

Załącznik do uchwały nr 3/03/2025
Rady Nadzorczej PFR TFI S.A. z dnia 27 marca 2025 r.



*Polityka wynagrodzeń w PFR Towarzystwo Funduszy
Inwestycyjnych S.A.*

Rozdział 1	3
§ 1. Postanowienia ogólne	3
§ 2. Definicje	3
§ 3. Cele Polityki	4
§ 4. Jednostki odpowiedzialne	4
§ 5. Komitet Wynagrodzeń	4
Rozdział 2 Zakres podmiotowy Polityki	5
§ 6. Osoby Objęte Polityką	5
Rozdział 3 Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia	5
§ 7. Zasady ogólne	5
§ 8. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób Objętych Polityką	7
§ 9. Zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników	8
§ 10. Wyznaczanie celów dla Osób Objętych Polityką	10
§ 11. Cele zrównoważonego rozwoju	11
§ 12. Ocena realizacji celów	11
§ 13. Zmienne składniki wynagrodzenia Pracowników wykonujących zadania z zakresu kontroli wewnętrznej	12
§ 14. Zapewnienie przestrzegania Polityki	12
§ 15. Postanowienia końcowe	12

Lista Załączników:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Polityką

Załącznik nr 2 – Projekty oświadczeń

Załącznik nr 3 – Wzór karty celów

Rozdział 1

§ 1.

Postanowienia ogólne

1. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń w PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.”, określa ogólne zasady ustalania, przyznawania i wypłacania w Towarzystwie zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa i zarządzanych przez Towarzystwo funduszy inwestycyjnych.
2. W zakresie dotyczącym ustalania, przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników w odniesieniu do członków Zarządu stosuje się zasady określone w uchwałach Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej dotyczących zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, o których mowa w art. 4 ust. 1 i 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
3. Polityka, o której mowa w ust. 1 powyżej oraz uchwały, o których mowa w ust. 2 powyżej, stanowią łącznie w Towarzystwie politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a Ustawy.

§ 2.

Definicje

Występujące w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Fundusz/Fundusze** – fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo;
- 2) **Okres Odroczenia** – okres, o którym mowa w § 9 ust. 2;
- 3) **Osoby Objęte Polityką** – osoby, o których mowa w § 6 Polityki;
- 4) **Polityka** – niniejsza „Polityka wynagrodzeń w PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.”;
- 5) **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Towarzystwie lub na podstawie umowy cywilnoprawnej o podobnym charakterze;
- 6) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Towarzystwa;
- 7) **Rozporządzenie** – rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych;
- 8) **Towarzystwo** lub **Spółka** – PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 9) **Ustawa** – ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- 10) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie Towarzystwa;
- 11) **Zarząd** – zarząd Towarzystwa.

§ 3. Cele Polityki

1. Polityka ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania Towarzystwem i Funduszami, zarządzania ryzykiem Spółki i ryzykiem Funduszy oraz zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy 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 przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z przepisami prawa, Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki, umożliwiającą odraczanie, ograniczanie i niewypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 4. Jednostki odpowiedzialne

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd.
2. Przyjęcie i zmiana Polityki wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Politykę przed jej zatwierdzeniem opiniuje Komitet Wynagrodzeń.
3. Wdrożenie i realizacja polityki, o której mowa w § 1 ust. 3 powyżej, podlegają przeglądowi dokonywanemu przez osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności Spółki z prawem nie rzadziej niż raz w roku.
4. Z przeprowadzonego przeglądu sporządzany jest raport określający stan wdrożenia i realizacji polityki, o której mowa w § 1 ust. 3 powyżej, który przedstawiany jest Radzie Nadzorczej po zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń.

§ 5. Komitet Wynagrodzeń

1. Komitet Wynagrodzeń Towarzystwa, powoływany spośród członków Rady Nadzorczej, jest jednostką wykonującą zadania określone w obowiązujących przepisach prawa oraz obowiązującym w Spółce „Regulaminie Komitetu Wynagrodzeń PFR Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.”
2. Komitet Wynagrodzeń w swojej działalności uwzględnia konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania Towarzystwem i Funduszami, ryzykiem Towarzystwa i Funduszy, a także szczególną dbałość o stan kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Towarzystwa, poprzez formułowanie opinii i zaleceń mających na celu eliminowanie zachowań prowadzących do

podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę lub Fundusze.

Rozdział 2

Zakres podmiotowy Polityki

§ 6.

Osoby Objęte Polityką

1. Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, w tym w szczególności:
 - 1) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy,
 - 2) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - 3) osób wykonujących czynności z zakresu zgodności działalności Spółki z prawem,
 - 4) Pracowników, których działalność zawodowa może wywierać istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub na zarządzane Fundusze, w szczególności osób, których całkowite wynagrodzenie plasuje ich na tym samym szczeblu siatki płac, co kadra kierownicza wyższego szczebla oraz osób podejmujących decyzje obciążone ryzykiem.
2. Wpływ poszczególnych osób na profil ryzyka Towarzystwa oraz Funduszy ustalany jest na podstawie przydzielonych im kompetencji i obowiązków na zajmowanych stanowiskach.
3. Lista osób, o których mowa w ust. 1 powyżej sporządzana jest przez Zarząd i jest przedstawiana do wiadomości Komitetowi Wynagrodzeń lub Radzie Nadzorczej, jeżeli zgodnie z Rozporządzeniem zadania Komitetu Wynagrodzeń wykonuje Rada Nadzorcza.
4. Lista, o której mowa w ust. 3, podlega corocznemu przeglądowi i ewentualnej weryfikacji przez Zarząd przy wsparciu Dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Rozdział 3

Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia

§ 7.

Zasady ogólne

1. Wynagrodzenie Osób Objętych Polityką dzieli się na:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia, w skład których wchodzi:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze – miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie stanowiącej podstawę zatrudnienia, powiększone o dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa, wypłacane bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami, i
 - b) benefity – świadczenie pozapłacowe, w formie materialnej oraz niematerialnej, dostępne dla Pracowników na zasadach określonych w regulacjach wewnętrznych;

- 2) zmienne składniki wynagrodzenia:
 - a) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, i
 - b) zmienne składniki wynagrodzenia niezależne od wyników, które mogą zostać przyznane w formie nagród rocznych, nagród uznaniowych i nagród zadaniowych, o ile przyznanie takich zmiennych składników wynagrodzenia nie będzie instrumentem służącym obejściu przepisów art. 47a Ustawy, Rozporządzenia lub postanowień Polityki.
2. Zarząd ustala maksymalną wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką, mając na uwadze, iż stosunek zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników do stałych składników wynagrodzenia powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki wynagrodzenia muszą stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
3. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się zasiłków chorobowych, macierzyńskich, ojcowskich wypłacanych za czas nieobecności i braku świadczenia obowiązków pracowniczych.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników nie przysługują, jeśli rozwiązanie umowy stanowiącej podstawę prawną zatrudnienia Osoby Objętej Polityką nastąpiło z przyczyn leżących po stronie Osoby Objętej Polityką lub ich przyznanie doprowadziłoby do wynagradzania negatywnych wyników, ocenianych przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w Polityce.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznawane lub wypłacane wyłącznie, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na jego stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności, oraz gdy jest to uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami Funduszy, efektami pracy całego Towarzystwa lub jednostki organizacyjnej zatrudniającej Osobę Objętą Polityką oraz efektami pracy tej osoby. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub gdy wyniki Funduszu nie spełniają kryteriów określonych w polityce wynagrodzeń.
6. Zgodnie z Rozporządzeniem i niniejszą Polityką gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy. Mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia Osoby Objętej Polityką i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są naliczane i rozliczane przez Towarzystwo w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria, zapewniające efektywną realizację Polityki. Towarzystwo dokumentuje proces realizacji Polityki, w tym oceny, o której mowa w § 12.
8. Ze względu na specyfikę Funduszy, 100% (sto procent) wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników wypłacane jest w środkach pieniężnych z uwagi na to, iż wypłata w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów

Niniejsze informacje są własnością PFR TFI S.A. i nie mogą być kopiowane, używane lub ujawniane osobom trzecim, w całości, ani w części, ani przechowywane lub wysyłane w jakiegokolwiek formie i w jakimkolwiek znaczeniu (elektronicznie, mechanicznie, jako reprodukcja, nagranie, albo w innej formie) bez wcześniejszego, pisemnego zezwolenia PFR TFI S.A.

inwestycyjnych Funduszy, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego Funduszu, nie jest możliwa.

9. Towarzystwo nie przyznaje oraz nie wypłaca uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.
10. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, następuje raz w roku, nie później niż 30 (trzydzieści) dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Towarzystwa przez Walne Zgromadzenie za poprzedni rok.
11. Przyznanie prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje raz w roku, nie później niż 30 (trzydzieści) dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Towarzystwa przez Walne Zgromadzenie za poprzedni rok.
12. 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 uzależnionych od wyników Osób Objętych Polityką.
13. Środki na zapewnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników są uwzględniane w planowaniu kapitału i płynności Spółki, z odpowiednią dbałością o ochronę bazy kapitałowej.
14. Środki na zmienne składniki wynagrodzenia Osób Objętych Polityką stanowią element środków na wynagrodzenia osobowe określonych w planie finansowym Spółki.

§ 8.

Zmienne składniki wynagrodzenia Osób Objętych Polityką

1. Zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników Osób Objętych Polityką i ich wysokość ustala się z uwzględnieniem, w szczególności:
 - 1) oceny wyników osiągniętych przez te osoby i daną jednostkę organizacyjną, w której ta osoba jest zatrudniona, w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa, nakładu pracy, jej wydajności i jakości - przy użyciu kryteriów finansowych i niefinansowych (w tym z obszaru zrównoważonego rozwoju);
 - 2) w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu – również wyników inwestycyjnych tego Funduszu.
2. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierają się na zbadanych sprawozdaniach finansowych Towarzystwa lub Funduszu.

3. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty Osobom Objętym Polityką zmiennych składników wynagrodzeń 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 jednostki uczestnictwa lub certyfikaty inwestycyjne Funduszu oraz politykę umarzania lub wykupywania jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszu;
 - 3) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Spółkę lub Fundusz.
4. Do oceny, o której mowa w ust. 3 brany jest pod uwagę okres co najmniej 2 (dwóch) ostatnich lat zatrudnienia w Towarzystwie, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 2 (dwa) lata - za okres od daty zatrudnienia. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników nie są przyznawane Pracownikom zatrudnionym na okres próbny.
5. Podczas oceny, o której mowa w ust. 3 brane są pod uwagę cele wyznaczone Osobom Objętym Polityką. Przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest uzależnione od osiągnięcia wyznaczonych celów w okresie objętym oceną.
6. Towarzystwo dokumentuje proces ustalania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników za dany rok kalendarzowy obliczana jest jako iloczyn oceny realizacji celów danej Osoby Objętej Polityką oraz podstawy zmiennych składników wynagrodzenia, która ustalana jest dla każdej Osoby Objętej Polityką uchwałą Zarządu.
8. Warunkiem do przyznania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest realizacja wyznaczonych celów przez Osobę Objętą Polityką na poziomie co najmniej 80% (osiemdziesiąt procent) oraz zatrudnienie przez co najmniej 6 (sześć) miesięcy w roku objętym oceną.
9. Podstawę określenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników Osoby Objętej Polityką w danym roku stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto w roku kalendarzowym objętym oceną, bez zasiłków chorobowych, macierzyńskich, ojcowskich wypłacanych za czas nieobecności i braku świadczenia obowiązków pracowniczych.
10. Zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, ustalane są w taki sposób, aby Osoba Objęta Polityką wynagradzana była za dobre wyniki Towarzystwa lub Funduszu oraz dobre wyniki pracy własnej, przy uwzględnieniu pozostałych zasad określonych w Polityce.

§ 9.

Zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników

1. Po spełnieniu warunków określonych w Polityce prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników przyznawane są w wysokości:
 - 1) 60% (sześćdziesiąt procent) – część nieodroczone,

- 2) 40% (czterdzieści procent) – część odroczonea.
2. Część odroczonea podlega wypłacie w ratach w ciągu kolejnych co najmniej 3 (trzech) i nie więcej niż 5 (pięciu) lat kalendarzowych począwszy od roku następującego po roku, w którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe Towarzystwa za rok, za który przyznano zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników („Okres Odroczenia”). Zarząd, podczas wyznaczania celów, o których mowa w § 10 dla Osób Objętych Polityką, uprawniony jest do określenia długości Okresu Odroczenia oraz wysokości poszczególnych rat zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, przy czym w przypadku, gdy Zarząd nie postanowi inaczej, przyjmuje się, że część odroczonea podlega wypłacie w ciągu kolejnych 3 (trzech) lat kalendarzowych, a przyznanie praw do wypłaty:
 - 1) pierwszej raty w wysokości 60% (sześćdziesiąt procent) części odroczonej nastąpi nie wcześniej niż w pierwszym dniu po upływie 12 (dwunastu) miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników,
 - 2) drugiej raty w wysokości 30% (trzydzieści procent) części odroczonej nastąpi nie wcześniej niż w pierwszym dniu po upływie 24 (dwudziestu czterech) miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników,
 - 3) trzeciej raty w wysokości 10% (dziesięć procent) części odroczonej nastąpi nie wcześniej niż w ostatnim dniu 36 (trzydziestego szóstego) miesiąca od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
 3. Nabycie przez Osobę Objętą Polityką praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w części odroczonej, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po każdorazowym dokonaniu przez Towarzystwo oceny ujawniających się w Okresie Odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, związanych z zakresem jej zadań, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków służbowych. Ocenę ujawniających się w Okresie Odroczenia efektów dokonuje Zarząd.
 4. Część odroczonea zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może zostać zredukowana lub niewypłacona w przypadku gdy:
 - 1) ocena o której mowa w ust. 3, będzie negatywna w szczególności z uwagi na:
 - a) wyniki, w tym wynik finansowy, Towarzystwa lub jednostki organizacyjnej w której osoba była zatrudniona,
 - b) wyniki indywidualne Osoby Objętej Polityką;
 - 2) zidentyfikowane zostaną nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie Towarzystwa lub jednostki organizacyjnej Towarzystwa;
 - 3) stwierdzone zostanie, że Osoba Objęta Polityką poprzez swoje działania lub zaniechania:
 - a) naruszyła przyjęte w Towarzystwie zasady oraz normy lub dopuściła się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub
 - b) bezpośrednio doprowadziła do znaczących strat finansowych wynikających z świadomego, negatywnego działania na szkodę Towarzystwa lub doprowadziła do

- nałożenia na Towarzystwo przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji;
- 4) Osobie Objętej Polityką postawiono zarzut popełnienia przestępstwa (występku lub zbrodni),
 - 5) Osobie Objętej Polityką postawiono zarzut działania na szkodę Towarzystwa,
 - 6) Osoba Objęta Polityką zmarła.
5. Niezależnie od ust. 3, wszystkie raty części odroczonej, dotychczas niewypłacone, nie zostaną wypłacone w przypadku zaistnienia któregokolwiek z poniższych zdarzeń:
- 1) Osoba Objęta Polityką została prawomocnie skazana za popełnienie przestępstwa (występku lub zbrodni),
 - 2) Osoba Objęta Polityką utraciła w sposób zawiniony uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) Osoba Objęta Polityką dopuściła się innego istotnego naruszenia, w szczególności ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub ujawnienia informacji poufnych,
 - 4) Towarzystwo rozwiązało z Osobą Objętą Polityką umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną bez wypowiedzenia z winy Pracownika,
 - 5) w stosunku do Osoby Objętej Polityką nie będzie możliwe uzyskanie któregokolwiek z oświadczeń, o których mowa w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 10.

Wyznaczanie celów dla Osób Objętych Polityką

1. Cele wyznaczone Osobom Objętym Polityką uwzględniają cele (finansowe i niefinansowe (w tym z obszaru zrównoważonego rozwoju)) Towarzystwa, podstawę prawną zatrudnienia danej Osoby Objętej Polityką (stosunek pracy, kontrakt menadżerski, umowa zlecenia lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze) oraz wynikające z niej indywidualne zakresy obowiązków Osób Objętych Polityką. W przypadku osób, które podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy, wyznaczone cele uwzględniają również wyniki Funduszy, którymi dana osoba zarządza, skuteczność przestrzegania limitów inwestycyjnych, polityk oraz strategii inwestycyjnych, a także zarządzanie płynnością.
2. Cele finansowe obejmują w szczególności:
 - 1) wynik finansowy Funduszu;
 - 2) wynik finansowy Towarzystwa.
3. Cele niefinansowe obejmują w szczególności
 - 1) stopień realizacji zadań indywidualnych, charakterystycznych dla danego stanowiska, ocena terminowości i jakości realizacji projektów, w które zaangażowany była Osoba Objęta Polityką,

- 2) cele związane ze zrównoważonym rozwojem, z uwzględnieniem § 11,
 - 3) zaangażowanie Osoby Objętej Polityką, oraz
 - 4) kompetencje Pracownika.
4. Każdy z celów powinien mieć określoną wagę. Suma wag wyznaczonych do osiągnięcia celów oraz wagi pozostałych kryteriów oceny powinna wynosić 100% (sto procent).
 5. Cele dla Osób Objętych Polityką wyznacza Zarząd w formie uchwały.
 6. Dla Osób Objętych Polityką cele wyznaczane są do końca pierwszego kwartału danego roku kalendarzowego poprzez sporządzenie kart celów, według wzoru stanowiącego Załącznik nr 3 do Polityki. Karty celów sporządza Zarząd, w porozumieniu z kierownikami jednostek organizacyjnych Towarzystwa, w których Osoby Objęte Polityką wykonują swoje obowiązki, a także Dyrektorem Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Karta celów musi być stworzona dla każdej Osoby Objętej Polityką i podpisana przez daną Osobę Objętą Polityką i jej przełożonego.
 7. Zmiana terminu, o którym mowa w ust. 6 powyżej może nastąpić w uzasadnionych przypadkach. Dla osób, które zostały zatrudnione w Towarzystwie lub zmieniły zajmowane dotychczas stanowisko lub wykonywaną funkcję po tej dacie, Zarząd podejmuje indywidualną uchwałę o wyznaczeniu celów.

§ 11.

Cele zrównoważonego rozwoju

1. Przy indywidualnej ocenie wyników Osób Objętych Polityką Towarzystwo powinno uwzględniać wskaźniki, cele i ryzyka dla zrównoważonego rozwoju.
2. Poprzez wskaźniki i cele związane ze zrównoważonym rozwojem Towarzystwo wspiera zrównoważony rozwój rozumiany jako działania w istotnych dla środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego obszarach.
3. Przez ryzyka dla zrównoważonego rozwoju Towarzystwo uznaje sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogą mieć rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji Funduszu.
4. Ryzyka z obszaru zrównoważonego rozwoju w stosowaniu Polityki uwzględniane są jako kryterium niefinansowe podczas oceny wyników Osób Objętych Polityką. W przypadku Funduszy, które z uwagi na realizowaną politykę inwestycyjną lub strategię nie uwzględniają ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, Towarzystwo może nie uwzględniać w ocenie Osób Objętych Polityką powyższych kryteriów.

§ 12.

Ocena realizacji celów

1. Ocena realizacji celów wyznaczonych Osobom Objętym Polityką jest dokonywana przez kierowników jednostek organizacyjnych w przypadku podległych im Pracowników lub członków Zarządu w przypadku podległych im kierowników jednostek organizacyjnych.

2. Ocena realizacji celów wyznaczonych członkom Zarządu jest dokonywana zgodnie z postanowieniami właściwych uchwał Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i wymaga zatwierdzenia przez Komitet Wynagrodzeń.
3. Ocena realizacji celów wyznaczonych Osobom Objętym Polityką jest akceptowana przez Zarząd zgodnie z harmonogramem rozliczania celów wyznaczonych Osobom Objętym Polityką, który jest opracowywany każdorazowo na dany rok kalendarzowy i ogłaszany w Spółce w sposób zwyczajowo przyjęty.
4. Przy ocenie realizacji celów bierze się pod uwagę w szczególności: zbadane sprawozdania finansowe Towarzystwa oraz Funduszy, dane na temat przekroczeń limitów ryzyka oraz limitów inwestycyjnych Funduszy, informacje na temat błędów, naruszeń przepisów prawa lub innych nieprawidłowości wpływających na realizację celów wyznaczonych dla danej Osoby Objętej Polityką.

§ 13.

Zmienne składniki wynagrodzenia Pracowników wykonujących zadania z zakresu kontroli wewnętrznej

1. Osoby sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a zmienne składniki ich wynagrodzeń nie są uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności Towarzystwa.
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.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników osób, o których mowa w ust. 1, są monitorowane przez Zarząd.

§ 14.

Zapewnienie przestrzegania Polityki

Towarzystwo zapewnia, aby Osoba Objęta Polityką była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:

- 1) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych, lub
- 2) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.

§ 15.

Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

2. Polityka nie ma zastosowania do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników i wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy, do których Osoby Objęte Polityką nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.
3. Osoby Objęte Polityką są zobowiązane złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznały się z Polityką, akceptują jej postanowienia i zobowiązują się do ich przestrzegania. Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką stanowi Załącznik nr 1 do Polityki. Dokument podpisany przez Pracownika jest przechowywany w jego teczce osobowej przez podmiot świadczący dla Towarzystwa usługi kadrowe.