



POLITYKA WYNAGRODZEŃ W BNP PARIBAS TFI S.A.

Teks jednolity zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 26.03.2021.

§ 1. Wstęp

1. Polityka Wynagrodzeń w BNP Paribas TFI S.A (dalej zwaną „**Polityką Wynagrodzeń**”) określa zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka BNP PARIBAS Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A („**Towarzystwo**”) lub funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo.
2. Towarzystwo może na podstawie Polityki Wynagrodzeń przyjąć dalsze szczegółowe regulaminy i zasady dotyczące różnych kategorii osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa, uszczegóławiające mechanizmy oceny wyników i prawa do wypłaty wynagrodzenia, jeżeli mechanizmy te mieszczą się w ramach zakreślonych Polityką.

§ 2. Definicje

Towarzystwo	BNP Paribas Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie, wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000031121, o kapitale zakładowym w wysokości 16 692 912,00 zł opłaconym w całości, NIP: 526-02-10-808, REGON: 012557199;
Fundusze Inwestycyjne	Fundusze inwestycyjne otwarte oraz fundusze inwestycyjne zamknięte zarządzane w danym czasie przez Towarzystwo.
Premia powitalna	rodzaj wynagrodzenia zmiennego, stanowiący wynagrodzenie przyznawane Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko w zamian za utratę prawa do części lub całości odroczonego zmiennego wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy, spowodowaną zakończeniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego tej osoby, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia.
Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko	osoby zdefiniowane w § 5 Polityki Wynagradzania.
Premia za frekwencję	premia opisana w regulaminie wynagradzania obowiązującym w Towarzystwie należna każdemu pracownikowi, który nie opuścił w ciągu pełnego roku kalendarzowego żadnego dnia pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych, a także



	z powodu choroby, opieki nad chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, bezpłatnego, wychowawczego lub powołania do czynnej służby wojskowej.
Rozporządzenie	Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1487).
Malus	mechanizm korekty stosowany w stosunku do całości lub części Wynagrodzenia Zmiennego, polegający na redukcji części Wynagrodzenia Zmiennego w przypadkach wystąpienia okoliczności opisanych w Polityce Wynagradzania lub dokumentach przyjętych na jej podstawie lub w jej wykonaniu.
Gwarantowany Zmienny Składnik wynagrodzenia	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie występujące jednorazowo na koniec pierwszego roku zatrudnienia Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w przypadku, gdy Towarzystwo dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową. Niezależnie od nazwy i szczegółowej uzgodnionej z daną osobą podstawy przyznania takiego wynagrodzenia; Gwarantowany Zmienny Składnik nie może mieć charakteru Premii Powitalnej.
Nagroda	rodzaj uznaniowego Wynagrodzenia Zmiennego o charakterze nadzwyczajnym, który jest wypłacany tylko wyjątkowo jedynie w przypadku szczególnych osiągnięć danej osoby nie przewidzianych w karcie celów lub nawet nie związanych z wyznaczonymi danej osobie celami czy wykraczających poza zakres obowiązków danej osoby.
Rozporządzenie SFDR	Rozporządzenie 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 z dnia 27 listopada 2019 r. (Dz.Urz.U.E.L Nr 317, str. 1).

§ 3. Cel Polityki

Polityka Wynagrodzeń ma na celu w szczególności:

- a) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
- b) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
- c) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

§ 4. Podstawa prawna

Polityka przyjęta jest na podstawie:



- a) art. 47a ust. 1 Ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 r. tj. z dnia 9 grudnia 2019 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 95);
- b) Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1487)
- c) Wytycznych wydanych przez European Securities and Market Authority (ESMA).
- d) 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 z dnia 27 listopada 2019 r. (Dz.Ur.UE.L Nr 317, str. 1).- SDFR

W przypadku, gdyby postanowienia Polityki okazały się w jakikolwiek sposób sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, takie postanowienia tracą moc, a w miejsce stosuje się odpowiednie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 5 Zakres podmiotowy Polityki

Towarzystwo ustala, że do osób, których czynności istotnie wpływają na profil ryzyka Towarzystwa oraz Funduszy Inwestycyjnych („Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko”), należą osoby pełniące następujące stanowiska w Towarzystwie bez względu na formę zatrudnienia:

- 1) członkowie Zarządu;
- 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące aktywów Funduszy Inwestycyjnych czyli:
 - a) Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami,
 - b) Zarządzający Funduszami Inwestycyjnymi.
- 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem:
 - a) Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykiem.
- 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem:
 - a) Inspektor Nadzoru.
- 5) osoby wykonujące inne niż wskazane w punkcie 3 i 4 funkcje kontrolne:
 - a) Audytor wewnętrzny,
 - b) Dyrektor Finansowy.
- 6) pozostały określony personel, którego decyzje wpływają na ryzyko:
 - a) Dyrektor Departamentu Sprzedaży,
 - b) Radca Prawny kierujący Zespołem Prawnym.



§ 6 Zakres przedmiotowy Polityki rodzaje wypłacanych wynagrodzeń

1. Polityka Wynagradzania dotyczy zasad przyznawania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko. Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko mogą nabyć uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego wyłącznie w oparciu i na zasadach przyjętych w Polityce i regulaminach/zasadach przyjętych na jej podstawie. Wynagrodzenie Zmienne stanowi ruchomą część wynagrodzenia, przyznaną niezależnie od Wynagrodzenia Stałego w sposób:
 - a) przejrzysty,
 - b) dostosowany do profilu ryzyka,
 - c) oraz zapewniający efektywną realizację celów Polityki,
2. Wynagrodzenia wypłacane w Towarzystwie dzielą się na:
 - a) Wynagrodzenie Stałe (miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę, dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa pracy) wypłacane bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami.
 - b) Świadczenia Dodatkowe niemające (bezpośrednio) charakteru pieniężnego takie jak dodatki związane z użytkowaniem samochodu, telefonu komórkowego, współfinansowanie opieki zdrowotnej itp., rabaty w opłatach obowiązujących w Funduszach Inwestycyjnych jeżeli są udzielane wszystkim pracownikom - wypłacane niezależnie od wyników,
 - c) Wynagrodzenie Zmienne - dodatkowe płatności lub świadczenia uzależnione od wyników lub od innych kryteriów umownych w szczególności wynagrodzenie zależne od wyników takie jak premie, premie za sukces, premie powitalne, Gwarantowany Zmienny Składnik Wynagrodzenia – wypłacany przykładowo jako nagroda lub premia, inne nagrody, odprawy i rekompensaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy wypłacane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz wypłaty wynikające z obowiązującego w Towarzystwie regulaminu wynagradzania, przysługujące pracownikom Towarzystwa, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę. W szczególności każdej Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko zatrudnionej na umowę o pracę należy się odprawa w wysokości 300 % wynagrodzenia stałego w przypadku spełnienia warunków uprawniających do renty inwalidzkiej lub emerytury, jeżeli jej stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Ponadto każdej Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko zatrudnionej na umowę o pracę należy się odprawa wypłacana, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie krócej niż 2 lata;
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie od 2 do 8 lat;
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie ponad 8 lat.



3. Wynagrodzenie Stałe wypłacane jest Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub w innej umowie o podobnym charakterze, a także regulaminie wynagradzania i innych dokumentach wewnętrznych Towarzystwa, jeżeli przewidują one wypłatę wynagrodzenia mającego charakter wynagrodzenia stałego (w tym świadczeń dodatkowych). Wypłata Wynagrodzenia Stałego jest obowiązkowa, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w odpowiedniej umowie, dokumencie wewnętrznym Towarzystwa lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
4. Towarzystwo nie jest „znaczącym towarzystwem” w rozumieniu Rozporządzenia i w związku z tym zgodnie z zasadą proporcjonalności Towarzystwo wypłaca zmienne składniki wynagrodzeń jedynie w postaci świadczeń pieniężnych przez Towarzystwo. Towarzystwo nie stosuje odroczenia części Wynagrodzenia Zmiennego ani nie wymaga zwrotów wypłaconych już składników wynagrodzenia zmiennego.
5. Na dzień uchwalenia Polityki Towarzystwo i Fundusze Inwestycyjne nie korzystają 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).

§ 7 Wynagrodzenie Stałe

Przy określaniu Wynagrodzenia Stałego, Towarzystwo bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria:

1. wynagrodzenie jest ustalane i wypłacane w oparciu o z góry określone zasady i kryteria;
2. miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę odzwierciedla kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego i stażu pracy;
3. wynagrodzenie jest stałe, to znaczy wypłacane przez określony czas zawiązany ze specyficzną rolą i odpowiedzialnością w Towarzystwie;
4. wynagrodzenia nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa;
5. wynagrodzenie nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego poziomu ryzyka;
6. wysokość wynagrodzenia nie jest powiązana z wynikami pracy.

§ 8 Maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego

1. Mając na uwadze, iż stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki muszą stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne danej osoby nie przekracza 100% składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Stałe tej osoby.
2. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku.



3. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 1 nie wlicza się:
 - a) Odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem,
 - b) „Premii powitalnej” za pierwszy okres oceny danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, jeżeli nabywa uprawnienie do tej premii przy zatrudnieniu przed pierwszym okresem oceny.

§ 9 Pula Wynagrodzenia Zmiennego i mechanizmy oceny i korekty ryzyka.

1. Zarząd Towarzystwa ustala pulę środków przeznaczonych na wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego w danym roku, biorąc pod uwagę proporcję, o której mowa w ust.2 poniżej, kryteria oceny wyników, ryzyka dla całego Towarzystwa, zadania kontrolne oraz całościową sytuację finansową Towarzystwa.
2. Towarzystwo zakłada, że maksymalna wysokość puli Wynagrodzenia Zmiennego nie przekracza 100% łącznej kwoty wypłaconego w danym roku Wynagrodzenia Stałego dla wszystkich pracowników.
3. Proporcja składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, jest obliczana poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku. Towarzystwo przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny; w szczególności dotyczy to Świadczeń Dodatkowych.
4. Do obliczania proporcji, o której mowa w ust. 2 nie wlicza się:
 - a) Odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem,
 - b) Premii Powitalnej oraz Gwarantowanego Zmiennego Składnika za pierwszy rok pracy jeżeli Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko nabywa uprawnienie do tego Gwarantowanego Zmiennego Składnika przy zatrudnieniu przed pierwszym Okresem Oceny, nagród za szczególne (nie ujęte w celach i nieplanowane) jednorazowe osiągnięcie danej osoby.
5. W celu przyjęcia profilu ryzyka odpowiedniego dla długoterminowej strategii biznesowej Towarzystwa, a także dostosowania Wynagrodzenia Zmiennego do profilu ryzyka w Towarzystwie, osiągniętych wyników indywidualnych i wyników Towarzystwa, a także w celu zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, Towarzystwo przyjmuje mechanizmy ex ante i ex post służące do oceny i korekty ryzyka i Wynagrodzenia Zmiennego.
6. Mechanizmy ex ante stosowane są przed przyznaniem Wynagrodzenia Zmiennego (na etapie dokonywania oceny), do którego potencjalnie mogą nabyć prawo Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w celu dostosowania tego wynagrodzenia do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk. Do mechanizmów ex ante należą w szczególności:
 - 1) każdorazowo dokonywana ocena, czy przyznane Wynagrodzenie Zmienne odzwierciedla poziom realizacji celów przez Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko oraz wyniki Towarzystwa (jeżeli w przypadku ocenianej osoby jej Wynagrodzenie Zmienne jest uzależniane od wpływu jej pracy na wyniki Towarzystwa) oraz;



- 2) każdorazowo dokonywany pomiar ryzyka z uwzględnieniem środków je ograniczających celem utrzymania pożądanego profilu ryzyka;
 - 3) ocena ryzyka uwzględniająca zarówno ilościowe, jak i jakościowe korekty w szczególności uwzględnia czy przyznany składnik Wynagrodzenia Zmiennego ma związek z ryzykiem podejmowanym przez Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko;
 - 4) ocena zgodności z przepisami, warunkująca możliwość przyznania Wynagrodzenia Zmiennego Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko.
7. Mechanizmy ex post stosowane są przed ostatecznym określeniem wysokości należnego Wynagrodzenia Zmiennego w celu zagwarantowania, że Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko są wynagradzane z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości. Do mechanizmów ex post należy zastosowanie mechanizmu typu Malus.
8. Ustalenie prawa do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego następuje przy uwzględnieniu okoliczności mogących spowodować obniżenie jego wysokości albo brak możliwości nabycia prawa do Wynagrodzenia Zmiennego.
9. Co roku w terminie dokonywania oceny rocznej, Zarząd (a dla członków Zarządu Rada Nadzorcza) dokonuje oceny wyników za przypisane do Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko okresy oceny oraz ustala czy, i w jakim zakresie wystąpiły wymienione poniżej okoliczności:
- 1) znaczne pogorszenie wyników finansowych Towarzystwa /Funduszy Inwestycyjnych (w tym niezrealizowania budżetu Towarzystwa), skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności określania Wynagrodzenia Zmiennego, w szczególności strata finansowa wynikająca z okoliczności, na które Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko miała wpływ (przykładowo, okolicznością taką nie będzie zmiana przepisów prawa),
 - 2) znaczące uchybienie danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, dotyczące zasad zarządzania ryzykiem, skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalania Wynagrodzenia Zmiennego za dany okres oceny;
 - 3) dowiedzione niewłaściwe postępowanie danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko lub popełnienie istotnych błędów lub niespełnienie obowiązujących standardów dotyczących reputacji, np. poprzez postępowanie niezgodne z przyjętym kodeksem postępowania, kodeksami etycznymi, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami Towarzystwa;
 - 4) dowiedziony udział lub odpowiedzialność danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko za działania, których wynikiem były znaczne straty lub pogorszenie reputacji Towarzystwa/ Funduszy Inwestycyjnych;
 - 5) niespełnienie przez daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko obowiązujących standardów w odniesieniu do kompetencji i prawidłowego postępowania;
 - 6) znacząca negatywna zmiana w przychodach i kapitałach Towarzystwa/ Funduszy Inwestycyjnych, skutkująca zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 7) ustalenie Wynagrodzenia Zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku celowego działania danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko na szkodę Towarzystwa, mających istotny wpływ na ocenę realizacji jego celów w danym okresie oceny;
10. Dokumenty przyjęte na podstawie lub w wykonaniu Polityki Wynagrodzeń mogą wprowadzać dodatkowe przesłanki zastosowania mechanizmu typu Malus.



11. Zastosowanie mechanizmu typu Malus w żadnym wypadku nie może prowadzić do zwiększenia maksymalnej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego, jakie Towarzystwo przypisało jako wynagrodzenie, do którego Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko może nabyć prawo za dany okres.

§ 10 Ustalanie Celów

1. Wypłacenie wynagrodzenia Zmiennego Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko (za wyjątkiem Nagrody, Premii za frekwencję, Gwarantowanego Zmiennego Składnika Wynagrodzenia i Premii powitalnej) jest uzależnione od ustalenia karty celów i osiągnięcia przez Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko wyznaczonych dla nich celów. Wyznaczając cele przypisuje się im odpowiednie wagi oraz okresy, w których mają być realizowane. Towarzystwo może ustalać cele roczne, dwuletnie lub dłuższe. Cele wyznacza się pisemnie sporządzając Kartę Celów.
2. Szczegółowe cele wyznaczane Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Towarzystwa i uwzględniają zakres odpowiedzialności na danym stanowisku. Wyznaczając cele poszczególnym Osobom o Istotnym wpływie na Ryzyko, tam gdzie jest to uzasadnione zakresem odpowiedzialności na danym stanowisku, należy również uwzględnić ryzyka zrównoważonego rozwoju opisane w Rozporządzeniu SFDR. Cele są ustalane i zatwierdzane przez odpowiedni organ Towarzystwa. Cele ustalane są indywidualnie dla każdej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, z uwzględnieniem:
 - a) dostosowania tych celów do profilu ryzyka Towarzystwa;
 - b) możliwości użycia mechanizmów korekty ryzyka;
 - c) zasad przejrzystości i jawności.
3. Cele stawiane dla osób pełniących funkcje kontrolne w Towarzystwie (są to osoby wymienione w § 5 pkt 3, 4, 5a i 6b powyżej) to cele związane z zajmowanym stanowiskiem i zasadą rzetelnego działania. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w co najmniej okresach rocznych, dwuletnich lub dłuższych. Wynagrodzenie Zmienne tych osób jest uzależnione od wykonania przez nie wyznaczonych celów. Wynagrodzenie Zmienne osób pełniących funkcje kontrolne nie może być zależne od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności Towarzystwa lub całego Towarzystwa.
4. Cele stawiane dla osób mających istotny wpływ na działalność Funduszy Inwestycyjnych w tym na decyzje inwestycyjne (są to osoby wymienione w § 5 pkt 2 powyżej) to cele związane z zajmowanym stanowiskiem, wynikami funduszy którymi dana osoba zarządza, skutecznością przestrzegania limitów inwestycyjnych i polityk inwestycyjnych, zarządzaniem płynnością, .
5. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w okresach rocznych, dwuletnich oraz okresach wskazywanych przez Fundusze Inwestycyjne jako horyzont inwestycyjny dla ich uczestników. Wynagrodzenie Zmienne tych osób jest uzależnione od wykonania tych celów oraz od wyników finansowych Towarzystwa i /lub Funduszy Inwestycyjnych.
6. Cele stawiane dla osób mających istotny wpływ na działalność i wyniki Towarzystwa (są to osoby wymienione w § 5 pkt 1, pkt. 5b i 6a powyżej) to cele związane z zajmowanym stanowiskiem. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w okresach rocznych, dwuletnich lub dłuższych. Wynagrodzenie Zmienne tych osób jest uzależnione od wykonania tych celów oraz od wyników Towarzystwa i /lub Funduszy Inwestycyjnych.



7. Za wyznaczenie celów dla członków Zarządu odpowiada Rada Nadzorcza.
8. Za wyznaczenie celów dla pozostałych Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko odpowiada Zarząd.
9. Cele ustala się do dnia 30 kwietnia danego roku kalendarzowego. Przesunięcie terminu może nastąpić jedynie w uzasadnionych wypadkach: przykładowo osobom, które zostały zatrudnione, wróciły do pracy po dłuższej nieobecności (urlop macierzyński, rodzicielski wychowawczy, zdrowotny), zmieniły stanowisko po 30 kwietnia danego roku kalendarzowego lub zostały objęte Polityką w wyniku jej zmiany dokonanej po dniu 30 kwietnia danego roku. Jeżeli z uzasadnionych przyczyn cele nie zostały wyznaczone do 30 czerwca danego roku Zarząd może na podstawie indywidualnej decyzji odstąpić od wyznaczania tej osobie celów na dany rok.
10. W przypadku Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, która po ustaleniu karty celów przed dłuższy czas nie pełniła swoich obowiązków - przykładowo była na urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, urlopie zdrowotnym lub została na dłużej oddelegowana do innych zadań lub zmieniła stanowisko pracy możliwa jest aktualizacja karty celów. Decyzję o aktualizacji podejmuje Zarząd.

§ 11 Ocena realizacji Celów

1. Przy ocenie realizacji indywidualnych celów bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe oraz okresy do nich przypisane (rok, dwa lub więcej lat). Podstawą określenia poziomu realizacji celów w przypadku osób wymienionych w § 5 punkt 1), 2), 5b), 6a), których wynagrodzenie jest uzależnione od wyników Funduszy Inwestycyjnych/ Towarzystwa są dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
2. Rada Nadzorcza raz w roku, nie później niż do końca czerwca, dokonuje oceny realizacji celów Zarządu i ustala wysokości Wynagrodzenia Zmiennego przeznaczonego do wypłaty.
3. Zarząd raz w roku nie później niż do końca czerwca dokonuje oceny realizacji celów Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko i ustala wysokości Wynagrodzenia Zmiennego przeznaczonego do wypłaty.

§ 12 Zasady nabywania prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wypłaty.

1. Z zastrzeżeniem przewidzianych w Polityce wyjątków i dokumentach przyjętych na jej podstawie i w jej wykonaniu, każde Wynagrodzenie Zmienne, do którego prawo może nabyć Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko podlega następującym zasadom:
 - 1) Osoba nabywa prawo do Wynagrodzenia Zmiennego i jest ono wypłacane tylko wówczas, jeżeli nie powoduje istotnego pogorszenia sytuacji finansowej Towarzystwa oraz w przypadku osób, których Wynagrodzenie Zmienne zależy od wyników (przykładowo zarządzania) jest to uzasadnione na podstawie wyników Towarzystwa, danej jednostki organizacyjnej i danej Osoby o Istotnym Wpływie Na Ryzyko.
 - 2) Wynagrodzenie Zmienne podlega mechanizmom oceny i korekty określonym w § 9 powyżej.
 - 3) Wynagrodzenie Zmienne jest wypłacane w terminie 3 miesięcy następujących po miesiącu w którym nastąpiła ocena realizacji celów. W przypadku rozwiązania stosunku prawnego łączącego Towarzystwo z Osobą o Istotnym Wpływie Na Ryzyko, Strony mogą ustalić, że Wynagrodzenie Zmienne może być wypłacone później – lecz nie później niż z końcem okresu wypowiedzenia umowy.



- 4) Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego w formie Nagrody ma charakter nadzwyczajny i powinna mieć miejsce jedynie w przypadku szczególnych osiągnięć danej Osoby o Istotnym Wpływie Na Ryzyko; Nagroda podlega wszelkim zasadom właściwym dla Wynagrodzenia Zmiennego, opisanym powyżej.
2. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszy Inwestycyjnych, przyjmowane dla celów określenia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszy Inwestycyjnych.
3. Każda Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest uprawniona do uzyskania pełnej wiedzy o ocenach, na podstawie których podejmowana jest decyzja o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego oraz nabyciu prawa do tego wynagrodzenia przez daną osobę.

§ 13. Postępowanie w przypadku ustania stosunku prawnego łączącego Towarzystwo oraz daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko lub zmiany kwalifikacji jej stanowiska.

1. W przypadku ustania stosunku prawnego łączącego Osobę o Istotnym Wpływie Na Ryzyko z Towarzystwem przed dokonaniem oceny (w szczególności w pierwszej połowie roku):
 - a) z powodu rozwiązania przez nią stosunku prawnego z Towarzystwem (przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron - nabycie praw do bonusu powinno być przedmiotem porozumienia) osoba ta nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego chyba, że z określonych względów Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne
 - b) jeżeli stosunek prawny został rozwiązany przez Towarzystwo z powodów niezawinionych przez tę osobę Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne
 - c) z powodu rozwiązania przez Towarzystwo stosunku prawnego z tą osobą z winy tej osoby. osoba ta nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego chyba, że z określonych względów Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne
 - d) przed dokonaniem oceny z powodu śmierci Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne
2. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko z którą Towarzystwo rozwiązuje umowę 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 a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż



dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Z zastrzeżeniem, że przy tej analizie nie są brane pod uwagę cele za które Wynagrodzenie Zmienne zostało już przyznawane a negatywne wyniki nie mogą być wynagradzane.

§ 14. Procedura postępowania w przypadku, gdy Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko objęta jest postępowaniem dyscyplinarnym lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie

W przypadku, w którym w momencie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest objęta postępowaniem dyscyplinarnym i/lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie lub śledztwo, nabycie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i/lub jego wypłaty będzie odłożone aż do uzyskania rezultatu dochodzenia lub śledztwa i/lub wyniku postępowania dyscyplinarnego (chyba, że Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza postanowią Inaczej). Osoba taka jest uprawniona do Wynagrodzenia Zmiennego pod warunkiem, że nie postawiono jej zarzutów i nie podlega sankcjom karnym lub dyscyplinarnym.

§ 15 Zapobieganie podważaniu skutków stosowania Polityki Wynagrodzeń

Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń są zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważanie skutków stosowania względem nich Polityki Wynagrodzeń. W celu ustalenia czy poszczególne osoby stosują się do tego Towarzystwo ma prawo do żądania od takich osób składania oświadczeń lub poddania się wskazanym ograniczeniom i udokumentowania tego. Odmowa może skutkować odmową przyznania Wynagrodzenia Zmiennego.

§ 16 Przegląd

1. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przez Inspektora Nadzoru. Dokonując przeglądu Inspektor Nadzoru dba, aby Polityka Wynagrodzeń była zgodna z rozsądnym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem.
2. Inspektor Nadzoru sporządza co roku pisemny raport dla Rady Nadzorczej – raport powinien być sporządzony do końca października każdego roku z zastrzeżeniem, że pierwszy raport może być sporządzony do 31.12.2017 roku. Raport określa stan realizacji Polityki Wynagrodzeń w szczególności obejmuje analizę zgodności Polityki z jej celami, ustalenie czy lista Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest adekwatna do aktualnej struktury organizacyjnej i czy obejmuje odpowiednie osoby. Zawiera informacje czy zmiany w otoczeniu prawnym lub w strukturze organizacyjnej lub produktowej Towarzystwa i Funduszy Inwestycyjnych wymagające zmian w Polityce Wynagrodzeń zostały do niej wprowadzone.

§ 17 Postanowienia końcowe

1. Politykę Wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Towarzystwa a zatwierdza Rada Nadzorcza Towarzystwa.
2. Polityka Wynagrodzeń weszła w życie z mocą obowiązującą od dnia 01.01.2017 roku i ma zastosowanie do celów, które zostały wyznaczone Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w roku 2017 i w latach następnych.



3. Polityka Wynagrodzeń nie ma zastosowania do wypłat Wynagrodzeń Zmiennych za realizację celów nałożonych Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko przed dniem wejścia w życie Polityki Wynagradzania. Ocena celów za roku 2016 będzie dokonywana na zasadach dotychczasowych.
4. Polityka Wynagrodzeń nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia czyli przed dniem 01.10.2016.
5. Pierwsza zmiana Polityki Wynagrodzeń została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 15.06.2018 roku. Druga zmiana Polityki wynagrodzeń została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 13.06.2019 r. Trzecia zmiana Polityki wynagrodzeń została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 08.06.2020 r. Tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń of the Remuneration Policy was amended by a resolution of the Board of Directors dated 09.03.2021 and approved by a resolution of the Supervisory Board dated 26.03.2021.

Koniec

xx