

ADEKWATNOŚĆ KAPITAŁOWA

NOBLE SECURITIES S.A.



Stan na 31 grudnia 2025 r.

*Dokument zatwierdzony przez Zarząd Noble Securities S.A.
Kwiecień 2026 r.*

SPIS TREŚCI

1. PRAWNE PODSTAWY SPORZĄDZENIA INFORMACJI	3
2. OKRES OBJĘTY UPOWSZECHNIENIEM INFORMACJI	3
3. CELE I STRATEGIE W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM – ART. 47 IFR	3
4. ZARZĄDZANIE – ART. 48 IFR	10
5. FUNDUSZE WŁASNE – ART. 49 IFR	12
6. WYMOGI W ZAKRESIE FUNDUSZY WŁASNYCH – ART. 50 IFR	16
7. POLITYKA I PRAKTYKI W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ – ART. 51 IFR.....	18
8. POLITYKA INWESTYCYJNA – ART. 52 IFR.....	29
9. RYZYKO ŚRODOWISKOWE, SPOŁECZNE I Z ZAKRESU ŁADU KORPORACYJNEGO – ART. 53 IFR	29
10. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	30
11. OŚWIADCZENIE ZARZĄDU	31

1. PRAWNE PODSTAWY SPORZĄDZENIA INFORMACJI

Upublicznienie informacji zawartych w dokumencie jest dokonywane w oparciu o:

1. 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) 600/2014 i (UE) nr 806/2014, zwanym dalej „**rozporządzeniem IFR**” lub „**IFR**”,
2. Rozporządzenie Wykonawcze Komisji (UE) nr 2021/2284 z dnia 10 grudnia 2021 r. ustanawiające wykonawcze standardy techniczne do celów stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 w odniesieniu do sprawozdawczości nadzorczej firm inwestycyjnych oraz ujawniania informacji przez firmy inwestycyjne,
3. Ustawę o obrocie instrumentami finansowymi, zwaną dalej „**Ustawą o obrocie**”,
4. Politykę informacyjną Noble Securities S.A. w zakresie upowszechniania informacji związanych z adekwatnością kapitałową.

2. OKRES OBJĘTY UPOWSZECHNIENIEM INFORMACJI

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie odwołują się do okresu czasu od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku i są podawane według stanu na dzień 31 grudnia 2025 roku, chyba że wyraźnie wskazano inaczej.

3. CELE I STRATEGIE W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM – ART. 47 IFR

3.1 Strategie i procesy w zakresie zarządzania ryzykiem

W procesie zarządzania Spółką wszelkie działania strategiczne leżą w gestii Zarządu i Rady Nadzorczej NS, które wprowadziły zbiór regulacji jakimi posługuje się NS w codziennej działalności. Regulacje te zapewniają, że metody identyfikacji, pomiaru, monitorowania i kontroli są dostosowane do apetytu na ryzyko NS.

W NS opracowano system zarządzania ryzykiem, na które NS jest lub może być narażony w związku z prowadzoną działalnością lub które stwarza lub mógłby stwarzać dla innych, w szczególności uwzględniając systemy i procesy stosowane w tej działalności lub czynniki występujące w otoczeniu zewnętrznym (w tym makroekonomicznym) NS, w tym wynikające ze stanu cyklu koniunkturalnego.

Zasadniczymi celami systemu zarządzania ryzykiem w NS są:

1. tworzenie wartości dla akcjonariuszy NS,
2. bezpieczeństwo środków pieniężnych i innych aktywów powierzonych NS przez Klientów,
3. ocena wielkości i profilu ryzyka, na które jest lub może być narażony NS w związku z prowadzoną działalnością lub które stwarza lub może stwarzać dla innych podmiotów,
4. ochrona zasobów i reputacji NS, która powinna być realizowana w celu optymalnego alokowania najważniejszych zasobów NS (kapitał oraz czas kadry zarządzającej, pracowników i współpracowników) pomiędzy najważniejsze ryzyka, w taki sposób, aby priorytetem stały się ryzyka rzeczywiście najbardziej znaczące dla NS, w szczególności przy zastosowaniu dwóch zasad:
 - a) ryzykuj tam, gdzie trzeba i na tyle na ile trzeba – nie więcej i nie mniej,
 - b) sięgaj po ryzyko tak niskie jak tylko rozsądnie, sensownie jest możliwe do osiągnięcia – tzw. koncepcja „ALARP” [As Low As Reasonably Practicable],
5. zmniejszenie niepewności co do podejmowanych decyzji, czyli zapewnienie ich większej trafności, a w konsekwencji długofalowego rozwoju NS,

6. wzrost świadomości ryzyka wśród pracowników i współpracowników NS, co powinno wspierać mechanizmy zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego.

Proces zarządzania ryzykiem w NS opiera się na następujących podstawowych zasadach:

1. zaangażowanie organów władzy NS – Zarząd i Rada Nadzorcza dokładają należytej staranności w zakresie zarządzania ryzykiem i aktywnie uczestniczą w zarządzaniu istotnymi rodzajami ryzyka, zgodnie z zasadami identyfikacji, pomiaru, zarządzania i monitorowania ryzyka, określonymi w regulacjach systemu zarządzania ryzykiem w NS,
2. zgodność z przepisami – wszelkie działania NS muszą być zgodne z odpowiednimi wymogami określonymi w przepisach prawa i zgodne z regulacjami wewnętrznymi NS,
3. równoważenie i rentowność – proces zarządzania ryzykiem promuje podejmowanie racjonalnych decyzji biznesowych opartych o zasadę równoważenia ryzyka i rentowności,
4. ostrożność – w przypadku niejasnej sytuacji w zakresie podejmowania ryzyka lub wątpliwości w zakresie metodyki obowiązuje zasada ostrożności,
5. odpowiedzialność – pracownicy i współpracownicy NS muszą rozumieć ryzyko i są za nie odpowiedzialni w ramach swoich zadań i obowiązków (w szczególności z uwzględnieniem zasady, że żaden z systemów: compliance, kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego, zarządzania ryzykiem nie zastępuje pracowników i współpracowników NS w ich odpowiedzialności za realizację postawionych zadań i obowiązków),
6. nowe produkty – wprowadzenie nowych linii biznesowych lub produktów, a także każde rozszerzenie lub modyfikacja już prowadzonej działalności, które mogą mieć istotny wpływ na charakter i poziom ryzyka, na jakie narażony jest NS, jest poprzedzane analizą ryzyka związanego z daną działalnością lub produktem,
7. system informacji zarządczej (przepływu informacji oraz decyzji) – w NS funkcjonuje system informacji zarządczej, który wspomaga prawidłową współpracę pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami i współpracownikami.

Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości i charakteru poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności NS, a stosowane metody pomiaru uwzględniają aktualnie prowadzoną i planowaną działalność. NS przyjął zasadę codziennego sporządzania raportu zawierającego wyliczenia Kapitału Wewnętrznego, Funduszy Własnych i Wymogów w zakresie Funduszy Własnych, jak również miar w zakresie płynności, który przekazywany jest Zarządowi Spółki.

NS oblicza ekspozycje z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka, a także Kapitał Wewnętrzny na ich pokrycie, co pozwala utrzymywać fundusze własne na poziomie adekwatnym do profilu ryzyka, z jakim wiąże się działalność prowadzona przez NS.

W NS funkcjonują, opracowane przez Zarząd, a zatwierdzone przez Radę Nadzorczą (wykonującą również zadania Komitetu ds. Ryzyka) *Polityka NS w zakresie apetytu na ryzyko, Polityka i strategia NS w zakresie podejmowania ryzyka oraz systemu zarządzania ryzykiem* oraz procedury zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. Ponadto Zarząd opracował m. in. zasady przeprowadzania testów warunków skrajnych w odniesieniu do wybranych rodzajów ryzyka.

W NS funkcjonuje system celów strategicznych zarówno na poziomie podmiotu (m.in. w zakresie wymogu w zakresie funduszy własnych, Kapitału Wewnętrznego oraz płynności), jak również na poziomie poszczególnych kategorii ryzyka wskazanych w części trzeciej, czwartej i piątej rozporządzenia IFR:

- ryzyka dla klienta,
- ryzyka dla rynku,
- ryzyka dla firmy,

minimalizujących możliwość podjęcia zbyt dużego poziomu ryzyka w stosunku do wielkości adekwatnych do bazy kapitałowej NS.

NS z dniem 26 czerwca 2021 r. wdrażając Rozporządzenie IFR, zmodyfikował dotychczas funkcjonujące w NS procedury i strategie zarządzania ryzykiem tak, aby w przypadku rodzajów ryzyka pokrewnych w stosunku do już uwzględnianych, pod dotychczasowym reżimem ostrożnościowym wzorować się na dotychczas obowiązujących rozwiązaniach odpowiednio je modyfikując, a w przypadku zupełnie nowych rodzajów ryzyka opracować nowe rozwiązania w tym zakresie. Na dzień 31 grudnia 2025 r. w NS funkcjonowały procedury regulujące sposób zarządzania następującymi zidentyfikowanymi rodzajami ryzyka (uwzględnianymi w procesie ICAAP) – regulacje te wyraźnie wskazują właściciela danego rodzaju ryzyka, a także przypisują właściwym jednostkom NS adekwatne funkcje w zakresie jego zarządzania:

1. **Operacyjnym** – definiowanym jako możliwość wystąpienia straty wynikającej z niedostosowania lub zawodności procesów wewnętrznych, ludzi i systemów lub ze zdarzeń zewnętrznych, obejmującym również ryzyko prawne. Ryzyko zarządzane m.in. poprzez wdrożenie stosownych rozwiązań w zakresie m.in. ciągłości działania, polityki kadrowej, gromadzenia informacji o materializacji ryzyka, jak również w przypadku jej wystąpienia analizę przyczyn, a także możliwych działań mitygujących. Ryzyko operacyjne obejmuje:
 - 1) ryzyko naruszenia regulacji wewnętrznych – ryzyko naruszenia przez osobę zatrudnioną przez NS regulaminu lub procedury wewnętrznej obowiązującej w NS,
 - 2) ryzyko przekroczenia ustalonych limitów wewnętrznych – ryzyko naruszenia przez osobę zatrudnioną przez NS limitu wewnętrznego obowiązującego w NS,
 - 3) ryzyko prawne – ryzyko związane ze zmianami w prawie i regulacjach, zgodnością z nimi oraz wykonalnością umów i związaną z nimi odpowiedzialnością,
 - 4) ryzyko regulacyjne – ryzyko zmiany prawnych warunków prowadzenia działalności,
 - 5) ryzyko ciągłości procesów – ryzyko zakłóceń w funkcjonowaniu NS lub nieefektywnego działania NS w wyniku niewłaściwej lub niewystarczającej organizacji procesów, ich nieciągłości, podziału zadań i kompetencji lub niezapewnienia odpowiednich zasobów do realizacji zdefiniowanych i/lub koniecznych procesów,
 - 6) ryzyko zdarzeń zewnętrznych (ciągłości działania) – ryzyko braku możliwości prowadzenia działalności przez NS lub poniesienia strat w wyniku zdarzeń nadzwyczajnych takich jak trzęsienie ziemi, pożary, powodzie, akty terroru, brak dostępu do miejsca prowadzenia działalności lub mediów (internet, energia, ogrzewanie),
 - 7) ryzyko produktu (skarg klientów) – ryzyko związane ze sprzedażą przez NS produktu (usługi), który spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków:
 - a) nie spełnia wymagań i potrzeb klienta,
 - b) nie jest zgodny z prawem i regulacjami,
 - c) generuje dodatkowe ryzyka (dla NS i Klientów NS),
 - d) nie ma dostatecznego wsparcia w procesach zachodzących w NS czy też w pracownikach NS lub agenta NS,
 - 8) ryzyko technologiczne i techniczne – ryzyko zakłóceń działalności NS wskutek zaburzeń pracy systemów teleinformatycznych i informacyjnych, w szczególności zdarzenia takie jak:
 - a) błędy w systemach IT,
 - b) naruszenie zewnętrznych zabezpieczeń IT,
 - c) utrata sprzętu IT,
 - d) awaria w zakresie dostaw energii albo łączności telefonicznej lub internetowej,
 - 9) ryzyko bezpieczeństwa – ryzyko zakłócenia funkcjonowania NS lub strat finansowych w wyniku niedostatecznej ochrony zasobów i informacji,
 - 10) ryzyko prania brudnych pieniędzy – ryzyko poniesienia strat w wyniku zamieszania w proceder prania brudnych pieniędzy prowadzony przez Klienta NS, przez osobę zatrudnioną przez NS lub przez agenta NS,
 - 11) ryzyko manipulacji instrumentem finansowym – ryzyko poniesienia strat, w wyniku zamieszania w proceder manipulacji instrumentem finansowym Klienta NS, osoby zatrudnionej przez NS lub przez agenta NS,
 - 12) ryzyko outsourcingu – ryzyko negatywnego wpływu ze strony podmiotu zewnętrznego na ciągłość, integralność lub jakość funkcjonowania NS, majątku NS lub pracowników NS lub agenta NS,

- 13) ryzyko związane z wielkością obsługiwanych zleceń Klientów oraz dziennych przepływów transakcyjnych – ryzyko poniesienia strat w związku z dużym wolumenem transakcji zawieranych na rachunek własny NS lub na rzecz klientów w imieniu własnym NS
 - 14) ryzyko agentów firm inwestycyjnych – ryzyko poniesienia strat w związku z działalnością agenta NS.
2. **Kredytowym** – definiowanym jako ryzyko wynikające z zagrożenia braku uregulowania ekspozycji przez kontrahenta NS, w stosunku, do którego NS posiada daną ekspozycję. Zarządzanie ryzykiem kredytowym w NS ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa prowadzonej działalności, przy zachowaniu racjonalnego podejścia do ryzyka. Zarządzanie ryzykiem kredytowym odbywa się przez proces identyfikacji, monitorowania, pomiaru, raportowania i kontrolowania. Oprócz procedury ryzyka kredytowego NS posiada opracowane inne, bardziej szczegółowe regulacje wewnętrzne w tym zakresie, m. in. dotyczące oceny kontrpartnerów. W NS funkcjonują również regulacje wewnętrzne dotyczące systemu limitów wewnętrznych na ryzyko kredytowe.
 3. **Kredytowym kontrahenta** – definiowanym jako ryzyko wynikające z zagrożenia braku rozliczenia z kontrahentem NS specyficznych transakcji zaliczonych do portfela handlowego NS. Proces zarządzania ryzykiem kredytowym kontrahenta jest dokonywany poprzez identyfikację, monitoring, pomiar, raportowanie i kontrolę tego ryzyka. DZR w każdym dniu roboczym szacuje ryzyko kredytowe kontrahenta i wyliczenia te uwzględnia w codziennej kalkulacji wskaźników adekwatności kapitałowej,
 4. **Płynności** – definiowanym jako ryzyko wynikające z niewłaściwego zarządzania płynnością NS, które stanowi zagrożenie dla możliwości terminowego realizowania płatności przez NS. Ryzyko zarządzane poprzez monitorowanie płynności w oparciu o miary płynności, w tym funkcjonujące w NS cele strategiczne w zakresie ryzyka płynności, jak również prognozowanie tych wielkości w przyszłości.
 5. **Rynkowym** – definiowanym jako ryzyko związane z dokonywaniem przez NS inwestycji w instrumenty finansowe na własny rachunek w ramach portfela handlowego NS. W NS funkcjonują zatwierdzone przez Zarząd i Radę Nadzorczą limity wewnętrzne w zakresie inwestycji na rachunek własny, które są monitorowane z adekwatną częstotliwością, jak również procedura ryzyka rynkowego, w której określono zasady i wytyczne zarządzania ryzykiem rynkowym, a także inne bardziej szczegółowe regulacje wewnętrzne w tym zakresie, dotyczące m. in. działania poszczególnych jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za inwestycje na rachunek własny.
 6. **Koncentracji** – definiowanym jako ryzyko niewykonania zobowiązania przez pojedynczy podmiot lub grupę podmiotów powiązanych finansowo lub organizacyjnie w sytuacji dużej koncentracji ekspozycji. W zakresie ryzyka koncentracji NS ustalił sposób i zasady zarządzania ryzykiem niewykonania zobowiązań przez pojedynczy podmiot, podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie oraz przez grupy podmiotów, w których przypadku prawdopodobieństwo niewykonania zobowiązania jest zależne od wspólnych czynników. W NS w ramach zabezpieczania się przed ryzykiem koncentracji funkcjonuje system limitów wewnętrznych zgodnie z ograniczeniami wynikającymi z Rozporządzenia IFR, przy czym w zakresie limitu dla instytucji kredytowych lub firm inwestycyjnych Zarząd w każdym roku może podjąć decyzje co do podniesienia limitu zgodnie z zapisami art. 37 ust. 1 powyższego rozporządzenia.
 7. **Wynikającym ze zmian warunków makroekonomicznych** – definiowanym jako ryzyko stanowiące zagrożenie dla prowadzenia biznesu z uwagi na istotną zmianę warunków makroekonomicznych. NS monitoruje wskaźniki ekonomiczne mogące mieć wpływ na sytuację podmiotu.
 8. **Stopy procentowej w portfelu niehandlowym** – definiowanym jako ryzyko wynikające z możliwych zmian stóp procentowych w odniesieniu do pozycji zaliczonych do portfela niehandlowego NS. Ryzyko zarządzane m.in. poprzez cykliczną identyfikację ryzyka w działalności NS oraz ocenę wpływu istotnej zmiany stóp procentowych na sytuację NS, w tym na wynik finansowy.
 9. **Aktywów klientów** – definiowanym jako ryzyko wynikające z zabezpieczania aktywów klientów oraz związane z ich administrowaniem, jak również z ryzykiem wyrządzenia szkody klientom, które wynika z niewłaściwego świadczenia niedyskrecjonalnego doradztwa inwestycyjnego. Zarządzanie ryzykiem aktywów klientów realizowane jest poprzez proces identyfikacji, monitorowania, pomiaru, raportowania i kontrolowania.

Oprócz rodzajów ryzyka wymienionych powyżej, na dzień 31 grudnia 2025 r. NS zarządzał i identyfikował w swojej działalności następujące rodzaje ryzyka, które również były uwzględniane w procesie ICAAP:

1. **Strategiczne** – związane z podejmowaniem w NS niekorzystnych lub błędnych decyzji strategicznych, brakiem lub wadliwą realizacją przyjętej w NS strategii oraz ze zmianami w otoczeniu zewnętrznym i niewłaściwą reakcją NS na te zmiany. Do ryzyka strategicznego zaliczane jest:
 - 1) ryzyko zarządzania – ryzyko związane z niewłaściwym zarządzaniem w NS, złą identyfikacją i ograniczaniem ryzyka prowadzonej działalności, brakiem lub niewystarczającym działaniem kontroli wewnętrznej, nieodpowiednim stosowaniem procedur wewnętrznych lub ich nieprzestrzeganiem,
 - 2) ryzyko zasobów ludzkich – ryzyko zakłóceń działalności NS wskutek niemożności pozyskania i utrzymania pracowników i menedżerów o odpowiednich kwalifikacjach,
2. **Environmental, social and governance (ESG)** - ryzyko związane z wpływem na biznes NS, a tym samym wynik finansowy kwestii ESG
 - 1) ryzyko ładu korporacyjnego – ryzyko wynikające ze zmiany akcjonariusza dominującego w stosunku do NS, zmian w organach władzy NS lub ryzyko wynikające z nieadekwatnej struktury organizacyjnej i kompetencyjnej w NS,
 - 2) ryzyko społeczne – ryzyko wynikające z wpływu NS na społeczność, jak również społeczności na NS, w tym szczególności społeczność rynku kapitałowego,
 - 3) ryzyko związane ze środowiskiem – ryzyko wynikające z wpływu NS na środowisko, jak również środowiska na NS, w szczególności poprzez podejmowane działania biznesowe,
3. **Biznesowe** – związane z nieosiągnięciem założonych i koniecznych celów ekonomicznych z powodu niepowodzenia w rywalizacji rynkowej. Do elementów ryzyka biznesowego zaliczane jest:
 - 1) ryzyko konkurencji – ryzyko zmian rynkowych (warunków konkurowania) mających niekorzystny wpływ na NS,
 - 2) ryzyko wyniku finansowego – ryzyko realizacji wyniku finansowego NS poniżej wymagań wynikających z potrzeby prowadzenia bieżącej działalności i rozwoju głównie w celu zapewnienia odpowiedniego zasilenia kapitału,
 - 3) ryzyko raportowania – ryzyko wynikające w NS z braku, ograniczonego zakresu, niskiej wiarygodności i aktualności informacji zarządczej oraz z niewłaściwie zorganizowanych procesów raportowania (w tym definicji źródeł, wykonawców i odbiorców informacji),
 - 4) ryzyko podatkowe i rachunkowe – ryzyko negatywnych skutków ekonomicznych dla NS z powodu niewłaściwej (nieprawidłowej) ewidencji rachunkowej, sprawozdawczości, błędnego wyznaczenia zobowiązań podatkowych NS lub ich nieterminowej zapłaty,
4. **Reputacji** – związane z negatywnym odbiorem wizerunku NS przez Klientów, kontrahentów, inwestorów, akcjonariuszy, nadzorców, regulatorów oraz opinię publiczną,
5. **Dodatkowe ryzyko braku zgodności** – poza elementami uwzględnionymi już w ryzyku operacyjnym – ryzyko wynikające z działania NS niezgodnego z szeroko rozumianymi normami (nie tylko prawnymi) lub działania w konflikcie interesów, naruszanie przez NS lub osoby zatrudnione przez NS lub agentów NS zasad dotyczących działalności maklerskiej,
6. **Dodatkowe ryzyko kontroli wewnętrznej** – poza elementami uwzględnionymi już w ryzyku operacyjnym – ryzyko wynikające z nieadekwatnych mechanizmów kontrolnych funkcjonujących w NS,
7. **Dodatkowe ryzyko prawne** – poza elementami uwzględnionymi już w ryzyku operacyjnym – ryzyko dotyczące szczególnych przypadków mających z prawnego punktu widzenia istotne znaczenie dla NS (np. kwestie związane z dokumentami korporacyjnymi oraz zezwoleniami Komisji Nadzoru Finansowego).

3.2 Struktura i organizacja systemu zarządzania ryzykiem

W procesie zarządzania ryzykiem w NS biorą udział zarówno Rada Nadzorcza (wykonująca również zadania Komitetu ds. Ryzyka) i Zarząd NS, jednostki odpowiadające za bieżące zarządzanie ryzykiem, jak również jednostki zaliczane do systemu kontroli oraz jednostki biznesowe „generujące” ryzyko.

Za zarządzanie ryzykiem na poziomie operacyjnym odpowiedzialny jest Zarząd NS nadzorujący pracę Departamentu Zarządzania Ryzykiem, który jest jednostką odpowiedzialną za operacyjny i bieżący monitoring ryzyka w działalności NS. W NS funkcjonuje również Zespół Zarządzania Ryzykiem, który jest forum wymiany doświadczeń i koordynacji działań w zakresie zarządzania ryzykiem.

Ponadto Zarząd NS opracował i wdrożył system zarządzania ryzykiem związany z działalnością prowadzoną przez NS, a także z systemami i procesami stosowanymi przez NS. Celem tego systemu jest identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz kontrolowanie ryzyka występującego w działalności NS.

W zarządzanie ryzykiem w NS zaangażowane są następujące jednostki organizacyjne:

Rada Nadzorcza NS

Akceptuje *Politykę NS w zakresie apetytu na ryzyko oraz Politykę i strategię NS w zakresie podejmowania ryzyka oraz systemu zarządzania ryzykiem*, sprawuje nadzór nad zgodnością polityki i strategii w zakresie podejmowania ryzyka ze strategią działania NS i 3-letnim budżetem (planem finansowym) NS oraz nad działaniami Zarządu w zakresie sprawowania kontroli nad procesem zarządzania ryzykiem,

Komitet ds. Ryzyka

Walne Zgromadzenie NS w dniu 26 marca 2018 r. powierzyło Radzie Nadzorczej zadania Komitetu ds. Ryzyka. Do zadań Komitetu ds. Ryzyka należy m. in.:

1. opracowanie projektu dokumentu dotyczącego apetytu na ryzyko NS jako domu maklerskiego,
2. opiniowanie opracowanej przez Zarząd strategii NS jako domu maklerskiego w zakresie zarządzania ryzykiem,
3. wspieranie Rady Nadzorczej w nadzorowaniu realizacji strategii NS w zakresie zarządzania ryzykiem przez Zarząd,
4. weryfikacja polityki wynagrodzeń i zasad jej realizacji pod kątem dostosowania systemu wynagrodzeń do ryzyka, na jakie jest narażony dom maklerski, do jego kapitału, płynności oraz prawdopodobieństwa i terminów uzyskiwania dochodów.

Zarząd NS

Odpowiada za utrzymywanie przez NS funduszy własnych na poziomie nie niższym niż wyznaczone cele strategiczne (w zakresie wskaźników kapitałowych zgodnie z IFR oraz Kapitału Wewnętrznego oszacowanego zgodnie z regulacjami wewnętrznymi), a także utrzymanie poziomu aktywów płynnych na poziomie nie niższym niż wyznaczone cele strategiczne (w zakresie wskaźników płynności zgodnie z IFR oraz Aktywów Płynnych w rozumieniu Ustawy o obrocie). Opracowuje i wdraża system zarządzania ryzykiem związany z prowadzoną przez NS działalnością. Członkowie Zarządu biorą udział w pracach Zespołu Zarządzania Ryzykiem.

Zespół Zarządzania Ryzykiem

Pełni funkcję doradczą dla Zarządu z zakresu zarządzania ryzykiem w oparciu o obowiązujące prawo i regulacje wewnętrzne NS.

Departament Zarządzania Ryzykiem („DZR”)

odpowiada za bieżącą identyfikację, pomiar, monitorowanie i kontrolę ryzyka w Spółce. Bierze udział w opracowywaniu metodologii i systemów wspierających zarządzanie ryzykiem. Dyrektor Departamentu kieruje pracami Zespołu Zarządzania Ryzykiem jako Przewodniczący. DZR jest właścicielem głównych regulacji dotyczących ryzyka w NS.

Główna Księgowa

Odgrywa istotną rolę w zarządzaniu ryzykiem kredytowym i płynności. Główna Księgowa wchodzi w skład Zespołu Zarządzania Ryzykiem.

Departament Kontroli i Nadzoru Zgodności z Prawem

Jest istotną komórką biorącą udział w zarządzaniu ryzykiem operacyjnym (w tym w ramach monitoringu w zakresie dotyczącym skarg i reklamacji klientów NS). Kontroluje działalność pracowników NS i samej Spółki w zakresie zgodności z obowiązującym prawem. Opiniuje wdrażane w NS regulacje wewnętrzne, w tym regulacje dotyczące systemu zarządzania ryzykiem. Dyrektor Departamentu wchodzi w skład Zespołu Zarządzania Ryzykiem.

Departament Prawny

Odpowiada za analizę prawną bieżącej działalności NS oraz zawieranych przez niego umów. Opiniuje wdrażane w NS regulacje wewnętrzne, w tym regulacje dotyczące systemu zarządzania ryzykiem. Dyrektor Departamentu wchodzi w skład Zespołu Zarządzania Ryzykiem.

Audytor Wewnętrzny

Dokonuje przeglądu i oceny procedur i mechanizmów działania systemu kontroli wewnętrznej, przeprowadza badania procesu szacowania Kapitału Wewnętrznego oraz dokonuje przeglądów tego procesu, dokonuje badania i oceny adekwatności (odpowiedniości) i skuteczności wdrożonego systemu zarządzania ryzykiem, jak również poziomu jego wykorzystywania.

Departament Technologii

Opowiada za utrzymanie systemów IT, w sposób który nie będzie powodował zakłóceń w funkcjonowaniu NS. Departament koordynuje prace w zakresie zapewnienia NS ciągłości działania.

Powyższe jednostki organizacyjne są w pełni niezależne od jednostek biznesowych odpowiedzialnych za generowanie ryzyka.

Jednostki biznesowe

Biorą udział w zarządzaniu wybranymi rodzajami ryzyka, które wiążą się z obowiązkami danej jednostki. Ponadto każdy pracownik bierze udział w identyfikowaniu ryzyka operacyjnego i trudnierzalnego oraz współpracuje w tym zakresie z DZR lub Departamentem Technologii.

3.3 Zakres i charakter raportowania i pomiaru ryzyka

Pomiar ryzyka, na które jest lub może być narażony NS w związku z prowadzoną działalnością lub które stwarza lub może stwarzać dla innych podmiotów jest integralną częścią procesu zarządzania ryzykiem. NS dla każdego zidentyfikowanego ryzyka sporządził metodologię oceny jego istotności oraz pomiaru. Proces raportowania obejmuje wszystkie ryzyka, w szczególności te, które zostały uznane za istotne. Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości i charakteru poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności NS. Stosowane metody lub systemy pomiaru ryzyka, w tym w szczególności ich założenia, są przedmiotem bieżącej analizy oraz są poddawane, co najmniej jeden raz w każdym roku kalendarzowym ocenie wewnętrznej uwzględniającej (obejmującej) przeprowadzanie testów i weryfikację historyczną. Odpowiednie informacje z zakresu zarządzania ryzykiem przekazywane są codziennie do Zarządu NS i przynajmniej raz w miesiącu do Rady Nadzorczej NS.

W NS funkcjonują następujące metody pomiaru ryzyka:

- wskaźniki i analizy ilościowe oraz jakościowe informujące o materializacji ryzyka,
- kapitał wewnętrzny,
- aktywa płynne,
- system limitów wewnętrznych,
- testy warunków skrajnych, wyniki których przekazywane są Zarządowi i Radzie Nadzorczej NS,
- system celów strategicznych, których spełnianie jest monitorowane przez Departament Zarządzania Ryzykiem.

3.4 Strategia w zakresie zabezpieczenia i ograniczenia ryzyka

Strategia w zakresie zabezpieczenia i ograniczenia ryzyka obejmuje przede wszystkim następujące narzędzia wprowadzone w Spółce:

- system wczesnego ostrzegania,
- awaryjny plan kapitałowy,
- awaryjny plan płynnościowy,
- plan utrzymania ciągłości działania,
- wdrożoną w NS politykę kadrową,
- system limitów wewnętrznych.

3.5 Przepływ informacji na temat ryzyka kierowanych do organu zarządzającego

Zarząd otrzymuje codzienne informacje w zakresie ryzyka Spółki. W codziennych raportach przekazywane są w szczególności wartości dotyczące:

- ekspozycji na ryzyko i jej dekompozycji na poszczególne rodzaje ryzyka,
- Kapitału Wewnętrznego, w tym jego porównania z wartościami w poprzednich okresach,
- poziomu funduszy własnych,
- płynności,
- składu portfela handlowego.

Dodatkowo Zarząd otrzymuje okresowe informacje przygotowywane przez Departament Zarządzania Ryzykiem dotyczące:

- wypełniania celów strategicznych w zakresie poszczególnych rodzajów ryzyka,
- wyników testów warunków skrajnych,
- wykorzystania, a także przekroczenia limitów wewnętrznych,
- funduszy własnych,
- ryzyka operacyjnego,
- ryzyka płynności,
- map ryzyka,
- wyników samooceny ryzyka,
- przeglądu procesu ICAAP i ILAAP.

Zarząd otrzymuje również informacje na temat ryzyka od innych jednostek organizacyjnych biorących czynny udział w zarządzaniu ryzykiem, w szczególności wyników audytów przeprowadzonych przez Audytora Wewnętrznego.

3.6 Oświadczenie Zarządu

Stosowne oświadczenie zatwierdzone przez Zarząd zostały umieszczone w pkt. 11 niniejszej Informacji.

4. ZARZĄDZANIE – ART. 48 IFR

4.1 Liczba stanowisk dyrektorskich zajmowanych przez członków organu zarządzającego

Żaden z Członków Zarządu NS nie zajmuje jednocześnie stanowisk dyrektorskich poza NS.

4.2 Politykę w zakresie różnorodności w odniesieniu do wyboru członków organu zarządzającego

Polityka w zakresie różnorodności członków organu zarządzającego odnosi się do:

- wykształcenia i doświadczenia zawodowego,
- płci,
- wieku.

Z uwagi na fakt, iż NS nie prowadzi działalności poza terytorium RP, w ramach polityki różnorodności nie uwzględnia się pochodzenia geograficznego Członków Zarządu.

Propagując politykę różnorodności, NS dokłada wszelkich starań, aby kandydaci na Członków Zarządu oraz Członkowie Zarządu charakteryzowali się szerokim spektrum w zakresie wiedzy, kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, aktualnego zrozumienia działalności instytucji finansowej i jej ryzyka, na poziomie współmiernym do ich obowiązków, cech istotnych z punktu widzenia potrzeby zapewnienia prawidłowości realizacji zadań i kompetencji, które umożliwią uzyskanie niezależnych opinii i prowadzenie konstruktywnych dyskusji, a tym samym przyczynią się do różnorodności pomysłów i skutecznego zarządzania NS.

NS dokonując wyboru kandydatów na Członków Zarządu, bierze pod uwagę kryteria w zakresie specjalistycznej wiedzy z różnych obszarów istotnych z punktu widzenia działalności prowadzonej przez dom maklerski oraz głównych rodzajów ryzyka, które są z nimi związane, kompetencji, umiejętności, doświadczenia i talentów, które będą w stanie zapewnić zróżnicowanie pod względem wykształcenia i doświadczenia zawodowego zapewniające różne punkty widzenia, które umożliwią uzyskiwanie niezależnych opinii i prowadzenie konstruktywnych dyskusji, a tym samym przyczynią się do różnorodności pomysłów i skutecznego zarządzania NS oraz będą w stanie przeciwdziałać „grupowemu myśleniu”. Indywidualne kompetencje Członków Zarządu uzupełniają się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego zarządzania NS.

NS realizuje politykę różnorodności w odniesieniu do równości płci, poprzez zapewnienie w składzie Zarządu reprezentantów obu płci. Zróżnicowanie pod względem płci, wieku oraz kwalifikacji umożliwi skuteczniejsze rozwiązywanie problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność oraz efektywne dzielenie się wiedzą.

4.3 Komitet ds. Ryzyka

Walne Zgromadzenie NS w dniu 26 marca 2018 r. powierzyło Radzie Nadzorczej zadania Komitetu ds. Ryzyka. Do zadań Komitetu ds. Ryzyka należy m. in.:

1. opracowanie projektu dokumentu dotyczącego apetytu na ryzyko NS jako domu maklerskiego,
2. opiniowanie opracowanej przez Zarząd strategii NS jako domu maklerskiego w zakresie zarządzania ryzykiem,
3. weryfikacja polityki wynagrodzeń i zasad jej realizacji pod kątem dostosowania systemu wynagrodzeń do ryzyka, na jakie jest narażony dom maklerski, do jego kapitału, płynności oraz prawdopodobieństwa i terminów uzyskiwania dochodów.

W 2025 r. odbyło się 8 posiedzeń Rady Nadzorczej.

Ponadto w NS funkcjonuje Zespół Zarządzania Ryzykiem. Członkami Zespołu Zarządzania Ryzykiem są: Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu (jako Członek Zarządu odpowiedzialny za nadzór nad systemem zarządzania ryzykiem), Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem jako Przewodniczący, Dyrektor Departamentu Prawnego, Główna Księgowa, Dyrektor Departamentu Kontroli i Nadzoru Zgodności z Prawem. W 2025 r. odbyło się 16 posiedzeń Zespołu. Do głównych zagadnień rozpatrywanych przez Zespół w 2025 r. zaliczyć można:

- kwestie związane z poszczególnymi rodzajami ryzyka,
- omawianie innych istotnych kwestii z zakresu ryzyka, m. in. projektów regulacji, raportów przygotowanych w ramach systemu zarządzania ryzykiem, map ryzyka, przeglądów procesu ICAAP/ILAAP oraz samooceny ryzyka,
- prace związane z przeprowadzanymi w NS testami warunków skrajnych.

5. FUNDUSZE WŁASNE – ART. 49 IFR

5.1 Pełne uzgodnienie pozycji kapitału podstawowego Tier I, pozycji dodatkowych w Tier I, pozycji w Tier II, a także mających zastosowanie filtrów i odliczeń stosowanych w odniesieniu do funduszy własnych NS oraz bilansu w zbadanym sprawozdaniu finansowym NS wraz z opisem wszystkich ograniczeń zastosowanych przy obliczaniu funduszy własnych

Tabela 1. Struktura regulacyjnych funduszy własnych NS w dniu 31 grudnia 2025 roku (EU IF CC1)

Kategoria		Kwota (w PLN)	Źródło w oparciu o liczby/litery odniesienia w bilansie w zbadanym sprawozdaniu finansowym
Kapitał podstawowy Tier I: Instrumenty i rezerwy			
1	FUNDUSZE WŁASNE	61 651 648,76	-
2	KAPITAŁ TIER I	61 651 648,76	-
3	KAPITAŁ PODSTAWOWY TIER I	61 651 648,76	-
4	W pełni opłacone instrumenty kapitałowe	3 494 747,00	Kapitał Własny - 1
5	Ażio emisyjne	0,00	-
6	Zyski zatrzymane	0,00	-
7	Skumulowane inne całkowite dochody	443 920,00	Kapitał Własny - 3
8	Kapitał rezerwowy	64 519 080,58	Kapitał Własny - 2
9	Udział mniejszości uznany w kapitale podstawowym Tier I	0,00	-
10	Korekty w kapitale podstawowym Tier I z tytułu filtrów ostrożnościowych	(19 780,69)	-
11	Inne fundusze	0,00	-
12	(-) CAŁKOWITE ODLICZENIA OD KAPITAŁU PODSTAWOWEGO TIER I	(6 786 318,13)	-
13	(-) Instrumenty własne w kapitale podstawowym Tier I	0,00	-
14	(-) Bezpośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale podstawowym Tier I	0,00	-
15	(-) Pośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale podstawowym Tier I	0,00	-
16	(-) Syntetyczne udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale podstawowym Tier I	0,00	-
17	(-) Straty za bieżący rok obrotowy	0,00	-
18	(-) Wartość firmy	0,00	-
19	(-) Inne wartości niematerialne i prawne	(2 467 854,13)	Aktywa - 9
20	(-) Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego oparte na przyszłej rentowności i niewynikające z różnic przejściowych po odliczeniu powiązanych rezerw z tytułu podatku dochodowego	(3 408 463,00)	Aktywa - 11
21	(-) Znaczny pakiet akcji spoza sektora finansowego, który przekracza 15 % funduszy własnych	0,00	-
22	(-) Łączna wartość znacznych pakietów akcji w przedsiębiorstwach innych niż podmioty sektora finansowego, która przekracza 60 % funduszy własnych	0,00	-
23	(-) Instrumenty w kapitale podstawowym Tier I podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja nie dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	(910 001,00)	Aktywa - 6
24	(-) Instrumenty w kapitale podstawowym Tier I podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	0,00	-
25	(-) Aktywa funduszu emerytalnego ze zdefiniowanymi świadczeniami	0,00	-
26	(-) Inne odliczenia	0,00	-

27	Kapitał podstawowy Tier I: Inne elementy kapitału, odliczenia i korekty	0,00	-
28	KAPITAŁ DODATKOWY TIER I	0,00	-
29	W pełni opłacone, bezpośrednio wyemitowane instrumenty kapitałowe	0,00	-
30	Ażio emisyjne	0,00	-
31	(-) CAŁKOWITE ODLICZENIA OD KAPITAŁU DODATKOWEGO TIER I	0,00	-
32	(-) Instrumenty własne w kapitale dodatkowym Tier I	0,00	-
33	(-) Bezpośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale dodatkowym Tier I	0,00	-
34	(-) Pośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale dodatkowym Tier I	0,00	-
35	(-) Syntetyczne udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale dodatkowym Tier I	0,00	-
36	(-) Instrumenty w kapitale dodatkowym Tier I podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja nie dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	0,00	-
37	(-) Instrumenty w kapitale dodatkowym Tier I podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	0,00	-
38	(-) Inne odliczenia	0,00	-
39	Kapitał dodatkowy Tier I: Inne elementy kapitału, odliczenia i korekty	0,00	-
40	KAPITAŁ TIER II	0,00	-
41	W pełni opłacone, bezpośrednio wyemitowane instrumenty kapitałowe	0,00	-
42	Ażio emisyjne	0,00	-
43	(-) CAŁKOWITE ODLICZENIA OD KAPITAŁU TIER II	0,00	-
44	(-) Instrumenty własne w kapitale Tier II	0,00	-
45	(-) Bezpośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale Tier II	0,00	-
46	(-) Pośrednie udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale Tier II	0,00	-
47	(-) Syntetyczne udziały kapitałowe w instrumentach w kapitale Tier II	0,00	-
48	(-) Instrumenty w kapitale Tier II podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja nie dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	0,00	-
49	(-) Instrumenty w kapitale Tier II podmiotów sektora finansowego, jeżeli instytucja dokonała znacznej inwestycji w te podmioty	0,00	-
50	Kapitał Tier II: Inne elementy kapitału, odliczenia i korekty	0,00	-

Tabela 2. Fundusze własne: Uzgodnienie regulacyjnych funduszy własnych z bilansem w zbadanym sprawozdaniu finansowym za 2025 r. (EU IF CC2)

	Bilans jak w opublikowanym/zbadanym sprawozdaniu finansowym	Zgodnie z regulacyjnym zakresem konsolidacji	Odniesienie do EU IF CC1
		Na koniec okresu	Na koniec okresu
Aktywa – Podział według klas aktywów zgodnie z bilansem w opublikowanym/zbadanym sprawozdaniu finansowym			
1	Środki pieniężne i inne aktywa pieniężne	714 545 577,31	-
2	Należności krótkoterminowe	68 399 198,38	-
3	Instrumenty finansowe przeznaczone do obrotu	27 173 549,65	-
4	Krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe	693 462,07	-
5	Instrumenty finansowe utrzymywane do terminu zapadalności	343 831,71	-
6	Instrumenty finansowe dostępne do sprzedaży	910 001,00	poz. 23
7	Należności długoterminowe	1 079 495,41	-
8	Udzielone pożyczki długoterminowe	0,00	-
9	Wartości niematerialne i prawne	3 405 641,03	poz. 19
10	Rzeczowe aktywa trwałe	4 187 205,57	-

11	Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	3 495 016,08	-	poz. 20
Aktywa ogółem		824 232 978,21		
Zobowiązania – Podział według klas zobowiązań zgodnie z bilansem w opublikowanym/zbadanym sprawozdaniu finansowym				
1	Zobowiązania krótkoterminowe	728 423 110,02	-	-
2	Zobowiązania długoterminowe	487 016,64	-	-
3	Rozliczenia międzyokresowe	1 560 439,13	-	-
4	Rezerwy na zobowiązania	20 211 438,87	-	-
Zobowiązania ogółem		750 682 004,66		
Kapitał własny				
1	Kapitał (fundusz) podstawowy	3 494 747,00	-	poz. 4
2	Kapitał (fundusz) zapasowy	64 519 080,58	-	poz. 8
3	Kapitał (fundusz) z aktualizacji wyceny	722 317,00	-	poz. 7
4	Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	-	-
5	Zysk /strata/ netto	4 814 828,97	-	-
Kapitał własny ogółem		73 550 973,55		

Kapitał zakładowy (w pełni opłacone instrumenty kapitałowe)

Kapitał zakładowy NS w wysokości 3 494 747,00 zł dzieli się na 3 494 747 akcji imiennych o wartości nominalnej 1,00 zł każda.

Kapitał zapasowy

Kapitał zapasowy tworzony jest z zysków netto z poprzednich okresów i na dzień 31 grudnia 2025 r. wynosił 64 519 080,58 zł.

Skumulowane inne całkowite dochody

Przeszacowanie instrumentów dostępnych do sprzedaży mające bezpośrednie przełożenie na kapitał własny w wysokości 443 920,00 zł (wartość minimalna z wielkości stanu na koniec 2024 r., tj. ostatniego zbadanego sprawozdania finansowego i stanu aktualnego, tj. stanu na koniec 2025 r.).

Korekty regulacyjne w kapitale podstawowym Tier I:

- dodatkowe korekty wartości z tytułu ostrożnej wyceny tworzone są dla aktywów wycenianych według wartości godziwej, których wartość wpływa na poziom kapitału podstawowego Tier I zgodnie z art. 34 Rozporządzenia CRR (19 780,69) zł,
- wartości niematerialne i prawne wycenione w części podlegającego odliczeniom od funduszy własnych (2 467 854,13) zł,
- aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego (3 408 463,00) zł,
- wartość inwestycji w sektor finansowy w ramach portfela niehandlowego (910 001,00) zł.

5.2 Opis głównych cech instrumentów w kapitale podstawowym Tier I i instrumentów dodatkowych w Tier I oraz instrumentów w Tier II emitowanych przez NS.

Kapitał zakładowy NS w wysokości 3 494 747,00 zł dzieli się na 3 494 747 akcji imiennych o wartości nominalnej 1,00 zł każda. Poniżej zaprezentowano główne cechy instrumentów kapitałowych. NS nie posiada instrumentów dodatkowych w kapitale Tier 1 oraz instrumentów w kapitale Tier 2.

Tabela 3. Fundusze własne: główne cechy instrumentów własnych wyemitowanych przez firmę

		I emisja	II emisja seria A	II emisja seria B	III emisja seria A	III emisja seria B	III emisja seria C	V emisja seria A	VI emisja seria A
1	Emitent	Noble Securities S.A.							
2	Niepowtarzalny identyfikator (np. CUSIP, ISIN lub identyfikator Bloomberg dla ofert na rynku niepublicznym)	brak							
3	Emisja publiczna lub niepubliczna	Niepubliczne							
4	Prawo lub prawa właściwe, którym podlega instrument	Polskie							
5	Rodzaj instrumentu (rodzaje określone przez każdy system prawny)	Akcje imienne zwykłe							
6	Kwota uznana w kapitale regulacyjnym (waluta w PLN, według stanu na ostatni sprawozdawczy dzień odniesienia)	400 000	600 000	379 960	349 119	360 000	162 983	642 685	600 000
7	Wartość nominalna instrumentu [PLN]	400 000	600 000	379 960	349 119	360 000	162 983	642 685	600 000
8	Cena emisyjna [PLN]	1,00	1,00	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,00
9	Cena wykupu	Nie dotyczy							
10	Klasyfikacja księgowa	Kapitał podstawowy							
11	Pierwotna data emisji	06.12. 1993	09.11. 1994	17.01. 1995	15.02. 1996	07.06. 1996	03.10. 1996	17.06. 1998	13.03. 2000
12	Wieczyste lub terminowe	Wieczyste							
13	Pierwotny termin zapadalności	Nie dotyczy							
14	Opcja wykupu na żądanie emitenta podlegająca wcześniejszemu zatwierdzeniu przez organy nadzoru	NIE							
15	Termin wykupu opcjonalnego, terminy wykupu warunkowego oraz kwota wykupu	Nie dotyczy							
16	Kolejne terminy wykupu, jeśli dotyczy	Nie dotyczy							
Kupony/dywidendy									
17	Stała lub zmienna dywidenda/stały lub zmienny kupon	Zmienna dywidenda							
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)	Nie dotyczy							
21	W pełni uznaniowe, częściowo uznaniowe czy obowiązkowe (pod względem kwoty)	Nie dotyczy							
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 zamianę	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 odpisu obniżającego wartość, opis mechanizmu odpisu obniżającego wartość	Nie dotyczy
36	Niezgodne cechy przejściowe	Nie dotyczy
37	Jeżeli tak, należy określić niezgodne cechy	Nie dotyczy
38	Link do pełnej treści warunków dotyczących danego instrumentu (link)	-

6. WYMOGI W ZAKRESIE FUNDUSZY WŁASNYCH – ART. 50 IFR

6.1 Metody stosowane do oceny adekwatności kapitału wewnętrznego w celu wsparcia bieżącej i przyszłej działalności.

NS szacuje kapitał wewnętrzny niezbędny do pokrycia charakteru i poziomu zidentyfikowanych przez NS wszystkich istotnych rodzajów ryzyka, które NS stwarza lub mógłby stwarzać dla innych podmiotów (w tym swoich klientów oraz innych uczestników rynku finansowego), oraz na które sam jest lub może być narażony.

W odniesieniu do **ryzyka kredytowego** NS oblicza kapitał wewnętrzny w sposób określony w art. 18 Rozporządzenia IFR opierający się na wielkości przechowywanych środków pieniężnych klientów (K-CMH), powiększając tak uzyskaną wielkość analogicznie wyliczony wymóg jak dla K-CMH dla własnych środków pieniężnych, a także o odsetek przeterminowanych należności z zastosowaniem mnożnika w zależności od okresu przeterminowania i rodzaju działalności, w wyniku której powstała dana należność.

W odniesieniu do **ryzyka aktywów klientów** NS wyznacza kapitał wewnętrzny jako sumę następujących wielkości: w zakresie niedyskrecjonalnego doradztwa inwestycyjnego (zarządzania aktywami) w wysokości wymogów z I Filaru zgodnie z art. 17 Rozporządzenia IFR, w zakresie aktywów zabezpieczonych i objętych administrowaniem w wysokości wymogów z I Filaru zgodnie z art. 19 Rozporządzenia IFR.

W odniesieniu do **ryzyka rynkowego** NS za wyjątkiem pozycji w walutach i towarach oblicza kapitał wewnętrzny uwzględniając wartość posiadanych instrumentów (w tym pozycje związane z powstaniem ryzyka bazy) i odpowiednie mnożniki lub w wysokości wymogu z I Filaru zgodnie z art. 22 Rozporządzenia IFR (K-NPR dla pozycji w walutach i towarach).

W odniesieniu do **ryzyka kredytowego kontrahenta** NS wyznacza kapitał wewnętrzny w wysokości wymogu kapitałowego na I Filarze wynikający z otwartych pozycji w ramach portfela handlowego NS w zakresie tego ryzyka (K-TCD).

Kapitał wewnętrzny na **ryzyko operacyjne** szacowany jest metodą ekspercką przez Zarząd na podstawie rekomendacji przygotowanej przez Zespół Zarządzania Ryzykiem, powiększając tak uzyskaną wielkość o wysokość wymogów z I Filaru związanych z obsługiwaną wielkością zleceń klientów zgodnie z art. 20 Rozporządzenia IFR, a także dziennymi przepływami transakcyjnymi zgodnie z art. 33 Rozporządzenia IFR.

Kapitał wewnętrzny na **ryzyko stopy procentowej w portfelu niehandlowym** szacowany jest zgodnie z przyjętą metodologią uwzględniającą wysokość prognozowanych rocznych przychodów finansowych z ostatniego zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą NS rocznego planu finansowego.

Kapitał wewnętrzny na **ryzyko strategiczne, ESG, biznesowe i reputacji, ryzyko wynikające ze zmian warunków makroekonomicznych oraz dodatkowe ryzyko prawne, dodatkowe ryzyko kontroli wewnętrznej i dodatkowe ryzyko braku zgodności (compliance)** został ustalony zgodnie z przyjętą metodologią uwzględniającą wysokość kapitału własnego z ostatniego sprawozdania finansowego zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie, a także prognozy co do przyszłych przychodów.

Ponieważ następujące rodzaje ryzyka: płynności, koncentracji, a także wynikające ze zmian warunków makroekonomicznych nie były uznawane na dzień 31 grudnia 2025 r. za istotne, kapitał wewnętrzny nie był szacowany w tym zakresie. NS cyklicznie monitoruje istotność ww. rodzajów ryzyka i w przypadku uznania któregoś z nich, zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, za istotne będzie szacował kapitał wewnętrzny z tytułu tego rodzaju ryzyka.

Ponadto NS w sposób ciągły ulepsza metody zarządzania ryzykiem, biorąc pod uwagę zmiany w otoczeniu rynkowym, prawnym oraz makroekonomicznym.

Zagregowany kapitał wewnętrzny stanowi sumę szacunków kapitałów wewnętrznych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka, uznanych za istotne. Na dzień 31 grudnia 2025 r. kapitał wewnętrzny został oszacowany na poziomie 20 758 260,13 zł.

6.2 Regulacyjne wymogi kapitałowe (w tym oparte na współczynniku K oraz stałych kosztach pośrednich)

Noble Securities S.A. oblicza **wymogi kapitałowe** zgodnie z Rozporządzeniem IFR jako max z poniższych wartości:

- 1) **wymóg dotyczący stałych kosztów pośrednich** obliczony zgodnie z art. 13 Rozporządzenia IFR,
- 2) **stały minimalny wymóg kapitałowy** obliczony zgodnie z art. 14 Rozporządzenia IFR,
- 3) **wymogi oparte na współczynniku K** obliczane zgodnie z art. 15 Rozporządzenia IFR.

Poniższa tabela przedstawia wymogi kapitałowe w NS na dzień 31 grudnia 2025 r.:

Tabela 4. Wymogi oparte na współczynniku oraz wymóg dotyczący stałych kosztów pośrednich

Pozycja		Wymóg
I	Stały minimalny wymóg kapitałowy	3 170 025,00
II	Wymóg dotyczący stałych kosztów pośrednich	16 768 091,93
III	Wymóg dotyczący współczynnika, w tym:	8 003 291,06
1	Wymóg z tytułu ryzyka dla klienta (RtC)	6 514 006,00
2	Wymóg z tytułu ryzyka dla rynku (RtM)	1 115 713,79
3	Wymóg z tytułu ryzyka dla firmy (RtF)	373 571,27

7. POLITYKA I PRAKTYKI W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ – ART. 51 IFR

W NS obowiązuje *Polityka wynagrodzeń w Noble Securities S.A.* (dalej: „Polityka wynagrodzeń” lub „Polityka”) obejmująca wszystkich pracowników, a w szczególności pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka.

Polityka wynagrodzeń dotyczy w szczególności zasad określania podstawy (warunków) do przyznania stałego składnika wynagrodzenia oraz zmiennego składnika wynagrodzenia, zasad ich przyznawania, naliczania oraz wypłaty pracownikom, w szczególności zidentyfikowanym pracownikom.

W 2025 roku w NS obowiązywała Polityka wynagrodzeń opracowana na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 722 z późn. zm.) (dalej: „Ustawa”),
- 2) Rozporządzenia 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 (dalej: „Rozporządzenie”),
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego 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 (dalej: „Rozporządzenie Komisji (UE) 2021/2154”),
- 4) przepisów rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2155 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających klasy instrumentów, które odpowiednio odzwierciedlają jakość kredytową firmy inwestycyjnej kontynuującej działalność, oraz ewentualne alternatywne mechanizmy, które są przeznaczone do wykorzystania do celów wynagrodzenia zmiennego (dalej: „Rozporządzenie Komisji (UE) 2021/2055”),
- 5) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy, (dalej: „Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 2017/565”),
- 6) Rozporządzenia 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 (dalej: „Rozporządzenie IFR”) oraz
- 7) przy uwzględnieniu wytycznych EBA nr EBA/GL/2021/13 dotyczące rozsądnej polityki wynagrodzeń na mocy Dyrektywy 2019/2034/UE (dalej: „Wytyczne EBA”).

Polityka wynagrodzeń została opracowana w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko NS,
- 2) realizacji celów strategicznych w zakresie działalności prowadzonej przez NS, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez NS,
- 3) zapewnienia neutralności pod względem płci w odniesieniu do wszystkich jej aspektów, w tym warunków przyznawania i wypłaty wynagrodzenia,
- 4) zapobiegania konfliktowi interesów,
- 5) zachęcania do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowania świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka,
- 6) określania struktury wynagrodzeń i zasad jego przyznawania, w szczególności w zakresie zasad przyznawania, naliczania oraz wypłaty wynagrodzenia zmiennego pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka NS,
- 7) określenia kryteriów stosowanych w NS w ramach mechanizmów korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex ante i ex post.

Polityka wynagrodzeń, zgodnie z Rozporządzeniem, uwzględnia w sposób proporcjonalny:

- 1) wielkość NS,
- 2) ryzyko związane z działalnością NS,
- 3) wewnętrzną organizację NS,
- 4) zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez NS.

Polityka wynagrodzeń określa w szczególności:

- 1) kryteria ustalania stałych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego w opisie stanowiska osób objętych Polityką wynagrodzeń bez względu na ich płeć,
- 2) kryteria ustalania zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników oraz wyników wykraczających poza zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska osób objętych polityką wynagrodzeń lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń bez względu na ich płeć,
- 3) zasady przyznawania, naliczania oraz wypłaty wynagrodzenia pracownikom, ze szczególnym uwzględnieniem kategorii zidentyfikowanym pracownikom.

W związku z wymogami Wytycznych dotyczących analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń oraz zróżnicowania wynagrodzeń, NS dokonał analizy zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć za rok 2025. Dane o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć zostały sporządzone na podstawie ogólnych danych liczbowych dla wszystkich pracowników oraz ogólnych danych liczbowych dla kategorii zidentyfikowanych pracowników.

Polityka wynagrodzeń uwzględnia następujące założenia:

- 1) konieczność ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością NS oraz szczególną dbałość o długoterminowe dobro NS i interes akcjonariuszy NS,
- 2) prowadzenie przez NS polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci, obejmującej wszystkich pracowników, w tym pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka NS, którzy spełniają kryteria identyfikacji zgodnie z Rozporządzeniem Komisji (UE) 2021/2154, uwzględniającej zarazem konieczność realizowania strategii i stosowania procedur zarządzania ryzykiem w NS, z uwzględnieniem ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG), kulturą i wartościami korporacyjnymi NS, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów.

Polityka wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń uwzględnia następujące założenia:

- 1) łączna wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie ogranicza istotnie zdolności NS do utrzymania odpowiedniego poziomu funduszy własnych
- 2) wyniki finansowe NS przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez NS ryzyka oraz koszt kapitału konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności,
- 3) zmienne składniki wynagrodzenia:
 - a) są przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej NS oraz są uzasadnione wynikami NS, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby,
 - b) są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń w NS,
 - c) jeżeli są uzależnione od wyników, to:
 - podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników NS, a przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe,

- ocena wyników, jeśli jest to uzasadnione oparta jest o dane z co najmniej 3 ostatnich lat obrotowych, a w przypadku pracowników zatrudnionych krócej niż 3 lata – o dane za ten okres,
- okres oceny wyników ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym NS oraz ryzykiem prowadzonej przez NS działalności.

Informacje dotyczące procesu ustalania Polityki:

Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń jest odpowiedzialny Zarząd NS.

W proces opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń NS nie był zaangażowany żaden podmiot zewnętrzny, jak również NS nie korzystał z usług takiego podmiotu zakresie aktualizacji Polityki.

W NS przy opracowywaniu, zatwierdzaniu, wdrażaniu i aktualizacji Polityki w NS zaangażowane są:

- 1) **Rada Nadzorcza** – zatwierdzając Politykę wynagrodzeń, a także wszelkie późniejsze istotne odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń,
- 2) **Komitet ds. Wynagrodzeń** (*Rada Nadzorcza, której Walne Zgromadzenie powierzyło wykonywanie zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń*) – opiniując Politykę wynagrodzeń przed jej zatwierdzeniem,
- 3) **Zarząd** – poprzez opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń, a także nadzorując jej realizacji w pełnym zakresie,
- 4) **Biuro ds. Zasobów Kadrowych** – udział w kształtowaniu polityki, przekazywaniu informacji dotyczącej struktury wynagrodzeń oraz stosowanych w funkcjonujących w NS systemach wynagrodzeń kryteriach ilościowych i jakościowych mających wpływ na wysokość zmiennych składników wynagrodzeń,
- 5) **Departament Prawny** – pod względem kwestii formalno-prawnym zgodności Polityki wynagrodzeń z przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz czynności w zakresie opracowania i aktualizacji Polityki,
- 6) **Departament Zarządzania Ryzykiem** – w zakresie opracowania odpowiednich korygowanych o ryzyko mierników wyników (w tym korekt ex post) i przekazywanie w tym celu istotnych informacji, ocena jak struktura wynagrodzenia zmiennego pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych, w szczególności w pracowników związanych z dokonywaniem transakcji na rachunek własny wpływa na profil ryzyka i kulturę NS,
- 7) **Departament Kontroli i Nadzoru Zgodności z Prawem** – dokonując analizy zgodności Polityki wynagrodzeń z przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Proces samooceny:

NS realizując obowiązek wynikający przepisów Rozporządzenia Komisji (UE) Nr 2021/2154, w celu zidentyfikowania pracowników, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka NS, raz w roku przeprowadza proces samooceny.

Proces ten opiera się na kryteriach jakościowych i kryteriach ilościowych określonych w art. 3 i art. 4 Rozporządzenia Komisji (UE) 2021/2154, a jeśli jest to niezbędne do zapewnienia pełnej identyfikacji wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka NS, także na dodatkowych kryteriach określonych przez NS, odzwierciedlających poziom ryzyka poszczególnych rodzajów działalności NS oraz wpływ pracowników na poziom ryzyka.

Decyzje w zakresie identyfikacji pracowników podejmowane są w NS przez powołany w tym celu Komitet ds. samooceny, w skład którego wchodzi:

- 1) Członkowie Zarządu NS,
- 2) Kierownik Biura ds. Zasobów Kadrowych,
- 3) Dyrektor Departamentu Kontroli i Nadzoru Zgodności z Prawem,
- 4) Dyrektor Departamentu Prawnego,
- 5) Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem,
- 6) Audytor Wewnętrzny.

W ramach przeprowadzonego w 2025 r. procesu samooceny, którego celem było zidentyfikowanie pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka NS, została sporządzona dokumentacja z samooceny zawierająca w szczególności informacje:

- 1) uzasadnienie przeprowadzenia samooceny i jej zakres,
- 2) opis metody użytej do oceny ryzyka wynikającego ze strategii biznesowej i działalności NS,
- 3) opis sposobu, w jaki oceniani są pracownicy w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe,
- 4) opis ról i obowiązków poszczególnych organów i komórek wewnętrznych zaangażowanych w opracowanie, nadzorowanie, przegląd i przeprowadzenie procesu samooceny,
- 5) wyniki identyfikacji pracowników w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe,
- 6) wykaz stanowisk lub kategorii stanowisk pracowników zidentyfikowanych na podstawie kryteriów ilościowych, których działalność zawodowa została uznana za niemającą istotnego wpływu na profil ryzyka NS, zgodnie z art. 4 Rozporządzenia Komisji (UE) 2021/2154 wraz z uzasadnieniem zastosowanych wyłączeń (materiał zawiera analizę dokonaną zarówno w ramach danej jednostki organizacyjnej NS, jak i stanowiska pracownika zidentyfikowanego wraz ze szczegółowym uzasadnieniem zastosowania wyłączenia),
- 7) imiona i nazwiska oraz opis przypisania zidentyfikowanych pracowników do obszarów działalności,
- 8) liczbę zidentyfikowanych pracowników, w tym liczbę pracowników zidentyfikowanych po raz pierwszy,
- 9) zakres obowiązków służbowych i wykonywanej pracy,
- 10) porównanie z samooceną z zeszłego roku,
- 11) wyniki identyfikacji zawierające wykaz osób o istotnym wpływie na profil ryzyka na rok 2025.

Komitet ds. wynagrodzeń:

Walne zgromadzenie biorąc pod uwagę wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez NS powierzyło Radzie Nadzorczej zadania Komitetu ds. wynagrodzeń. Komitet ds. wynagrodzeń wspiera Zarząd NS w przygotowaniu rozwiązań dotyczących wynagrodzeń zgodnie z Polityką wynagrodzeń, biorąc pod uwagę interes publiczny oraz długoterminowe interesy akcjonariuszy NS, oraz innych osób lub podmiotów posiadających interes prawny albo faktyczny w sprawach związanych z NS, niezależne opinie na temat polityki wynagrodzeń i praktyk w zakresie wynagrodzeń związanych z zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością.

Do zadań Komitetu ds. wynagrodzeń należy w szczególności:

- 1) zaopiniowanie Polityki wynagrodzeń przed jej zatwierdzeniem,
- 2) przygotowanie decyzji dotyczących wynagrodzenia w szczególności członków zarządu oraz pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka, w szczególności w zakresie uwzględniającym zasady neutralności pod względem płci oraz równego traktowania pracowników różnych płci,
- 3) dokonywanie przeglądu powołania zewnętrznych konsultantów ds. wynagrodzeń, do których Rada Nadzorcza może zwracać się o poradę lub wsparcie,
- 4) zapewnienie odpowiedniości przekazywanych akcjonariuszom informacji o Polityce i praktyce wynagrodzeń, w szczególności o proponowanym maksymalnym stosunku wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego,
- 5) ocena mechanizmów i systemów przyjętych w celu zagwarantowania, by system wynagrodzeń należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziomy płynności i kapitału oraz by Polityka wynagrodzeń była neutralna pod względem płci oraz zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem, wspierała takie zarządzanie i była zbieżna ze strategią biznesową, celami, kulturą i wartościami korporacyjnymi oraz długofalowymi interesami NS,
- 6) analiza możliwych scenariuszy w celu zbadania, jak polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń reaguje na zdarzenia zewnętrzne i wewnętrzne,
- 7) udział w procesie identyfikacji pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka NS,
- 8) sprawdzanie, czy dotychczasowa Polityka wynagrodzeń jest nadal aktualna, a w razie konieczności, zgłaszanie propozycji zmian,
- 9) bezpośrednie nadzorowanie wynagrodzeń osób wykonujących czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, z zakresu nadzoru zgodności działalności z prawem, audytu wewnętrznego oraz osób realizujących funkcje zarządzania ryzykiem z uwzględnieniem, iż wynagradzanie tych osób związane jest z osiągnięciem celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują.

W 2025 roku odbyło się 8 posiedzeń Rady Nadzorczej NS.

Zasady stosowane w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń:

W odniesieniu do pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka NS, wynagrodzenie może zostać podzielone na część stałą i zmienną, przy czym relacja stałego wynagrodzenia do zmiennego, zostaje ustalona w taki sposób, aby zachęcać do dbałości o trwałą i stabilny rozwój NS oraz realizację długoterminowych celów strategicznych, a jednocześnie nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka.

W przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie lub odmowę wypłaty lub realizacji dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia.

Polityka wynagrodzeń w zakresie ustalania kryteriów przyznawania stałych składników wynagrodzeń, uwzględnia następujące zasady (warunki):

- 1) indywidualny zakres obowiązków i poziom odpowiedzialności służbowej wynikający z zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy i pełnionej funkcji,
- 2) ocenę posiadanych przez pracownika kwalifikacji i kompetencji wymaganych przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy,
- 3) jakość świadczonej pracy,
- 4) doświadczenie zawodowe,
- 5) poziom wykształcenia, staż pracy, fachowość i poziom umiejętności,
- 6) doświadczenie w pracy na danym stanowisku, dziedzinę specjalizacji.

Polityka wynagrodzeń w zakresie przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników

NS biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności, związane z nią ryzyka oraz wpływ osób objętych Polityką wynagrodzeń na profil ryzyka NS, ustala, iż maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie przekracza 100% w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika. Stosowanie wyższego stosunku możliwe jest za zgodą Rady Nadzorczej.

W takim przypadku:

- 1) co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego pracowników zidentyfikowanych stanowią papiery wartościowe wyemitowane przez NS lub instrumenty finansowe oparte na papierach wartościowych wyemitowanych przez NS,
- 2) instrumenty, te podlegają odpowiednim zasadom ograniczającym rozporządzanie tymi instrumentami, służącym dostosowaniu zachęt motywujących osobę, której przysługują, do dbania o długoterminowy interes NS, jego wierzycieli i klientów,
- 3) co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego podlega odroczeniu i jest rozliczana i wypłacana proporcjonalnie w równych częściach w okresie od 3 do 5 lat, ratach, płatnych z dołu, z zastrzeżeniem, że długość tego okresu odroczenia wynagrodzenia zmiennego ustala się z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.

W przypadku gdy co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanego pracownika stanowią instrumenty finansowe, NS ustala indywidualnie dla każdego zidentyfikowanego pracownika, harmonogram wypłaty odroczonego wynagrodzenia, odpowiednio dostosowujący wynagrodzenie pracowników do działalności, profilu ryzyka oraz działań zidentyfikowanego pracownika, tak aby wystarczająca część wynagrodzenia zmiennego mogła być na przestrzeni czasu korygowana o wyniki pod względem ryzyka za pomocą korekt o ryzyko ex post.

Harmonogram odroczenia obejmować będzie między innymi:

- 1) odsetek odraczanego wynagrodzenia zmiennego,
- 2) długość okresu odroczenia,
- 3) szybkość nabywania uprawnień do odroczonego wynagrodzenia, w tym czas upływający między zakończeniem okresu naliczania wynagrodzenia a nabyciem uprawnień do pierwszej odroczonej kwoty.

W przypadku, gdy kwota całkowitego wynagrodzenia pracownika w poprzednim roku obrachunkowym przekroczyła równowartość 1 000 000 euro, według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia jest rozliczana jest i wypłacana w takim okresie.

W odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, objętych Polityką wynagrodzeń NS, którzy spełniają łącznie kryteria:

- 1) otrzymują wynagrodzenie zmienne w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro ustalonej według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia nie przekraczają 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych pracowników.

Polityka wynagrodzeń uwzględnia odstępstwa, o których mowa w art. 32 ust. 4 lit. B) dyrektywy (UE) 2019/2034, co oznacza, iż wynagrodzenie zmienne nie jest przyznawane w instrumentach finansowych opartych na papierach wartościowych wyemitowanych przez NS i nie podlega odroczeniu

NS może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, w całości albo w części w przypadku, gdy NS wykazuje stratę bilansową, w szczególności, gdy osoba objęta Polityką wynagrodzeń:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty NS lub ponosi odpowiedzialność za takie działania,
- 2) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
- 3) naruszyła kryteria jakościowe.

Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia (np. premia powitalna, premia minimalna) mają charakter wyjątkowy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i przysługują jedynie w pierwszym roku zatrudnienia albo sprawowania funkcji.

Pracownicy o istotnym wpływie na profil ryzyka są zobowiązani do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki.

W NS nie są prowadzone inne długoterminowe programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe. Osoby wykonujące czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, nadzoru zgodności działalności z prawem, audytu wewnętrznego oraz realizujące funkcje zarządzania ryzykiem mogą otrzymać wynagrodzenie zmienne za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności kontrolowanych przez nich jednostek organizacyjnych.

Kryteria jakościowe i ich wpływ na wynagrodzenie zmienne

Polityka wynagrodzeń przy uwzględnianiu kryteriów określających zasady i warunki naliczania, przyznawania oraz wypłacania wynagrodzenia zmiennego pracowników, w szczególności pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka, prócz kryteriów ilościowych uwzględniających przede wszystkim dane liczbowe, ilościowe lub finansowe wykorzystywane do naliczenia wysokości wynagrodzenia zmiennego, NS stosuje również kryteria jakościowe, których naruszenie może skutkować w odniesieniu do pracownika tym, iż wynagrodzenie zmienne pracownika będzie niższe od naliczonego zgodnie z kryteriami ilościowymi lub w ogóle nie będzie należne pracownikowi, jeżeli czynności lub działania podejmowane przez pracownika, albo też brak odpowiednich działań ze strony pracownika nie spełniają kryteriów jakościowych, a w szczególności naruszają przepisy prawa lub regulacji wewnętrznych obowiązujących w NS.

Polityka wynagrodzeń przewiduje możliwość ograniczenia, wstrzymania lub odmowy wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, w przypadku, gdy NS będzie wykazywał stratę bilansową.

Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

Wynagrodzenie zmienne jest dostosowane do wszystkich rodzajów ryzyka i wyników NS, jednostki organizacyjnej NS i danego pracownika. Przyznając zmienne składniki wynagrodzenia NS uwzględnia wszystkie rodzaje obecnego i przyszłego ryzyka stosując mechanizmy korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex ante lub ex post. Do oceny i pomiaru ryzyka na potrzeby korekty wynagrodzenia zmiennego oraz oceny spełnienia celów stawianych pracownikom zidentyfikowanym przy określaniu zmiennych składników wynagrodzeń, stosowane są te same metody, które NS używa w ramach Polityki zarządzania ryzykiem do celów wewnętrznych pomiarów ryzyka. Proces pomiaru wyników i ryzyka uwzględnia kryteria ilościowe i kryteria jakościowe, w tym finansowe, jak i niefinansowe.

W celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka w NS, wyników osiągniętych przez NS oraz indywidualnych wyników pracownika, a także w celu zapobieżenia wynagradzania za złe wyniki, NS dopuszcza możliwość obniżenia lub niewypłacenia w ogóle wynagrodzenia zmiennego stosując mechanizmy:

- 1) korekty o ryzyko ex ante,
- 2) korekty o ryzyko ex post.

Korekta o ryzyko ex ante ma na celu dostosowanie wynagrodzenia zmiennego do potencjalnych niekorzystnych zmian w przyszłości i stosowana jest przed przyznaniem wynagrodzenia zmiennego.

Stosowanie mechanizmu korekty o ryzyko ex post ma na celu umożliwienie NS zapobieżeniu nabycia uprawnień do całości lub części przyznanego wynagrodzenia odroczonego w związku z konsekwencjami materializacji ryzyka lub wynikami NS, jako instytucji, danej jednostki organizacyjnej lub danego pracownika, a także:

- 1) weryfikację oceny realizacji zadań przed wypłatą części wynagrodzenia zmiennego, w tym przed wypłatą odroczonej części wynagrodzenia,
- 2) ustalenie, czy wystąpiły przesłanki do zmiany wyników za okres podlegający ocenie, biorąc pod uwagę efekty pracy danej osoby – tj., do obniżenia lub niewypłacenia w ogóle wynagrodzenia zmiennego,
- 3) dostosowanie wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia.

Na podstawie korekty ex post NS ma prawo do redukcji do 100% wynagrodzenia zmiennego również w sytuacji:

- 1) gdy NS wykazuje stratę bilansową lub występuje istotne ryzyko jej wystąpienia lub powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności NS,
- 2) wynagrodzenie zmienne zostało przyznane na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe,
- 3) pracownik uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla NS lub był odpowiedzialny za takie działania,
- 4) niespełnienia przez pracownika odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji.

Polityka neutralna pod względem płci

Polityka wynagrodzeń NS jest neutralna pod względem płci, co oznacza, że polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń w NS:

- 1) oparta jest na zasadzie jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości dla wszystkich pracowników oraz dla zidentyfikowanych pracowników niezależnie do płci pracownika,
- 2) gwarantuje neutralność, jeśli chodzi o płeć, w odniesieniu do wszystkich jej aspektów, w tym warunków przyznawania i wypłaty wynagrodzenia oraz wzrostu wynagrodzeń, a także rozwoju kariery zawodowej.

Wynagrodzenie za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości obejmuje wynagrodzenia stałe i zmienne składniki wynagrodzeń oraz wszystkie inne korzyści o charakterze finansowym lub niefinansowym, otrzymywane przez pracownika oraz dla zidentyfikowanego pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia w NS na danym stanowisku.

Zgodnie z obowiązującą Polityką wynagrodzeń, NS:

- 1) dąży do unikania wszelkiej dyskryminacji w warunkach zatrudnienia, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz stosuje zasady równości szans i równości traktowania pracowników bez względu na płeć w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 2) monitoruje wszelkie oznaki wskazujące na to, że polityka wynagrodzeń nie jest neutralna w stosunku do płci oraz monitoruje zmiany zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oddzielnie dla:
 - a) zidentyfikowanych pracowników, z wyłączeniem członków organu zarządzającego,
 - b) członków organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą,
 - c) członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą,
 - d) pozostałych pracowników.

W związku z pismem z Komisji Nadzoru Finansowego, Noble Securities S.A. w 2025 r. został wytypowany do przekazania informacji o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć, na podstawie Wytycznych EBA dotyczących analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń oraz zróżnicowania wynagrodzenia. Analiza taka była przeprowadzana w 2025 roku za rok 2024.

Coroczne dokonywanie analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń oraz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć na podstawie dyrektywy (UE) 2019/2034, pozwala na bieżące monitorowanie zróżnicowania ze względu na płeć.

Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć dokonywane jest na podstawie wynagrodzenia brutto i wyrażone jako różnica między poziomem wynagrodzenia pracowników płci męskiej i żeńskiej, jako:

- 1) różnica pomiędzy średnim wynagrodzeniem mężczyzn i średnim wynagrodzeniem kobiet, wyrażona jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn oraz
- 2) różnica między medianą wynagrodzeń mężczyzn i medianą wynagrodzeń kobiet, wyrażona jako procent mediany wynagrodzeń mężczyzn.

NS dąży do unikania wszelkiej dyskryminacji w warunkach zatrudnienia, w tym dyskryminacji ze względu na płeć oraz stosuje zasady równości szans i równości traktowania pracowników bez względu na płeć w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

NS monitoruje wszelkie sygnały wskazujące na to, że polityka wynagrodzeń nie jest neutralna w stosunku do płci oraz monitoruje zmiany zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Informacje ilościowe ogółem o wynagrodzeniach osób o istotnym wpływie na profil ryzyka

Poniżej ujawnione zostają następujące informacje w zakresie wynagrodzeń:

Tabela 5. zawiera wysokość wynagrodzeń przyznanych w danym roku obrachunkowym z podziałem na wynagrodzenie stałe i na wynagrodzenie zmienne oraz liczba osób je otrzymujących:

Kategoria osób o istotnym wpływie na profil ryzyka NS	Wysokość wynagrodzeń przyznanych w roku obrachunkowym w 2025 r. (w PLN)		
	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń	Liczba osób
Funkcja zarządcza organu zarządzającego NS			
środki pieniężne:	1 350 029,78	623 248,83	3
Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla NS			
środki pieniężne:	5 103 952,46	785 929,75	18
Pozostałe osoby, których działania mają istotny wpływ na profil ryzyka NS			
środki pieniężne:	219 918,61	-	1
Razem:	6 673 900,85	1 409 178,58	22

Tabela 6. zawiera wysokość i formy przyznanego wynagrodzenia zmiennego z podziałem na świadczenia pieniężne, akcje i instrumenty związane z akcjami:

Kategoria osób o istotnym wpływie na profil ryzyka NS	Wysokość i formy przyznanego wynagrodzenia zmiennego za rok obrotowy 2025 r. (w PLN)		
	Łączna kwota	Kwota wynagrodzenia przysługującego za dany rok obrotowy	Kwota wynagrodzenia przysługującego w kolejnych latach obrotowych (część odroczonego)
Funkcja zarządcza organu zarządzającego NS			
W formie środków pieniężnych	-	-	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-
Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla NS			
W formie środków pieniężnych	443 816,96	443 816,96	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-
Pozostałe osoby, których działania mają istotny wpływ na profil ryzyka NS			
W formie środków pieniężnych	-	-	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-
Razem:	443 816,96	443 816,96	-

Tabela 7. zawiera wysokość wynagrodzenia z odroczonej wypłatą przyznanego za poprzednie okresy wykonywania pracy, z podziałem na kwotę przysługującą w danym roku obrotowym i kwotę przysługującą w następnych latach oraz kwotę wynagrodzenia z odroczonej wypłatą przysługującego w danym roku obrotowym, wypłaconego w tym roku obrotowym i zmniejszonego na skutek korekt wyników:

Kategoria osób o istotnym wpływie na profil ryzyka NS	Wysokość odroczonego wynagrodzenia przyznanego za poprzednie okresy wykonywania obowiązków (w PLN)		
	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w danym roku obrotowym	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w kolejnych latach obrotowych	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrotowym
Funkcja zarządcza organu zarządzającego NS			
W formie środków pieniężnych	-	-	-
Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	-	-	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	623 248,83	363 263,38	-
Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla NS			
W formie środków pieniężnych	-	-	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	342 112,79	414 603,14	-
Pozostałe osoby, których działania mają istotny wpływ na profil ryzyka NS			
W formie środków pieniężnych	-	-	-
Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	-	-	-
Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-
Razem:	965 361,62	777 866,52	-

Tabela 8. zawiera gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrachunkowym oraz liczba beneficjentów, płatności związane z odprawą przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym oraz kwoty płatności związanych z odprawą przyznanych w danym roku obrachunkowym, z podziałem na płatności z góry i płatności odroczone, liczbę beneficjentów takich płatności oraz wysokość najwyższej takiej płatności przyznanej na rzecz jednej osoby:

	Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji		
	Funkcja zarządcza organu zarządzającego NS	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla NS	Pozostałe osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka NS
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego:			
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników	-	-	-
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	-	-	-
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym:			
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników	-	-	-
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	-

Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym:			
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników	-	-	-
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – kwota łączna:	-	-	-
w tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym:	-	-	-
w tym odprawy odroczone:	-	-	-
w tym najwyższa wypłata: przyznana jednej osobie	-	-	-

Liczba osób, które otrzymały wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EURO

W 2025 roku w NS nie wypłacił żadnemu z pracowników wynagrodzenia całkowitego, którego kwota przekroczyłaby 1 mln Euro.

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

NS korzysta z odstępstwa określonego w art. 32 ust. 4 lit b dyrektywy (UE) 2019/2034.

W odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, którzy spełniają łącznie kryteria:

- 1) otrzymują wynagrodzenie zmienne w wysokości nie wyższej niż równowartość w złotych 50 000 euro ustalonej według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia nie przekraczają 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych pracowników,

wynagrodzenie zmienne nie jest przyznawane w instrumentach finansowych i nie podlega odroczeniu w okresie od 3 do 5 lat.

Tabela 9. zawiera Informacje dotyczące liczby pracowników zidentyfikowanych, korzystających z odstępstwa, o którym mowa w art. 32 ust. 4 lit b) dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz ich łączne wynagrodzenie z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne:

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, korzystający z odstępstw (w PLN)		
Liczba osób	Stale składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń
7	1 776 010,72	443 816,96
Razem:	1 776 010,72	443 816,96

Ocena odpowiedniości Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej

Celem Oceny odpowiedniości jest stwierdzenie czy:

- 1) Członkowie Zarządu dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania NS, w tym prowadzenia działalności statutowej z zachowaniem poziomu bezpieczeństwa aktywów klientów, a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do efektywnego zarządzania ryzykiem, dysponują wystarczającą ilością czasu na wypełnianie swoich obowiązków, posiadają świadomość kultury, wartości, zachowania i strategii związanych z NS oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji dla NS,
- 2) Członkowie Rady Nadzorczej dają rękojmię ostrożnego i stabilnego nadzorowania działalności statutowej NS z zachowaniem poziomu bezpieczeństwa aktywów klientów, a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do sprawowania nadzoru nad systemem zarządzania ryzykiem, dysponują wystarczającą ilością czasu na wypełnianie swoich obowiązków, posiadają świadomość kultury, wartości, zachowania i strategii związanych z NS oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji dla NS.

W celu określenia kryteriów spełnienia przez Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej wymogu posiadania nieposzlakowanej opinii, wiedzy, kompetencji i doświadczenia oraz szczegółowe kryteria stosowane przy określaniu liczby funkcji, jakie mogą być pełnione jednocześnie a także zdolności poświęcenia wystarczającej ilości czasu, w Noble Securities S.A. zostały opracowane i obowiązują:

- 1) Polityka oceny odpowiedniości kandydatów oraz Członków Zarządu Noble Securities S.A.,
- 2) Polityka oceny odpowiedniości kandydatów oraz Członków Rady Nadzorczej Noble Securities S.A.

Przedmiotowe Polityki określają między innymi:

- 1) zasady oceny kandydatów oraz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia, jak również oceny kolegalnej Zarządu oraz Rady Nadzorczej jako całości,
- 2) zasady oceny indywidualnej kandydatów oraz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie wymogów dotyczących, posiadania niezbędnych kwalifikacji,
- 3) zasady dotyczące oceny indywidualnej kandydatów oraz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie nieposzlakowanej opinii rozumianej jako uczciwość i etyczność oraz niezależności osądu,
- 4) sytuacje, w których należy dokonać ponownej oceny kwalifikacji, wraz ze środkami służącymi identyfikacji takich sytuacji,
- 5) zasady ustalania czy Członek Zarządu i Członek Rady Nadzorczej ma możliwość poświęcenia wystarczającej ilości czasu na pełnienie funkcji w NS, w tym również poprzez monitorowanie liczby funkcji w organach zarządzających i nadzorczych sprawowanych przez osobę ocenianą:

- a) w ramach zapewnienia wymogu w zakresie dysponowania przez członków Rady Nadzorczej, odpowiednią ilością czasu na pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej, Członkowie Rady Nadzorczej nie sprawują jednocześnie więcej niż jednej funkcji członka zarządu i dwóch funkcji członka rady nadzorczej, albo czterech funkcji członka rady nadzorczej,
 - b) w ramach zapewnienia wymogu w zakresie dysponowania przez Członków Zarządu, odpowiednią ilością czasu na wykonywanie swoich obowiązków, Członkowie Zarządu nie sprawują jednocześnie więcej niż jednej funkcji członka zarządu i dwóch funkcji członka rady nadzorczej, albo czterech funkcji członka rady nadzorczej.
- 6) podstawowe zasady udostępniania możliwości szkolenia przez NS w przypadku występowania konkretnych potrzeb szkoleniowych i rozwojowych wśród Członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 7) zasady oceny indywidualnej kandydatów oraz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie istniejących i potencjalnych konfliktów interesów,
 - 8) pojęcie różnorodności, które należy uwzględniać przy doborze Członków Zarządu.

W 2025 roku w związku z powołaniem przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie NS do składu Rady Nadzorczej dokonano indywidualnej oceny odpowiedniości nowo powołanych Członków do Rady Nadzorczej w 2025 r. oraz oceny kolegalnej Rady Nadzorczej Spółki.

Rada Nadzorcza działająca jako Komitet ds. Nominacji po dokonaniu oceny odpowiedniości, stwierdziła odpowiedniość indywidualną osób powołanych w 2025 r. do składu Rady Nadzorczej w ramach pełnionej przez nich funkcji Członka Rady Nadzorczej oraz odpowiedniość kolegalną Rady Nadzorczej Spółki.

W 2025 roku w NS w związku z odwołaniem Członka Zarządu ze składu Zarządu, dokonano oceny kolegalnej Zarządu Spółki oraz indywidualnej oceny odpowiedniości osób wchodzących w skład Zarządu.

Rada Nadzorcza działająca jako Komitet ds. Nominacji po dokonaniu oceny odpowiedniości, stwierdziła odpowiedniość indywidualną osób wchodzących w skład Zarządu w 2025 r. do składu Zarządu w ramach pełnionych przez nich funkcji w Zarządzie oraz odpowiedniość kolegalną Zarządu Spółki.

8. POLITYKA INWESTYCYJNA – ART. 52 IFR

NS nie posiada akcji żadnej spółki dopuszczonej do obrotu na rynku regulowanym i do których akcji przypisane byłyby prawa głosu dające więcej niż 5% wszystkich głosów z akcji wyemitowanych przez spółkę. Ponadto NS nie świadczy usługi zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych.

9. RYZYKO ŚRODOWISKOWE, SPOŁECZNE I Z ZAKRESU ŁADU KORPORACYJNEGO (ESG) – ART. 53 IFR

NS adresuje kwestie ESG w ramach swojej strategii działania, wskazując w niej, że zrównoważony rozwój staje się integralną częścią funkcjonowania instytucji finansowych, zarówno z uwagi na wymagania regulacyjne, jak i oczekiwania klientów, emitentów oraz szeroko rozumianego rynku. NS podchodzi do tego obszaru w sposób realistyczny: koncentrujemy się na działaniach, które realnie podnoszą jakość usług, wiarygodność doradczą oraz bezpieczeństwo operacyjne, unikając nadmiernego deklarowania celów:

- 1) w zakresie działalności inwestycyjnej i doradczej:
 - a) w obszarze analiz i doradztwa NS stosuje wymogi dotyczące identyfikacji oraz prezentowania czynników ESG,
 - b) NS rozwija kompetencje potrzebne do oceny ryzyka środowiskowego, społecznego i związanego z ładem korporacyjnym, zwłaszcza w odniesieniu do emisji obligacji oraz rekomendacji inwestycyjnych,

- c) NS dba o przejrzystość materiałów kierowanych do klientów, opierając się na wiarygodnych i weryfikowalnych danych.
- 2) w zakresie relacji z klientami i emitentami:
 - a) NS podkreśla znaczenie transparentności i jakości informacji pozafinansowych dostarczanych przez emitentów,
 - b) NS wspiera projekty oparte na wiarygodnych fundamentach oraz inicjatywy poprawiające standardy środowiskowe i społeczne,
 - c) NS zapewnia przejrzystość oferty i adekwatne przedstawianie ryzyka związanego z produktami inwestycyjnymi.
- 3) w zakresie zarządzania ryzykiem:
 - a) NS monitoruje kluczowe obszary ryzyka: prawne, reputacyjne, technologiczne oraz operacyjne,
 - b) w doradztwie i sprzedaży NS uwzględnia rosnące wymagania regulacyjne dotyczące ESG, aby unikać sytuacji mogących osłabić zaufanie klientów,
 - c) NS wspiera działania ograniczające ryzyka środowiskowe poprzez digitalizację procesów, eliminację dokumentów papierowych oraz zwiększanie efektywności energetycznej.
- 4) ESG jako element kultury organizacyjnej:
 - a) NS traktuje ESG jako naturalny element nowoczesnego zarządzania,
 - b) NS promuje kulturę pracy opartą na odpowiedzialności, szacunku i współpracy,
 - c) NS rozwija kompetencje pracowników poprzez szkolenia z zakresu compliance, cyberbezpieczeństwa oraz regulacji ESG,
 - d) NS wspiera inicjatywy edukacyjne i społeczne, które są spójne z wartościami Noble Securities S.A.
- 5) w zakresie ograniczeń i realistycznego podejścia:
 - a) NS świadomie unika deklaracji, które trudno byłoby monitorować lub które wykraczają poza nasze możliwości operacyjne,
 - b) NS skupia się na działaniach mierzalnych: digitalizacji, ograniczaniu marnotrawstwa, poprawie jakości danych i zwiększaniu bezpieczeństwa informacji.

Podejście NS do ESG jest realistyczne i podporządkowane potrzebom rynku. Zrównoważony rozwój wspiera wiarygodność doradczą NS, jakość usług świadczonych przez NS oraz relacje z klientami i emitentami. NS implementuje rozwiązania, które wnoszą wartość i mają praktyczne znaczenie dla funkcjonowania NS.

NS na dzień 31 grudnia 2025 r. nie identyfikuje ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia jako istotnego rodzaju ryzyka.

Ponadto w ramach badania adekwatności usługi maklerskiej NS bada preferencje Klientów w zakresie instrumentów finansowych pod kątem zrównoważonego rozwoju, tj. wspierające kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i przekupstwu, a także włączył kwestie zrównoważonego rozwoju w ramach określania grupy docelowej nabywców danego produktu, w tym w szczególności w ramach usługi oferowania obligacji korporacyjnych.

Jednocześnie w ramach świadczenia usługi doradztwa inwestycyjnego, zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych NS ujawnia stosowne informacje na swojej stronie internetowej pod linkiem: <https://noblesecurities.pl/dom-maklerski/doradztwo-inwestycyjne/esg>.

10. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

10.1 Informacja o spełnianiu przez członków organów NS wymogów określonych w art. 103 ust. 1-1h Ustawy o obrocie

W skład organów NS wchodzi osoby posiadające nieposzlakowaną opinię w związku ze sprawowanymi funkcjami, wiedzę, kompetencje i doświadczenie niezbędne do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego zarządzania domem maklerskim, w tym zarządzania ryzykiem, z uwzględnieniem zakresu, skali i złożoności

prowadzonej działalności. NS zapewnia utrzymywanie i doskonalenie przez członków organów wiedzy i kompetencji niezbędnych do należytego wykonywania powierzonych obowiązków.

W skład organów NS nie wchodzi osoby, które zostały uznane prawomocnym orzeczeniem za winne popełnienia przestępstwa skarbowego, przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, przestępstwa określonego w art. 305, art. 307 lub art. 308 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, przestępstwa określonego w ustawach, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, oraz przestępstwa stanowiącego naruszenie równoważnych przepisów obowiązujących w innych państwach członkowskich.

Liczba Członków Zarządu i Rady Nadzorczej NS zapewnia skuteczne, prawidłowe i ostrożne zarządzanie domem maklerskim, w szczególności uwzględnia zakres, skalę i złożoność prowadzonej działalności, przy czym w skład Zarządu NS na dzień 31 grudnia 2025 r. wchodziły dwie osoby.

W odniesieniu do art. 103 ust. 1h, w związku z art. 103 ust. 1d Ustawy o obrocie NS informuje, że nie jest domem maklerskim stosującym rozporządzenie 575/2013.

10.2 Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 110v ust. 8 Ustawy o obrocie

W NS funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń. Walne Zgromadzenie w dniu 31 marca 2016 r. powierzyło Radzie Nadzorczej zadania Komitetu ds. wynagrodzeń.

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

Do dnia publikacji niniejszego ujawnienia, NS nie był stroną umowy dotyczącej wsparcia finansowego w ramach grupy, o której mowa w art. 110zr ust. 1 Ustawy o obrocie.

11. OŚWIADCZENIE ZARZĄDU

Zarząd NS oświadcza, iż celem zarządzania ryzykiem jest tworzenie wartości dla akcjonariuszy NS, przy zachowaniu bezpieczeństwa środków pieniężnych i innych aktywów powierzonych NS przez Klientów oraz utrzymaniu ryzyka w ramach funkcjonującego w NS apetytu na ryzyko.

Opracowany w NS system zarządzania ryzykiem stanowi efektywne narzędzie umożliwiające podejmowanie ryzyka w sposób racjonalny w celu spełniania założeń strategii biznesowej, a także jest odpowiedni z punktu widzenia profilu ryzyka NS. Proces zarządzania ryzykiem obejmuje identyfikację ryzyka, jego ocenę poprzez pomiar, monitorowanie i kontrolę oraz mitygowanie i raportowanie będące jednocześnie elementem podejmowania decyzji biznesowych w NS.

Współczynniki kapitałowe, współczynniki płynności oraz relacja funduszy własnych do kapitału wewnętrznego spełniały funkcjonujące w NS cele strategiczne w zakresie apetytu na ryzyko.

Ponadto Zarząd NS oświadcza, że niniejszy dokument właściwie oddaje profil ryzyka NS.