

Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim TMS Brokers S.A.

Celem niniejszego dokumentu jest:

1. wypełnienie wymogu wskazanego w art. 110v Ustawy oraz § 27 Rozporządzenia,
2. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza ustalony przez radę nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka domu maklerskiego (Deklaracja Apetyt na Ryzyko),
3. realizacja celów strategicznych TMS Brokers,
4. zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.

Definicje:

1. **Polityka wynagrodzeń** – oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w Domu Maklerskim TMS Brokers S.A.
2. **Rozporządzenia** – oznacza 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. z 2017 r. poz. 856),
3. **Rozporządzenie 575/2013** – oznacza Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012,
4. **Rozporządzenie 604/2014** – oznacza 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
5. **TMS Brokers, Spółka** – oznacza Dom Maklerski TMS Brokers S.A. z siedzibą w Warszawie,
6. **Ustawa** – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi;

§1

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy dokument obowiązuje w TMS Brokers.
2. Postanowienia niniejszego dokumentu obejmują osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego i uwzględnia osoby, będące pracownikami TMS Brokers lub osobami powiązanymi ze Spółką stosunkiem o podobnym charakterze, jak również osoby

pełniące funkcje w Spółce w wyniku powołania. Niniejszy dokument obejmuje wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia 575/2013 .

3. Zarząd TMS Brokers odpowiada za:

- opracowanie,
- wdrożenie i
- aktualizację

Polityki wynagrodzeń obejmującej wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia 575/2013.

4. Rada Nadzorcza odpowiada za:

- zatwierdzanie Polityki wynagrodzeń i jej zmiany, poprzedzone pozytywną opinią Komitetu ds. wynagrodzeń,
- nadzór wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Spółce,
- przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki wynagrodzeń.

5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wdrożeniem Polityki wynagrodzeń w Spółce m.in. poprzez weryfikację otrzymywanych od Zarządu TMS Brokers informacji na temat działań podjętych i planowanych przez Spółkę w celu wdrożenia przepisów Polityki wynagrodzeń.

6. Rada Nadzorcza kontroluje proces wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Spółce w szczególności poprzez kierowanie zapytań do jednostek organizacyjnych zawierających prośbę o udzielenie informacji lub przedstawienie dodatkowych wyjaśnień.

7. Rada Nadzorcza co najmniej raz do roku dokonuje przeglądu i oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń pod kątem jej zgodności z przepisami prawa oraz proponuje ewentualne zmiany do treści Polityki wynagrodzeń.

8. Rada Nadzorcza zatwierdza w drodze Uchwały, protokół z dokonanego przeglądu i oceny Polityki wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 7 powyżej.

9. Komitet ds. ryzyka, a w przypadku gdy zadania komitetu do spraw ryzyka zostały powierzone jednoosobowo Członkowi Rady Nadzorczej– ta osoba, odpowiada za weryfikację Polityki wynagrodzeń i zasad jej realizacji pod kątem dostosowania systemu wynagrodzeń do ryzyka, na jakie jest narażona jest Spółka, do jej kapitału, płynności oraz prawdopodobieństwa i terminów uzyskiwania dochodów. Raport z czynności, o których mowa powyżej przekazywany jest Radzie Nadzorczej.

10. W Spółce działa także Komitet ds. wynagrodzeń, który:

- wspiera organy domu maklerskiego w zakresie kształtowania i realizacji Polityki wynagrodzeń w szczególności poprzez opiniowanie systemów motywacyjnych dla kadry zarządzającej (ex ante), nadzorowanie wypłat wynagrodzeń pracowników wysokiego szczebla zajmujących się funkcjami zarządzania ryzykiem oraz zgodności z przepisami i wydawanie opinie o realizowanej polityce zmiennych składników wynagrodzeń (ex post),

- opiniuje kształt i zmiany w Polityce wynagrodzeń przed ich zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą,

Skład Komitetu ds. wynagrodzeń ustalany jest uchwałą Rady Nadzorczej.

11. Audytor Wewnętrzny co najmniej raz w roku dokonuje oceny realizacji Polityki wynagrodzeń. Raport z przeglądu Polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej oraz Komitetowi ds. wynagrodzeń.
12. Rada Nadzorcza zapoznaje się z raportami, o których mowa w ust. 9 i 11 i przedstawia akcjonariuszom Spółki raport zawierający ocenę funkcjonowania Polityki wynagradzania w Spółce.
13. Akcjonariusze dokonują oceny czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej. Brak uwag akcjonariuszy do raportu przekazanego przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w ust. 12 oznacza akceptację dokumentu.
14. Inspektor Nadzoru odpowiada za:
 - prowadzenie Wykazu stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń (dalej: Wykaz stanowisk),
 - weryfikację szczegółowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń,
 - informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o rekomendowaniu przez Zarząd ustanowienia zmiennych składników wynagrodzeń na poziomie wyższym niż 100% wynagrodzenia stałego,
 - informowania Komisji Nadzoru Finansowego o podjęciu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uchwały o ustanowieniu zmiennych składników wynagrodzeń na poziomie wyższym niż 100% wynagrodzenia stałego.
15. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej TMS Brokers w sposób przyjęty przez Spółkę dla celów ujawnień wynikających z przepisów dotyczących adekwatności kapitałowej.
16. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

§2

Wykaz stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń

1. Inspektor Nadzoru prowadzi Wykaz stanowisk.
2. W tym celu Inspektor Nadzoru co najmniej raz w roku, a także w przypadku istotnych zmian organizacyjnych i osobowych, dokonuje oceny kwalifikacji wszystkich stanowisk w Spółce uwzględniając:
 - a. zakres obowiązków danej osoby oraz faktycznie wykonywane czynności i funkcje, przez pryzmat pełnienia funkcji, o których mowa w art. 3 Rozporządzenia 604/2014 (kryterium jakościowe),
 - b. wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia przez pryzmat spełniania warunków wskazanych w art. 4 Rozporządzenia 604/2014 (kryterium ilościowe),
 - c. protokoły z kontroli wewnętrznej i audytu,
3. W celu skutecznego wykonywania obowiązków Inspektor Nadzoru uzyskuje dostęp do ogólnych zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach w TMS Brokers włączając w to powołania członków organów statutowych.
4. Dostęp do ogólnych zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach w TMS Brokers o którym mowa w ust. 3 powyżej polega na udostępnieniu przez Głównego Specjalistę ds. Kadry i Płac

- obowiązujących w TMS Brokers zasad wynagradzania, w szczególności do obowiązujących programów motywacyjnych.
5. Inspektor Nadzoru na okoliczność wykonania oceny kwalifikacji stanowisk przekazuje listę stanowisk Zarządowi wraz z rekomendacją ujęcia konkretnych stanowisk w Wykazie stanowisk.
 6. Zatwierdzona przez Zarząd w drodze uchwały lista stanowisk, o której mowa w ust. 5 staje się Wykazem stanowisk.
 7. Po zatwierdzeniu Wykazu stanowisk, Inspektor Nadzoru informuje poszczególnych pracowników ujętych w wykazie o fakcie objęcia ich Polityką wynagrodzeń.
 8. W przypadku zmian na stanowisku pracy /uzupełnienie wakatu, Inspektor Nadzoru niezwłocznie nie później niż w ciągu miesiąca od zaistnienia ww. przesłanki informuje pracownika o fakcie objęcia go Polityką wynagrodzeń.
 9. Inspektor Nadzoru informuje poszczególnych pracowników o zaprzestaniu obejmowania ich Polityką wynagrodzeń w przypadku gdy po dokonaniu weryfikacji o której mowa w ust. 2 i zatwierdzeniu przez Zarząd listy stanowisk o której mowa w ust. 5, dany pracownik nie będzie spełniał kryteriów określonych w ust. 2.
 10. Inspektor Nadzoru informuje pracowników, w przypadkach o których mowa w ust. 6, 8-9 powyżej za pomocą wiadomości e-mail wysłanej na służbowy adres danego pracownika.

§3

Zasady wynagradzania

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności lub funkcje z zakresu:
 - a. kontroli wewnętrznej,
 - b. nadzoru zgodności działalności z prawem,
 - c. audytu wewnętrznego,
 - d. zarządzania ryzykiem.są wynagradzane (zarówno w zakresie wynagrodzenia stałego jak i wynagrodzenia zmiennego) za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
2. TMS Brokers zapewnia w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub w innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń. Postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdyby osoby objęte Polityką wynagrodzeń uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub gdyby osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji. Spółka formułuje postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.
3. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej są ustalane adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Spółki. W przypadku gdy członkowi Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z racji powołania do pracy w jednym z komitetów Spółki, wynagrodzenie to powinno być adekwatne do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzeń w rozumieniu niniejszej Polityki wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki wynagrodzeń.

5. Dla potrzeb stosowania Polityki wynagrodzeń niepieniężne składniki wynagrodzeń wycenia się w wartości godziwej.
6. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez TMS Brokers, Spółka zapewnia wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych a niewypłaconych lub niezrealizowanych, przy poszanowaniu praw osób objętych Polityką wynagrodzeń do już przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń.
7. Szczegółowe kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń ustalone są raz w roku przez Zarząd i Radę Nadzorczą lub upoważnionego przez Radę Nadzorczą członka Rady Nadzorczej (w przypadku wynagrodzenia członków Zarządu) przy zachowaniu zgodności z postanowieniami Polityki wynagrodzeń i przedstawiane indywidualnie osobom objętym Polityką wynagrodzeń, po uprzedniej weryfikacji przez Inspektora Nadzoru.
8. Weryfikacja, o której mowa w ust. 7 dotyczy w szczególności kwestii zgodności kryteriów z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń oraz identyfikacji potencjalnych konfliktów interesów. Raport z weryfikacji przygotowany przez Inspektora Nadzoru przekazywany jest Zarządowi oraz Komitetowi do spraw wynagrodzeń.

§4

Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń

1. TMS Brokers w odniesieniu do osób pełniących funkcje lub zatrudnionych na stanowiskach znajdujących się w Wykazie stanowisk ustala wynagrodzenia stałe w taki sposób, aby:
 - a. było ono adekwatne do zakresu obowiązków,
 - b. odzwierciedlało odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska jako element warunków zatrudnienia,
 - c. nie było ono ustalone na poziomie zachęcającym do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia (zarządzanie konfliktem interesów),
 - d. było zgodne z rynkowymi stawkami dla danego stanowiska lub funkcji w taki sposób, aby pracownik nie odczuwał nadmiernej motywacji do zmiany pracodawcy (zarządzanie ryzykiem operacyjnym Spółki)
 - e. stałe składniki 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. Na potrzeby definicji stałego wynagrodzenia do kategorii tej zalicza się również wszelkie dodatki, które są dostępne na każde żądanie pracowników bez względu na uzyskiwane przez nich wyniki pracy, w szczególności ubezpieczenie medyczne lub karty fitness lub też nagrody, które mają charakter wystandaryzowany albo wyjątkowy, a ich podstawą prawną nie jest ocena efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko lub pełniącej funkcję, o której mowa w niniejszej Polityce wynagrodzeń, lub też że podstawą prawną przyznania tej nagrody nie jest wynik finansowy jednostki organizacyjnej lub Spółki.
3. Na potrzeby definicji zmiennego wynagrodzenia do kategorii tej zalicza się wszelkie płatności niebędące wynagrodzeniem stałym zagwarantowanym bezwarunkowo w umowie łączącej daną osobę ze Spółką. Zmienne wynagrodzenie może mieć charakter pieniężny lub niepieniężny. Do świadczeń niepieniężnych w szczególności zaliczane będą uznaniowe płatne szkolenia niezwiązane bezpośrednio z potrzebami zawodowymi danej osoby wynikającymi z zakresu powierzonych zadań, szkolenia w egzotycznych lokalizacjach, pokrywanie prywatnych rozmów telefonicznych, użyczenie samochodów służbowych do celów prywatnych¹.

¹ Opracowano na podstawie Guidelines Remuneration policies and practices (MiFID) - ESMA/2013/606

4. TMS Brokers w odniesieniu do osób pełniących funkcje lub zatrudnionych na stanowiskach znajdujących się w Wykazie stanowisk mogą zostać ustalone wynagrodzenia zmienne wg następujących zasad:
- a. zmiennie składniki ustalane są w sposób zrównoważony i dostosowany do ryzyka wyników Spółki z zastrzeżeniem §3 ust 1 powyżej (a także osiągniętych wyników wykraczających poza zakres obowiązków wyrażony w opisie stanowiska jako element warunków zatrudnienia),
 - b. przez zmiennie składniki wynagrodzenia należy rozumieć w szczególności wszelkie premie, nagrody, programy partycypacji we własności, udziały w zysku i inne im podobne.
 - c. w przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą określenia wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników TMS Brokers; przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe,
 - d. kryteria finansowe i niefinansowe powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt do podejmowania ryzyka z zachętami do zarządzania ryzykiem i w szczególności w zależności od specyfiki danego stanowiska uwzględniać kryteria oparte na parametrach Deklaracji Apetytu na Ryzyko czy limitach wewnętrznych,
 - e. Zarząd (w zakresie pracowników podlegających Zarządowi) oraz Rada Nadzorcza (w zakresie członków Zarządu) prowadzą elektroniczne rejestry zawierające w szczególności zestawienie szczegółowych kryteriów przyznania zmiennych składników wynagrodzenia, poziomu ich wykonania oraz podsumowanie dokonanych ocen wyników oraz wypełniania kryteriów przez osoby objęte Polityką wynagrodzeń,
 - f. ocena wyników osiągniętych przez tę osobę jest oparta o dane z trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w TMS Brokers krócej niż trzy lata – o dane za ten okres, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Spółki była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez TMS Brokers działalnością, przy czym szczegółowe zasady uwzględniania danych z lat poprzednich wskazane są w listach z kryteriami,
 - g. łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych domu maklerskiego – przed przyznaniem zmiennych składników wynagrodzenia Zarząd oraz Rada Nadzorcza (zgodnie z właściwością) weryfikują potencjalny wpływ wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na poziom adekwatności kapitałowej TMS Brokers,
 - h. stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby – Dyrektor Finansowy lub Główny Specjalista ds. Kadr i Płac na tę okoliczność weryfikuje poziom docelowy zmiennych składników wynagrodzenia przed przekazaniem danemu pracownikowi listu z kryteriami oraz powtórnie przed podjęciem przez odpowiedni organ Spółki decyzji o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzenia,
 - i. w przypadku określenia w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń świadczenia wypłacanego w razie rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, wysokość wypłacanego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w domu maklerskim, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres; zasady dotyczące świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji są określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w pkt c; TMS Brokers przewiduje w umowie z osobą objętą polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji,

- j. TMS Brokers przewiduje w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji zawartej z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość żądania zwrotu świadczeń wypłaconych 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,
- k. wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez TMS Brokers oraz koszt kapitału jak i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności,
- l. Spółka uwzględni w prowadzonej polityce wynagrodzeń obecne i przyszłe ryzyka,
- m. zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności) Spółki, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych TMS Brokers lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję, z tym że Spółka może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy dom maklerski wykazuje stratę, wykazuje poziom wskaźników adekwatności kapitałowej oraz płynności zagrażający realizacji Deklaracji Apetytu na Ryzyko, a także w szczególności w przypadkach gdy osoba objęta Polityką wynagrodzeń:
 - uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
- n. w przypadku, gdy wyniki finansowe TMS Brokers stanowią kryterium przyznania premii, a poziom docelowy tego kryterium nie zostanie osiągnięty, Zarząd po akceptacji Rady Nadzorczej lub Rada Nadzorcza mogą podjąć decyzję (w postaci Uchwały) o obniżeniu poziomu docelowego, o ile osiągnięty poziom wyniku finansowego zapewnia stabilność finansową Spółki, a kluczowe zasoby w postaci kapitału (adekwatność kapitałowa) oraz płynności nie będą zagrożone w wyniku potencjalnej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na skutek tej decyzji,
- o. O ile TMS Brokers będzie realizował Politykę wynagrodzeń w zakresie uznaniowych świadczeń emerytalnych w formie instrumentów takich jak:
 - akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku, gdy akcje TMS Brokers nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym,
 - instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013, lub instrumenty finansowe uprawniające Spółkę do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu,po spełnieniu następujących warunków:
 - a) TMS Brokers wstrzymuje wydanie tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli dana osoba nie osiągnęła wieku emerytalnego w dniu jej rozwiązania,
 - b) osoba ta zobowiązała się w umowie z TMS Brokers do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, jeżeli osoba ta osiągnęła wiek emerytalny w dniu jej rozwiązania,
- p. osoby, którym przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, nie mogą korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania,

- q. w przypadku gdy zmienne składniki wynagrodzenia są realizowane w formie instrumentów finansowych, TMS Brokers może zastrzec przy obliczaniu wartości zmiennych składników wynagrodzenia do celu obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, obniżenie do 25% wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, pod warunkiem że warunki emisji tych instrumentów finansowych przewidują realizację świadczeń na rzecz ich posiadacza po upływie okresu co najmniej 5 lat od dnia przyznania wynagrodzenia oraz, że w zawartej umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń TMS Brokers zapewnił wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat,
 - r. w przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, mogą one być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
5. O ile osoby objęte Polityką wynagrodzeń otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia wyższe niż 50% stałych składników wynagrodzenia, Spółka ustala, że 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią:
- a) akcje lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne,
 - b) instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 Rozporządzenia 575/2013, lub instrumenty finansowe uprawniające TMS Brokers do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu.
6. O ile osoby objęte Polityką wynagrodzeń otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia wyższe niż 50% stałych składników wynagrodzenia, 40% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana i wypłacana w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się 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 jest rozliczana i wypłacana w takim okresie.
7. W przypadku, gdy docelowy poziom zmiennych składników wynagrodzenia przewidziany do wypłacenia danemu pracownikowi w przypadku spełnienia wszystkich kryteriów przyznania zmiennych składników wynagrodzenia przekracza próg, o którym mowa w ust. 5, Zarząd lub Rada Nadzorcza, zgodnie z właściwością, przed przekazaniem temu pracownikowi listu z kryteriami zapewnia możliwość realizacji wypłaty w sposób określony w ust. 5.

§5

Podwyższenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia

1. Spółka może stosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust. 3 lit. h, nie wyższy jednak niż 200%, za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego lub w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów.
3. Zarząd TMS Brokers udostępnia akcjonariuszom w siedzibie Spółki, co najmniej na 3 tygodnie przed dniem Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy rekomendację dotyczącą podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia wskazującą

powody i zakres rekomendowanego podwyższenia w tym w szczególności liczbę osób objętych podwyższeniem oraz pełnione przez nie funkcje, a także wpływ podwyższenia na poziom wymogów kapitałowych Spółki.

4. Zarząd Spółki niezwłocznie po uchwaleniu rekomendacji zgodnie z ust. 3, informuje Inspektora Nadzoru o rekomendowanym poziomie podwyższenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia dostarczając także porządek obrad oraz treść rekomendacji.
5. Inspektor Nadzoru przekazuje niezwłocznie otrzymane informacje, o których mowa w ustępie 4 Komisji Nadzoru Finansowego za pośrednictwem dedykowanego komunikatu systemu ESPI, a w razie jego braku – za pośrednictwem Portalu KNF.
6. W przypadku podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2 Zarząd niezwłocznie informuje Inspektora Nadzoru o podjętej uchwale dostarczając mu także kopię protokołu Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, nie później jednak niż w terminie 2 dni roboczych od podjęcia uchwał.
7. Inspektor Nadzoru informuje Komisję Nadzoru Finansowego o podjętych uchwałach i przekazuje kopię protokołu Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy nie później niż w terminie trzech dni roboczych od dnia podjęcia uchwał.
8. TMS Brokers jest obowiązany zawrzeć z osobą objętą Polityką wynagrodzeń, będącą akcjonariuszem Spółki umowy, w której akcjonariusz zobowiąże się do niegłosowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby przy podejmowaniu uchwały, o których mowa w ust. 2, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.

§6

Wstrzymanie, ograniczenie, odmowa wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia

1. Co do zasady przyznane i rozliczane w czasie zmienne składniki wynagrodzenia nie podlegają wstrzymaniu, ograniczeniu lub odmowie wypłaty lub realizacji zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Wstrzymanie, ograniczenie lub odmowa wypłaty lub realizacji zmiennego składnika wynagrodzenia może odbyć się jedynie w uzasadnionych i szczególnych okolicznościach. Takie działanie może nastąpić w szczególności sytuacji, gdyby osoby objęte Polityką wynagrodzeń uczestniczyły w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla TMS Brokers lub osoby te były odpowiedzialne za takie działania lub nie spełniły odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.

§7

Raportowanie

1. Zarząd informuje Radę Nadzorczą oraz Komitet ds. wynagrodzeń o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych imiennie w przeciągu ostatniego roku kalendarzowego osobom objętym Polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Raporty o których mowa w ust. 1, w §1 ust. 5, 7, 8 oraz §3 ust. 8 przekazywane są elektronicznie.

§8

Postanowienia końcowe

1. TMS Brokers przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji zawierające opracowane, prowadzone lub sporządzone w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki

wynagrodzeń dokumenty, sprawozdania, raporty i analizy lub inne informacje wymagane przepisami.

2. TMS Brokers przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji, o których mowa w ust. 1, przez 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty i inne nośniki opracowano, prowadzono lub sporządzono.
3. Niniejszy dokument wchodzi w życie 19.09.2019 roku.