

## **Rozdział 1**

### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 1.**

1. „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w PFR Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.” (zwana dalej „Polityką”) określa ogólne zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osobom wskazanym w § 4 ust. 1 zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w PFR TFI S.A. (zwanym dalej „Spółką”).
2. Polityka uwzględnia wymogi określone art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2016 r. poz. 1896 t.j.) (zwanej dalej „Ustawą”) oraz przepisami 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) (zwanego dalej „Rozporządzeniem”).
3. Z uwagi na to, iż jedynym akcjonariuszem Spółki jest Polski Fundusz Rozwoju S.A. będący spółką, w której Skarb Państwa posiada 100% akcji, Polityka uwzględnia także przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2017 r. poz. 2190 t.j.) (zwanej dalej „ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń”), z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Polityka opracowana została z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Spółka, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności oraz związanego z nią ryzyka, a także wewnętrznej organizacji Spółki, t.j. zgodnie z zasadą proporcjonalności wdrożenia wymogów przewidzianą w §6 ust. 2 Rozporządzenia.
5. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie mają przepisy Ustawy i Rozporządzenia, zaś w odniesieniu do członków Zarządu Spółki przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

#### **§ 2.**

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.
2. Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Spółki.

#### **§ 3.**

1. Polityka ma na celu:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi Spółka zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi Spółki, poprzez eliminowanie zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę;
  - 2) wspieranie realizacji strategii działalności i rozwoju Spółki;

- 3) zapobieganie konfliktowi interesów.
2. Spółka prowadzi elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z niniejszą Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki, z uwzględnieniem zasad wskazanych w §6 ust. 1 pkt 1) - 9) oraz 15) -18) Rozporządzenia.
3. Zasady Polityki są konstruowane z uwzględnieniem możliwości finansowych Spółki oraz są spójne z przyjętym planem finansowym Spółki.

## **Rozdział 2**

### **Zakres podmiotowy Polityki**

#### § 4.

1. Polityka ma zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce, z zastrzeżeniem §5.
2. Osobami, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych są:
  - 1) członkowie Zarządu;
  - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę;
  - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
  - 4) osoby wykonujące czynności z zakresu zgodności działalności Spółki z prawem.
3. Osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Spółce, w rozumieniu Polityki, są, zgodnie z obowiązującą strukturą organizacyjną następujące osoby:
  - 1) dyrektorzy departamentów,
  - 2) kierownicy wydziałów,
  - 3) osoby kierujące zespołami.
4. Wpływ poszczególnych osób na profil ryzyka Spółki, ustalany jest na podstawie przydzielonych im kompetencji i obowiązków na zajmowanych stanowiskach.
5. Wykazy osób zajmujących stanowiska, o których mowa w ust. 2 i 3, podlegają przeglądowi i ewentualnej weryfikacji corocznie, przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać lub doraźnie - w sytuacji zaistnienia zmian organizacyjnych, wpływających na konieczność weryfikacji wykazu tych stanowisk.

### Rozdział 3

#### **Zmienne składniki wynagrodzenia osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce**

##### § 5.

Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia na rzecz członków Zarządu Spółki określa i przyznaje Walne Zgromadzenie Spółki, zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Spółki kształtującymi system wynagradzania członków Zarządu Spółki, wydanymi na podstawie przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

##### § 6.

1. Wprowadzanie nowych lub zmiany w obowiązujących w Spółce wewnętrznych przepisach regulujących zasady wynagradzania wymagają każdorazowo przeglądu pod kątem zgodności z Polityką w zakresie ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia osobom wskazanym w § 4 ust. 1.
2. Przeglądu, o którym mowa w ust. 1, dokonuje jednostka organizacyjna wnioskująca o zmiany lub o wprowadzenie nowych przepisów.

##### § 7.

1. Osobom, o których mowa w §4 ust. 2 mogą zostać przyznane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników w postaci nagrody rocznej.
2. Nagrody roczne osób, o których mowa w §4 ust. 2, nie mogą stanowić na tyle dużej części ich wynagrodzenia całkowitego, aby nie było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń, w tym zmniejszenia wysokości tych składników lub ich niewypłacenia.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, o których mowa w §4 ust. 2, które nie są uzależnione od wyników, mogą zostać przyznane w formie nagród rocznych, nagród uznaniowych i nagród zadaniowych, o ile będzie to zgodne z §3 ust. 2 Polityki .
4. Wskazanym w § 4 ust. 3 osobom zajmującym w Spółce stanowiska kierownicze, które nie należą równocześnie do osób, o których mowa w §4 ust. 2, mogą zostać przyznane zmienne składniki wynagrodzenia, w szczególności, w postaci: premii, nagród rocznych, nagród uznaniowych i nagród zadaniowych.
5. Osoby, o których mowa w ust. 4, otrzymują wynagrodzenie zmienne na podstawie obowiązujących w Spółce regulacji wewnętrznych dotyczących zasad wynagradzania, którymi są objęte z racji pozostawania ze Spółką w stosunku pracy na określonym stanowisku.
6. Roczne wynagrodzenie zmienne pracownika, którego stanowisko zostało wskazane w §4 ust. 3, nie może stanowić więcej niż 40% jego rocznego wynagrodzenia całkowitego, rozumianego jako suma wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia zmiennego.

**§ 8.**

1. Środki na zapewnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń są uwzględniane w planowaniu kapitału i płynności Spółki, z odpowiednią dbałością o ochronę bazy kapitałowej.
2. Środki na wynagrodzenia zmienne pracowników, o których mowa w§ 4 ust. 1 stanowią element określonych w planie finansowym Spółki środków na wynagrodzenia osobowe.

**Rozdział 4****Przyznawanie i wypłacanie zmiennych składników wynagrodzeń****§ 9.**

1. Wynagrodzenie zmienne osób, o których mowa w § 4 ust. 1, ustala się z uwzględnieniem, w szczególności:
  - 1) oceny realizacji zadań przez daną osobę, nakładu pracy, jej wydajności i jakości;
  - 2) wpływu na wyniki finansowe Spółki, w szczególności podejmowanych decyzji skutkujących stratami operacyjnymi lub zyskami.
2. Do oceny, o której mowa w ust. 1 pkt 1), brany jest pod uwagę okres co najmniej 3 ostatnich lat zatrudnienia w Spółce, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata - za okres od daty objęcia tego stanowiska.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustalane jest w taki sposób, aby pracownik wynagradzany był za dobre wyniki Spółki lub funduszu inwestycyjnego oraz dobre wyniki pracy własnej, przy uwzględnieniu pozostałych zasad określonych w Polityce.

**§ 10.**

1. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, o których mowa w§ 4 ust. 1, nie są gwarantowane przez Spółkę, tzn. wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w zależności od sytuacji finansowej Spółki oraz gdy jest to uzasadnione wynikami Spółki lub funduszu inwestycyjnego, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej Spółki oraz efektami pracy takiej osoby.
2. Spółka prowadzi elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z niniejszą Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki.
3. Realizacja zasad Polityki przyczynia się do realizacji celów strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju Spółki.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia osób wskazanych w §4 ust. 1, uzależnione od wyników, są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń. Przyjęte przez Zarząd zasady i kryteria wypłat oraz sposób i terminy ich dokonywania wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

**§ 11.**

1. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników wynagrodzenia osób, o których mowa w§ 4 ust. 2, jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i jednostkę organizacyjną Spółki, w której zatrudniona jest ta osoba w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki.
2. Przy ocenie wyników, o których mowa w ust. 1, bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w tym w szczególności stopień realizacji zadań przez pracownika oraz jakość i efekty

- pracy (w kontekście realizacji postawionych celów oraz demonstrowanych postaw związanych z wartościami Spółki).
3. W przypadku osób, o których mowa w § 4 ust. 2, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, którym zarządza Spółka, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników tych osób są również wyniki tego funduszu.
  4. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty osobom, o których mowa w §4 ust. 1 zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:
    - 1) czas trwania funduszu,
    - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Spółkę zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu,
    - 3) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Spółkę lub fundusz.
  5. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 1-3 powyżej, powinny być dane z przynajmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata - dane od momentu zatrudnienia.
  6. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy z osobą wskazaną w §4 ust. 2 powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub funduszu, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w ust. 1 - 3.
  7. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinno być wypłacone osobom, o których mowa w §4 ust. 2 w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, których cenę nabycia płaci Spółka, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim funduszu.
  8. Nabycie przez osobę wskazaną w §4 ust. 2 praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest odroczone; wypłata odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach w okresie co najmniej od trzech do pięciu lat, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników. Okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez Spółkę zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych lub tytułów uczestnictwa, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Spółkę i fundusz oraz obowiązków tej osoby.
  9. Nabycie przez osobę wskazaną w §4 ust. 2 praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 8, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Spółkę oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia

efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby.

10. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w ust. 8, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Spółki do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Spółki lub wynikami funduszu, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest zmniejszana lub ich wypłata zawieszana, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę lub wyniki funduszu nie spełniają kryteriów określonych w Polityce.
11. W przypadku wypłacania osobom, o których mowa w §4 ust. 2 zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 7, Spółka wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby.
12. Ogólne wyniki Spółki lub funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych Spółki lub funduszu za rok obrotowy.
13. Przyznanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników osobom, o których mowa w § 4 ust. 2, nie może następować częściej niż raz w roku.
14. Spółka zapewnia, aby osoby, o których mowa w § 4 ust. 2, były zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem tych osób Polityki, w tym w szczególności do:
  - 1) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych w okresie wskazanym w ust. 10;
  - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych; oraz
  - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
15. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników Spółki lub funduszy są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria określone przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 7, muszą być zgodne z długoterminową strategią działalności Spółki oraz celami i polityką inwestycyjną funduszy.

## § 12.

1. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, o których mowa w §4 ust. 3, nie są gwarantowane przez Spółkę, tzn. wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w zależności od sytuacji finansowej Spółki oraz gdy jest uzasadnione wynikami Spółki, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej Spółki, oraz efektami pracy osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Spółce.
2. Z zastrzeżeniem ust. 1, podstawą indywidualnego określenia oraz przyznania wynagrodzenia zmiennego osób, o których mowa w § 4 ust. 3, jest ocena stopnia realizacji zadań przez pracownika oraz jakości i efektów pracy (w kontekście realizacji postawionych celów oraz demonstrowanych postaw związanych z wartościami Spółki), przy czym przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę ustalone wcześniej kryteria policzalne i niepoliczalne.

3. Wpłata zmiennych składników wynagrodzeń osobom, o których mowa w §4 ust. 3, zajmującym stanowiska kierownicze w Spółce następuje w terminach wynikających z regulaminów, o których mowa w § 6 ust. 1. Polityki.
4. W przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z osobą, o której mowa w §4 ust. 3, wynagrodzenie zmienne ustala się z uwzględnieniem, w szczególności:
  - 1) Oceny realizacji zadań przez daną osobę, nakładu pracy, jej wydajności i jakości;
  - 2) Wpływu na wyniki finansowe Spółki, w szczególności podejmowanych decyzji skutkujących stratami operacyjnymi lub zyskami.
5. Do oceny, o której mowa w ust. 4 pkt 1), brany jest pod uwagę okres co najmniej 3 ostatnich lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Spółce, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż 3 lata - okres od daty objęcia tego stanowiska.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4, ustalane jest w taki sposób, aby pracownik wynagradzany był za dobre wyniki Spółki oraz dobre wyniki pracy własnej, przy uwzględnieniu pozostałych zasad określonych w Polityce.

## **Rozdział 5**

### **Szczególne zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością za niezależne funkcje kontrolne**

#### **§ 13.**

1. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem, a także osoby kierujące komórkami: prawną, zarządzania finansami i administracji są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
2. Struktura wynagrodzeń osób, o których mowa w ust. 1, nie może wpływać na ich bezstronność lub tworzyć ryzyka konfliktu interesów w odniesieniu do funkcji doradczej sprawowanej przez nie na rzecz Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie zmienne osób, o których mowa w ust. 1, jest monitorowane przez Zarząd.

## **Rozdział 6**

### **Wpływ korzystania ze wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych**

#### **§ 14.**

W przypadku, gdy Spółka lub fundusz inwestycyjny korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436), wówczas Spółka:

- 1) zmniejsza wysokość wynagrodzenia zmiennego osób, o których mowa w §4 ust. 2 do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na Spółkę lub fundusz

- inwestycyjny w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych;
- 2) 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 Spółki;
  - 3) wypłaca wynagrodzenie zmienne osobom, o którym mowa w §4 ust. 2 jedynie w uzasadnionych przypadkach.

## **Rozdział 7**

### **Przegląd wdrożenia i realizacji Polityki w Spółce**

#### **§ 15.**

1. Wdrożenie i realizacja Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności Spółki z prawem nie rzadziej niż raz w roku.
2. Z przeprowadzonego przeglądu sporządzany jest raport określający stan wdrożenia i realizacji Polityki, który przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
3. Przegląd Polityki uwzględniający realizację Polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, o których mowa w §4 ust. 2 dokonany zostanie do dnia 30 listopada 2019 r.

## **Rozdział 8**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 16.**

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Polityka nie ma zastosowania do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników i do wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy, do których osoby podlegające polityce wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.
3. Osoby, o których mowa w §4 ust. 1 są zobowiązane złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznały się z Polityką, akceptują jej postanowienia i zobowiązują się do ich przestrzegania.