

Polityka wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

ROZDZIAŁ 1. Postanowienia ogólne i definicje

§ 1.

1. Niniejsza Polityka sporządzona została na podstawie następujących aktów prawnych i zasad:
 - 1) Rozporządzenia CRR,
 - 2) Rozporządzenia 604/2014,
 - 3) ZŁK,
 - 4) Ustawy,
 - 5) Rozporządzenia,
 - 6) Rozporządzenia 2017/565.
2. Polityka ma na celu wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem eliminując zachowania prowadzące do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez DM INC oraz wspierać realizację strategii prowadzenia działalności DM INC i zapobieganie możliwym konfliktom interesów.
3. Polityka określa zasady wynagradzania Zarządu, Rady Nadzorczej i Osób pełniących kluczowe funkcje oraz zasady ustalania przez DM INC zmiennych składników wynagrodzeń Osób zajmujących stanowiska kierownicze, a także zasady przyjmowania przez pracowników świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w związku ze świadczonymi przez DM INC usługami maklerskimi.
4. Polityka uwzględnia wielkość DM INC, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez DM INC oraz jego sytuację finansową.
5. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez DM INC, w DM INC nie powołuje się komitetu ds. wynagrodzeń. W przypadku gdy zgodnie z przepisami prawa powołanie komitetu ds. wynagrodzeń stanie się obligatoryjne, Zarząd będzie obowiązany do poinformowania o powyższym Rady Nadzorczej oraz dokonania odpowiedniej zmiany Polityki.
6. DM INC działa w ramach grupy kapitałowej podmiotu dominującego INC S.A. z siedzibą w Poznaniu. Przynależność do grupy kapitałowej nie wywiera wpływu na działania i czynności podejmowane w ramach niniejszej Polityki.
7. Ze względu na zakres oraz skalę działalności DM INC nie dokonuje podziału kosztów i przychodów na linie biznesowe.

§ 2.

Pojęcia użyte w Polityce otrzymują następujące znaczenie:

- 1) **DM INC** – Dom Maklerski INC S.A.,
- 2) **Kadra kierownicza wyższego szczebla** - osoby fizyczne sprawujące stanowiska kierownicze w DM INC, odpowiedzialne wobec Zarządu za bieżące zarządzanie DM INC,
- 3) **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- 4) **Osoba zajmująca stanowisko kierownicze** - osoba zatrudniona w DM INC na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innej podobnej umowy cywilnoprawnej lub sprawująca w DM INC funkcję w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej, która zostanie zakwalifikowana przez DM INC jako pracownik, który ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 3

- i 4 Rozporządzenia 604/2014/UE, w tym także osoba pełniąca kluczowe funkcje w rozumieniu ZŁK oraz osoba zaangażowana mająca bezpośredni lub pośredni wpływ na usługi inwestycyjne i dodatkowe świadczone przez DM INC w rozumieniu Rozporządzenia 2017/565,
- 5) **Pracownik** – każda osoba związana z DM INC stosunkiem pracy, zlecenia lub umowy o podobnym do zlecenia charakterze, wykonująca na rzecz DM INC czynności związanych z prowadzoną przez DM INC działalnością maklerską, a także każda osoba pełniąca funkcję w organach DM INC niezależnie od rodzaju cywilnoprawnego stosunku łączącego ją z DM INC,
 - 6) **Polityka** – niniejsza Polityka wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.,
 - 7) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza DM INC,
 - 8) **Rozporządzenie** – rozporządzenie 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,
 - 9) **Rozporządzenie CRR** – 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,
 - 10) **Rozporządzenie 2017/565** – rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy,
 - 11) **Rozporządzenie 604/2014** – rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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,
 - 12) **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,
 - 13) **Zarząd** – zarząd DM INC,
 - 14) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy DM INC,
 - 15) **ZŁK** – Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r.

ROZDZIAŁ 2. Ogólne zasady wynagradzania

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

§ 3.

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane w ramach uchwały Walnego Zgromadzenia w wysokości adekwatnej do pełnionej przez danego członka Rady Nadzorczej funkcji. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane adekwatnie do skali działalności DM INC oraz sytuacji finansowej DM INC.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, o ile takie zostały powołane, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.

Wynagrodzenie członków Zarządu

§ 4.

1. Rada Nadzorcza, uwzględniając ewentualne stanowiska Walnego Zgromadzenia, odpowiada za wprowadzenie Polityki w zakresie, w jakim dotyczy ona członków Zarządu. Powyższe dotyczy, w szczególności zatwierdzenia Polityki.

2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie, w jakim jej postanowienia dotyczą członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie członka Zarządu powinno być finansowane ze środków DM INC.

Wynagrodzenie Osób zajmujących stanowiska kierownicze

§ 5.

1. Zarząd, uwzględniając ewentualne stanowiska Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, odpowiada za wprowadzenie Polityki w zakresie, w jakim jej postanowienia dotyczą Osób zajmujących stanowiska kierownicze.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w zakresie, w jakim dotyczy ona Osób zajmujących stanowiska kierownicze.
3. Wynagrodzenie Osoby zajmującej stanowisko kierownicze powinno być finansowane wyłącznie ze środków Domu Maklerskiego.

Zmienne składniki wynagradzania Osób zajmujących stanowiska kierownicze

§ 6.

Kwestię zmiennych składników wynagradzania Osób zajmujących stanowiska kierownicze reguluje rozdział 3 Polityki, przy uwzględnieniu zasady, że ww. zmienne składniki wynagradzania powinny być uzależnione, w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania DM INC, jak również powinny uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym te wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premialnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Polityka w zakresie zmiennych składników wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności DM INC.

ROZDZIAŁ 3. Zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7.

1. Przyznawanie stałych składników wynagrodzenia odbywa się w przypadku negocjacji lub renegocjacji warunków umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Osoby zajmującej stanowisko kierownicze przez DM INC.
2. Wysokość przyznawanych stałych składników wynagrodzenia Osoby zajmującej stanowisko kierownicze zależy od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji, stażu pracy, sumienności i zaangażowania w wykonywane obowiązki.
3. Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się na podstawie indywidualnych efektów pracy Osób zajmujących stanowiska kierownicze i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników biznesowych DM INC.
4. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena wyników powinna być oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników DM INC była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny oraz ryzyko obecne i przyszłe wynikające z prowadzonej działalności.

5. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia dla Osób zajmujących stanowiska kierownicze, mogą mieć jedynie charakter wyjątkowy i mogą być przyznawane w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
6. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji z Osobą zajmującą stanowiska kierownicze, powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu co najmniej trzech lat zajmowania stanowiska kierowniczego w DM INC, a w przypadku Osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. W przypadku, gdy wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zostało określone w tej umowie, a efekty pracy określone w ust. 3 i 4 osiągnięte przez tą osobę w okresie wymienionym w zdaniu poprzednim nie uzasadniają wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, to DM INC ma prawo wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji wynagrodzenia przypadającego z tytułu rozwiązania umowy. DM INC zawiera odpowiednie postanowienia w umowie z Osobą zajmującą stanowisko kierownicze pozwalające na egzekwowanie uprawnień, o których mowa w zdaniu poprzednim.
7. W przypadku, jeżeli wynagrodzenie Osób zajmujących stanowiska kierownicze, jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
8. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych DM INC.
9. W przypadku Osób zajmujących stanowiska kierownicze nie wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Zarząd.
10. W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze wchodzących w skład Zarządu, decyzje dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia oraz innych parametrów określonych niniejszą Polityką są podejmowane przez Radę Nadzorczą.
11. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej DM INC oraz są uzasadnione wynikami finansowymi, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej oraz efektami pracy Osoby zajmującej stanowisko kierownicze, przy czym wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszona, a ich wypłata wstrzymywana, gdy DM INC wykazuje stratę.
12. DM INC ogranicza, wstrzymuje lub odmawia wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Osoba zajmująca stanowisko kierownicze w okresie objętym oceną lub w okresie odroczenia wynagrodzenia:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla DM INC lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
13. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie

wynagradzania. Odpowiednie zapisy znajdować się będą w umowach o pracę lub innych umowach o podobnym charakterze z osobami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

14. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną, audytem wewnętrznym i badaniem zgodności działalności DM INC z prawem są wynagradzane wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
15. Metoda ustalania wynagrodzenia osób, które wykonują czynności zgodności działalności DM INC z prawem, nie wpływa faktycznie ani potencjalnie na obiektywizm tych osób.

§ 8.

1. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób zajmujących stanowiska kierownicze nie wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Prezesa Zarządu na podstawie:
 - a) indywidualnej oceny pracy danej osoby,
 - b) rezultatów finansowych oraz realizacji planów finansowych przez DM INC.
2. Decyzja o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia dla Osób zajmujących stanowiska kierownicze wchodzących w skład Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą na podstawie:
 - a) indywidualnej oceny pracy danej osoby,
 - b) rezultatów finansowych oraz realizacji planów finansowych przez DM INC.
3. Prezes Zarządu i Rada Nadzorcza w zakresie osób, dla których podejmują decyzje o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia powinny obniżyć lub podjąć decyzję o braku wypłaty ww. wynagrodzenia w szczególności, gdy DM INC osiągnie w roku obrotowym, za który rozważana jest wypłata, niższą niż zakładana rentowność.
4. Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez DM INC ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
5. W stosunku do osób pełniących funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej lub osób zaliczanych do Kadry kierowniczej wyższego szczebla, adekwatną wielkość zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić instrumenty finansowe, których wartość powiązana jest z wielkością funduszy własnych DM INC.
6. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna być w odpowiedniej części odroczone w czasie, tak by nie zachęcać Osób zajmujących stanowiska kierownicze do nadmiernego ryzyka i realizacji krótkoterminowych celów kosztem realizacji długoterminowych celów strategicznych DM INC.
7. Wynagrodzenie zmienne powinno być finansowane i wypłacane ze środków własnych DM INC oraz niezależne od wyników podmiotu dominującego lub grupy kapitałowej, do której należy DM INC.
8. Dla potrzeb stosowania niniejszej Polityki niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
9. W przypadku zakończenia prowadzenia działalności maklerskiej przez DM INC zmienne składniki wynagrodzeń, które zostały przyznane, a nie zostały wypłacone podlegają wypłacie na zasadach określonych w Polityce. DM INC może w takim przypadku zdecydować o wypłacie tych

składników wynagrodzenia w całości lub w części w terminach wcześniejszych niż wynika to z zasad określonych w Polityce.

§ 9.

1. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej Osoby zajmującej stanowisko kierownicze.
3. Podwyższenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie poprzednim, nie wyżej jednak niż do 200%, może nastąpić w trybie wskazanym w Rozporządzeniu, w szczególności w § 32 Rozporządzenia.
4. DM INC jest obowiązany zawrzeć z Osobą zajmującą stanowisko kierownicze, będącą akcjonariuszem DM INC, umowę, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby, przy podejmowaniu uchwały o zgodzie na podwyższenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3. DM INC zawrze umowę, o której mowa w zdaniu poprzednim, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.

§ 10.

1. Listę osób uznanych przez DM INC za Osoby pełniące stanowiska kierownicze stanowi załącznik do niniejszej Polityki.
2. Lista, o której mowa w ust. 1, podlega corocznie weryfikacji dokonywanej przez Zarząd przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać. Lista podlega również weryfikacji incydentalnej, w przypadku zidentyfikowania konieczności analizy poprawności tej listy.

ROZDZIAŁ 4. Przyjmowanie przez Pracowników świadczeń od osób trzecich

§ 11.

1. Pracownicy są objęci zakazem przyjmowania jakichkolwiek świadczeń pieniężnych związanych lub powiązanych z wykonywanymi przez nich czynnościami na rzecz DM INC.
2. Pracownicy uprawnieni są do przyjmowania świadczeń niepieniężnych w związku z czynnościami wykonywanymi na rzecz DM INC w postaci materiałów marketingowych lub drobnych, zwyczajowych upominków, pod warunkiem, że ich łączna wartość nie przekracza kwoty 500 zł w skali roku. Roczny okres liczy się od dnia wręczenia pierwszego świadczenia niepieniężnego.
3. Inspektor Nadzoru prowadzi rejestr świadczeń niepieniężnych przyjmowanych przez Pracowników. W rejestrze wskazane są: imię i nazwisko pracownika przyjmującego świadczenie, data przyjęcia świadczenia i wartość świadczenia.
4. Przyjęcie świadczenia niepieniężnego o wartości przekraczającej wartość wskazaną w ust. 2 powyżej wymaga uprzedniej zgody Zarządu, wydawanej na wniosek Pracownika.

5. Zarząd przed wydaniem decyzji, o której mowa w ust. 4 powyżej, obligatoryjnie zasięga opinii Inspektora Nadzoru w zakresie możliwego wpływu przyjęcia przez danego Pracownika świadczenia niepieniężnego objętego wnioskiem na obiektywizm i możliwość działania przez DM INC w sposób rzetelny i profesjonalny.

ROZDZIAŁ 5. Obowiązki związane z realizacją Polityki

§ 12.

1. Realizacja Polityki co najmniej raz w roku podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego DM INC przeprowadzanego przez Audytora Wewnętrznego. Pisemny raport z przeglądu Polityki, określający stan realizacji niniejszej Polityki, jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
2. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym Osobom zajmującym stanowiska kierownicze, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego DM INC.
3. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów Polityki i nadzoruje jej wdrożenie.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje coroczny raport z oceny funkcjonowania Polityki i przedstawia go Walnemu Zgromadzeniu.
5. Walne Zgromadzenie raz w roku w formie uchwały dokonuje oceny Polityki, w szczególności w zakresie, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania DM INC, która to ocena dokonywana jest m.in. w oparciu o raport z oceny funkcjonowania Polityki, o którym mowa w ust. 4.
6. Inspektor Nadzoru na bieżąco dokonuje oceny wpływu Polityki lub praktyki wypłacania wynagrodzeń w DM INC na powstawanie konfliktów interesów.

ROZDZIAŁ 6. Postanowienia końcowe

§ 13.

1. Polityka podlega upowszechnieniu w formie elektronicznej w języku polskim na stronie internetowej DM INC.
2. DM INC raz w roku, do dnia 31 stycznia, przekazuje do KNF, dane na temat liczby osób zatrudnionych w DM INC, o ile łączne wynagrodzenie tych osób w poprzednim roku przekracza równowartości 1 000 000,00 euro (za kurs euro przyjmuje się średni kurs ogłaszany przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w dniu wypłaty danej kwoty). Do powyższej informacji DM INC przekazuje dane dotyczące stanowiska zajmowanego przez te osoby, wartość głównych elementów wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.

§ 14.

1. Przyjęcie Polityki nie oznacza obowiązku ustalenia przez DM INC zmiennego składnika wynagrodzeń w stosunku do Osób zajmujących stanowiska kierownicze.

2. Na dzień przyjęcia Polityki w DM INC nie funkcjonuje system ustalania wysokości składników wynagrodzeń zależnych od wyników oraz nie stosuje się podziału wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne.
3. DM INC nie przewiduje wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych.
4. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację niniejszej Polityki.
5. Polityka jest przyjmowana w formie uchwały Zarządu. W tym samym trybie dokonywane są zmiany Polityki.
6. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą oraz Walne Zgromadzenie.

Załącznik do Polityki wynagradzania w Domu Maklerskim INC S.A.

Lista Osób pełniących stanowiska kierownicze

Stanowisko	Członek Zarządu	Członek jednostki organizacyjnej
Prezes Zarządu	Tak	Nie
Wiceprezes Zarządu pierwszy	Tak	Nie
Wiceprezes Zarządu drugi	Tak	Nie
Inspektor Nadzoru	Nie	Tak
Audytor Wewnętrzny	Nie	Tak
Risk Manager	Nie	Tak
Kierownik Działu Emisji	Nie	Tak
Kierownik Działu Pośrednictwa	Nie	Tak