



DOM MAKLERSKI
BANKU OCHRONY ŚRODOWISKA S.A.

Ujawnienia informacji związanych z adekwatnością kapitałową i Polityką wynagrodzeń

**Domu Maklerskiego
Banku Ochrony Środowiska S.A.**

według stanu na 31.12.2023 r.

Warszawa, 1 lipca 2024 r.



Słownik

Ustawa o obrocie	Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2024 r., poz. 722)
Rozporządzenie 2021/2267 lub Rozporządzenie MF	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 (Dz. U. z 2021 r., poz. 2267)
Dyrektywa 2019/2034 lub Dyrektywa IFD	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniająca dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE (Dz. Urz. UE L 314 z 5.12.2019, str. 64, z późn. zm.)
Rozporządzenie 2019/2033 lub Rozporządzenie IFR	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 5.12.2019, str. 1, z późn. zm.)
Rozporządzenie 2021/2154	Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającym 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 (Dz. Urz. UE L 436 z 07.12.2021 r., str. 11)
Wytyczne EUNB 2021/13	Wytyczne EUNB w sprawie rozsądnej polityki wynagrodzeń zgodnej z dyrektywą (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13, 22.11.2021 r.)
DM BOŚ	Dom Maklerski Banku Ochrony Środowiska S.A.
Polityka wynagrodzeń	Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Domu Maklerskiego Banku Ochrony Środowiska S.A.

Informacje dotyczące adekwatności kapitałowej

CELE I STRATEGIE W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM – art. 47 Rozporządzenia 2019/2033

Podstawowym celem DM BOŚ w obszarze zarządzania ryzykiem jest stosowanie zasad umożliwiających:

- 1) utrzymanie optymalnego poziomu i struktury funduszy własnych tak, aby ich poziom pozwalał na pokrycie wymogów w zakresie funduszy własnych, przy równoczesnym kształtowaniu się wymogów kapitałowych lub współczynników kapitałowych co najmniej na poziomach wskazanych w rozporządzeniu 2019/2033, jak również przy równoczesnym pokryciu ryzyk występujących w działalności Spółki, czyli również powyżej wielkości kapitału wewnętrznego,
- 2) efektywne wykorzystanie zasobów kapitałowych, którymi Spółka dysponuje, co pozwoli osiągnąć oczekiwaną stopę zwrotu z kapitału,
- 3) utrzymanie zasobów kapitałowych na poziomie umożliwiającym Spółce działanie w sposób bezpieczny, a jednocześnie zapewniający realizację jej celów biznesowych.

System zarządzania ryzykiem w DM BOŚ składa się z 2 poziomów:

- I. poziom Rady Nadzorczej,
- II. poziom Zarządu.

Poszczególne poziomy bazują na uregulowaniach ujętych w politykach, strategiach i procedurach wewnętrznych przyjmowanych uchwałami Zarządu DM BOŚ, które w odniesieniu do ogólnego apetytu na ryzyko są zatwierdzane uchwałami Rady Nadzorczej DM BOŚ.

Podział kompetencji w systemie zarządzania ryzykiem został jednoznacznie przyporządkowany do poszczególnych jednostek organizacyjnych w „Polityce Domu Maklerskiego Banku Ochrony Środowiska S.A. – system zarządzania ryzykiem”. Przyjęto zasadę, że w zakresie zarządzania ryzykiem w większości przypadków wiodącą jednostką organizacyjną DM BOŚ jest Wydział ds. Zarządzania Ryzykiem.

DM BOŚ zapewnia spójność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem w stosunku do ustalonego apetytu na ryzyko. DM BOŚ wskazuje, że elementem procesu ICAAP, który łączy zarządzanie ryzykiem oraz zarządzanie kapitałem, jest proces szacowania kapitału wewnętrznego, który w szczególności obejmuje monitorowanie ryzyka w celu zapewnienia zgodności profilu ryzyka DM BOŚ z wyznaczonym przez DM BOŚ „apetytem” na ryzyko.

ZARZĄDZANIE – art. 48 Rozporządzenia 2019/2033

Członkowie Zarządu DM BOŚ nie zajmują w Domu Maklerskim stanowisk dyrektorskich za wyjątkiem pełnienia funkcji Głównego Księgowego przez Członka Zarządu.

W DM BOŚ obowiązuje Polityka różnorodności w składzie Zarządu Domu Maklerskiego Banku Ochrony Środowiska S.A. (dalej: Polityka różnorodności) zatwierdzona przez Radę Nadzorczą.

Celem Polityki różnorodności jest określenie zasad różnorodności w składzie Zarządu DM BOŚ, jak również zapewnienie profesjonalnej kadry zarządzającej zgodnie z wewnętrznymi procedurami Domu Maklerskiego.

Przy określaniu różnorodności w składzie Zarządu brane są pod uwagę następujące okoliczności:

- wykształcenie i przygotowanie zawodowe członków Zarządu;
- wiek członków Zarządu;
- płeć członków Zarządu;
- miejsce pochodzenia członków Zarządu.

Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Zarządu nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym zarządzaniu DM BOŚ.

Kryterium różnorodności w zakresie miejsca pochodzenia członków Zarządu jest uwzględniane, gdy DM BOŚ prowadzi działalność maklerską na terytorium innych państw w istotnym zakresie i skali.

Komitet do spraw ryzyka został powołany w dniu 25 czerwca 2021 roku, uchwałą Rady Nadzorczej DM BOŚ spośród jej Członków. W skład Komitetu na dzień 31 grudnia 2023 r. wchodziło czterech członków, w tym przewodniczący. W roku 2023 Komitet do spraw ryzyka odbył 6 posiedzeń.

FUNDUSZE WŁASNE – art. 49 ust. 1 lit. a Rozporządzenia 2019/2033

Struktura regulacyjnych funduszy własnych (firmy inwestycyjne inne niż małe i niepowiązane wzajemnie firmy inwestycyjne) wzór EU IF CC1.01			Zródło w oparciu o liczby / litery odniesienia w zbadanym sprawozdaniu finansowym
Kapitał podstawowy Tier I: Instrumenty i rezerwy (w tys. zł)			
1	FUNDUSZE WŁASNE	126 189	
2	KAPITAŁ TIER I	126 189	
3	KAPITAŁ PODSTAWOWY TIER I	126 189	
4	W pełni opłacone instrumenty kapitałowe	23 640	
8	Kapitał rezerwowy	116 116	
11	Inne fundusze	1 554	
12	(-) CAŁKOWITE ODLICZENIA OD KAPITAŁU PODSTAWOWEGO TIER I	-15 121	
18	(-) Wartość firmy	-551	
19	(-) Inne wartości niematerialne i prawne	-14 512	
26	(-) Inne odliczenia	-58	
28	KAPITAŁ DODATKOWY TIER I	0	
40	KAPITAŁ TIER II	0	

W związku z powyższą tabelą, DM BOŚ, w celach porównawczych, ujawnia poniżej wybrane składowe jednostkowego bilansu DM BOŚ według stanu na dzień 31.12.2023 r., które znajdują odzwierciedlenie w poszczególnych pozycjach funduszy własnych do celów regulacji ostrożnościowych.



	Ujawnienia wybranych pozycji bilansu, które znajdują odzwierciedlenie w pozycjach funduszy własnych do celów regulacji ostrożnościowych	31.12.2023 r. [wartość w tys. zł]
AKTYWA		
IX.	Wartości niematerialne i prawne	15 063
IX.1.	Wartość firmy	551
IX.2.	Nabyte koncesje, patenty, licencje i podobne wartości, w tym:	13 141
IX.2.-	oprogramowanie komputerowe	7 159
IX.3.	Inne wartości niematerialne i prawne	0
IX.4.	Zaliczki na wartości niematerialne i prawne	1 371
XI.	Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	0
XI.1.	Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	0
XI.2.	Pozostałe rozliczenia międzyokresowe	0
PASYWA		
V.	Zobowiązania podporządkowane	0
VI.	Kapitał (fundusz) własny	212 295
VI.1.	Kapitał (fundusz) podstawowy	25 194
VI.2.	Kapitał (fundusz) zapasowy	93 868
VI.2.a)	ze sprzedaży akcji powyżej ich wartości nominalnej	0
VI.2.b)	utworzony ustawowo	0
VI.2.c)	utworzony zgodnie ze statutem	93 868
VI.2.d)	z dopłat akcjonariuszy	0
VI.2.e)	inny	0
VI.3.	Kapitał (fundusz) z aktualizacji wyceny	0
VI.4.	Pozostałe kapitały (fundusze) rezerwowe	22 650
VI.5.	Zysk (strata) z lat ubiegłych	0
VI.5.a)	zysk z lat ubiegłych (wartość dodatnia)	0
VI.5.b)	strata z lat ubiegłych (wartość ujemna)	0
VI.6.	Zysk (strata) netto	70 583
VI.7.	Odpisy z zysku netto w ciągu roku obrotowego (wielkość ujemna)	0

Opis głównych cech instrumentów w kapitale podstawowym Tier I i instrumentów dodatkowych w Tier I oraz instrumentów w kapitale Tier II emitowanych przez DM BOŚ – art. 49 ust. 1 lit. b Rozporządzenia 2019/2033

	Główne cechy instrumentów kapitałowych w kapitale podstawowym Tier I wyemitowanych przez DM BOŚ	31.12.2023 r.
1	Emitent	Dom Maklerski Banku Ochrony Środowiska S.A.
2	Unikatowy identyfikator (np. CUSIP, ISIN lub identyfikator Bloomberg dla ofert na rynku niepublicznym)	Nie dotyczy
3	Emisja publiczna lub niepubliczna	Niepubliczna
4	Prawo lub prawa właściwe, którym podlega instrument	Prawo polskie (Kodeks spółek handlowych)
5	Rodzaj instrumentu (rodzaje określone przez każdy system prawny)	Akcje imienne
6	Kwota uznana w kapitale regulacyjnym (waluta w mln, według stanu na ostatni sprawozdawczy dzień odniesienia)	25 193 600 zł (* <i>poniżej uszczegółowienie</i>)
7	Wartość nominalna instrumentu	100 zł
8a	Cena emisyjna	Akcje serii A – 100 zł Akcje serii B – 100 zł Akcje serii C – 100 zł Akcje serii D – 100 zł Akcje serii E – 100 zł Akcje serii F – 100 zł Akcje serii G – 100 zł Akcje serii H – 100 zł



9	Cena wykupu	Nie dotyczy
10	Klasyfikacja księgowa	Kapitał własny
11	Pierwotna data emisji	Akcje serii A – 15.04.1994 Akcje serii B – 24.05.1995 Akcje serii C – 13.06.1996 Akcje serii D – 13.06.1996 Akcje serii E – 17.10.1996 Akcje serii F – 14.05.1998 Akcje serii G – 10.05.1999 Akcje serii H – 04.07.2012
12	Wieczyste czy terminowe	Wieczyste
13	Pierwotny termin zapadalności	Brak terminu zapadalności
14	Opcja wykupu na żądanie emitenta podlegająca wcześniejszemu zatwierdzeniu przez organy nadzoru	Nie dotyczy
15	Termin wykupu opcjonalnego, terminy wykupu warunkowego oraz kwota wykupu	Nie dotyczy
16	Kolejne terminy wykupu, jeżeli dotyczy	Nie dotyczy
	<i>Kupony / dywidendy</i>	
17	Stała lub zmienna dywidenda / stały lub zmienny kupon	Stopa zmienna
18	Kupon odsetkowy oraz dowolny powiązany wskaźnik	Nie dotyczy
19	Istnienie zapisanych praw do niewypłacenia dywidendy	Nie
20	W pełni uznaniowe, częściowo uznaniowe czy obowiązkowe (pod względem terminu)	Obowiązkowe
21	W pełni uznaniowe, częściowo uznaniowe czy obowiązkowe (pod względem kwoty)	Obowiązkowe
22	Istnienie opcji z oprocentowaniem rosnącym lub innej zachęty do wykupu	Nie
23	Nieskumulowane czy skumulowane	Nieskumulowane
24	Zamienne czy niezamienne	Niezamienne
25	Jeżeli zamienne, zdarzenie lub zdarzenia wywołujące zmianę	Nie dotyczy
26	Jeżeli zamienne, w pełni czy częściowo	Nie dotyczy
27	Jeżeli zamienne, wskaźnik konwersji	Nie dotyczy
28	Jeżeli zamienne, zamiana obowiązkowa czy opcjonalna	Nie dotyczy
29	Jeżeli zamienne, należy określić rodzaj instrumentu, na który można dokonać zamiany	Nie dotyczy
30	Jeżeli zamienne, należy określić emitenta instrumentu, na który dokonuje się zamiany	Nie dotyczy
31	Odpisy obniżające wartość	Nie
32	W przypadku odpisu obniżającego wartość, zdarzenie lub zdarzenia wywołujące odpis obniżający wartość	Nie dotyczy
33	W przypadku odpisu obniżającego wartość, w pełni czy częściowo	Nie dotyczy
34	W przypadku odpisu obniżającego wartość, trwale czy tymczasowo	Nie dotyczy
35	W przypadku tymczasowego odpisu obniżającego wartość, opis mechanizmu odpisu obniżającego wartość	Nie dotyczy
36	Niezgodne cechy przejściowe	Nie
37	Jeżeli tak, należy określić niezgodne cechy	Nie dotyczy

(*) Uszczegółowienie informacji zawartej w pkt 8 powyższej tabeli

Liczba akcji razem (serie od A do G łącznie – bez serii H)	136 400	
Kapitał zakładowy wg wartości pierwotnej razem (serie od A do G łącznie – bez serii H)	13 640 000 zł	
Podwyższenie wartości nominalnej akcji o 10 zł z kapitału rezerwowego (ze 100 zł do 110 zł)	1 364 000 zł	28.09.2000
Podwyższenie wartości nominalnej akcji o 40 zł z kapitału rezerwowego (ze 110 zł do 150 zł)	5 456 000 zł	28.09.2001
Podwyższenie wartości nominalnej akcji o 8 zł z kapitału rezerwowego (ze 150 zł do 158 zł)	1 091 200 zł	21.05.2002
Obniżenie wartości nominalnej akcji o 58 zł (ze 158 zł do 100 zł) z przesunięciem na kapitał zapasowy	-7 911 200 zł	04.07.2012
Kapitał zakładowy wg wartości nominalnej razem (serie od A do G łącznie – bez serii H)	13 640 000 zł	
Liczba akcji razem po emisji akcji serii H (serie od A do H łącznie)	236 400	
Kapitał zakładowy wg wartości nominalnej razem (seria od A do H łącznie)	23 640 000 zł	



Przeszacowanie kapitału zakładowego w warunkach hiperinflacji	1 553 600 zł	01.01.2008
Kapitał zakładowy razem	25 193 600 zł	

Fundusze własne DM BOŚ są wyznaczone zgodnie z art. 9 Rozporządzenia 2019/2033 jako suma kapitału Tier I (w tym kapitału podstawowego Tier I i kapitału dodatkowego Tier I) i Tier II.

Kapitał podstawowy Tier I

Kapitał podstawowy Tier I DM BOŚ według stanu na 31 grudnia 2023 r. składał się z instrumentów kapitałowych kwalifikujących się jako kapitał podstawowy Tier I i kapitału rezerwowego, który został skorygowany o pozycje pomniejszające kapitały podstawowe (wartość firmy, inne wartości niematerialne i prawne).

Ponadto, w ramach kapitału podstawowego Tier I według stanu na 31 grudnia 2023 r., DM BOŚ ujął składnik wynikający z przeszacowania (dokonanego w 2008 r.) kapitału zakładowego w warunkach hiperinflacji do właściwej kategorii Tier I. W związku z tym, w ramach funduszy własnych ujęto kwotę 1.553.600 zł jako jeden z elementów kapitału podstawowego Tier I.

W zakresie innych pozycji pomniejszających fundusze własne, DM BOŚ nie posiadał znaczących pozycji w akcjach (udziałach) instytucji lub zakładów ubezpieczeń i nie udzielał takim podmiotom pożyczek podporządkowanych, które zostałyby zaliczone do ich kapitałów (funduszy) własnych.

Kapitał Tier II

DM BOŚ według stanu na 31 grudnia 2023 r. nie posiadał wyemitowanych instrumentów kapitałowych (obligacji podporządkowanych), które kwalifikowałyby się jako instrumenty w Tier II.

WYMOGI W ZAKRESIE FUNDUSZY WŁASNYCH

Streszczenie metody stosowanej przez DM BOŚ na potrzeby oceny adekwatności kapitału wewnętrznego w celu wsparcia bieżących i przyszłych działań – art. 50 lit. a Rozporządzenia 2019/2033

DM BOŚ wdrożył proces monitorowania i oceny adekwatności kapitału wewnętrznego – proces ICAAP (Proces Oceny Adekwatności Kapitału Wewnętrznego - ang. *Internal Capital Adequacy Assessment Process*), który został zatwierdzony przez Zarząd i Radę Nadzorczą DM BOŚ.

W związku z tym, że DM BOŚ jest podmiotem zależnym od Banku Ochrony Środowiska S.A., na poziomie Grupy Kapitałowej Banku Ochrony Środowiska S.A. zastosowanie mają regulacje wynikające z Dyrektywy 2013/36/UE oraz Rozporządzenia 575/2013, a w przypadku Domu Maklerskiego zastosowanie mają uregulowania wynikające z Dyrektywy 2019/2034 oraz Rozporządzenia 2019/2033, DM BOŚ – jednostkowo – w ramach systemu zarządzania ryzykiem realizuje wszystkie obowiązki wynikające z przepisów właściwych dla firm inwestycyjnych, a jednocześnie na potrzeby poprawnego funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Banku Ochrony Środowiska S.A. przekazuje do Banku Ochrony Środowiska S.A. – do konsolidacji – wszystkie niezbędne dane i informacje na potrzeby realizacji obowiązków wynikających z przepisów właściwych dla banków.

W związku z tym, w ramach tzw. I Filara, DM BOŚ oblicza:

- wymóg oparty na współczynniku K w ramach ryzyka dla rynku RtM,
- wymóg oparty na współczynniku K w ramach ryzyka dla firmy RtF,
- wymóg oparty na współczynniku K w ramach ryzyka dla klienta RtC,

natomiast, w ramach tzw. II Filara, DM BOŚ oblicza wymogi dla poszczególnych rodzajów ryzyka, które są tożsame z rodzajami ryzyka stosowanymi w Banku Ochrony Środowiska S.A. (ryzyko kredytowe, ryzyko rynkowe, ryzyko operacyjne, i inne).

W ramach procesu dokonywana jest ocena istotności występujących w działalności DM BOŚ ryzyk oraz szacowany jest kapitał wewnętrzny na pokrycie istotnych ryzyk. Przez kapitał wewnętrzny rozumie się, oszacowaną przez DM BOŚ kwotę niezbędną do pokrycia istotnych rodzajów ryzyka, występujących w działalności DM BOŚ oraz zmian otoczenia gospodarczego, uwzględniająca przewidywany poziom ryzyka.

Dla ryzyka kredytowego (w tym kredytowego kontrahenta, z tytułu wkładu do funduszu kontrahenta centralnego na wypadek niewykonania zobowiązania oraz rozliczenia/dostawy), ryzyka operacyjnego oraz ryzyka przekroczenia limitu dużych ekspozycji, kapitał wewnętrzny był obliczany zgodnie z zasadami ustalania wymogu w zakresie funduszy własnych (I Filar), natomiast dla ryzyka rynkowego (w tym bazy oraz związanego z korektą wyceny kredytowej – CVA), przyjęto metodę szacowania wymogu, która bazuje na sposobie obliczania wymogu w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego w I Filarze, z tym, że dodatkowo uwzględnia ona zmienność cen instrumentów finansowych z wykorzystaniem reguły 3 sigm. Ponadto, kapitał wewnętrzny ustalany był zgodnie z obowiązującymi w DM BOŚ metodykami, określonymi w regulacjach wewnętrznych w zakresie następujących ryzyk wynikających z II Filara:

- ryzyka płynności,
- ryzyka cyklu gospodarczego,
- ryzyka biznesowego i strategicznego,
- ryzyka reputacji,
- ryzyka rezydualnego,
- ryzyka kraju,
- ryzyka modelu,
- ryzyka niewypłacalności,
- ryzyka braku zgodności (compliance),
- ryzyka koncentracji,
- ryzyka nadmiernej dźwigni,
- ryzyka systemowego,
- ryzyka podmiotu dominującego.

Regulacje te stanowiły podstawę do monitorowania, oceny poziomu istotności oraz wyznaczania kapitału wewnętrznego dla poszczególnych ryzyk występujących w działalności DM BOŚ.

Wymogi oparte na współczynniku K obliczone, zgodnie z art. 15 rozporządzenia 2019/2033 oraz wymóg dotyczący stałych kosztów pośrednich określony zgodnie z art. 13 rozporządzenia 2019/2033 – art. 50 lit. c i d Rozporządzenia 2019/2033

Wymogi z tytułu funduszy własnych (w tys. zł)	64 969
Staly minimalny wymóg kapitałowy	3 261
Wymóg dotyczący stałych kosztów pośrednich	39 102
Wymóg dotyczący współczynnika K	61 969



Łączny wymóg oparty na współczynniku K (w tys. zł)	61 969
Ryzyko dla klientów (RtC)	15 472
Ryzyko dla rynku (RtM)	41 859
Ryzyko dla firmy (RtF)	4 638

POLITYKA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ – art. 51 Rozporządzenia 2019/2033 i Wytyczne EUNB 2021/13

W 2023 roku Polityka wynagrodzeń w Domu Maklerskim BOŚ funkcjonowała zgodnie z Rozporządzeniem MF oraz Rozporządzeniem 2021/2154, mając na uwadze Wytyczne EUNB 2021/13.

Celem Polityki wynagrodzeń jest:

1. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą DM BOŚ,
2. wsparcie realizacji celów strategicznych DM BOŚ, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Dom Maklerski,
3. zapobieganie występowaniu konfliktów interesów,
4. zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

Cele te mają być realizowane poprzez system wynagrodzeń adekwatny do zaangażowania i odpowiedzialności Osób objętych Polityką wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci, tj. opiera się na zasadzie jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości bez względu na płeć zatrudnionych osób. Przez wynagrodzenie rozumie się wynagrodzenie stałe oraz zmienne, otrzymywane z tytułu zatrudnienia w DM BOŚ.

Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość DM BOŚ, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności. Ponadto Polityka sprzyja należytemu i skutecznemu zarządzaniu ryzykiem w DM BOŚ.

Ostatnia aktualizacja Polityki wynagrodzeń miała miejsce w 2022 r. W jej wyniku dostosowano treść Polityki wynagrodzeń do nowych regulacji mających zastosowanie do domów maklerskich, w tym do znowelizowanej Ustawy o obrocie, Rozporządzenia 2019/2033, Rozporządzenia MF oraz Rozporządzenia 2021/2154. Uchwała w przedmiocie aktualizacji Polityki wynagrodzeń została podjęta przez Zarząd na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2022 r., następnie Polityka wynagrodzeń została zaopiniowana przez Komitet ds. Wynagrodzeń w dniu 29 kwietnia 2022 r. i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w dniu 29 kwietnia 2022 r.

I. Najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych systemu wynagrodzeń w DM BOŚ

Polityką wynagrodzeń zostały objęte osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka DM BOŚ lub aktywów, którymi DM BOŚ zarządza ("Osoby objęte Polityką"). Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń znajduje się w Załączniku nr 1 do Polityki wynagrodzeń. Lista Osób objętych Polityką jest weryfikowana co roku przez

Zarząd, a w przypadku konieczności jej zmiany opiniowana przez Komitet do spraw wynagrodzeń i przedstawiana do zatwierdzenia Radzie Nadzorczej.

W roku 2023 Polityką wynagrodzeń objęte zostało 26 osób, oraz 6 członków Rady Nadzorczej pełniących swoje funkcje na dzień 31.12.2023 oraz 2 członków Rady Nadzorczej nie wchodzących w skład Rady Nadzorczej na dzień 31.12.2023 roku. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennego wynagrodzenia, wobec czego nie są wobec nich stosowane zapisy Rozporządzenia MF oraz zapisy Polityki wynagrodzeń dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń.

Osoby objęte Polityką wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie podstawowe oraz ewentualne wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych) oraz mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne.

Wynagrodzenie stałe jest określane w toku indywidualnych negocjacji Osoby objętej Polityką oraz DM BOŚ. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego uwzględnia się w szczególności rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe wymagane przy jej wykonywaniu, jej ilość i jakość, a także zakres odpowiedzialności organizacyjnej związany z wykonywaną pracą.

Wynagrodzenie zmienne obok innych mechanizmów zarządzania ryzykiem w Domu Maklerskim takich jak limity inwestycyjne, stanowi zachętę do ostrożnego podejmowania ryzyka w perspektywie długoterminowej oraz do należytego zarządzania ryzykiem.

Najważniejsze zasady dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń:

1. Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.
2. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy każdej Osoby objętej Polityką, danej jednostki organizacyjnej i ogólnych wyników DM BOŚ, z uwzględnieniem danych z ostatnich 3 lat obrotowych, tj. zgodnie z cyklem koniunkturalnym DM BOŚ oraz przy uwzględnieniu obecnych i przyszłych ryzyk występujących w działalności DM BOŚ, a jeżeli osoba ta zatrudniona jest w DM BOŚ przez krótszy okres – z uwzględnieniem danych za cały okres jej zatrudnienia.
3. Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego oraz okresy za jakie może być ono nabyte oraz terminy wypłaty określone są w indywidualnych umowach o pracę Osób objętych Polityką. W 2023 roku średni roczny poziom wynagrodzenia zmiennego wszystkich Osób objętych Polityką wyniósł 165.105,32 zł.
4. Do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe, co do zasady określone w indywidualnych umowach o pracę z tym, że:
 - a. Jeżeli w umowie o pracę Osoby objętej Polityką nie są określone kryteria finansowe to za spełnienie kryteriów finansowych uznaje się osiągnięcie pozytywnych wyników finansowych komórki organizacyjnej, w której zatrudniona jest Osoba objęta Polityką w odniesieniu do ogólnych wyników DM BOŚ, o ile ta komórka generuje przychody. Jeżeli komórka organizacyjna, w której zatrudniona jest Osoba objęta Polityką nie generuje przychodów za spełnienie kryteriów finansowych uznaje się osiągnięte wyniki finansowe całego DM BOŚ;
 - b. jeżeli w umowie o pracę nie zostały określone kryteria niefinansowe, to stosuje się kryteria niefinansowe określone w „Regulaminie przeprowadzania ocen indywidualnych efektów pracy pracowników, których działalność ma istotny

wpływ na profil ryzyka oraz innych pracowników Domu Maklerskiego Banku Ochrony Środowiska S.A.”.

W wypadkach, o których mowa powyżej, zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane będą nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym z tym zastrzeżeniem, iż przy wypłacie brane są pod uwagę wyżej opisane kryteria.

5. Wynagrodzenie zmienne Osób objętych Polityką wykonujących czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem, wykonujące czynności z zakresu audytu wewnętrznego oraz realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, które te osoby kontrolują.
6. Wyniki DM BOŚ przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponieszonego przez DM BOŚ, koszt kapitału i ograniczenia płynności. Wypłata łącznego wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji, gdy DM BOŚ S.A. korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych.
7. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od łącznego spełnienia poniższych warunków:
 - a) osiągnięcie przez DM BOŚ zysku przed opodatkowaniem, w dłuższym okresie uwzględniającym cykl koniunkturalny to jest kumulatywnie w okresie ostatnich 3 lat,
 - b) pozytywna ocena efektów pracy danej Osoby objętej Polityką oraz danej jednostki organizacyjnej, przeprowadzona w oparciu o realizację celów finansowych i niefinansowych oraz uwzględniająca 3-letni horyzont czasowy.
8. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia Osoby objętej Polityką jest rozliczana i wypłacana proporcjonalnie w okresie 3 lat, a w przypadku, gdy całkowita kwota wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1 000 000 euro ustalonej wg kursu średniego NBP obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników jest rozliczana i wypłacana w okresie 3 lat. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.
9. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od sytuacji finansowej DM BOŚ lub jednostki organizacyjnej, w której Osoba objęta Polityką, sprawowała funkcję. Jeżeli DM BOŚ lub jednostka organizacyjna wykazuje stratę, to nie jest spełniony podstawowy warunek nabycia prawa do zmiennych składników wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 7 lit a) i prawo do nich nie powstaje. W takim wypadku DM BOŚ nie jest zobowiązany do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. DM BOŚ w uzasadnionych przypadkach, może podjąć decyzję o ograniczeniu lub wstrzymaniu wypłaty takich składników w całości lub w części.
10. Niezależnie od powyżej wskazanych warunków nabycia prawa, do zmiennych składników wynagrodzenia dodatkowym warunkiem nabycia prawa do zmiennych składników wynagrodzenia jest:
 - a) nieuczestniczenie w jakichkolwiek działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla DM BOŚ, lub ponoszenie odpowiedzialności za takie działania,
 - b) niespełnienie odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.W takim wypadku DM BOŚ nie jest zobowiązany do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. DM BOŚ, w uzasadnionych przypadkach, może podjąć decyzję o ograniczeniu lub wstrzymaniu wypłaty takich składników w całości lub w części.
11. DM BOŚ może przewidzieć w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zawartej z Osobą objętą Polityką świadczenia, które zostaną wypłacone tej osobie w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub

- podmiotem, z którym ta osoba zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze. Świadczenia powinny być zgodne z długoterminowymi interesami DM BOŚ.
12. Wysokość stałych składników wynagrodzenia umożliwia prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie lub wstrzymywanie wypłaty.
 13. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska Osoby objętej Polityką, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres, sposób jego określenia zapobiega wynagradzaniu złych wyników, a umowa zastrzega możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w przypadku osiągnięcia złych wyników.
 14. Osoby objęte Polityką zobowiązane są do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki wynagrodzeń.
 15. Co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią akcje fantomowe stanowiące pochodny instrument finansowy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 328 z późn. zm.), w stosunku do którego instrumentem bazowym jest wartość księgową akcji DM BOŚ w ostatnim dniu roku obrotowego poprzedzającego przyznanie akcji fantomowych, ustalana na podstawie zbadanego przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego DM BOŚ. Szczegółowe zasady wypłacania przez DM BOŚ zmiennych składników wynagrodzenia w postaci akcji fantomowych reguluje „Regulamin programu wydawania akcji fantomowych na lata 2018 – 2031 realizowanego w spółce Dom Maklerski Banku Ochrony Środowiska Spółka Akcyjna” oraz umowy uczestnictwa w Programie wydawania akcji fantomowych zawieranych przez DM BOŚ z poszczególnymi uczestnikami Programu.

II. Stosunek stałych składników do składników zmiennych

Zgodnie z pkt 6.3. Polityki wynagrodzeń, w 2023 roku stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie przekraczał 100% w odniesieniu do żadnej Osoby objętej Polityką.

DM BOŚ w 2023 r. nie przyznał żadnej osobie objętej Polityką ani żadnemu ze swoich pracowników wynagrodzenia całkowitego, którego kwota przekraczałaby 1.000.000 EUR.

III. Zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń pracowników objętych Polityką wynagrodzeń

Zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń pracowników DM BOŚ objętych Polityką wynagrodzeń (w zł)

ROK 2023	Liczba osób objętych polityką	wysokość wynagrodzeń za dany rok obrotowy z podziałem na wynagrodzenie		wysokość i forma wynagrodzenia zmiennego z podziałem na świadczenia pieniężne, akcje i instrumenty związane z akcjami oraz inne typy			wysokość wynagrodzenia z odroczoną wypłatą z podziałem na części już przysługujące i jeszcze nieprzysługujące	
		stałe (wynagrodzenie podstawowe)	zmiennie	świadczenia pieniężne	akcje i instrumenty związane z akcjami	inne typy	części już przysługujące	części jeszcze nie przysługujące (odroczone)
Kadra kierownicza wyższego szczebla	4	2 309 189,52	2 075 711,52	1 037 855,76	1 037 855,76	0,00	1 037 855,76	1 037 855,76
Pracownicy, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka	22	6 969 781,38	2 217 026,92	1 498 442,03	718 584,89	0,00	1 498 442,03	718 584,89

ROK 2023	Liczba osób objętych polityką	wysokość wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przyznane za poprzednie okresy		wysokość wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przysługująca w danym roku obrotowym, wypłacona i zmniejszona w ramach korekty o wyniki		gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrotowym oraz liczba beneficjentów takich wypłat	płatności związane z odprawą przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrotowym	kwoty płatności związanych z odprawą przyznane w danym roku obrotowym, liczba beneficjentów takich płatności oraz wysokość najwyższej takiej płatności na rzecz jednej osoby*
		kwota przysługująca w danym roku	kwota przysługująca w kolejnych latach	wypłacona	zmniejszona w ramach korekty o wyniki			
Kadra kierownicza wyższego szczebla	4	1 424 942,52	1 144 227,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pracownicy, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka	22	1 216 229,34	761 565,24	369 294,06	0,00	0,00	0,00	0,00

IV. Informacje o odstępstwach określonych w art. 32 ust. 4 Dyrektywy 2019/2034

W roku 2023 DM BOŚ nie korzystał z odstępstwa określonego w art. 32 ust. 4 lit. a) Dyrektywy 2019/2034.

W 2023 roku 16 Osób objętych Polityką wynagrodzeń korzystało z odstępstwa określonego w art. 32 ust. 4 lit. b) Dyrektywy 2019/2034 w zakresie wynagrodzeń zmiennych wypłacanych w formie instrumentów finansowych oraz odraczania wynagrodzenia zmiennego.

ROK 2023	Liczba osób korzystających z odstępstwa określonego w art. 32 ust. 4 lit. b) Dyrektywy 2019/2034	stałe (wynagrodzenie podstawowe) PLN	zmienne PLN
Pracownicy, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka	16	5 232 161,06	779 857,14

POLITYKA INWESTYCYJNA – art. 52 Rozporządzenia 2019/2033

W 2023 r. DM BOŚ nie przekroczył (bezpośrednio lub pośrednio) progu 5% wszystkich praw głosu z akcji wyemitowanych przez jakąkolwiek spółkę, której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym i do której są przypisane prawa głosu.

RYZYKA ŚRODOWISKOWE, SPOŁECZNE I Z ZAKRESU ŁADU KORPORACYJNEGO – art. 53 Rozporządzenia 2019/2033

DM BOŚ należy do Grupy Kapitałowej Banku Ochrony Środowiska S.A., w której podmiot dominujący – Bank Ochrony Środowiska S.A. – przykładą szczególną wagę do realizacji celów zrównoważonego rozwoju, przyjętych przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych w rezolucji AGENDA 2030, oraz opracował i wdraża Strategię ESG. Strategia ESG Banku Ochrony Środowiska S.A. jest kompleksowym dokumentem, regulującym podejście Banku do zrównoważonego rozwoju. Przedstawia zestaw działań podejmowanych z punktu widzenia wpływu Banku Ochrony Środowiska S.A. na ochronę środowiska, troskę o społeczeństwo oraz najwyższe standardy ładu korporacyjnego. Co roku Bank Ochrony Środowiska S.A. przygotowuje Raport ESG, który pozwala te postępy oceniać. Poddaje się także niezależnym audytom. W 2021 r. Bank po raz pierwszy uzyskał Rating ESG. Więcej informacji na temat zaangażowania Banku na rzecz zrównoważonego rozwoju znajduje się na stronie internetowej Banku Ochrony Środowiska S.A., w części dotyczącej Strategii i raportowania ESG.

Ryzyka środowiskowe, społeczne i z zakresu ładu korporacyjnego, w tym ryzyka fizyczne i ryzyka przejścia („ryzyka ESG”) to okoliczności, które, jeśli wystąpią, mogą negatywnie oddziaływać na wartość inwestycji zarówno klientów DM BOŚ, jak i inwestycji na rachunek własny DM BOŚ. W przypadku inwestycji na rachunek własny DM BOŚ ryzyka ESG mogą mieć bezpośredni wpływ na bilans firmy inwestycyjnej poprzez ryzyko rynkowe, w szczególności ze względu na poziom cen poszczególnych instrumentów finansowych i ich zmienność. Natomiast w sposób pośredni ryzyka ESG wpływają na bilans firmy inwestycyjnej w sytuacji, gdy obniża się rentowność portfeli klientów, co zazwyczaj prowadzi do spadku poziomu opłat, prowizji i innych świadczeń pieniężnych przynależnych firmie inwestycyjnej z tytułu świadczonych usług.

W DM BOŚ trwają obecnie prace nad oceną wpływu ryzyk ESG na fundusze własne. Niniejsza ocena ma celu zbadanie wpływu ryzyk ESG, w przypadku ich materializacji, na wymogi kapitałowe DM BOŚ zgodnie z Rozporządzeniem IFR oraz właściwymi przepisami Ustawy o obrocie. W jej ramach DM BOŚ rozważa przeprowadzenie zarówno analiz ilościowych, jak i analiz jakościowych. Wyniki tej oceny znajdą odzwierciedlenie w odpowiednich regulacjach i politykach DM BOŚ.

DM BOŚ będzie aktualizował niniejszą informację zgodnie z wymogami wskazanymi w art. 53 Rozporządzenia IFR.

Informacje uzupełniające

W dniu 23 grudnia 2021 r. Zarząd DM BOŚ zgodnie z art. 110w ust. 4 Ustawy o obrocie opublikował informację o powołaniu Komitetu do spraw wynagrodzeń oraz o spełnianiu przez członków organów DM BOŚ wymogów określonych w art. 103 ust. 1–1h Ustawy o obrocie.

Komitet do spraw wynagrodzeń został powołany uchwałą Rady Nadzorczej DM BOŚ, w skład Komitetu do spraw wynagrodzeń wchodzi członkowie Rady Nadzorczej. W 2023 roku w skład komitetu wchodziło trzech członków, w tym przewodniczący Komitetu.

Do głównych zadań realizowanych w 2023 roku przez Komitet do spraw wynagrodzeń należały:

- omówienie Raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Domu Maklerskim Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- weryfikacja parametrów uprawniających do uzyskania zmiennych składników wynagrodzeń wynikających z umów o zarządzanie Zarządu DM BOŚ S.A. za rok 2022;
- omówienie informacji nt. wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w roku 2022 pracownikom objętym Polityką wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w DM BOŚ S.A.;
- omówienie Sprawozdania z przeprowadzenia badania audytowego „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń oraz weryfikacji zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń pracowniczych”;
- nadzór nad wypełnianiem przez DM BOŚ S.A. zapisów Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka DM BOŚ S.A. za 2023 r., w tym poprzez omówienie Raportu z przeglądu Polityki z udziałem przedstawicieli zewnętrznej firmy przeprowadzającej audyt w tym obszarze.

Informacja, o której mowa w art. 110zy Ustawy o obrocie

Do dnia publikacji niniejszego ujawnienia, DM BOŚ nie był stroną umowy, o której mowa w art. 110zy Ustawy.

OŚWIADCZENIE ZARZĄDU

Zarząd DM BOŚ oświadcza, celem zarządzania ryzykiem jest wzrost wartości DM BOŚ przy jednoczesnym utrzymaniu ryzyka na akceptowalnym przez DM BOŚ poziomie w relacji do dochodu i charakteru działalności poprzez identyfikację wszystkich istotnych czynników ryzyka oraz został on powiązany ze Strategią Domu Maklerskiego.

Zarząd przyjął, a Rada Nadzorcza zatwierdziła ogólny poziom apetytu na ryzyko, który jest adekwatny do profilu działalności DM BOŚ.

Proces zarządzania ryzykiem obejmuje identyfikację ryzyka, jego ocenę przez pomiar lub szacowanie, monitorowanie i kontrolę oraz ograniczanie i raportowanie, jak również podejmowanie decyzji i działań prowadzących do zmiany poziomu i profilu ryzyka oraz monitorowanie skutków tych decyzji i działań.