

Polityka wynagrodzeń w Domu Maklerskim TMS Brokers S.A.

Celem niniejszego dokumentu jest:

1. wypełnienie wymogu wskazanego w artykule 110v Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi,
2. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza ustalony przez radę nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka domu maklerskiego,
3. realizację celów strategicznych domu maklerskiego,
4. zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.

§1

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy dokument obowiązuje w Domu Maklerskim TMS Brokers S.A. (dalej TMS Brokers lub Spółka).
2. Postanowienia niniejszego dokumentu obejmują osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego. Niniejszy dokument obejmuje wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia 575/2013¹.
3. Zarząd TMS Brokers odpowiada za:
 - opracowanie,
 - wdrożenie i
 - aktualizację

Polityki wynagrodzeń w Domu Maklerskim TMS Brokers S.A. (dalej: Polityka 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,

¹ 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, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012

- przegląd Polityki wynagrodzeń co najmniej raz w roku,
5. 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.
6. Kierownik Departamentu Audytu Wewnętrznego co najmniej raz w roku dokonuje oceny w realizacji Polityki wynagrodzeń. Raport z przeglądu polityki wynagrodzeń jest przekazywany Radzie Nadzorczej oraz Komitetowi ds. wynagrodzeń.
7. Inspektor Nadzoru odpowiada za:
- prowadzenie Wykazu stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń,
 - analizę spełniania kryteriów uznania TMS Brokers za znaczący dom maklerski,
 - 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.
8. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej TMS Brokers w sposób przyjęty przez Spółkę dla celów ujawnień wynikających z przepisów dotyczących adekwatności kapitałowej.
9. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość domu maklerskiego, 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 obejmujących kategorie osób objętych Polityką wynagrodzeń” (dalej: Wykaz stanowisk).
2. W tym celu Inspektor Nadzoru nie później niż w ciągu 2 tygodni od dnia wejścia w życie Polityki wynagrodzeń oraz co najmniej raz w roku 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 artykule 3 Rozporządzenia 604/2014² (kryterium jakościowe),
 - b. wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia przez pryzmat spełniania warunków wskazanych w artykule 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. Inspektor Nadzoru na okoliczność wykonania oceny kwalifikacji stanowisk przekazuje raport Zarządowi wraz z rekomendacją ujęcia konkretnych stanowisk w Wykazie stanowisk.
 5. Zatwierdzona przez Zarząd lista stanowisk, o której mowa w ustępie 4 staje się Wykazem stanowisk.

§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 ryzykiemsą wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.
2. 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).
3. 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

² 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

jest wynik finansowy jednostki organizacyjnej lub Spółki, a na przykład nagroda jubileuszowa, lub „trzynastka” .

4. TMS Brokers w odniesieniu do osób pełniących funkcje lub zatrudnionych na stanowiskach znajdujących się w Wykazie stanowisk mogą zostać ustalone wynagrodzenia zmiennie wg następujących zasad:
- a. Zmienne składniki ustalane są w sposób zrównoważony i dostosowany do ryzyka wyników (a także osiągniętych wyników wykraczających poza zakres obowiązków wyrażony w opisie stanowiska jako element warunków zatrudnienia),
 - b. 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,
 - c. 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,
 - d. łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez Spółkę nie ogranicza istotnie możliwości podwyższenia funduszy własnych domu maklerskiego,
 - e. stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby,
 - f. 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; w takiej sytuacji TMS Brokers przewiduje w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia
 - g. Spółka przewiduje w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji 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;
 - h. 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

- i. Spółka uwzględni w prowadzonej polityce wynagrodzeń obecne i przyszłe ryzyka.
 - j. zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki, a gdy jest to uzasadnione - mając na uwadze wyniki finansowe tego domu maklerskiego lub wyniki osiągnięte przez jednostkę organizacyjną, w ramach której osoba sprawowała funkcję:
 - uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego lub były odpowiedzialne za takie działania,
 - nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
 - k. 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,
 - l. 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.
5. Przez zmienne składniki wynagrodzenia należy rozumieć wszelkie premie, nagrody, programy partycypacji we własności, udziały w zysku i inne im podobne.
 6. Spółka może stosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 4.e, nie wyższy jednak niż 200%, za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
 7. 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
 8. Zarząd TMS Brokers udostępnia akcjonariuszom w siedzibie Spółki, co najmniej na 14 dni 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.
9. Zarząd Spółki niezwłocznie, nie później jednak niż 3 dni po zdarzeniu, informuje Inspektora Nadzoru o:
 - przekazaniu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy rekomendacji, o której mowa w ustępie 8 dostarczając także porządek obrad oraz treść rekomendacji,
 - zastosowaniu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy odstępstwa, o którym mowa w ustępie 5, dostarczając także kopię protokołu Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
 10. Inspektor Nadzoru przekazuje niezwłocznie otrzymany raport Komisji Nadzoru Finansowego za pośrednictwem dedykowanego komunikatu systemu ESPI, a w razie jego braku – za pośrednictwem Portalu KNF.
 11. TMS Brokers jest obowiązany zawrzeć z osobą objętą Polityką wynagrodzeń, będącą akcjonariuszem Spółki umowy, w której akcjonariusz zobowiąże się do nieangażowania osobiście, ani przez pełnomocnika, ani jako pełnomocnik innej osoby przy podejmowaniu uchwał, o których mowa w ust. 7 i 8, nie później niż w terminie miesiąca od dnia powstania obowiązku zawarcia takiej umowy.
 12. 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 o 25% wartości instrumentów finansowych z dnia przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, pod warunkiem że w zawartej umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń zapewnił wyłączenie zbywalności tych instrumentów przez okres co najmniej pięciu lat.
 13. 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

§4

Zasady wynagradzania w przypadku spełnienia przez Spółkę kryteriów znaczącego domu maklerskiego.

1. W przypadku uznania Spółki za znaczący dom maklerski, Spółka będzie stosowała dodatkowe obostrzenia w zakresie naliczania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osobom objętym niniejszą Polityką wynagrodzeń z zastrzeżeniem ustępu 2.
2. W stosunku do osób objętych Polityką wynagrodzeń, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50 % stałych składników wynagrodzenia ust. 5 oraz 6 nie stosuje się,
3. Ilekroć mowa znaczącym domu maklerskim - rozumie się przez to dom maklerski, który spełnia co najmniej jeden z następujących warunków:

- a) instrumenty finansowe wyemitowane przez dom maklerski zostały dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym, o którym mowa w art. 15 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi,
 - b) wartość kapitałów nadzorowanych domu maklerskiego wynosi co najmniej równowartość w złotych 25.000.000 euro,
 - c) zatrudnia co najmniej 50 osób zajmujących stanowiska kierownicze,
 - d) wartość aktywów zarządzanych przez dom maklerski, który posiada zezwolenie na prowadzenie działalności maklerskiej, o której mowa w art. 69 ust. 2 pkt 4 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, wynosi co najmniej równowartość w złotych 500.000.000 euro.
4. W przypadku uznania TMS Brokers za znaczący dom maklerski 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.
5. W przypadku uznania TMS Brokers za znaczący dom maklerski co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia stanowią:
- a) akcje albo udziały, lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku domu maklerskiego, którego akcje nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym,
 - b) instrumenty w rozumieniu art. 52 lub art. 63 rozporządzenia 575/2013, lub instrumenty finansowe uprawniające dom maklerski do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu;
6. w przypadku uznania TMS Brokers za znaczący dom maklerski co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia ponad kwotę stanowiącą równowartość w złotych kwoty 35 000 euro jest rozliczana i wypłacana proporcjonalnie w okresie trzech lat, przy czym okres ten może ulec wydłużeniu do maksymalnie pięciu lat w celu uwzględnienia cyklu koniunkturalnego, charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków osoby; 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, udział zmiennych składników wynagrodzenia rozliczanych i wypłacanych w okresie trzech lat, wynosi 60%

§5

Wstrzymanie, ograniczenie, domowa 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.

3. Dodatkowo w przypadku gdy Spółka korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2014 r. poz. 158 oraz z 2015 r. poz. 1844), w takim przypadku Spółka powinna przewidzieć w umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę pełnienia funkcji możliwość: 1) obniżenia wysokości zmiennych składników wynagrodzeń do ustalonej procentowo wartości zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu funduszy własnych lub terminowe wycofanie się z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych; 2) restrukturyzacji wysokości wynagrodzeń w sposób zgodny z prawidłowym zarządzaniem ryzykiem i długoterminowym wzrostem dochodów Spółki, w szczególności obniżenia wynagrodzeń przysługujących Zarządowi TMS Brokers; 3) wypłacenia Zarządowi zmiennych składników wynagrodzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach

§6

Raportowanie

1. Zarząd informuje Radę Nadzorczą oraz Komitet ds. wynagrodzeń o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych imiennie w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zakończenia ostatniego roku kalendarzowego.
2. Inspektor Nadzoru informuje Radę Nadzorczą oraz Komitet ds. wynagrodzeń o spełnianiu kryteriów uznania Spółki za znaczący dom maklerski.
3. Raporty o których mowa w ustępie 1 oraz 2 przekazywane są elektronicznie.

§7

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. 2, 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 12 kwietnia 2017 roku.