r. poz. 1798 oraz z 2021 r. poz. 1598 i 2140), Q Securities:
 - 1) nie wypłaca członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 2) w przypadku zagrożenia spełniania wymogów w zakresie funduszy własnych, określonych w przepisach prawa oraz wynikających z indywidualnych decyzji dotyczących Q Securities oraz terminowego wycofania się ze wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, ogranicza zmienne składniki wynagrodzenia osób niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej do odsetka zysku netto.
7. Realizacja Polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń powinna następować przy uwzględnieniu obecnych i przyszłych ryzyk identyfikowanych w Q Securities w ramach systemu zarządzania ryzykiem.
8. 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.
9. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Q Securities nie może ograniczać możliwości Q Securities utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.

10. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
11. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdej osoby.
12. Z zastrzeżeniem ust. 23 poniżej, co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić akcje wyemitowane przez Q Securities, które byłyby oferowane osobie kluczowej w przypadku i pod warunkiem przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Q Securities stosownej uchwały w sprawie emisji akcji z wyłączeniem prawa poboru, w tym w ramach stosownego programu akcyjnego. Wypłata następuje na szczegółowych zasadach określonych w uchwale emisyjnej, o której mowa w zdaniu poprzedzającym.
13. Instrumenty, o których mowa w ust. 12, powinny podlegać odpowiednim zasadom ograniczającym rozporządzanie tymi instrumentami, służącym dostosowaniu zachęt motywujących osobę, której przysługują, do długoterminowych interesów Q Securities, jego wierzycieli i klientów, a w przypadku gdy Q Securities nie emituje takich instrumentów, Komisja Nadzoru Finansowego, na podstawie informacji przedstawionych przez Q Securities, akceptuje alternatywne mechanizmy służące realizacji tych samych celów.
14. Z zastrzeżeniem ust. 23 poniżej, co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia powinno być rozliczanych i wypłacanych proporcjonalnie w okresie od trzech do pięciu lat, z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby, a w przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1 000 000 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia powinno być rozliczanych i wypłacanych w takim okresie. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.
15. W przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane wyłącznie wraz z nawiązaniem stosunku pracy albo zawarciem innej umowy stanowiącej podstawę pełnienia funkcji i przysługują one w pierwszym roku zatrudnienia albo pełnienia funkcji.
16. Q Securities jest obowiązany zapewnić aby postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę pełnienia funkcji:
 - 1) uwzględniały konieczność skutecznej realizacji Polityki,
 - 2) zapewniały możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdy osoby objęte Polityką uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Q Securities lub ponoszą odpowiedzialność za takie działania lub nie spełniają standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
 - 3) zapobiegały unikaniu obowiązków wynikających z Polityki.
17. Wypłata wynagrodzenia zmiennego każdorazowo uzależniona jest od spełnienia warunków szczegółowo przewidzianych w uchwale Rady Nadzorczej ustalającej wynagrodzenie zmienne, umowie o pracę, 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 uwzględnianiu czynników warunkujących możliwość wypłaty wynagrodzenia zmiennego, o których mowa w niniejszej Polityce oraz Rozporządzeniu.
18. Świadczenia wypłacane osobie kluczowej w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, powinny być zgodne z długoterminowymi interesami Q Securities.
19. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Q Securities oraz z uwzględnieniem wyników finansowych Q Securities lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję.
20. Q Securities może ograniczyć, wstrzymać albo odmówić wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w całości albo w części, w przypadku gdy Q Securities wykazuje stratę, w szczególności gdy osoba objęta polityką wynagrodzeń:
 - 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Q Securities, lub ponosi odpowiedzialność za takie działania,
 - 2) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
21. 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 umowa o pracę, kontrakt menedżerski lub inna umowa o podobnym charakterze zawierana z osobą kluczową stanowi inaczej.
22. W przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z osobą kluczową przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy:

- 1) wysokość tego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w Q Securities, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres,
 - 2) sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy powinien zapobiegać wynagradzaniu złych wyników,
 - 3) należy zastrzec możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku.
23. Wymogi, o których mowa w ust. 12 i 14 nie znajdują zastosowania do osób objętych Polityką, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego, nieprzekraczającej 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób.
24. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się w wartości godziwej.
25. Osoba uprawniona do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia nie może korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.
26. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzebranie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy, Rozporządzenia lub Rozporządzenia 2019/2033.
27. Zarząd informuje Radę Nadzorczą i Komitet 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

Możliwość przyznania osobie kluczowej premii uznaniowej uzależnia się od spełnienia kryteriów, o których mowa w § 6.

§ 7

W Q Securities nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych. 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. Komitet wspiera Zarząd w przygotowaniu rozwiązań dotyczących wynagrodzeń zgodnie z Polityką, biorąc pod uwagę interes publiczny oraz długoterminowe interesy akcjonariuszy Q Securities oraz innych osób lub podmiotów posiadających interes prawny albo faktyczny w sprawach związanych z Q Securities. Komitet wydaje niezależne opinie na temat Polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń związanych z zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością.
3. Z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej, Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
4. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zaopiniowaniu przez Komitet przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą.
5. Członek Rady Nadzorczej, któremu powierzono wykonywanie jednoosobowo zadań komitetu do spraw ryzyka, weryfikuje Politykę i zasady jej realizacji w zakresie dostosowania systemu wynagrodzeń do ryzyka, na jakie jest narażone Q Securities, do jego kapitału, płynności oraz prawdopodobieństwa i terminów uzyskiwania dochodów.
6. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem Polityki.
7. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów polityki wynagrodzeń i nadzoruje jej wdrożenie.
8. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego Q Securities. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej oraz Komitetowi.

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 06 kwietnia 2022 r.