

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

[Legal Team's note: this Remuneration Policy at OTMS should be distinguished from the Remuneration Regulations at OTMS, which is a different document. For avoidance of doubt, the following documents may apply to remuneration rules at OTMS and corresponding HR-related issues:

- Organisational Regulations of OTMS
- Work Regulations of OTMS
- Remuneration Regulations of OTMS
- Remuneration Policy of OTMS - the present document
- HR Policy of OTMS
- Diversity Policy of OTMS
- Policy of variable remuneration components of OTMS
- Respective rules of commission systems for each team of OTMS
- Applicable risk management policies of OTMS,
- Other applicable policies]

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 OANDA TMS Brokers, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez OANDA TMS Brokers,
4. zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

Definicje:

1. **Polityka wynagrodzeń** – oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka w OANDA TMS Brokers S.A.,
2. **Rozporządzenie** – oznacza 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),

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 2021/2154** – oznacza Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) nr 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniające 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,
5. **Rozporządzenie 2019/2033** – oznacza 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 05.12.2019, str. 1, z późn. zm.),
6. **OANDA TMS Brokers, Spółka** – oznacza OANDA TMS Brokers S.A. z siedzibą w Warszawie,
7. **Ustawa** – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi.
8. **OANDA Global Compensation and Total Rewards Lead** – stanowisko kierownicze w Zespole ds. Wynagrodzeń i Nagród Grupy OANDA. Usługi dla tego stanowiska są świadczone w ramach umowy outsourcingowej regulowanej przez Globalną Umowę o Świadczenie Usług Wewnętrznych OANDA.
9. **OANDA People and Talent Acquisition Team** - zespół odpowiedzialny za ogólne zarządzanie procesami zasobów ludzkich w Grupie OANDA. Usługi te są świadczone na rzecz OANDA TMS Brokers na podstawie Globalnej Umowy o Świadczenie Usług Wewnętrznych OANDA.
10. **OANDA FP&A Manager** - stanowisko odpowiedzialne za planowanie finansowe, analizę i prognozowanie w Grupie OANDA. Usługi te są świadczone na rzecz OANDA TMS Brokers na podstawie Globalnej Umowy o Świadczenie Usług Wewnętrznych OANDA.
11. **Human Resources Information System** - aplikacja oprogramowania, która zapewnia scentralizowaną platformę do zarządzania danymi pracowników i automatyzacji procesów HR.

§1

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy dokument obowiązuje w OANDA TMS Brokers.
2. Postanowienia niniejszego dokumentu obejmują osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego i uwzględnia osoby, będące pracownikami OANDA 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.
3. Zarząd OANDA TMS Brokers odpowiada za:
 - 1) opracowanie,
 - 2) wdrożenie i
 - 3) aktualizację

OANDA TMS Brokers S.A. Warsaw Unit, Rondo Daszyńskiego 1, 00-843 Warszawa
tel. (22) 27 66 200, (22) 27 66 202, dommaklerski@tms.pl, www.tms.pl

Polityki wynagrodzeń obejmującej wynagrodzenia i uznaniowe świadczenia emerytalne.

4. Rada Nadzorcza odpowiada za:
 - 1) zatwierdzanie Polityki wynagrodzeń i jej zmiany, poprzedzone pozytywną opinią Komitetu ds. wynagrodzeń,
 - 2) nadzór wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Spółce,
 - 3) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki wynagrodzeń.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wdrożeniem Polityki wynagrodzeń w Spółce m.in. poprzez weryfikację otrzymywanych od Zarządu OANDA 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, uwzględniający wyniki czynności nadzorczych wskazanych w ust. 5.
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. The Compensation and Total Rewards team jest odpowiedzialny za dostarczanie Radzie Nadzorczej okresowych informacji i analiz dotyczących Polityki wynagrodzeń.
11. W Spółce działa Komitet ds. wynagrodzeń, który jest odpowiedzialny za:
 - 1) opiniowanie systemów motywacyjnych dla kadry zarządzającej (*ex ante*),
 - 2) nadzorowanie wypłat wynagrodzeń pracowników wysokiego szczebla zajmujących się funkcjami zarządzania ryzykiem oraz zgodności z przepisami poprzez uprzednią akceptację planowanych zmian w wysokości wynagrodzeń pracowników na wskazanych stanowiskach,
 - 3) wydawanie opinii o realizowanej polityce zmiennych składników wynagrodzeń (*ex post*),
 - 4) zapewnienie odpowiedniości przekazanych akcjonariuszom informacji o Polityce i praktyce wynagrodzeń,
 - 5) dokonywanie mechanizmów i systemów przyjętych w celu zagwarantowania, by system wynagrodzeń w Spółce należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziomy płynności i kapitału i by Polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i wspierała takie zarządzanie i była zbieżna ze strategią biznesową, celami, kulturą i wartościami korporacyjnymi oraz długofalowymi interesami Spółki,

- 6) dokonywanie analizy możliwych scenariuszy w celu zbadania, jak polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń reagują na zdarzenia zewnętrzne i systemowe, a także przeprowadzanie weryfikacji historyczną kryteriów stosowanych do określania wysokości przyznawanego wynagrodzenia i korekty o ryzyko *ex ante* na podstawie rzeczywistych wyników pod względem ryzyka,
- 7) wspieranie Zarządu w przygotowaniu rozwiązań dotyczących wynagrodzeń zgodnie z Polityką wynagrodzeń, biorąc pod uwagę interes publiczny oraz długoterminowe interesy akcjonariuszy oraz innych osób lub podmiotów posiadających interes prawny albo faktyczny w sprawach związanych z OANDA TMS Brokers,
- 8) wydawanie niezależnych opinii na temat polityki wynagrodzeń i praktyk w zakresie wynagrodzeń związanych z zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością.

Skład Komitetu ds. wynagrodzeń ustalany jest uchwałą Rady Nadzorczej. Członkami Komitetu ds. wynagrodzeń mogą być jedynie członkowie Rady Nadzorczej.

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Inspektor Nadzoru odpowiada za:
 - 1) prowadzenie Wykazu stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń (dalej: Wykaz stanowisk MRT),
 - 2) weryfikację szczegółowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń,
16. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej OANDA TMS Brokers w sposób przyjęty przez Spółkę dla celów ujawnień wynikających z przepisów dotyczących adekwatności kapitałowej.
17. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności. Polityka w sposób proporcjonalny odzwierciedla zakres i jakość metod oraz modeli stosowanych w ramach ICAAP.
18. Polityka wynagrodzeń zapewnia spójność z wprowadzeniem do działalności OANDA TMS Brokers ryzyk dla zrównoważonego rozwoju. Celem zapewnienia spójności, OANDA TMS Brokers skupia się w szczególności na poniższych aspektach:
 - 1) promowaniu solidnego i skutecznego zarządzania ryzykiem w odniesieniu do ryzyka związanego z zrównoważonym rozwojem,
 - 2) braku nadmiernej skłonności do mówienia o ryzyku w odniesieniu do ryzyka zrównoważonego rozwoju,
 - 3) związku między wynagrodzeniem, a wynikami skorelowanymi o ryzyko.
19. Polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

§2

Wykaz stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń

1. Inspektor Nadzoru prowadzi Wykaz stanowisk MRT, objętych niniejszą Polityką.
2. W tym celu Inspektor Nadzoru, uwzględniając:
 - a) zakres obowiązków danej osoby oraz faktycznie wykonywane czynności i funkcje, przez pryzmat pełnienia funkcji, o których mowa w art. 3 Rozporządzenia 2021/2154 (kryterium jakościowe), dokonuje na początku roku obrachunkowego, a także w przypadku istotnych zmian organizacyjnych i osobowych, oceny kwalifikacji wszystkich stanowisk w Spółce,
 - b) wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia przez pryzmat spełniania warunków wskazanych w art. 4 Rozporządzenia 2021/2154 (kryterium ilościowe), dokonuje oceny kwalifikacji wszystkich stanowisk w Spółce na początku roku obrachunkowego, w oparciu o wysokość łącznego wynagrodzenia przyznanego pracownikowi w poprzednim roku obrachunkowym lub zannualizowanego wynagrodzenia w przypadku pracownika, który pracował w Spółce krócej, niż rok.

Przy ocenie kwalifikacji wszystkich stanowisk Inspektor Nadzoru bierze pod uwagę również ustalenia z kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego.
3. W celu skutecznego wykonywania obowiązków Inspektor Nadzoru uzyskuje dostęp do ogólnych zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach w OANDA TMS Brokers włączając w to powołania członków organów statutowych.
4. Dostęp do ogólnych zasad wynagradzania na wszystkich stanowiskach w OANDA TMS Brokers, o którym mowa w ust. 3 powyżej, nadaje OANDA Global Compensation and Total Reward Lead lub osoba przez niego wskazana.
5. W przypadku oceny spełniania przez pracowników kryteriów jakościowych, Inspektor Nadzoru weryfikuje m.in. zakres obowiązków danej osoby oraz zakres faktycznie wykonywanych czynności przez danego pracownika w oparciu o zakresy obowiązków określonych w Regulaminie Organizacyjnym oraz w kartach stanowiskowych tych pracowników.
6. W przypadku oceny spełniania przez pracowników kryteriów ilościowych, Inspektor Nadzoru wysyła zapytanie do OANDA Global Compensation and Total Reward Lead o przekazanie listy pracowników spełniających te kryteria.
7. Inspektor Nadzoru na okoliczność wykonania oceny kwalifikacji stanowisk przekazuje listę stanowisk Kierownikowi ds. Zarządzania Ryzykiem, Komitetowi ds. Ryzyka oraz Komitetowi ds. Wynagrodzeń, którzy w ciągu 3 dni roboczych mogą zgłosić uwagi do listy. W przypadku braku zgłoszenia uwag w wyznaczonym terminie przez ww. jednostki, lista przesyłana jest przez Inspektora Nadzoru do Zarządu wraz z rekomendacją ujęcia konkretnych stanowisk w Wykazie stanowisk MRT.
8. Zatwierdzona przez Zarząd w drodze uchwały lista stanowisk, o której mowa w ust. 7 staje się Wykazem stanowisk MRT.
9. Po zatwierdzeniu Wykazu stanowisk MRT, Inspektor Nadzoru informuje poszczególnych pracowników ujętych w wykazie o fakcie objęcia ich Polityką wynagrodzeń.

10. 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.
11. 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.
12. Inspektor Nadzoru informuje pracowników, w przypadkach o których mowa w ust. 8, 10-11 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 osiąganie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiąganych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Komitet ds. wynagrodzeń.
2. OANDA TMS Brokers zapewnia, aby postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji:
 - a) uwzględniały konieczność skutecznej realizacji Polityki wynagrodzeń;
 - b) zapewniały możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w przypadku gdy osoby objęte Polityką wynagrodzeń uczestniczą w działaniach, których wynikiem są znaczne straty dla domu maklerskiego lub ponoszą odpowiedzialność za takie działania lub nie spełniają standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
 - c) zapobiegały unikaniu 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. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się w wartości godziwej.
6. W przypadku zakończenia działalności maklerskiej przez OANDA TMS Brokers, Spółka zapewnia wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych a niewypłaconych lub niezrealizowanych, z uwzględnieniem praw osób objętych Polityką wynagrodzeń do otrzymania przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń.
7. Szczegółowe kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń ustalane 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. Szczegółowe kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń przekazywane są pracownikom najpóźniej do dnia 30 czerwca danego roku.
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. OANDA 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

OANDA TMS Brokers S.A. Warsaw Unit, Rondo Daszyńskiego 1, 00-843 Warszawa
tel. (22) 27 66 200, (22) 27 66 202, dommaklerski@tms.pl, www.tms.pl

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, użyczanie samochodów służbowych do celów prywatnych¹.

4. W OANDA 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) zmienne składniki ustalane są w z uwzględnieniem zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników Spółki z zastrzeżeniem §3 ust. 1 powyżej (a także osiągniętych wyników wykraczających poza zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska jako element warunków zatrudnienia),
 - b) przez zmienne 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 oraz wyników OANDA TMS Brokers; przy ocenie 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) OANDA People and Talent Acquisition Team przy użyciu Human Resources Information System prowadzi 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, o której mowa w lit. c powyżej, jest oparta o dane z trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w OANDA 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 OANDA 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 możliwości Spółki utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych – przed przyznaniem zmiennych składników wynagrodzenia Zarząd oraz Rada Nadzorcza (zgodnie z właściwością) weryfikują potencjalny wpływ wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na poziom adekwatności kapitałowej OANDA TMS Brokers,

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

- h) w przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z osobą objętą Polityką wynagrodzeń przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy:
 - i. wysokość tego świadczenia odzwierciedla wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w OANDA TMS Brokers, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata – za ten okres,
 - ii. sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy zapobiega wynagradzaniu złych wyników;
 - iii. OANDA TMS Brokers zastrzega w umowie z osobą objętą Polityką wynagrodzeń możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku.
- i) świadczenia wypłacane osobie objętej Polityką wynagrodzeń w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, są zgodne z długoterminowymi interesami OANDA TMS Brokers;
- j) wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez OANDA TMS Brokers oraz koszt kapitału jak i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności,
- k) Spółka uwzględnia w prowadzonej polityce wynagrodzeń obecne i przyszłe ryzyka,
- l) zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych (normy adekwatności kapitałowej) oraz płynnościowych (wskaźniki płynności) Spółki oraz z uwzględnieniem wyników finansowych OANDA TMS Brokers lub wyników osiąganych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję,
- m) 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:
 - i. uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla domu maklerskiego, lub była ona odpowiedzialna za takie działania,
 - ii. nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
- n) w przypadku, gdy wyniki finansowe OANDA 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 OANDA TMS Brokers będzie realizował Politykę wynagrodzeń w zakresie uznaniowych świadczeń emerytalnych, ich stosowanie jest zgodne ze strategią biznesową, celami, wartościami i długoterminowymi interesami domu maklerskiego, a ich realizacja

OANDA TMS Brokers S.A. Warsaw Unit, Rondo Daszyńskiego 1, 00-843 Warszawa
tel. (22) 27 66 200, (22) 27 66 202, dommaklerski@tms.pl, www.tms.pl

następuje w formie instrumentów, o których mowa w ust. 5, po spełnieniu następujących warunków:

- i. OANDA TMS Brokers wstrzymuje wydanie tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, w przypadku gdy osoba uprawniona nie osiągnęła wieku emerytalnego w tym dniu,
 - ii. osoba uprawniona zobowiązała się w umowie z OANDA TMS Brokers do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy, w przypadku gdy osoba ta osiągnęła wiek emerytalny w dniu jej rozwiązania,
 - p) osoby uprawnione do otrzymania zmiennych składników 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 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. Co najmniej 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 OANDA TMS Brokers do zamiany ich na instrumenty kapitału podstawowego Tier I, lub instrumenty finansowe, których wartość wykupu może podlegać co najmniej częściowemu obniżeniu,
 - c) instrumenty niepieniężne, które odzwierciedlają skład instrumentów w zarządzanych portfelach.
6. Instrumenty, o których mowa w ust. 5, podlegają odpowiednim zasadom ograniczającym rozporządzanie tymi instrumentami, służącym dostosowaniu zachęt motywujących osobę, której przysługują, do długoterminowych interesów OANDA TMS Brokers, jego wierzycieli i klientów.
7. Co najmniej 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; wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.
8. 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.

9. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy, Rozporządzenia lub Rozporządzenia 2019/2033.
10. Postanowień ust. 4 lit. o, ust. 5 lit. a i b i ust. 7 nie stosuje się:
 - a) w przypadku gdy wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych domu maklerskiego jest średnio równa lub niższa niż równowartość w złotych 100 000 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który jest sporządzane roczne sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy;
 - b) do osób objętych Polityką wynagrodzeń, które otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro, ustalona według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego, nieprzekraczającej 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób.
11. Szczegółowe zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń mogą zostać określone w odrębnym regulaminie. Regulamin ten powinien zostać przyjęty w taki sam sposób jak niniejsza Polityka.

§5

Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia

1. OANDA TMS Brokers określa stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem charakteru prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz wpływu osób objętych Polityką wynagrodzeń na profil ryzyka domu maklerskiego.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdej osoby – na tę okoliczność OANDA Financial Planning & Analysis Manager weryfikuje poziom docelowy zmiennych składników wynagrodzenia przed przekazaniem danemu pracownikowi przez OANDA People & Talent Acquisition Team listu z kryteriami oraz powtórnie przed podjęciem przez odpowiedni organ Spółki decyzji o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzenia.

§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 OANDA 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 lub protokoły, o których mowa w niniejszej Polityce mogą być przekazywane elektronicznie lub w trakcie posiedzeń poszczególnych organów lub komitetów.
3. OANDA TMS Brokers, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego dane o liczbie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby i ich zakresu obowiązków oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych. Przekazanie Komisji Nadzoru Finansowego danych odbywa się zgodnie z Procedurą nr 1005 *Przekazywanie informacji Komisji Nadzoru Finansowego o liczbie osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego, a których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku kalendarzowym wyniosło co najmniej równowartość 1 miliona euro.*

§8

Postanowienia końcowe

1. OANDA 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. OANDA 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 8 maja 2025 r.