

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
W SKARBIEC TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

## PREAMBUŁA

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana i wprowadzona do stosowania w Towarzystwie celem wdrożenia przepisów art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 605 ze zm.), rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1487), z uwzględnieniem Wytycznych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI (03.07.2013 | ESMA/2013/232) oraz § 28 ust. 1 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.

Niniejsza Polityka zastępuje politykę wynagrodzeń w Skarbiec Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. zatwierdzoną uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/12.10.2020 z dnia 12 października 2020 r.

## Definicje

1. Ilekroć w niniejszym dokumencie mowa jest o:

- 1) **Polityce, Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą politykę wynagrodzeń w Towarzystwie, ustanawiającą zasady wynagradzania Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń;
- 2) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- 3) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych;
- 4) **Towarzystwie** – należy przez to rozumieć Skarbiec Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie przy al. Armii Ludowej 26, wpisaną do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod nr KRS 0000060640, NIP 521-26-05-383, wysokość kapitału zakładowego 6.050.505,00 zł (wpłacony w całości);
- 5) **Podstawach Prawnych Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć stosunek pracy, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, stosunek powołania lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączący Towarzystwo z Osobą Podlegającą Polityce Wynagrodzeń;
- 6) **Osobach Podlegających Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć osoby fizyczne piastujące stanowiska wymienione w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki, bez względu na Podstawę Prawną Zatrudnienia;
- 7) **Programie Motywacyjnym** – należy przez to rozumieć jakąkolwiek ofertę dokonania świadczenia majątkowego dot. Wynagrodzenia Zmiennego na rzecz Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń, w której określono m.in. cele indywidualne danej osoby i cele grupowe Towarzystwa, po spełnieniu których możliwe jest uzyskanie takiego wynagrodzenia zgodnie z warunkami oferty i niniejszej Polityki; zasady Programu Motywacyjnego dla członków Zarządu określa odrębna uchwała Rady Nadzorczej;
- 8) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Towarzystwa;
- 9) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Towarzystwa;
- 10) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Towarzystwa;

- 11) **Komitecie Wynagrodzeń i Nominacji** – należy przez to rozumieć komitet utworzony i działający w ramach Rady Nadzorczej, składający się z co najmniej 3 członków Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem § 11 ust. 1 Polityki Wynagrodzeń;
- 12) **Osobach Podejmujących Decyzje Inwestycyjne** – należy przez to rozumieć osoby wskazane w Załączniku nr 1 podejmujące decyzje dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Towarzystwo oraz podejmujące decyzje inwestycyjne w związku ze świadczeniem Usługi Zarządzania;
- 13) **Osobach Pełniących Funkcje Kontrolne** – należy przez to rozumieć osoby wskazane w Załączniku nr 1 sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz audytu wewnętrznego;
- 14) **Wynagrodzeniu Stałym** – należy przez to rozumieć uzależnioną od stanowiska pracy płacę podstawową, ustalaną indywidualnie w ramach negocjacji między Towarzystwem a Osobą Podlegającą Polityce Wynagrodzenia i określaną w Podstawie Prawnej Zatrudnienia; poziom wynagrodzenia stałego odpowiada zakresowi obowiązków i odpowiedzialności Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzenia na danym stanowisku pracy;
- 15) **Wynagrodzeniu Zmiennym** – należy przez to rozumieć gratyfikacje przyznawane Osobom Podlegającym Polityce Wynagrodzeń (takie jak np. wypłaty pieniężne, przyznane jednostki uczestnictwa funduszy) na zasadach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, o ile przepracowały one w Towarzystwie co najmniej 6 miesięcy w danym roku obrotowym i spełniły inne wymagania wskazane w treści niniejszej Polityki; Wynagrodzenie Zmienne dla osób, które nie przepracowały w Towarzystwie pełnego roku obrotowego ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu; dla uniknięcia wątpliwości w przypadku, gdy zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń określona część Wynagrodzenia Zmiennego ma zostać wypłacona w różnych terminach (np. 60% w jednym roku, a 20% w kolejnym etc.), prawo (roszczenie) do poszczególnych części takiego Wynagrodzenia Zmiennego przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń jest nabywane odrębnie do każdej poszczególnej części takiego Wynagrodzenia Zmiennego dopiero z chwilą spełnienia się wszystkich warunków niezbędnych do wypłaty określonej części Wynagrodzenia Zmiennego (wymóg spełnienia się wszystkich przesłanek pozytywnych niezbędnych do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego, jak i niezastnienia przesłanek negatywnych); Osoba Podlegająca Polityce Wynagrodzeń nabywa prawo do poszczególnych części Wynagrodzenia Zmiennego odrębnie dla każdej z nich nie częściej niż raz do roku;
- 16) **Funduszu Motywacyjnym** – należy przez to rozumieć tworzony w Towarzystwie w ramach budżetu na dany rok obrotowy fundusz, który składa się z Subfunduszu Premiowego oraz z Subfunduszu Nagrodowego, z których finansowana jest wyłącznie wypłata Wynagrodzeń Zmiennych dla Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń; szczegółowe zasady związane z wielkością Funduszu Motywacyjnego dla wszystkich Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, ustaleniem reguł uczestnictwa i partycypowania w nim członków Zarządu, a także Okresami Odroczenia określa odrębna uchwała Rady Nadzorczej dot. danego Programu Motywacyjnego;
- 17) **Subfunduszu Premiowym** – należy przez to rozumieć określoną część utworzonego na dany rok Funduszu Motywacyjnego, z którego finansowane są Wynagrodzenia Zmienne, z wyłączeniem Wynagrodzeń Zmiennych dla Osób Pełniących Funkcje Kontrolne oraz Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które podjęły zatrudnienie/współpracę w Towarzystwie w trakcie roku obrotowego i nie przepracowały w danym roku obrotowym pełnego roku, ale przepracowały w nim co najmniej 6 miesięcy; członkowie Zarządu uczestniczą wyłącznie w

Subfunduszu Premiowym, o ile przepracowali w danym roku podlegającym ocenie co najmniej 6 miesięcy;

- 18) **Subfunduszu Nagrodowym** – należy przez to rozumieć określoną część utworzonego na dany rok Funduszu Motywacyjnego, z którego finansowane są Wynagrodzenia Zmienne dla Osób Pełniących Funkcje Kontrolne, a także dla Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które podjęły zatrudnienie/współpracę w Towarzystwie w trakcie roku obrotowego i nie przepracowały w danym roku obrotowym pełnego roku, ale przepracowały w nim co najmniej 6 miesięcy; niezależnie od innych ograniczeń przewidzianych Polityką Wynagrodzeń, wysokość wypłat indywidualnych z Subfunduszu Nagrodowego nie może przekroczyć trzykrotności średniego miesięcznego Wynagrodzenia Stałego danej osoby za rok podlegający ocenie; dla Osób Pełniących Funkcje Kontrolne nie wyznacza się grupowych celów finansowych;
- 19) **Okresie Odroczenia** – należy przez to rozumieć okres, w którym prawo do odpowiedniej części Wynagrodzenia Zmiennego nie powstaje, a inicjuje się dopiero po spełnieniu warunków wskazanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń;
- 20) **Bonusach (dodatkowych korzyściach)** – należy przez to rozumieć finansowane z innych pozycji niż z Funduszu Motywacyjnego korzyści przyznawane na podstawie Regulaminu Wynagradzania kierowane do wszystkich pracowników Towarzystwa, w tym Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, niezależnie od osiągniętych przez nich wyników; w przypadku Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które z racji Podstawy Prawnej Zatrudnienia nie są objęte Regulaminem Wynagradzania z uwagi na współpracę z Towarzystwem w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nie prawa pracy, względnie z uwagi na współpracę w oparciu o stosunek korporacyjny (np. w odniesieniu do członków Zarządu), zasady przyznawania świadczeń zbliżonych do Bonusów (dodatkowych korzyści) takim osobom w umowach z Towarzystwem lub innych regulacjach nie mogą być bardziej korzystne niż te, które wynikają z Regulaminu Wynagradzania; wszelkie świadczenia o charakterze Bonusów (dodatkowych korzyści) należne członkom Zarządu wraz z określeniem ich maksymalnej wysokości powinny być wymienione w uchwale Rady Nadzorczej (przykłady Bonusów to między innymi: ubezpieczenie grupowe (zdrowotne, dentystyczne, na życie etc.), ochrona dochodu dla niepełnosprawnych, dopłaty do nauki, pakiety sportowe, kulturalne lub inne podobne świadczenia; Bonusy nie stanowią Wynagrodzenia Stałego ani Wynagrodzenia Zmiennego w rozumieniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń; szczegółowe zasady przyznawania Bonusów określone zostały w Regulaminie Wynagradzania);
- 21) **Usłudze Zarządzania** – należy przez to rozumieć świadczoną przez Towarzystwo usługę zarządzania portfelami, o której mowa w art. 45 ust. 2 pkt 1) Ustawy;
- 22) **Gwarantowanym Zmiennym Składniku** – finansowana z innych pozycji niż z Funduszu Motywacyjnego jednorazowa gratyfikacja przyznawana na podstawie Regulaminu Wynagradzania kierowana do wszystkich pracowników Towarzystwa, w tym Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, wyłącznie w związku z nawiązaniem stosunku pracy; w przypadku Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które z racji Podstawy Prawnej Zatrudnienia nie są objęte Regulaminem Wynagradzania z uwagi na współpracę z Towarzystwem w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nie prawa pracy, względnie z uwagi na współpracę w oparciu o stosunek korporacyjny (np. w odniesieniu do członków Zarządu), zasady przyznawania świadczeń zbliżonych do Gwarantowanych Zmiennych Składników takim osobom w umowach z Towarzystwem lub innych regulacjach nie mogą być bardziej korzystne niż te, które wynikają z Regulaminu Wynagradzania; wszelkie świadczenia o charakterze Gwarantowanych Zmiennych Składników należne członkom Zarządu wraz z określeniem ich maksymalnej wysokości powinny być wymienione w uchwale Rady Nadzorczej

- (Gwarantowane Zmienne Składniki nie stanowią Wynagrodzenia Stałego ani Wynagrodzenia Zmiennego w rozumieniu niniejszej Polityki; szczegółowe zasady przyznawania Gwarantowanych Zmiennych Składników określone zostały w Regulaminie Wynagradzania);
- 23) **Retention Bonus** – finansowane z innych pozycji niż z Funduszu Motywacyjnego jednorazowe świadczenie pieniężne przyznawane na podstawie Regulaminu Wynagradzania kierowane do wszystkich pracowników Towarzystwa, w tym Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, wyłącznie w celu utrzymania danej osoby w Towarzystwie; w przypadku Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które z racji Podstawy Prawnej Zatrudnienia nie są objęte Regulaminem Wynagradzania z uwagi na współpracę z Towarzystwem w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nie prawa pracy, względnie z uwagi na współpracę w oparciu o stosunek korporacyjny (np. w odniesieniu do członków Zarządu), zasady przyznawania świadczeń zbliżonych do Retention Bonus takim osobom w umowach z Towarzystwem lub innych regulacjach nie mogą być bardziej korzystne niż te, które wynikają z Regulaminu Wynagradzania; wszelkie świadczenia o charakterze Retention Bonus wraz z określeniem ich maksymalnej wysokości dotyczące członków Zarządu powinny być wymienione w uchwale Rady Nadzorczej (Retention Bonus nie stanowi Wynagrodzenia Stałego ani Wynagrodzenia Zmiennego w rozumieniu niniejszej Polityki; szczegółowe zasady przyznawania Retention Bonus określone zostały w Regulaminie Wynagradzania);
- 24) **Ryzyku dla Zrównoważonego Rozwoju** – należy rozumieć ryzyko dla zrównoważonego rozwoju w rozumieniu art. 2 pkt 22 Rozporządzenia 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 (Dz. Urz. UE L 317 z 9.12.2019, str. 1), to jest sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które - jeżeli wystąpią - mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji; Ryzyko dla Zrównoważonego Rozwoju może oddziaływać na inne rodzaje ryzyka identyfikowane na poziomie poszczególnych funduszy lub subfunduszy;
- 25) **Funduszu** - należy rozumieć przez to fundusz inwestycyjny, o którym mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy, jak również subfundusz wydzielony w ramach funduszu;
- 26) **Zarządzaniu Funduszem z Należytą Starannością** – należy rozumieć przez to uniknięcie w ramach zarządzania Funduszem Incydentów;
- 27) **Incydentach** – należy rozumieć przez to opisane w niniejszej Polityce Wynagrodzeń (np. w § 6 ust. 16) oraz w Załączniku nr 2 dodatkowe kryteria wpływające na wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, w tym jego utratę;
- 28) **Regulamin Wynagradzania** – należy rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Skarbiec Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

## § 1.

### Zasady tworzenia i cel Polityki

1. Zarząd Towarzystwa opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę Wynagrodzeń, w celu:
  - a. prawidłowego i skutecznego zarządzania: ryzykiem, w tym Ryzykiem dla Zrównoważonego Rozwoju i zapobiegania podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, przyjętymi strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, statutami lub innymi dokumentami założycielskimi funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, którymi Towarzystwo zarządza oraz limitami i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie, jak również w celu wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa i podmiotu dominującego (Skarbiec Holding S.A.);

- b. przeciwdziałania powstawaniu konfliktu interesów;
  - c. wynagrodzenia Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń za poprawę ich efektów pracy;
  - d. sprzyjaniu pozyskiwaniu pracowników na rynku pracy;
  - e. zatrzymywania w Towarzystwie kluczowych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń;
  - f. wspierania realizacji ustalonych celów finansowych Towarzystwa (cele grupowe);
  - g. skutecznego wdrażania zachęt do osiągania lepszych wyników, przy zachowaniu rozsądnego ryzyka.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę Wynagrodzeń, po uprzednim jej zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji.
  3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń dotyczy w szczególności:
    - 1) kompetencji i wyznaczania zadań przez organy Towarzystwa i Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń odpowiedzialne za opracowanie, wdrożenie, realizację, aktualizację lub zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń;
    - 2) sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów realizacji celów wynikających z Polityki Wynagrodzeń.

## § 2.

### Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń

1. Niniejsza Polityka ma zastosowanie wyłącznie do Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń.
2. Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń zawiera Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
3. Zarząd Towarzystwa jest zobligowany do weryfikacji listy Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń w każdym przypadku zatrudnienia (podjęcia współpracy) w Towarzystwie nowej Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń. Zmiana wykazu stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, po uprzednim jej zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji. Imienną listę osób podlegających Polityce Wynagrodzeń aktualizuje na bieżąco Zarząd.

## § 3.

### Ogólne zasady dot. wynagrodzenia Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń może być wyłącznie Wynagrodzeniem Stałym albo wynagrodzeniem składającym się z Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego. Powyższe nie wpływa na możliwość otrzymywania przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń innych korzyści (Bonusy, Gwarantowane Zmienne Składniki, Retention Bonus) z Towarzystwa wynikających z Regulaminu Wynagradzania lub innych równoważnych regulacji dla osób, które nie podlegają Regulaminowi Wynagradzania z uwagi na współpracę z Towarzystwem w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nie prawa pracy, względnie z uwagi na współpracę w oparciu o stosunek korporacyjny (np. w odniesieniu do członków Zarządu).
2. Do Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń piastujących takie same stanowiska pracy lub pełniących takie same funkcje stosuje się takie same składniki Wynagrodzenia Stałego lub Wynagrodzenia Zmiennego bez względu na Podstawę Prawną Zatrudnienia. Nie wyklucza to jednak możliwości różnicowania wysokości takich składników w zależności od doświadczenia i kwalifikacji Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń.
3. W przypadku, gdyby w danym roku suma Wynagrodzenia Zmiennego (przy założeniu, że na potrzeby niniejszych obliczeń Wynagrodzenie Zmienne liczone jest w 100% tak, jakby uprawniony

nabył również prawo do wszystkich części odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego) oraz innych korzyści uzyskiwanych od Towarzystwa, np. na podstawie Regulaminu Wynagradzania, odrębnej decyzji Zarządu etc. (wszelkie Bonusy, Gwarantowane Zmienne Składniki, Retention Bonus, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych etc.) miała przekroczyć 9 miesięczne średnioroczne Wynagrodzenie Stałe należne Osobie Podlegającej Polityce Wynagrodzeń (nie dotyczy to osób podlegających pod Subfundusz Nagrodowy, dla których maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekroczyć trzykrotności średniego miesięcznego Wynagrodzenia Stałego), wypłata jakichkolwiek korzyści ponad wskazaną kwotę i powstanie prawa do wypłaty takich korzyści powstaje dopiero po podjęciu pozytywnej odrębnej uchwały Rady Nadzorczej w tej sprawie (uchwała ta, oprócz innych okoliczności, powinna uwzględniać sytuację ekonomiczną oraz interes Towarzystwa), bez względu na uprzednie ziszczenie się innych przesłanek pozytywnych oraz nieziszczenie się przesłanek negatywnych wskazanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń. Uchwała Rady Nadzorczej, o której mowa w niniejszym ust., może zostać podjęta dopiero po dniu zbadania sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta za rok podlegający ocenie (zaudytowane sprawozdanie finansowe), lecz nie później niż do dnia 30 czerwca danego roku lub do dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie.

#### § 4.

##### **Wynagrodzenie Stałe**

1. Jeżeli wynagrodzenie Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń składa się z Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego, uzależnionego od oceny wyników Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń, jednostki organizacyjnej, w której ta osoba jest zatrudniona, towarzystwa i grupy kapitałowej, w tym zmniejszenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego lub jego niewypłacenie.
2. Wynagrodzenie Stałe dla Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń będących osobami innymi niż członkowie Zarządu ustala Zarząd.
3. Wynagrodzenie Stałe dla Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń będących jednocześnie członkami Zarządu określa Rada Nadzorcza, która ustala również wszelkie inne składniki wynagrodzenia lub korzyści od Towarzystwa (Wynagrodzenie Zmienne lub inne) wskazując jednocześnie maksymalną wysokość takiego wynagrodzenia (korzyści) w danym roku.

#### § 5.

##### **Wynagrodzenie Zmienne**

##### **Postanowienia Ogólne**

1. Towarzystwo ustala i nalicza w sposób przejrzysty oraz zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń Wynagrodzenie Zmienne dla Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń w oparciu o kryteria dotyczące:
  - a) maksymalnej wielkości Funduszu Motywacyjnego,
  - b) zasad związanych z funkcjonowaniem Funduszu Motywacyjnego,
  - c) zasad związanych z ustaleniem reguł uczestnictwa i partycypowania w Funduszu Motywacyjnym przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń,
  - d) obowiązujących Okresów Odroczenia w danym Programie Motywacyjnym,- które zatwierdzone zostały przez Radę Nadzorczą w odrębnej uchwale. Uchwała taka powinna

zostać podjęta do dnia 31 marca danego roku.

2. Wynagrodzenie Zmienne finansowane jest ze środków Funduszu Motywacyjnego dla osób, które przepracowały w Towarzystwie co najmniej 6 miesięcy w danym roku odpowiednio z:
  - a) Subfunduszu Nagrodowego – w przypadku Osób Pełniących Funkcje Kontrolne oraz Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które podjęły zatrudnienie/ współpracę w Towarzystwie w trakcie roku obrotowego i nie przepracowały w danym roku obrotowym pełnego roku, ale przepracowały w nim co najmniej 6 miesięcy;
  - b) Subfunduszu Premiowego – w przypadku pozostałych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń innych niż wskazanych w lit. a) powyżej.
3. Nabycie przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń praw do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, w tym w ramach poszczególnych rat (części, odroczenia), następuje po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem wszelkich Incydentów jej dotyczących oraz efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba była zatrudniona. W szczególności Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń uzyskują prawo do odpowiedniej części Wynagrodzenia Zmiennego (tzw. podstawowej lub odroczonej) stanowiącej określony udział w Funduszu Motywacyjnym, po spełnieniu następujących przesłanek:
  - a) zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą parametrów dot. Funduszu Motywacyjnego oraz ustaleniu Okresów Odroczenia obowiązujących w danym Programie Motywacyjnym (§ 5 ust. 1);
  - b) zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą budżetu oraz celów finansowych Towarzystwa na dany rok obrotowy (§ 6 ust. 1 i § 6 ust. 2);
  - c) zatwierdzeniu celów indywidualnych przez Zarząd, a w odniesieniu do członków Zarządu - przez Radę Nadzorczą wraz z % udziałem poszczególnych osób w Funduszu Motywacyjnym (§ 6 ust. 3);
  - d) wykonaniu zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą celów finansowych Towarzystwa, co zostało ujawnione w zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy podlegający ocenie (§ 5 ust. 4);
  - e) dokonaniu pozytywnej oceny wykonania celów indywidualnych danej osoby przez Zarząd (ocena dokonywana przez bezpośredniego przełożonego, zatwierdzana przez Zarząd) lub Radę Nadzorczą - w odniesieniu do członków Zarządu (ocena dokonywana w oparciu o przedstawione przez Zarząd sprawozdanie z realizacji celów indywidualnych członków Zarządu, zatwierdzana przez Radę Nadzorczą) wyznaczonych na rok obrotowy podlegający ocenie (§ 6 ust. 10 i § 6 ust. 11);
  - f) niezastąpieniu przesłanek negatywnych wobec Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń (Incydenty wpływające na utratę lub ograniczenie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego);
  - g) podjęciu wobec danej osoby pozytywnej uchwały przez Radę Nadzorczą w sytuacji, o której mowa w § 3 ust. 3 niniejszej Polityki (gdy suma Wynagrodzenia Zmiennego oraz innych korzyści uzyskiwanych od Towarzystwa ma przekroczyć 12 miesięczne średnioroczne Wynagrodzenie Stałe);
  - h) podjęciu przez Radę Nadzorczą uchwały, że przyznanie lub wypłata Wynagrodzeń Zmiennych w danym roku: (i) nie ograniczy zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, (ii) nie wpłynie na ich stabilność, (iii) nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności (§ 6 ust. 30);

- i) podjęciu warunkowej uchwały przez Zarząd / Radę Nadzorczą (w odniesieniu do członków Zarządu) o spełnieniu się wszystkich przesłanek pozytywnych niezbędnych do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego i niezastąpieniu przesłanek negatywnych (§ 5 ust. 4, § 5 ust. 6 w zw. z § 6 ust. 13);
  - j) zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego wykazującego zysk netto za dany rok (§ 5 ust. 4).
4. Nabycie przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń prawa do określonej części Wynagrodzenia Zmiennego (tzw. podstawowej lub odroczonej) następuje w drodze uchwały Zarządu, a w przypadku członków Zarządu - w drodze uchwały Rady Nadzorczej, po spełnieniu się wszystkich przesłanek pozytywnych niezbędnych do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego i niezastąpieniu przesłanek negatywnych. Uchwała taka podejmowana jest pod warunkiem zawieszającym zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie wykazującego zysk netto za dany rok (nabycie prawa do określonej części Wynagrodzenia Zmiennego odnoszone jest do określonego zysku netto z zatwierdzonego sprawozdania finansowego jako podstawy i finalnej wielkości Funduszu Motywacyjnego). Uchwała dot. członków Zarządu powinna zostać zaopiniowana przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji. Opinia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji oraz uchwały Zarządu/ Rady Nadzorczej są podejmowane po dniu zbadania sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta (zaudytowane sprawozdanie finansowe), lecz nie później niż w terminie do 30 czerwca roku obrotowego następującego po roku obrotowym będącym przedmiotem oceny lub dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
  5. W celu weryfikacji wysokości i praw do określonej części Wynagrodzenia Zmiennego, które ma zostać wypłacone Osobie Podlegającej Polityce Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza ma prawo do korzystania z pomocy zewnętrznych doradców.
  6. W odniesieniu do odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego, nabycie przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń prawa do określonej odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego następuje na podstawie uchwał Zarządu (w odniesieniu do pracowników/współpracowników Towarzystwa)/ Rady Nadzorczej (w odniesieniu do członków Zarządu) wskazanych w ust. 4 powyżej z uwzględnieniem dodatkowej korekty ex post wynikającej z Incydentów ujawnionych do dnia podjęcia decyzji przez Zarząd/ Radę Nadzorczą o nabyciu prawa do określonej, odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego. Uchwała dot. nabycia prawa do odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego przez członków Zarządu powinna zostać zaopiniowana przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji do dnia 30 czerwca danego roku lub dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego. Odnośnie korekty ex post stosuje się zwłaszcza postanowienia § 6 niniejszej Polityki Wynagrodzeń („Postanowienia Szczegółowe”). Dla uniknięcia wątpliwości, wystąpienie Incydentów ma również wpływ na podstawową część Wynagrodzenia Zmiennego (jego wysokość i prawo nabycia takiego wynagrodzenia), jak określono m.in. w § 5 ust. 3 lit. f).
  7. Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń nabywają odrębnie prawo do tzw. podstawowej części Wynagrodzenia Zmiennego oraz każdej jego odroczonej części.

**§ 6.****Wynagrodzenie Zmienne  
Postanowienia Szczegółowe****Budżet**

1. Zarząd przygotowuje propozycję budżetu na dany rok obrotowy do 31 stycznia. Rada Nadzorcza powinna uchwalić budżet Towarzystwa na dany rok obrotowy w terminie 1 miesiąca od przedstawienia przez Zarząd finalnej wersji budżetu.

**Ustalenie celów finansowych**

2. W oparciu o zatwierdzony przez Radę Nadzorczą budżet, Zarząd, w terminie 15 dni od uchwalenia budżetu, ale nie później niż do 10 marca danego roku, przedstawia Radzie Nadzorczej propozycję celów finansowych Towarzystwa na dany rok obrotowy. Uchwałę w przedmiocie przyjęcia celów finansowych Towarzystwa na dany rok obrotowy Rada Nadzorcza powinna podjąć w terminie do końca marca danego roku obrotowego. Dla Osób Pełniących Funkcje Kontrolne nie wyznacza się grupowych celów finansowych.

**Ustalenie celów indywidualnych**

3. Cele indywidualne Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń określone są w odniesieniu do:
  - a) pracowników Towarzystwa - przez bezpośredniego przełożonego pracownika i zatwierdzone przez Zarząd w terminie do 31 marca roku obrotowego podlegającego ocenie (bezpośredni przełożeni mają obowiązek przygotować i przedstawić Zarządowi cele indywidualne pracowników do dnia 10 marca; Zarząd ma prawo do korekty proponowanych celów indywidualnych pracowników objętych Polityką Wynagrodzeń; wraz z celami indywidualnymi przedstawiany jest % udział poszczególnych pracowników w Funduszu Motywacyjnym, w tym zwłaszcza w Subfunduszu Premiowym na dany rok; udział ten podlega zatwierdzeniu wraz z zatwierdzeniem celów indywidualnych;
  - b) w odniesieniu do członków Zarządu – przez Radę Nadzorczą w terminie do dnia 31 marca danego roku obrotowego; w terminie do dnia 10 marca danego roku Zarząd ma obowiązek przedstawić Radzie Nadzorczej własne propozycje celów indywidualnych, które ostatecznie ustalane i akceptowane są przez Radę Nadzorczą w terminie do końca marca; wraz z celami przedstawiany jest % udział poszczególnych członków Zarządu w Subfunduszu Premiowym na dany rok; udział ten podlega zatwierdzeniu wraz z zatwierdzeniem celów indywidualnych.
4. W przypadku Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, którzy podejmą zatrudnienie (współpracę) w Towarzystwie w trakcie roku obrotowego, cele wyznaczone są dla nich w terminie do 30 dni od daty podjęcia zatrudnienia (współpracy) - wyłącznie w sytuacji, gdy do końca roku obrotowego podlegającego ocenie, w którym podjęto zatrudnienie (współpracę) pozostało więcej niż 6 miesięcy.
5. Wyznaczone cele indywidualne powinny być kluczowe dla realizowanej funkcji w Towarzystwie (tzw. KPI, ang. *Key Performance Indicators*) przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń. Cele indywidualne pracowników powinny być skorelowane z celami przełożonych i Zarządu w perspektywie średnioterminowej.
6. Cele indywidualne Osób Pełniących Funkcje Kontrolne powinny zawierać wyłącznie cele o charakterze niefinansowym, które nie mogą być związane z realizacją celów indywidualnych pracowników jednostek organizacyjnych Towarzystwa bezpośrednio monitorowanych przez Osoby Pełniące Funkcje Kontrolne. Dla Osób Pełniących Funkcje Kontrolne nie wyznacza się grupowych

celów finansowych.

7. Wyznaczonym celom indywidualnym Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń przypisuje się poziom ich istotności (wagi).

#### **Sprawozdanie z wykonania celów finansowych**

8. W terminie do 31 marca roku następującego po roku obrotowym podlegającym ocenie, Zarząd składa Radzie Nadzorczej wstępne sprawozdanie z wykonania celów finansowych Towarzystwa.
9. Do dnia przeprowadzenia audytu sprawozdania finansowego następującego po roku obrotowym będącym przedmiotem oceny, lecz nie później niż do dnia 31 marca, Zarząd przedstawia ostateczną wielkość Funduszu Motywacyjnego, z którego środków ma być dokonana wypłata Wynagrodzeń Zmiennych, wraz z prognozą (przy założeniu, jakby Wynagrodzenia Zmienne miały zostać wypłacone w całości za jednym razem łącznie z częściami odroczonymi) w jakiej kwocie środki te mają trafić do poszczególnych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń.

#### **Ocena realizacji celów indywidualnych**

10. Po zakończeniu każdego roku obrotowego podlegającego ocenie, lecz nie później niż do 31 stycznia roku następnego, bezpośredni przełożony dokonuje oceny realizacji wyznaczonych celów indywidualnych pracownika oraz przedkłada sporządzoną ocenę Zarządowi celem wstępnego zatwierdzenia oceny realizacji celów indywidualnych w terminie do dnia 31 marca danego roku. Ocenie nie podlegają Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń (co dotyczy również członków Zarządu):
  - a) które przepracowały w Towarzystwie mniej niż 6 miesięcy w trakcie roku podlegającego ocenie (osobom, które podjęły zatrudnienie (współpracę) w Towarzystwie w trakcie roku obrotowego w ogóle nie wyznacza się celów indywidualnych, jeżeli z uwagi na termin podjęcia zatrudnienia/współpracy nie ma możliwości, aby przepracowały one co najmniej 6 miesięcy w Towarzystwie; z kolei osoby, wobec których co prawda wyznaczono cele indywidualne, ale nie przepracowały w Towarzystwie co najmniej 6 miesięcy w trakcie danego roku obrotowego, nie podlegają w ogóle ocenie);
  - b) wobec których ustała Podstawa Prawna Zatrudnienia z powodu ujawnienia odnośnie podlegającego ocenie roku obrotowego, na który wyznaczone zostały cele indywidualne, okoliczności wskazujących na:
    - (i) naruszenie podstawowych obowiązków służbowych, w tym niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków służbowych, brak dyscypliny pracy etc.;
    - (ii) popełnienie przez daną osobę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze utrzymywanie jej na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
    - (iii) zawinioną przez daną osobę utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku;
    - (iv) zatajenie istotnych informacji w oświadczeniach i dokumentach przedkładanych Towarzystwu (w szczególności dot. zatrudnienia/współpracy z innymi podmiotami niż Towarzystwo);
    - (v) z powodu innych przyczyn niż wskazane powyżej, które naruszają interesy Towarzystwa, w tym jego reputację.

Ww. osoby nie nabywają prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy (części

podstawowej i odroczonej) bez względu na formę ustania Podstawy Prawnej Zatrudnienia (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, za porozumieniem stron etc.). Oceny zasadności przyczyn wskazanych w lit. b) dokonuje Zarząd w odniesieniu do pracowników (współpracowników) Towarzystwa, natomiast w odniesieniu do członków Zarządu – Rada Nadzorcza.

### **Sprawozdanie z wykonania celów indywidualnych przez Członków Zarządu**

11. W terminie do końca lutego roku następującego po roku obrotowym podlegającym ocenie, Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej sprawozdanie z wykonania wyznaczonych członkom Zarządu celów indywidualnych celem dokonania wstępnej oceny stopnia ich realizacji. Rada Nadzorcza powinna dokonać wstępnej oceny realizacji przez członków Zarządu celów indywidualnych w ciągu 2 miesięcy od dnia otrzymania raportu z realizacji celów indywidualnych przez Zarząd, lecz nie później niż do dnia 30 kwietnia następującego po roku obrotowym podlegającym ocenie.

### **Ogólne zasady dot. dokonywania ocen**

12. Ocena realizacji wyznaczonych celów indywidualnych jest dokonywana w przedziale od 0% do 100%, przy czym zaliczenie danego celu możliwe jest dopiero wtedy, gdy zostanie on zrealizowany co najmniej w 70%. Jeżeli w ramach danego Programu Motywacyjnego wyraźnie nie postanowiono inaczej, brak wykonania jednego z wyznaczonych celów indywidualnych nie powoduje automatycznie utraty prawa do określonej części (podstawowej lub odroczonej) Wynagrodzenia Zmiennego, o ile wszystkie pozostałe cele zostały zrealizowane w taki sposób, że łączna waga spełnionych celów wynosi co najmniej 70% (czyli np. waga jednego celu wynosi 60%, waga drugiego celu wynosi 35%, waga 3 celu wynosi 5 % - przy założeniu niespełnienia celu nr 3, a spełnieniu w 100% celów nr 1 i 2, łączna waga zrealizowanych celów wynosi 95%, a zatem powyżej minimum 70%). Realizacja celów poniżej 100%, ale co najmniej na poziomie 70% sprawia, że wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ulega przeliczeniu zgodnie z indywidualną krzywą premiovą określaną przez Radę Nadzorczą w uchwale, o której mowa w § 5 ust. 1 (uchwała Rady Nadzorczej dot. parametrów Funduszu Motywacyjnego oraz Okresów Odroczenia).
13. Rada Nadzorcza w odniesieniu do członków Zarządu oraz Zarząd w odniesieniu do pozostałych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, przy podjęciu decyzji o nabyciu prawa do odpowiedniej części Wynagrodzenia Zmiennego, o której mowa w § 5 ust. 4, biorą pod uwagę realizację celów indywidualnych i zbiorczych w badanym okresie oraz fakt wystąpienia (niewystąpienia) Incydentów do dnia podjęcia stosownej decyzji. Decyzja o nabyciu prawa do odpowiedniej części Wynagrodzenia Zmiennego powinna zostać podjęta do dnia 30 czerwca roku obrotowego następującego po roku obrotowym będącym przedmiotem oceny lub dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
14. Wynagrodzenia Zmienne wypłacane są Osobom Podlegającym Polityce Wynagrodzeń stosownie do ich udziału w Funduszu Motywacyjnym zgodnie z algorytmem wskazanym w odrębnej uchwale Rady Nadzorczej odnośnie parametrów Funduszu Motywacyjnego (wielkość, funkcjonowanie, partycypacja w Funduszu Motywacyjnym określonych osób) oraz ustalenia Okresów Odroczenia obowiązujących w danym Programie Motywacyjnym (zob. § 5 ust. 1). Wynagrodzenia Zmienne w odpowiedniej części wypłacane są na podstawie stosownych uchwał Rady Nadzorczej / Zarządu (§ 5 ust. 4 w zw. z § 6 ust. 13) w terminie 7 dni od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie (spełnienie się warunku zawieszającego wynikającego z uchwały Zarządu / Rady Nadzorczej).
15. Towarzystwo monitoruje fakt wystąpienia Incydentów do chwili wypłaty określonej części Wynagrodzenia Zmiennego. Jeżeli Incydent ujawniłby się po dniu podjęcia decyzji przez Radę Nadzorczą a wypłatą określonej części Wynagrodzenia Zmiennego członkowi Zarządu, o fakcie

wystąpienia Incydentu Towarzystwo informuje Radę Nadzorczą, skutkiem czego Rada Nadzorcza niezwłocznie zmienia swoją decyzję odnośnie nabycia prawa do Wynagrodzenia Zmiennego w odpowiedni sposób, tj. obniża członkowi Zarządu Wynagrodzenie Zmienne albo stwierdza, że wskutek wystąpienia Incydentu takie Wynagrodzenie Zmienne się nie należy i dany członek Zarządu w ogóle nie nabył do niego prawa (w konsekwencji Towarzystwo nie wypłaca w ogóle takiego wynagrodzenia lub zmniejsza je w odpowiedni sposób zgodnie z decyzją Rady Nadzorczej). Analogiczne reguły dotyczą pracowników/współpracowników, wobec których stosowną decyzję o zmianie podejmuje Zarząd.

### **Modyfikacje dot. Wynagrodzenia Zmiennego - Incydenty**

16. Okolicznościami mającymi wpływ na wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, w tym jego utratę, są w szczególności:

- a) zaraportowane Incydenty dotyczące zarządzania ryzykiem,
- b) naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa dotyczących rynku finansowego, w tym z zakresu zrównoważonego rozwoju w sektorze usług finansowych,
- c) rażące naruszenia innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa,
- d) naruszenia istotnych wewnętrznych przepisów Towarzystwa, w tym przepisów określających zasady strategii Towarzystwa w zakresie uwzględniania Ryzyk dla Zrównoważonego Rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych,
- e) inne rażąco naganne okoliczności dot. postawy danej osoby.

Podstawowe zasady i sposób redukcji Wynagrodzenia Zmiennego (co wiąże się z utratą prawa do nabycia Wynagrodzenia Zmiennego w części lub w całości) na podstawie zaraportowanych Incydentów, zdefiniowanych ryzyk oraz wyniku finansowego, określa **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń. W razie ujawnienia Incydentów niewskazanych wprost w Załączniku nr 2, które wynikają z kolei z treści niniejszej Polityki Wynagrodzeń, decyzję odnośnie utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego lub obniżenia jego wysokości proporcjonalnie do wagi Incydentu podejmuje Zarząd (w odniesieniu do pracowników) lub Rada Nadzorcza (w odniesieniu do członków Zarządu).

17. Poza innymi przypadkami wskazanymi w treści niniejszej Polityki lub załącznikach do niej, Osoba Podlegająca Polityce Wynagrodzeń **nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego** lub **traci takie prawo**, w całości lub w odpowiedniej części, w sytuacji wskazanej w § 6 ust. 10 lit. a) i b) powyżej lub ujawnienia innych istotnych nieprawidłowości zidentyfikowanych w efektach pracy Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń.

18. W przypadku nieprawidłowości zidentyfikowanych w efektach pracy Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń mniejszej wagi, Wynagrodzenie Zmienne może ulec **zmniejszeniu** zgodnie z odpowiednią decyzją Zarządu (w odniesieniu do pracowników) lub Rady Nadzorczej (w odniesieniu do członków Zarządu).

19. Zmniejszenie lub niewypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego w oparciu o kryteria zawarte w Polityce Wynagrodzeń, jest dokonywane zgodnie z zasadą proporcjonalności stosownie do przeprowadzonej przez Zarząd oceny stopnia naruszenia, a w odniesieniu do członków Zarządu – oceny dokonanej przez Radę Nadzorczą.

20. W odniesieniu do Osób Podejmujących Decyzje Inwestycyjne, co najmniej 50% wartości Wynagrodzenia Zmiennego wypłacane jest w formie nabytych przez te osoby jednostek

uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo („**Instrumenty Finansowe**”), których cenę nabycia płaci Towarzystwo, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI.

21. Przyznanie jednostek uczestnictwa Osobom Podejmującym Decyzje Inwestycyjne w wybranym funduszu następuje na podstawie uchwały Zarządu.
22. Jeżeli Osoba Podejmująca Decyzje Inwestycyjne podejmowała decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli więcej niż jednego (sub)funduszu, każda wypłata w instrumentach finansowych jest rozdzielana co do zasady równo pomiędzy te (sub)fundusze, chyba że w danym przypadku nie jest to możliwe i Zarząd w odrębnej uchwale wyraźnie postanowi inaczej.
23. W przypadku Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, innych niż Osoby Podejmujące Decyzje Inwestycyjne, postanowień dot. Instrumentów Finansowych, o których mowa w pkt 20-22 powyżej, nie stosuje się.

#### **Odroczone części Wynagrodzenia Zmiennego**

24. Nabycie przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń, którym przysługuje prawo do Wynagrodzenia Zmiennego, prawa do wypłaty co najmniej 40% wartości Wynagrodzenia Zmiennego, jest odraczane na okres od trzech do pięciu lat do czasu podjęcia przez Zarząd/ Radę Nadzorczą decyzji o nabyciu prawa do odpowiedniej odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego („**Okres Odroczenia**”), przy czym wypłata pierwszej odroczonej raty, może nastąpić po upływie dwunastu miesięcy od daty ustalenia łącznej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego (podjęcia uchwały przez Zarząd/Radę Nadzorczą odnośnie nabycia prawa do podstawowej części Wynagrodzenia Zmiennego).
25. Prawo do odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego powstaje pod warunkiem braku wystąpienia Incydentów lub innych wskazanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń zdarzeń skutkujących ograniczeniem lub niewypłaceniem Wynagrodzenia Zmiennego.
26. Osoba Podlegająca Polityce Wynagrodzeń nabywa prawo (uprawnienie) do poszczególnej części Wynagrodzenia Zmiennego odrębnie dla każdej z nich nie częściej niż raz do roku. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego zostaje dokonana w szczególności z uwzględnieniem:
  - 1) okresu, na jaki fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI;
  - 2) polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
  - 3) charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI, oraz obowiązków Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń;
  - 4) oceny realizacji celów indywidualnych Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń (ocena dokonywana ex post);
  - 5) zidentyfikowanych w Okresie Odroczenia naruszeń Osoby Podlegającej Polityce

## Wynagrodzeń.

27. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego ustalonego dla danej Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń dokonywana jest w następujący sposób:
  - a. 20 % Wynagrodzenia Zmiennego po upływie pierwszego roku Okresu Odroczenia,
  - b. 15 % Wynagrodzenia Zmiennego po upływie drugiego roku Okresu Odroczenia,
  - c. 5 % Wynagrodzenia Zmiennego po upływie trzeciego roku Okresu Odroczenia.
28. Wypłata każdej odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego ustalonego dla danej osoby następuje w oparciu o uchwałę Zarządu/ Rady Nadzorczej (§ 5 ust. 4, § 5 ust. 6 w zw. z § 6 ust. 13) w terminie 7 dni od dnia podjęcia decyzji przez Zarząd / Radę Nadzorczą (§ 6 ust. 14).
29. W celu zapewnienia należytej korekty o ryzyko ex post, do momentu wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego - w tym również w zakresie jego odroczonej części - możliwe jest zmniejszenie lub niewypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego, w szczególności w sytuacji:
  - 1) gdy przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego nastąpiło na podstawie danych, które okazały się nierzetelne;
  - 2) wyrządzenia szkody Towarzystwu przez daną Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzenia w okresie przed wypłatą danej części Wynagrodzenia Zmiennego;
  - 3) niewłaściwego postępowania lub błędu Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń skutkującego przekroczeniem przez fundusz inwestycyjny limitów inwestycyjnych lub notorycznego naruszania wewnętrznych limitów ryzyka;
  - 4) naruszenia wewnętrznych regulacji obowiązujących w Towarzystwie, w tym dotyczących zasad prowadzenia procesu inwestycyjnego;
  - 5) w przypadku konieczności dokonania korekty wskaźnika realizacji celów finansowych Towarzystwa za rok obrotowy podlegający ocenie.
30. Wynagrodzenie Zmienne, w tym odroczone części tego wynagrodzenia, wypłacane są wyłącznie wtedy, jeżeli przyznanie lub wypłata tego wynagrodzenia nie ograniczy zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpłynie na ich stabilność, ani nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności. Oceny w tym zakresie dokonuje Rada Nadzorcza w odrębnej uchwale podejmowanej do dnia 30 czerwca roku obrotowego następującego po roku obrotowym będącym przedmiotem oceny lub dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego.
31. Mając na względzie zasadę proporcjonalności wyrażoną w Ustawie i Wytycznych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI, zasady odrażania Wynagrodzeń Zmiennych nie stosuje się do tych Wynagrodzeń Zmiennych, których wartość nie przekracza trzykrotności średniego miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń z roku obrotowego podlegającego ocenie, uznając że Wynagrodzenie Zmienne poniżej ww. progu nie zachęca do podejmowania nadmiernych ryzyk, nieodpowiadających poziomom ryzyka przyjętym dla odpowiednich funduszy i portfeli zarządzanych przez Towarzystwo lub podejmowania nieprawidłowych działań nadmiernie eksponujących Towarzystwo na ryzyko.
32. Ocena realizacji celów indywidualnych Osób Podejmujących Decyzje Inwestycyjne jest rozłożona na okres co najmniej czterech lat i uwzględnia m.in.:
  - a) wysokość opłaty zmiennej i stałej z aktywów zarządzanych funduszy inwestycyjnych;

- b) czas trwania funduszu inwestycyjnego;
  - c) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu;
  - d) ryzyko, w tym Ryzyko dla Zrównoważonego Rozwoju, związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo i fundusz inwestycyjny/fundusze inwestycyjne zarządzany(ne) przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń;
  - e) coroczną ocenę stopnia realizacji indywidualnych celów Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń;
  - f) zidentyfikowane Incydenty w odniesieniu do Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń;
  - g) uzyskanie zakładanego przyrostu wartości aktywów netto funduszy (NAV) przy zachowaniu określonej na dany rok obrotowy minimalnej rentowności działalności funduszy, portfela oraz całego Towarzystwa;
  - h) przyjętą w ramach Usługi Zarządzania politykę inwestycyjną;
  - i) wzrost wartości aktywów netto zarządzanego przez Towarzystwo funduszu inwestycyjnego lub funduszy inwestycyjnych.
33. W sytuacji, gdy Towarzystwo lub fundusz inwestycyjny zarządzany przez Towarzystwo korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, wówczas Towarzystwo:
- a) zmniejsza wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na Towarzystwo lub fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych;
  - b) dostosowuje wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom Zarządu;
  - c) wypłaca zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach;
  - d) zmniejsza proporcjonalnie wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jeżeli realizacja wskaźników finansowych przyjęta w budżecie byłaby wynikiem nabycia przez Towarzystwo aktywów innych podmiotów;
  - e) zmniejsza proporcjonalnie wysokość Wynagrodzenia Zmiennego w przypadku, gdy realizacja wskaźników finansowych przyjęta w budżecie byłaby wynikiem nabycia przez Towarzystwo aktywów innych podmiotów.
34. Proces oceny wyników realizacji celów indywidualnych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń oraz proces ustalania wysokości Wynagrodzenia Zmiennego podlega udokumentowaniu i przechowywaniu w aktach personalnych.
35. Ocena Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń w Okresie Odroczenia dokonywana jest niezależnie od dalszego istnienia Podstawy Prawnej Zatrudnienia. Oceny tej dokonuje się z uwzględnieniem wszystkich obowiązujących w niniejszej Polityce Wynagrodzeń regulacji, a w szczególności zasad modyfikacji Wynagrodzenia Zmiennego zgodnie z postanowieniami niniejszego § 6.

**§ 7.****Okres Wstrzymania**

1. Okres Wstrzymania to okres, w którym Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń nie mogą zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu Wynagrodzenia Zmiennego w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 6 ust. 20, do których te osoby już nabyły uprawnienia lub które zostały im wypłacone w tej formie.
2. Części Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w ust. 1 powinny podlegać, z zastrzeżeniem ust. 3, odpowiednim Okresom Wstrzymania.
3. Minimalny Okres Wstrzymania dla danego Instrumentu Finansowego, o którym mowa w ust. 1, powinien być dostosowany do:
  - 1) długoterminowej strategii działalności Towarzystwa;
  - 2) celów danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
  - 3) polityki inwestycyjnej danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI, a w szczególności rekomendowanego okresu inwestycji w dany fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijne AFI.
4. W odniesieniu do Osób Podejmujących Decyzje Inwestycyjne, Zarząd przyznając Wynagrodzenie Zmienne w formie Instrumentów Finansowych określa minimalny Okres Wstrzymania w odniesieniu do danego Instrumentu Finansowego przyznanego danej osobie, przy uwzględnieniu postanowień ust. 3.

**§ 8.****Zapewnienie skuteczności Polityki Wynagrodzeń**

1. Osoba Podlegająca Polityce Wynagrodzeń jest zobowiązana do niepodjęcia działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:
  - a) nieprzedstawiania do odkupienia lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 6 ust. 20, w sposób niezgodny odpowiednimi regulacjami (np. uchwałami Zarządu), a zwłaszcza z Podstawą Prawną Zatrudnienia lub Programem Motywacyjnym w Okresie Wstrzymania, określonym w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub Programie Motywacyjnym;
  - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń;
  - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności;
  - d) unikania Incydentów wskutek których mogłoby dojść do podważenia skutków zastosowania wobec danej osoby Polityki Wynagrodzeń.
2. Towarzystwo zapewnia skuteczność zobowiązaniom określonym w ust. 1 poprzez zamieszczenie stosownych postanowień w Podstawach Prawnych Zatrudnienia lub Programach Motywacyjnych lub w innych regulacjach (np. uchwałach Zarządu), w szczególności dotyczących kar umownych, gwarancji lub poręczeń mających zastosowanie w przypadku uchybienia przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń zobowiązaniom określonym w ust. 1.

**§ 9.****Pozostałe zasady i świadczenia**

1. Członkowie Zarządu uprawnieni są do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych przyjętych przez Towarzystwo, które zatwierdzone zostały przez Radę Nadzorczą.
2. Członkowie Zarządu są uprawnieni do uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
3. Regulacje dotyczące uznaniowych świadczeń emerytalnych powinny być zgodne z długoterminową strategią działalności Towarzystwa oraz celami i polityką inwestycyjną funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI. W związku z powyższym wskazane świadczenia wypłacane są w Instrumentach Finansowych, przy czym Towarzystwo:
  - a) wstrzymuje wypłatę tych Instrumentów Finansowych na okres pięciu lat od dnia ustania Podstawy Prawnej Zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu taka osoba nie osiągnęła wieku emerytalnego;
  - b) jest obowiązane zapewnić, aby osoba, wobec której ustała Podstawa Prawna Zatrudnienia po osiągnięciu przez nią wieku emerytalnego, była zobowiązana do zachowania otrzymanych Instrumentów Finansowych przez okres pięciu lat od daty ustania Podstawy Prawnej Zatrudnienia.

**§ 10.****Nadzór, ocena funkcjonowania oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń**

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką Wynagrodzeń, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie Wynagrodzenia Zmiennego przez członków Zarządu przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad stosowaniem Polityki Wynagrodzeń wobec Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń niebędących członkami Zarządu.
3. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie Wynagrodzenia Zmiennego przez członków Zarządu przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
4. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega, co najmniej raz w roku przeglądowi dokonywanemu przez jednostkę organizacyjną sprawującą nadzór nad zgodnością działalności z prawem. Na podstawie przeglądu jednostka sprawująca nadzór nad zgodnością działalności z prawem sporządza raport pisemny określający stan realizacji Polityki Wynagrodzeń. Raport przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
5. Rada Nadzorcza raz do roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń, nie później niż do 30 kwietnia roku następującego po roku, za który sporządzany jest dany raport.
6. Na podstawie raportu z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń, Walne Zgromadzenie raz do roku dokonuje oceny, czy ustalona Polityka Wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, o której mowa w zdaniu poprzednim, nie później niż do dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok, za który sporządzany jest dany raport.

**§ 11.****Komitet Wynagrodzeń i Nominacji**

1. W Towarzystwie funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń i Nominacji składający się co najmniej trzech osób, powoływanych przez Radę Nadzorczą spośród jej członków. Jeżeli Rada Nadzorcza składa się z nie więcej niż trzech członków, zadania Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji wykonuje Rada Nadzorcza.
2. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki Wynagrodzeń oraz realizacją Polityki Wynagrodzeń, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz zarządzanych przez niego funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej.
3. Szczegółowy zakres zadań Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji określa regulamin Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji.

**§ 12.****Postanowienia końcowe**

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Towarzystwa, z mocą obowiązującą od dnia 01 stycznia 2022 r., przy czym wyznaczenie celów finansowych Towarzystwa oraz celów indywidualnych Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń w roku 2022 r. powinno nastąpić w terminie do 2 miesięcy od dnia zatwierdzenia niniejszej Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy, Rozporządzenia oraz pozostałych właściwych, powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Integralną część niniejszej Polityki Wynagrodzeń stanowi:
  - a) Załącznik nr 1 – Szczegółowy wykaz stanowisk Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń;
  - b) Załącznik nr 2 – Zasady redukcji Wynagrodzenia Zmiennego ;
  - c) Załącznik nr 3 – Harmonogram celów.
4. Z chwilą wejścia w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń, tracą moc:
  - a) polityka wynagrodzeń organów zarządzających przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 1/30.12.2014 z dnia 30 grudnia 2014 r.;
  - b) uchwała nr 1/23.12.2020 Zarządu z dnia 23 grudnia 2020 r. w sprawie ustalenia zasad i sposobu redukcji wynagrodzenia zmiennego dla osób podlegających polityce wynagrodzeń w Skarbiec Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. (wraz z późniejszymi zmianami);
  - c) polityka wynagrodzeń w Skarbiec TFI S.A. przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/12.10.2020 z dnia 12.10.2020 r.
    - z tym zastrzeżeniem, że ww. regulacje wewnętrzne będą miały zastosowanie do zasad przyznawania i wypłacania wynagrodzeń zmiennych i innych świadczeń przewidzianych w dotychczas obowiązującej polityce wynagrodzeń w Skarbiec TFI S.A. przyjętej uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/12.10.2020 z dnia 12.10.2020 r. za lata obrotowe poprzedzające wejście w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

**Załącznik nr 1**  
**Szczegółowy wykaz stanowisk Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń**

1. Członkowie Zarządu;
2. Osoby Podejmujące Decyzje Inwestycyjne, tj.: zarządzający funduszami, subfunduszami i portfelami, w których skład wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych;
3. Osoby Pełniące Funkcje Kontrolne, tj.:
  - a) Departament Compliance;
  - b) Departament Audytu Wewnętrznego;
  - c) Departament Zarządzania Ryzykiem;
4. Osoby zatrudnione w departamencie dystrybucji, tj.:
  - a) dyrektor pionu dystrybucji;
  - b) dyrektor departamentu dystrybucji;
  - c) dyrektorzy ds. komunikacji inwestycyjnej.

**Załącznik nr 2**

## Zasady redukcji Wynagrodzenia Zmiennego

### § 1

Niezależnie od Incydentów wskazanych w treści samej Polityki Wynagrodzeń i wskazanych tam zasad odnośnie ich wpływu na Wynagrodzenie Zmienne, każdemu z typów Incydentów opisanych w niniejszym Załączniku dot. zasad redukcji Wynagrodzenia Zmiennego („Zasady”) przypisuje się maksymalną skalę redukcji Wynagrodzenia Zmiennego, którego wypłata, zgodnie z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie oraz ustalonymi KPI, wymaga Zarządzania Funduszem z Należyłą Starannością.

### § 2

1. Incydenty skutkujące **utratą prawa do całości** Wynagrodzenia Zmiennego naliczonego za dany rok obrotowy oraz odroczonej części tego wynagrodzenia, przypadających do ewentualnej wypłaty w tym w kolejnych latach - jeżeli wystąpi choćby jeden z wymienionych niżej Incydentów:
  - a. próba dokonania zmywu albo działanie w porozumieniu z zarządzającymi funduszami, zarówno w Towarzystwie, jak i zarządzającymi w innych towarzystwach w celu podwyższenia lub obniżenia kursu akcji spółek, bez względu na to czy takie akcje znajdują się w portfelach funduszy zarządzanych przez Towarzystwo;
  - b. próba wykorzystania albo wykorzystanie informacji pozyskanych z racji wykonywania obowiązków służbowych dla uzyskania korzyści na własny rachunek albo na rachunek osób lub podmiotów powiązanych z pracownikiem rodzinnie, emocjonalnie, majątkowo, funkcyjnie lub kapitałowo (np. insider trading, replikacja strategii funduszy w ramach własnych inwestycji) lub w jakikolwiek inny sposób, który byłby sprzeczny z prawem lub przynosiłby szkodę, sprzeczny z obowiązującymi podanymi do powszechnej wiadomości w Towarzystwie zasadami etyki/ celami organizacji;
  - c. zatajenie lub przekazanie niezgodnych ze stanem faktycznym informacji w oświadczeniach kierowanych do Towarzystwa lub stanowiących integralną część regulacji wewnętrznych albo ujawnienie przez Towarzystwo nieprzekazanej przez Osobę Podlegającą Polityce Wynagrodzeń do inspektora nadzoru informacji o zaistniałym lub mogącym powstać w Towarzystwie lub funduszu konflikcie interesów;
  - d. rażące naruszenie obowiązków służbowych, utrata zaufania do Osoby Podlegającej Polityce Wynagrodzeń przez Towarzystwo, naruszenie przepisów kodeksu pracy skutkujące lub mogące skutkować rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy pracownika, naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa lub tajemnicy zawodowej (bez znaczenia jest, czy do rozwiązania umowy o pracę dojdzie w trybie wypowiedzenia czy bez niego, ewentualnie w trybie porozumienia stron; okoliczności wskazane w niniejszej lit. należy analogicznie stosować wobec Osób Podlegających Polityce Wynagrodzeń, które związane są z Towarzystwem na podstawie innych regulacji niż stosunek prawa pracy);
  - e. uzyskiwanie korzyści osobistych (materialnych lub niematerialnych) od osób trzecich na skutek łamania prawa lub przepisów wewnętrznych obowiązujących w Towarzystwie lub wykorzystania w tym celu sprawowanej funkcji lub stanowiska;
  - f. jeżeli w ciągu danego roku obrotowego wystąpi nałożenie przez regulatora lub inny organ administracji sankcji finansowych lub innych sankcji na Towarzystwo z powodu działalności konkretnej osoby lub osób w ramach przypadającego tym osobom zakresu kompetencji.
2. Inne Incydenty niż wskazane w treści Polityki Wynagrodzeń oraz niniejszym Załączniku skutkujące **utratą 100% Wynagrodzenia Zmiennego**, a także inne Incydenty skutkujące

zmniejszeniem Wynagrodzenia Zmiennego mogą zostać ustalone w **uchwale Rady Nadzorczej**. Decyzja w tym zakresie powinna w szczególności uwzględniać interesy Towarzystwa, naruszenie przepisów wewnętrznych Towarzystwa lub ogólnych regulacji prawnych. Po podjęciu takiej uchwały powinny one, dla celów porządkowych, zostać odzwierciedlone w Polityce Wynagrodzeń (dla uniknięcia wątpliwości brak odzwierciedlenia nowych Incydentów w treści Polityki Wynagrodzeń nie ma wpływu na ich ważność).

3. Każdy zarządzający ponosi konsekwencje swoich działań. Dyrektor zespołu, dyrektor departamentu i nadzorujący członek Zarządu (CIO) ponoszą odpowiedzialność za działania podległych im osób, w tym wystąpienie Incydentów u takich osób.
4. Obniżenie Wynagrodzenia Zmiennego dla **pracowników departamentu audytu wewnętrznego**:
  - 1) zmniejszenie naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego do **0 złotych** następuje w następujących przypadkach:
    - a) uczestniczenia w jakichkolwiek działaniach lub wchodzenie w relacje, które mogłyby naruszyć lub poddać w wątpliwość bezstronną ocenę audytora;
    - b) brak przygotowania wyników (raportu) z przeprowadzonego audytu bez uzasadnionej przyczyny;
    - c) świadomego i celowego niewykonywania planu kontroli;
    - d) świadomego i celowego angażowania się w nielegalną działalność lub czyny, które dyskredytują wykonywanie funkcji audytora wewnętrznego;
    - e) świadomego wykorzystania dla osiągnięcia osobistych korzyści informacji uzyskanych w trakcie procesów audytowych.
  - 2) zmniejszenie naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego do **50%** następuje w następujących przypadkach:
    - a) nierozważnego i niecelowego ujawniania osobom postronnym (tj. osobom, które nie są uprawnione do posiadania takich informacji na mocy przepisów prawa lub wiążących porozumień umownych) informacji uzyskanych w trakcie prowadzonych procesów audytowych;
    - b) powtarzający się brak monitoringu realizacji rekomendacji po audytowych.
5. Obniżenie Wynagrodzenia Zmiennego dla **pracowników Departamentu Compliance**:
  - 1) zmniejszenie naliczonego Wynagrodzenia Zmiennego do 0 złotych - w przypadku podjęcia zatrudnienia w innym towarzystwie funduszy inwestycyjnych, podczas zatrudnienia w Towarzystwie;
  - 2) zmniejszenie wynagrodzenia do 60% - w przypadku świadomego i celowego niesporządzania w terminie rocznego sprawozdania z funkcjonowania systemu nadzoru zgodności działalności z prawem i nieprzekazywania ich odpowiednio Zarządowi, Radzie Nadzorczej lub Komisji Nadzoru Finansowego;
  - 3) zmniejszenie Wynagrodzenia Zmiennego do 50% - w przypadkach:
    - a) nieprowadzenia dziennika kontroli (przy czym przez nieprowadzenie dziennika kontroli nie rozumie się incydentalnego braku pojedynczego lub pojedynczych wpisów);
    - b) nieprowadzenia rejestru transakcji własnych (przy czym przez nieprowadzenie rejestru transakcji własnych nie rozumie się incydentalnego braku pojedynczego lub pojedynczych wpisów);
  - 4) zmniejszenie Wynagrodzenia Zmiennego do 10% - w przypadku nieodebrania w terminie od firmy audytorskiej dokonującej badania lub przeglądu sprawozdań finansowych corocznego

oświadczenia potwierdzającego jej niezależność i niezależność biegłych rewidentów dokonujących badania lub przeglądu.

**Załącznik nr 3  
Harmonogram celów**

<b>Harmonogram ustalania celów</b>	
<b>Czynność:</b>	<b>Termin realizacji:</b>
Propozycja budżetu przygotowana przez Zarząd (§ 6 ust. 1 zd. 1)	31.01
Akceptacja budżetu przez RN (§ 6 ust. 1 zd. 2)	28.02
Propozycja celów finansowych przedstawiona przez Zarząd w oparciu o zatwierdzony przez RN budżet (§ 6 ust. 2 zd. 1)	10.03
Propozycja celów indywidualnych dla pracowników ustalana przez przełożonych (§ 6 ust. 3 lit. a)	10.03
Propozycja celów indywidualnych dla członków Zarządu proponowana przez Zarząd (§ 6 ust. 3 lit. b)	10.03
Akceptacja przez Zarząd celów indywidualnych dla pracowników wraz z % udziałem poszczególnych pracowników w Funduszu Motywacyjnym (§ 6 ust. 3 lit. a)	31.03
Akceptacja przez RN celów indywidualnych dla członków Zarządu wraz z % udziałem poszczególnych członków Zarządu w Subfunduszu Premiowym (§ 6 ust. 3 lit. b)	31.03
Zatwierdzenie przez RN: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) parametrów dot. Funduszu Motywacyjnego: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wielkość, funkcjonowanie, partycypacja w Funduszu Motywacyjnym członków Zarządu (§ 5 ust. 1),</li> <li>- ustalenie Okresów Odroczenia obowiązujących w danym Programie Motywacyjnym (§ 5 ust. 1),</li> <li>- tzw. indywidualnej krzywej premiowej dla pracowników i członków Zarządu (§ 6 ust. 12 w zw. z § 5 ust. 1),</li> </ul> </li> <li>b) celów finansowych Towarzystwa (§ 6 ust. 2 zd. 2)</li> </ul>	31.03

<b>Harmonogram weryfikacji celów</b>	
<b>Czynność:</b>	<b>Termin realizacji:</b>
Ocena przez przełożonych celów indywidualnych pracowników i przedłożenie oceny Zarządowi (§ 6 ust. 10)	31.01
Sprawozdanie Zarządu z wykonania celów indywidualnych (§ 6 ust. 11)	28.02
Wstępne sprawozdanie Zarządu z wykonania celów finansowych Towarzystwa przedłożone RN (§ 6 ust. 8)	31.03
Przedstawienie przez Zarząd ostatecznej wielkości Funduszu Motywacyjnego, wraz z przedstawieniem prognozy (przy założeniu, jakby Wynagrodzenia Zmienne miały zostać wypłacone w całości za jednym razem łącznie z częściami odroczonymi) wypłaty Wynagrodzeń Zmiennych dla poszczególnych osób, w tym członków Zarządu (§ 6 ust. 9)	31.03
Wstępna ocena celów indywidualnych pracowników przez Zarząd (§ 6 ust. 10)	31.03
Wstępna ocena celów indywidualnych członków Zarządu przez Radę Nadzorczą (§ 6 ust. 11)	30.04
Raport RN z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń (§ 10 ust. 5)	30.04
Ocena Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie (§ 10 ust. 6)	30.06 (lub dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego)
Opinia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji w przedmiocie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego dla członków Zarządu (§ 5 ust. 4 w zw. z § 5 ust. 6)	30.06 (lub dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego)
Uchwała Rady Nadzorczej odnośnie wpływu planowanych wypłat dot. Wynagrodzeń Zmiennych na zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, wpływu takich wypłat na ich stabilność oraz na ciągłość i stabilność prowadzenia przez Towarzystwo działalności (§ 6 ust. 30)	30.06 (lub dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego)
Uchwała Rady Nadzorczej, jeżeli suma Wynagrodzenia Zmiennego oraz jakichkolwiek innych korzyści uzyskiwanych od Towarzystwa (np. Bonusy, Retention Bonus, Gwarantowane Zmienne Składniki, świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych lub inne korzyści) ma przekroczyć dla danej osoby 9 miesięczne średnioroczne Wynagrodzenie Stałe (§ 3 ust. 3)	30.06 (lub dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego)
Uchwała Zarządu / Rady Nadzorczej o spełnieniu się wszystkich przesłanek pozytywnych niezbędnych do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego i niezastąpieniu przesłanek negatywnych - nabycie prawa do określonej części Wynagrodzenia Zmiennego przez Osoby Podlegające Polityce Wynagrodzeń pod warunkiem zawieszającym, tj. zatwierdzenia sprawozdania finansowego	30.06 (lub dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego)

wykazującego zysk netto w określonej wysokości (§ 5 ust. 4, § 5 ust. 6 w zw. z § 6 ust. 13)	
Zatwierdzenie sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie wskazującego zysk netto za dany rok – spełnienie się warunku zawieszającego (§ 5 ust. 4)	30.06 (lub później, w razie ogłoszenia np. 30 dniowej przerwy)
Wypłata określonej części Wynagrodzenia Zmiennego (§ 6 ust. 14)	7.07 (7 dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego)