

POLITYKA WYNAGRODZEŃ W POLSKIM DOMU MAKLEERSKIM S.A.

(obowiązuje od 20 czerwca 2017 r.)

§1

1. Niniejsza polityka (dalej Polityka) jest zbiorem ogólnych założeń dotyczących stosowanych zasad wynagradzania w Polskim Domu Maklerskim S.A. (dalej PDM, Spółka), stanowi element zarządzania i jest powiązana ze strategią biznesową PDM.
2. Polityka obejmuje wewnętrzne regulacje PDM, określające zasady wynagradzania dedykowane do członków organów statutowych i poszczególnych grup pracowników, ustalonych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi PDM oraz zasadami ładu korporacyjnego.
3. Zadaniem Polityki jest:
 - 1) motywowanie objętych Polityką osób do stałej poprawy efektywności pracy oraz wzrostu zaangażowania przy jednoczesnym powiązaniu wynagrodzenia z poziomem realizowanego wyniku;
 - 2) zapewnienie adekwatności systemu wynagradzania do rodzaju wykonywanej pracy, wartości stanowiska pracy dla PDM, kompetencji, wymaganych umiejętności oraz rynkowego poziomu wynagrodzeń,
 - 3) skonstruowania systemu wynagrodzeń zgodnie z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem w PDM,
 - 4) prowadzenie elastycznej i dostosowanej do sytuacji biznesowej PDM polityki zmiennych składników wynagrodzeń poprzez zapewnienie właściwych proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym.
4. Niniejsza Polityka ma na celu wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem eliminując zachowania prowadzące do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez PDM, wspierać realizację strategii prowadzenia działalności PDM oraz zapobieganie możliwym konfliktom interesów.
5. Polityka uwzględnia wielkość PDM, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez PDM. PDM 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 2017 r. poz. 460 i 819).
6. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez PDM, nie ustanowiono w PDM komitetu do spraw wynagrodzeń. Wszelkie zmiany wprowadzone do dokumentów szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w PDM oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonym w Polityce.
7. Polityka opisuje zasady dotyczące wynagradzania obowiązujące w PDM w dniu przyjęcia Polityki.
8. Zasady stanowią wytyczne dla interpretacji szczegółowych warunków odnoszących się do zasad wynagradzania w PDM i mogą ulec zmianie.
9. Polityka nie określa żadnych szczegółowych warunków wynagradzania pracowników PDM i wobec tego może zostać zmieniona bez konieczności zmian indywidualnych umów o pracę.

§2

Przez użyte w polityce określenia i skróty należy rozumieć:

- 1) Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń w PDM;
- 2) Osoba Podejmująca Ryzyko – członkowie Zarządu, członkowie Rady Nadzorczej, pracownicy zajmujący stanowiska istotnie wpływające na profil ryzyka PDM, tj. podejmujący wiążące decyzje zarządcze w ramach działań zarządczych poszczególnymi kategoriami ryzyka oraz inne osoby, w tym Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne; wpisane do Wykazu
- 3) Wykaz - ustalony przez Zarząd PDM Wykaz Osób Podejmujących Ryzyko w Spółce;
- 4) Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne – nie będący członkami Zarządu pracownicy sprawujący funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujący czynności nadzoru zgodności działalności z prawem i w zakresie kontroli wewnętrznej oraz wykonujący czynności audytu wewnętrznego;
- 5) Pracownik – osoba wchodząca w skład Zarządu PDM oraz osoby pozostające z PDM w stosunku pracy, zlecenia albo innym pokrewnym stosunku prawnym;
- 6) Wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie zasadnicze, świadczenie rzeczowe, odprawy i inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa;
- 7) Wynagrodzenia zmienne – nagrody i premie przyznawane na zasadach określonych w odrębnych regulacjach wewnętrznych obowiązujących w Spółce;
- 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 (Dz.U. 2017, poz. 856).

§3

Niniejsza Polityka uwzględnia następujące zasady:

1. Polityka dotyczy Osób Podejmujących Ryzyko wskazanych w Wykazie.
2. Wynagrodzenia Osób Podejmujących Ryzyko Spółki są ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi PDM.
3. Zasady wynagradzania uwzględniają sytuację finansową PDM.
4. PDM dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym o charakterze stałym obejmującym płatności i świadczenia, które należą się pracownikom za wykonywaną pracę i które nie zależą od żadnych kryteriów

- związanych z wynikami oraz wynagrodzeniem zmiennym, które jest zależne od wyników, przy czym pod uwagę brane są świadczenia zarówno pieniężne, jak i niepieniężne.
5. Zasady wynagradzania obejmują wyodrębnione kryteria:
 - zasadniczego wynagrodzenia stałego, ustalonego na podstawie oceny rynkowej dla danego stanowiska pracy,
 - wynagrodzenia zmiennego, ustalonego odmiennie dla poszczególnych grup pracowników, którego poziom odzwierciedla dostosowane do ryzyka, wyniki PDM, a także osiągnięte indywidualne wyniki pracy.
 6. Członkowie organów statutowych i pracownicy mogą otrzymywać wynagrodzenie złożone z części stałej, bądź z części stałej i zmiennej.
 7. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób Podejmujących Ryzyko powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania PDM oraz uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
 8. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiovych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
 9. PDM zawierając umowy z Pracownikami, w szczególności Osobami Podejmującymi Ryzyko dokłada należytej staranności, aby płatności z tytułu wcześniejszego rozwiązania takich umów odzwierciedlały wyniki pracy osiągnięte w dłuższym okresie czasu (tj. co najmniej 3 lat, a w przypadku osób zajmujących stanowisko krócej niż 3 lata – za okres od momentu objęcia stanowiska), a zasady dotyczące tych płatności były określane w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników pracy.
 10. Wynagrodzenie Osób Podejmujących Ryzyko będzie wypłacane wyłącznie ze środków PDM, ze szczególnym uwzględnieniem obecnych i przyszłych ryzyk, skali działalności i sytuacji finansowej PDM, jego celów, w tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.

§4

1. Wynagrodzenie stałe ustala się w taki sposób, aby było ono adekwatne do zakresu obowiązków, odzwierciedlało odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, na którym zatrudniony jest pracownik, nie było ono ustalone na poziomie zachęcającym do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia, było zgodne z rynkowymi stawkami dla danego stanowiska lub funkcji, w taki sposób, aby pracownik nie odczuwał nadmiernej potrzeby do zmiany pracodawcy.
2. PDM określa poziom wynagrodzenia stałego w taki sposób, żeby stanowiło ono na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby PDM mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczanie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń, dotyczącą wynagrodzenia zmiennego, zakładającą możliwość jego zmniejszenia, bądź nie wypłacenia w części lub w całości.

§5

1. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, wprowadza się maksymalną wartość wynagrodzenia zmiennego przyznanego Osobie Podejmującej Ryzyko za dany rok, które nie zawiera części odroczonej i nie jest powiązane z wynikiem spółki lub sprzedażą, lecz z poziomem realizacji celów jakościowych. Wynagrodzenie zmienne maksymalne nie może przekroczyć kwoty 3 miesięcznych pensji netto dla każdej Osoby Podejmującej Ryzyko, z zastrzeżeniem ograniczeń o których mowa w ust. 6
2. Wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu Polityki nie stanowią składniki wynagrodzenia, których niezamknięta lista obejmuje m.in.:
 - a) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - b) odprawa emerytalno-rentowa,
 - c) świadczenie za okres czasowej niezdolności do pracy.
3. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej PDM w odniesieniu do ogólnych wyników PDM, które uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy PDM.
4. Do oceny indywidualnych wyników pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami.
5. Podstawa określenia wyników, o których mowa w ust. 4, są dane z trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata, dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
6. Zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie przyznaje się oraz nie wypłaca, jeżeli PDM w danym roku kalendarzowym nie wykazało dodatniego wyniku finansowego, jeżeli ich przyznanie lub wypłacenie ogranicza zdolność PDM do zwiększenia funduszy własnych, może negatywnie wpłynąć na stabilność PDM lub możliwość wykonania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez PDM.
7. Zmienne składniki wynagradzania są wypłacane w postaci pieniężnej, z uwzględnieniem, w stosunku do Osób Podejmujących Ryzyko, które pełnią funkcje w Zarządzie PDM określenia adekwatnej wielkości zmiennych składników wynagrodzenia w instrumentach finansowych, którymi PDM będzie dysponował do realizacji przedmiotowego celu.
8. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej Osoby Podejmującej Ryzyko.
9. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia (sumy części odroczonej jak i nieodroczonej) przyznanych przez PDM za dany rok obrotowy, nie może przekroczyć 50% zysku netto PDM za ostatni rok obrotowy.
10. PDM nie przyznaje członkom organów i pracownikom PDM świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.
11. PDM nie przyznaje gwarantowanego zmiennego składnika wynagrodzenia uzależnionego od wyników.

12. Osoby Podejmujące Ryzyko zobowiązane są do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania Polityki, w tym w szczególności do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialność, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych, wynikających z przepisów szczególnych. Osoby Podejmujące Ryzyko składają stosowne oświadczenia w formie pisemnej, których rejestr i przechowywanie należy do Inspektora nadzoru PDM.
13. Przyznanie wynagrodzeń zmiennych opiera się na zbadanym sprawozdaniu finansowym PDM za poprzedni rok obrotowy i może nastąpić nie wcześniej niż po otrzymaniu opinii biegłego rewidenta.
14. PDM może przyznać lub zmienić uprawnienie do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników Osobie Podejmującej Ryzyko nie częściej niż raz w roku kalendarzowym.
15. Osoba Podejmująca Ryzyko może nabyć prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie częściej niż raz w roku kalendarzowym.

§6

1. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej są ustalane przez Walne Zgromadzenie Spółki. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się jedynie z wynagrodzenia stałego wypłacanego niezależnie od wyników obszarów działalności PDM.
2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu PDM są ustalane przez Radę Nadzorczą PDM. Część zmienna dla członków Zarządu, z uwzględnieniem § 5 Polityki, jest określana przez Radę Nadzorczą m.in. w oparciu o realizację strategii biznesowej w zakresie osiągnięcia:
 - a) planowanego wyniku finansowego na dany rok,
 - b) kluczowych celów biznesowych określonych w strategii.
3. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń (w tym części zmiennej) pozostałych Osób Podejmujących Ryzyko określa Zarząd PDM.
4. Zasady wynagradzania zmiennego i jego wysokość Osób Podejmujących Ryzyko określa się z uwzględnieniem zapisów poniżej.
 - 1) podstawą do określenia Osobie Podejmującej Ryzyko łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest ocena wyników osiągniętych przez daną Osobę Podejmującą Ryzyko i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników PDM. Ocena wyników Osoby Podejmującej Ryzyko jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w PDM krócej niż trzy lata - o dane za ten okres, z zastrzeżeniem § 6 pkt 2 lit. a) Polityki.
 - 2) wynagrodzenie zmienne za dany rok składa się z dwóch części:
 - a) nieodroczonej przyznawanej i wypłacanej zgodnie z § 5 ust. 1 Polityki (Wypłata Nieodroczonej);
 - b) odroczonej przyznawanej warunkowo tj. zgodnie z § 6 ust. 5 oraz § 7 Polityki (Wypłata Odroczonej), podlegającej na wypłacie w roku następującym po okresie oceny w wysokości 40% należnej premii oraz odroczeniu pozostałych 60% premii na kolejne dwa lata (po 30% w każdym roku) pod warunkiem uzyskania dodatniego wyniku finansowego PDM w każdym roku odpowiednio od daty przyznania.
5. PDM, z uwzględnieniem § 6 ust. 6 i § 7 Polityki przed wypłatą części odroczonej dokonuje ponownie oceny wyników, a w razie potrzeby korekty wysokości zmiennego wynagrodzenia, w celu dostosowania wysokości wynagrodzenia zmiennego do czynników ryzyka i błędów ujawnionych w okresie od momentu naliczenia zmiennego składnika wynagrodzenia.
6. PDM w sytuacji, gdy Osoba Podejmująca Ryzyko lub jednostka organizacyjna, do której jest ona przypisana nie spełni warunków do przyznania zmiennego składnika wynagrodzeń uzależnionego od wyników w jednym z trzech kolejnych rocznych okresów rozliczeniowych następujących po okresie rozliczeniowym, za który został jej przyznany zmienny składnik wynagrodzenia uzależnionego od wyników, może odmówić wypłaty części lub całości przyznanego zmiennego składnika wynagrodzenia uzależnionego od wyników, przypadającej do wypłaty za dany okres rozliczeniowy, w którym Osoba Podejmująca Ryzyko lub jednostka organizacyjna, do której jest przypisana nie spełnia warunków do przyznania zmiennego składnika wynagrodzeń uzależnionego od wyników.

§7

PDM może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia:

- 1) w sytuacji wykazania straty bądź istotnego ryzyka jej wystąpienia, albo ryzyka utraty płynności,
- 2) w sytuacji przyznania wynagrodzenia zmiennego na podstawie danych, które okazały się błędne,
- 3) w sytuacji gdy Osoba Podejmująca Ryzyko uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
- 4) w sytuacji gdy Osoba Podejmująca Ryzyko nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.

§8

1. Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, niezależnie od wyników obszarów działalności, który kontrolują. Struktura wynagrodzenia Osób Podejmujących ryzyko pełniących funkcje kontrolne nie wpływa niekorzystnie na ich niezależność i nie skutkuje konfliktami interesów w ich czynnościach osób biorących udział w przeglądzie Polityki i możliwej korekcie wysokości wynagrodzenia zmiennego.
2. Osoby Podejmujące Ryzyko pełniące funkcje kontrolne otrzymują wynagrodzenie zmienne w formie pieniężnej.

§9

1. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki.
2. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Realizacja niniejszej Polityki podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego co najmniej raz w roku.
4. Pisemny raport z oceny, określający stan realizacji Polityki, jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.

§10

1. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, w zakresie odroczonego zmiennych składników wynagradzania przyznanych, a nie wypłaconych lub niezrealizowanych, przy poszanowaniu praw Osób podejmujących Ryzyko, PDM z uwzględniając sytuację finansową PDM, wyniki finansowe PDM oraz wyniki osiągnięte przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana Osoba podejmująca Ryzyko sprawowała funkcję, dokonuje wypłaty części odroczonej, jednakże pod warunkiem uzyskania przez tą osobę, w ramach ponownej oceny wyników, pozytywnej oceny efektów pracy, z zastrzeżeniem ust. 2. W przypadku braku pozytywnej oceny efektów pracy PDM może ograniczyć lub odmówić wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagradzania.
2. W przypadku gdy przyczyną zakończenia działalności maklerskiej jest likwidacja Spółki ze względu na jej sytuację finansową, upadłość Spółki lub cofnięcie lub ograniczenie zezwolenia na prowadzenie działalności maklerskiej przez Komisję Nadzoru Finansowego, zmienne składniki wynagrodzeń nie są wypłacane lub rozliczane.
3. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej, w zakresie zmiennych składników wynagradzania zostanie określony odrębnie szczegółowy sposób postępowania w oparciu o ocenę stanu faktycznego i prawnego zakończenia działalności z uwzględnieniem zasad niniejszej Polityki.

§11

1. Inspektor Nadzoru odpowiada za prowadzenie Wykazu, analizy spełniania kryteriów uznania PDM za małego przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów wskazanych w § 1 ust. 5 Polityki.
2. Inspektor Nadzoru co najmniej raz w roku dokonuje oceny kwalifikacji wszystkich stanowisk w PDM, uwzględniając:
 - 1) zakres obowiązków danej osoby oraz faktycznie wykonywane czynności i funkcje biorąc pod uwagę brzmienie art. 3 rozporządzenia 604/2014 (kryterium jakościowe),
 - 2) wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia biorąc pod uwagę brzmienie art. 4 rozporządzenia 604/2014 (kryterium ilościowe).
3. W celu realizacji celów określonych w ust. 1 i 2 Inspektor Nadzoru ma prawo wglądu do ogólnych zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach włączając w to członków organów Spółki.
4. Inspektor Nadzoru, po dokonaniu oceny kwalifikacji wszystkich stanowisk w PDM przekazuje raport Zarządowi wraz rekomendacją ujęcia konkretnych stanowisk w Wykazie.

§12

1. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wysokości zmiennych składników wynagrodzeń wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym Osobom podejmującym ryzyko nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
2. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia walnemu zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w PDM.
3. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania PDM.

§13

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia

WYKAZ OSÓB PODEJMUJĄCYCH RYZYKO W POLSKIM DOMU MAKLEERSKIM S.A.

Wykaz Osób podejmujących ryzyko w Spółce ustala się w odniesieniu do wszystkich kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki. Zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (EU) 604/2016 z dnia 4 marca 2014 r., ustala się, że pracownicy, którzy spełniają którekolwiek z kryteriów jakościowych określonych w art. 3 niniejszego rozporządzenia lub którekolwiek z kryteriów ilościowych określonych w art. 4 niniejszego rozporządzenia, mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.

Lp.	Wymóg rozporządzenia	Jednostka organizacyjna PDM / Osoby
1.	Członkowie organu zarządzającego w funkcji zarządzania	Zarząd
2.	Członkowie organu zarządzającego w funkcji nadzorczej	Rada Nadzorcza
3.	Kadra kierownicza wyższego szczebla i pracownicy wyższego szczebla odpowiedzialni za: <ul style="list-style-type: none"> - istotne jednostki gospodarcze(tu organizacyjne), - za zarządzanie określonymi kategoriami ryzyka (takimi jak płynności, operacyjne, stopy procentowej), - funkcje kontrolne (obejmuje to odpowiedzialność za podejmowanie decyzji strategicznych lub innych decyzji o zasadniczym znaczeniu dotyczących działalności lub stosowanych ram kontroli) 	Dyrektor Departamentu Informatyki, Dyrektor ds. Produktów i Wsparcia Sprzedaży Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami Dyrektor Departamentu Księgowości i Ewidencji
4.	Pracownicy pełniący funkcje odpowiedzialne za zapewnienie wsparcia wewnętrznego, które mają decydujące znaczenie dla prowadzenia działalności i są uprawnione do podejmowania w tych obszarach narażają Spółkę na istotne ryzyko operacyjne i inne rodzaje ryzyka.	Specjalista ds. ryzyka Inspektor Nadzoru, Audytor Wewnętrzny, Doradca Zarządu

Kryteria

1. dla działalności generujących ryzyko kredytowe i rynkowe – oparte jest na limitach uprawnień, które obliczane są przynajmniej raz do roku na podstawie danych kapitałowych oraz rodzajów podejścia stosowanego w celach regulacyjnych, przy jednoczesnym zastosowaniu w odniesieniu do ryzyka kredytowego progu de minimis, aby zapewnić proporcjonalne stosowanie kryteriów w małych instytucjach,
2. dla pracowników na stanowiskach kierowniczych odpowiedzialnych za działalność w obszarze, którym zarządzają – powinny zapewnić ustalenie pracowników jako mających istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, w przypadku gdy odpowiadają za grupę pracowników, których działalność może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Obejmuje to sytuacje, w których działalność poszczególnych pracowników, którymi zarządzają, nie ma w ujęciu indywidualnym istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji, ale całkowita skala ich działalności jako grupy może mieć taki wpływ,
3. należy ustanowić właściwe kryteria ilościowe na potrzeby ustalenia kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Spółki;
4. rozporządzenie określa m.in.:
 - stosowanie kryteriów,
 - kryteria jakościowe,
 - kryteria ilościowe.