

## 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 uzależnionych od wyników („wynagrodzenie zmienne”) osobom wskazanym w § 4 poniżej w PFR Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. S.A. (zwanym dalej „Spółką”, „Towarzystwem”).
2. Zarząd Towarzystwa przyjmuje niniejszą Politykę w związku z wymogiem z art. 47a ust. 1 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi („Ustawa”) oraz § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. („Rozporządzenie”).
3. Towarzystwo w stosowaniu Polityki uwzględnia art. 5 ust. 1 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, „Wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie UCITS” oraz „Wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI” opublikowane przez European Securities and Market Authority (ESMA) odpowiednio 14 października 2016 r. oraz 3 lipca 2013 r.
4. Polityka uwzględnia wymogi określone art. 47a Ustawy oraz przepisami Rozporządzenia.
5. Polityka opracowana została z uwzględnieniem zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności oraz związanego z nią ryzyka, a także wewnętrznej organizacji Spółki.
6. W zakresie dotyczącym ustalania, przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego, nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie mają przepisy Ustawy i Rozporządzenia, zaś w odniesieniu do członków Zarządu Spółki również przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
7. Polityka ma na celu:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania Towarzystwem i funduszami, którymi Spółka zarządza, zarządzania ryzykiem Spółki i ryzykiem zarządzanych funduszy 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.
8. Spółka prowadzi elastyczną politykę przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z przepisami prawa, niniejszą Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki, umożliwiającą odraczanie, ograniczanie i niewypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia.

#### § 2.

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.
2. Przyjęcie i zmiana Polityki wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki. Politykę przed jej zatwierdzeniem opiniuje Komitet Wynagrodzeń.
3. Wdrożenie i realizacja Polityki 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 realizacji Polityki, który przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

### **Komitet Wynagrodzeń**

#### **§ 3.**

1. Komitet Wynagrodzeń Towarzystwa powoływany spośród członków Rady Nadzorczej jest jednostką wykonującą zadania określone w obowiązujących przepisach prawa, wytycznych ESMA oraz obowiązującym w Spółce Regulaminie Komitetu Wynagrodzeń PFR Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. Do zadań Komitetu Wynagrodzeń należy w szczególności:
  - a. opiniowanie Polityki;
  - b. opiniowanie realizacji Polityki;
  - c. formułowanie zaleceń dla Rady Nadzorczej w odniesieniu do wynagrodzeń członków Zarządu Towarzystwa, jak również Osób objętych Polityką, w szczególności w zakresie wynagrodzenia zmiennego.
2. Komitet Wynagrodzeń w swojej działalności uwzględnia konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania Towarzystwem i funduszami, którymi Spółka zarządza, ryzykiem Towarzystwa i funduszy, którymi Towarzystwo zarządza, a także szczególną dbałość o stan kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie 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**

#### **§ 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 („Osoby objęte Polityką”).
2. Osobami, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych są w szczególności:
  - a. członkowie Zarządu;
  - b. osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo;
  - c. osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
  - d. osoby wykonujące czynności z zakresu zgodności działalności Spółki z prawem;
  - e. pracownicy, których działalność zawodowa może wywierać istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub na zarządzane fundusze inwestycyjne, w szczególności osoby, których całkowite wynagrodzenie plasuje ich na tym samym szczeblu siatki płac, co kadra kierownicza wyższego szczebla oraz osoby podejmujące decyzje obciążone ryzykiem.
3. Wpływ poszczególnych osób na profil ryzyka Spółki oraz zarządzanych funduszy inwestycyjnych ustalany jest na podstawie przydzielonych im kompetencji i obowiązków na zajmowanych stanowiskach.
4. Lista stanowisk, o których mowa w § 4 ust. 2 lit. a-e stanowi Załącznik nr 2 do Polityki.
5. Zarząd Towarzystwa jest uprawniony do ustalenia dodatkowej listy osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych, które będą podlegały Polityce. Lista, o której mowa w niniejszym ustępie jest przekazywana do wiadomości Rady Nadzorczej i Komitetu Wynagrodzeń oraz jest udostępniana do wglądu pracownikom Towarzystwa.

6. Lista, o której mowa w ust. 4 powyżej, jest weryfikowana co najmniej raz w roku przez Zarząd na podstawie informacji przygotowanych przez Menedżera Biura Zarządu i HR i przedstawiana do wiadomości Komitetowi Wynagrodzeń lub Radzie Nadzorczej, jeżeli zgodnie z Rozporządzeniem zadania Komitetu Wynagrodzeń wykonuje Rada Nadzorcza.
7. Towarzystwo podejmuje działania mające na celu odpowiednie stosowanie w podmiotach, którym Towarzystwo zleciło zarządzanie portfelem inwestycyjnym funduszu lub jego częścią, zasad przewidzianych w niniejszej Polityce, wobec osób, które w tych podmiotach biorą udział w wykonywaniu czynności mogących wywierać istotny wpływ na zarządzane fundusze inwestycyjne poprzez udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo.

### **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, w tym zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników określa i przyznaje Walne Zgromadzenie Spółki, zgodnie z przepisami Ustawy, Rozporządzenia oraz przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, uchwałami Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa, odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Spółki kształtującymi system wynagradzania członków Zarządu Spółki.

##### **§ 6.**

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 Osób objętych Polityką.

##### **§ 7.**

1. Osobom objętym Polityką, mogą zostać przyznane następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
  - a. zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników;
  - b. zmienne składniki wynagrodzenia nieuzależnione 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. Roczne wynagrodzenie zmienne Osoby objętej Polityką, nie może stanowić więcej niż 40% jego rocznego wynagrodzenia całkowitego, rozumianego jako suma wynagrodzenia zasadniczego brutto i wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w § 7 ust. 1 lit. a), z wyłączeniem członków Zarządu, których wynagrodzenie zasadnicze i zmienne ustalone jest zgodnie z zasadami określonymi w § 5 Polityki.
3. Nagrody roczne Osób objętych Polityką 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.

**§ 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 Osób objętych Polityką stanowią element określonych w planie finansowym Spółki środków na wynagrodzenia osobowe.

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

1. Wynagrodzenie zmienne Osób objętych Polityką, ustala się z uwzględnieniem, w szczególności:
  - a. 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;
  - b. w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu - również wyniki inwestycyjne tego funduszu.
2. Do oceny, o której mowa w ust. 1 pkt a) oraz pkt b) brany jest pod uwagę okres co najmniej dwóch ostatnich lat zatrudnienia w Spółce, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - za okres od daty objęcia tego stanowiska.
3. Podczas oceny, o której mowa w ust. 1 pkt a) oraz pkt b), brane są pod uwagę cele wyznaczone Osobom objętym Polityką. Przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzeń jest uzależnione od osiągnięcia wyznaczonych celów, w okresie objętym oceną.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnianie od wyników są wypłacane w oparciu o spójne zasady i kryteria. Towarzystwo dokumentuje proces ustalania kwoty zmiennego wynagrodzenia, wyznaczania celów dla Pracowników i ich oceny oraz korygowania wynagrodzenia o czynnik ryzyka.
5. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest ocena efektów pracy Pracowników oraz danego zespołu, jak również wyniki finansowe Towarzystwa.
6. Cele wyznaczone Osobom objętym Polityką uwzględniają cele strategiczne (finansowe i niefinansowe) 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 inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo, wyznaczone cele uwzględniają również wyniki funduszy, którymi dana osoba zarządza, skuteczność przestrzegania limitów inwestycyjnych, polityk oraz strategii inwestycyjnych, a także zarządzanie płynnością.
7. Za wyznaczenie celów dla Członków Zarządu Towarzystwa odpowiada Rada Nadzorcza. Cele wyznaczone są w formie uchwały.
8. Cele dla pozostałych Osób objętych Polityką wyznacza Zarząd Towarzystwa w formie uchwały.
9. Cele wyznaczone są do końca pierwszego kwartału danego roku kalendarzowego poprzez sporządzenie kart celów, stanowiących załączniki do uchwał, o których mowa w ust. 8 powyżej. Karty celów sporządza Zarząd, w porozumieniu z kierownikami jednostek organizacyjnych Towarzystwa, w których Osoby objęte Polityką wykonują swoje obowiązki, a także Menedżerem Biura Zarządu i HR. Karta celów musi być stworzona dla każdego pracownika objętego Polityką i podpisana przez danego pracownika i jego przełożonego.
10. Zmiana terminu, o którym mowa w ust. 9 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 lub Rada Nadzorcza Towarzystwa podejmują indywidualną uchwałę o wyznaczeniu celów.

11. Ocena realizacji celów wyznaczonych zgodnie z ust. 3 – 8 powyżej jest dokonywana na podstawie ust. 1 i 2 powyżej, przez Radę Nadzorczą (dla Członków Zarządu) i Zarząd Towarzystwa (dla pozostałych Osób objętych Polityką) do końca drugiego kwartału roku kalendarzowego następującego po roku, którego dotyczyły cele.
12. Ocena realizacji celów wyznaczonych członkom Zarządu, o której mowa w ust. 11 jest dokonywana w formie pisemnej i wymaga zatwierdzenia przez Komitet Wynagrodzeń. Dokonujący oceny biorą przede wszystkim pod uwagę: zbadane sprawozdania finansowe Towarzystwa oraz funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo; dane na temat przekroczeń limitów ryzyka oraz limitów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo; informacje na temat błędów, naruszeń przepisów prawa lub innych nieprawidłowości wpływających na realizację celów wyznaczonych dla danej Osoby objętej Polityką.
13. Wysokość wynagrodzenia zmiennego, za dany rok kalendarzowy, obliczana jest jako iloczyn oceny realizacji celów danego pracownika, przeprowadzonej zgodnie z zasadami zawartymi w „Regulaminie Oceny Pracowników w PFR TFI S.A.” oraz podstawy wynagrodzenia zmiennego, która ustalana jest dla każdej Osoby objętej Polityką.
14. Podstawę wynagrodzenia zmiennego w danym roku stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto w danym roku kalendarzowym, bez zasiłków chorobowych, macierzyńskich, ojcowskich wypłacanych za czas nieobecności i braku świadczenia obowiązków pracowniczych.
15. 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. Przy indywidualnej ocenie wyników osób objętych postanowieniami niniejszej Polityki, będących osobami biorącymi udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących zarządzanych funduszy inwestycyjnych, Spółka uwzględnia ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, przez które Spółka uznaje sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które - jeżeli wystąpią - mogłyby mieć rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji.
2. Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju w stosowaniu niniejszej Polityki uwzględniane są jako kryterium niefinansowe podczas oceny wyników osób, o których mowa w ust. 1. W przypadku funduszy inwestycyjnych, które z uwagi na realizowaną politykę inwestycyjną lub strategię nie uwzględniają ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, Spółka może nie uwzględniać w ocenie osób objętych polityką powyższych kryteriów.

#### § 11.

1. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób objętych Polityką 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. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób objętych Polityką, 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.

## § 12.

1. 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:
  - a. czas trwania funduszu;
  - b. rekomendowany uczestnikowi przez Spółkę zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu;
  - c. ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Spółkę lub fundusz.
2. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 1 powyżej, powinny być dane z przynajmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie zmienne wypłacane po rozwiązaniu umowy z Osobą objętą Polityką 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 – 2 powyżej.
4. Ze względu na specyfikę funduszy zarządzanych przez Towarzystwo 100% wartości zmiennych składników wynagrodzenia wypłacane jest w środkach pieniężnych z uwagi na to, iż wypłata w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, nie jest możliwa.
5. Po nabyciu praw przez Osoby objęte Polityką do wynagrodzenia zmiennego za dany rok, 40% przyznanej kwoty zostaje odroczone na okres co najmniej trzech 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.
6. Nabycie przez Osobę objętą Polityką praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 5, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Spółkę oceny ujawniających się w okresie odroczenia pozytywnych lub negatywnych efektów pracy jednostki organizacyjnej, związanych z zakresem jej zadań, w której osoba była zatrudniona, oraz pozytywnych lub negatywnych efektów pracy tej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków służbowych. W terminie, o którym mowa w ust. 9 poniżej, w imieniu Spółki ocenę ujawniających się w okresie odroczenia pozytywnych lub negatywnych efektów dokonuje Rada Nadzorcza w przypadku członków Zarządu, a w odniesieniu do pozostałych Osób objętych Polityką Zarząd Towarzystwa.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w ust. 5, 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 zagrazi 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.
8. 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.
  9. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania lub wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, następuje raz w roku, nie później niż 30 dni, po zatwierdzeniu Sprawozdania Finansowego Towarzystwa przez Walne Zgromadzenie za poprzedni rok.
  10. Zmniejszenie płatności odroczonej części wynagrodzenia zmiennego uzależnionych od realizacji celów danej Osoby objętej Polityką w kolejnych latach po przyznaniu wynagrodzenia zmiennego za dany rok kalendarzowy, może nastąpić po wystąpieniu negatywnych efektów pracy pracownika lub zespołu, w którym pracowała dana Osoba objętą Polityką, a nieznanymi w momencie dokonywanej oceny realizacji celów za okres, którego dotyczy odroczone wynagrodzenie zmienne. Do negatywnych efektów pracy należą:
    - a. naruszenie wewnętrznych regulaminów/procedur;
    - b. podejmowanie decyzji inwestycyjnych, które będą skutkowały stratami dla uczestników, lub które były niezgodne z wewnętrznymi regulaminami/procedurami;
    - c. brak przestrzegania wartości etycznych obowiązujących w Towarzystwie.
  11. W przypadkach opisanych w ust. 10 powyżej, ocena pracownicza powinna zostać obniżona za dany okres rozliczeniowy a wypłata odroczonej części wynagrodzenia obniżona. Decyzję w tej sprawie podejmuje w przypadku członków Zarządu Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do pozostałych Osób objętych Polityką Zarząd Towarzystwa.
  12. Osoba objęta Polityką jest zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:
    - a. nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych w przypadku otrzymywania wypłaty wynagrodzenia zmiennego w tej formie w okresie wskazanym w ust. 5;
    - b. niekorzystania z osobistych strategii *hedgingowych*; oraz
    - c. niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.

## **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 i zarządzania finansami 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 negatywnie 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, wówczas Spółka:

- 1) zmniejsza wysokość wynagrodzenia zmiennego Osób objętych Polityką 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 objętym Polityką jedynie w uzasadnionych przypadkach.

## **Rozdział 7**

### **Pozostałe zasady i świadczenia**

#### **§ 15.**

1. W przypadku zatrudnienia nowych pracowników, których stanowiska znajdują się na liście Osób objętych Polityką, możliwa jest wypłata tym osobom zmiennych składników wynagrodzenia nieokreślonych w niniejszej Polityce tylko w pierwszym roku ich zatrudnienia w Spółce.
2. Osobom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany przed lub z końcem danego roku kalendarzowego, wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za ten rok przysługuje proporcjonalnie do czasu zatrudnienia w trakcie roku.
3. Jeśli w danym roku Osoba objęta Polityką dokonała poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych lub procedur/regulaminów obowiązujących w Towarzystwie, wynagrodzenie zmienne za dany rok nie przysługuje a odroczone części wynagrodzenia zmiennego dotyczące poprzednich lat w danym roku nie są wypłacane.
4. Osobom objętym Polityką mogą przysługiwać inne świadczenia dodatkowe niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, takie jak w szczególności dodatki związane z narzędziami pracy, czy współfinansowaniem opieki zdrowotnej.

## **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 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.



Załącznik Nr 1 Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Polityką

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(stanowisko)

### Oświadczenie

Ja, niżej podpisany(-a), oświadczam, że zapoznałem(-am) się z „Polityką zmiennych składników wynagrodzeń w PFR TFI S.A.” i zobowiązuję się ją przestrzegać.

.....  
(data i podpis osoby składającej oświadczenie)

Załącznik nr 2 Wykaz stanowisk objętych Polityką w PFR TFI S.A.

<b>Jednostka Organizacyjna</b>	<b>Stanowisko</b>
<b>Biuro Nadzoru</b>	Inspektor Nadzoru
<b>Biuro Ryzyka</b>	Dyrektor
<b>Departament Zarządzania Funduszami Aktywów Niepublicznych</b>	Dyrektor
	Kierownicy zespołów
	Zarządzający Funduszem
	Młodszy Zarządzający Funduszem
<b>Departament Zarządzania Funduszami i Aktywami</b>	Dyrektor
	Zarządzający
<b>Departament Zarządzania Funduszem Ekspansji Zagranicznej</b>	Dyrektor
	Menedżer Inwestycyjny
<b>Zarząd</b>	Członek Zarządu ds. Inwestycyjnych
	Członek Zarządu ds. Operacyjnych
	Członek Zarządu ds. Ryzyka
	Prezes Zarządu