

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W SKARBIEC TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

§ 1.

Postanowienia ogólne i definicje

1. Działając na podstawie art. 47a ust. 1 Ustawy, § 2 ust. 1 Rozporządzenia, oraz w związku z wymogiem wskazanym w Zasadach ustanawia się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Skarbiec Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. („Skarbiec TFI”, „Towarzystwo”).
2. Ilekroć w Polityce jest mowa o:
 - 1) **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Skarbiec TFI ustanawiająca zasady wynagradzania Osób Zatrudnionych, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych przez nie funduszy inwestycyjnych;
 - 2) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2014 r. poz. 157, z późn. zm.);
 - 3) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1487);
 - 4) **Osobach Zatrudnionych** – należy przez to rozumieć osoby fizyczne zatrudnione przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
 - 5) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze;
 - 6) **Programie Motywacyjnym** – należy przez to rozumieć jakąkolwiek ofertę dokonania świadczenia majątkowego na rzecz Osoby Zatrudnionej, odrębnego od Wynagrodzenia należnego tej osobie zgodnie z Podstawą Prawną Zatrudnienia, która jest czyniona w związku z posiadaniem przez daną osobę statusu Osoby Zatrudnionej oraz po spełnieniu warunków określonych w tej ofercie;
 - 7) **Członkach Zarządu** – należy przez to rozumieć członków zarządu Skarbiec TFI;
 - 8) **Osobach podejmujące decyzje inwestycyjne** – należy przez to rozumieć osoby podejmujące decyzje dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Towarzystwo oraz osoby podejmujące decyzje inwestycyjne w związku ze świadczeniem Usługi Zarządzania;
 - 9) **Osobach pełniących funkcje kontrolne** – należy przez to rozumieć Osoby Zatrudnione sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem lub wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem;
 - 10) **Zasady** – oznacza „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.;
 - 11) **Wynagrodzenie** – każde przysporzenie majątkowe, które uzyskuje Osoba Zatrudniona w związku z czynnościami wykonywanymi na rzecz Towarzystwa lub funduszy zarządzanych przez Towarzystwo;
 - 12) **Usługa Zarządzania** – świadczona przez Towarzystwo usługa, o której mowa w art. 45 ust. 2

pkt 1) Ustawy.

§ 2.

Zasady tworzenia i cel polityki

1. Zarząd Towarzystwa opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę Wynagrodzeń, w celu:
 - 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, statutami lub innymi dokumentami założycielskimi funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, którymi Towarzystwo zarządza lub regulacjami wewnętrznymi Skarbiec TFI;
 - 2) wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
 - 3) przeciwdziałaniu powstawania konfliktowi interesów.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę Wynagrodzeń.
3. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Towarzystwie w odniesieniu do zasad wynagradzania Pracowników oraz dotyczy w szczególności:
 - 1) zasad określania Wynagrodzenia za pracę;
 - 2) zasad określania warunków do przyznania zmiennych składników Wynagrodzeń;
 - 3) zasad określania zmiennych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń;
 - 4) kompetencji i wyznaczania zadań przez organy Towarzystwa i Osoby Zatrudnione odpowiedzialne za opracowanie, wdrożenie, realizację, aktualizację lub zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń;
 - 5) sposobu przeprowadzania okresowych przeglądów realizacji Polityki Wynagrodzeń.

§ 3.

Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń ma zastosowanie do Osób Zatrudnionych, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych, w tym: Członków Zarządu, Osób podejmujących decyzje inwestycyjne oraz Osób pełniących funkcje kontrolne („Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń”).
2. Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń zawiera **Załącznik nr 1**.
3. Lista Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń jest weryfikowana co roku oraz w razie potrzeby każdorazowo w przypadku zatrudnienia nowego pracownika przez Zarząd i przedstawiana Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji. Zmiana Listy Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 4.

Osoby Zatrudnione, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych

1. Osobami Zatrudnionymi, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych są Członkowie Zarządu, Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne, Osób pełniące funkcje kontrolne oraz osoby określone zgodnie z ust. 2.
2. Za Osobę Zatrudnioną podlegającą Polityce wynagrodzeń jest uważana również osoba, spełniająca jednocześnie poniższe kryteria:
 - 1) ma istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych przez nie funduszy inwestycyjnych,

- 2) Wynagrodzenie danej Osoby Zatrudnionej mieści się w przedziale całkowitego Wynagrodzenia otrzymywanego przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla i osoby podejmujące decyzje obciążone ryzykiem – od osób najwyżej opłacanych do najniżej opłacanych w tych kategoriach.

Sprawdzenie czy dana osoba może wywierać istotny wpływ na profil ryzyka odpowiednio Towarzystwa lub funduszu inwestycyjnego może się odbywać poprzez kryterium wpływu decyzji tej osoby na wyniki lub bilans Towarzystwa bądź też na wyniki funduszu inwestycyjnego.

§ 5.

Wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie Osoby Zatrudnionej może być wyłącznie Wynagrodzeniem składającym się ze stałych składników Wynagrodzeń albo Wynagrodzeniem składającym się ze stałych i zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Osoby Zatrudnione będące członkami Rady Nadzorczej otrzymują Wynagrodzenie składające się wyłącznie ze stałych składników Wynagrodzeń.

§ 6.

Stale składniki Wynagrodzeń

1. Wysokość stałych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości, oceny i jakości świadczonej pracy.
2. Wysokość stałych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń jest każdorazowo ustalana w Podstawie Prawnej Zatrudnienia.
3. Jeżeli Wynagrodzenie składa się ze stałych i zmiennych składników - stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego Wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników Wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.

§ 7.

Zmienne składniki Wynagrodzeń

1. Towarzystwo nalicza zmienne składniki Wynagrodzeń w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
2. Ustalając zmienne składniki Wynagrodzeń, w szczególności ich wysokość i formę, uwzględnia się wszelkie przysporzenia, w tym wynikające z Programów Motywacyjnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych.
3. Podstawą do określenia zmiennych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń uzależnionych od wyników jest ocena wyników osiągniętych przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń i daną jednostkę organizacyjną, w której ta osoba jest zatrudniona w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa. Ogólne wyniki Towarzystwa, funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego, unijnego AFI lub portfeli instrumentów finansowych zarządzanych w ramach usługi Zarządzania przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników Wynagrodzeń uzależnionych od wyników, powinny uwzględniać:
 - 1) poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji;
 - 2) opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego, unijnego AFI lub wynikach portfeli zarządzanych w ramach Usługi Zarządzania;
4. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń brane są pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Przy określaniu zmiennych

składników Wynagrodzeń Osób podejmujących decyzje inwestycyjne brane są także pod uwagę wyniki konkretnego funduszu inwestycyjnego lub portfela instrumentów finansowych zarządzanego w ramach Usługi Zarządzania. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników Wynagrodzeń uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:

- 1) czas trwania funduszu inwestycyjnego;
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo 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 Towarzystwo lub fundusz inwestycyjny;
 - 4) okresową ocenę pracowniczą;
 - 5) udział w projektach o istotnym znaczeniu Towarzystwa;
 - 6) brak uwag ze strony Inspektora Nadzoru do sposobu funkcjonowania jednostki organizacyjnej;
 - 7) wzrost przychodów lub dochodów uzyskiwanych przez Towarzystwo;
 - 8) uzyskanie przez Towarzystwo, zarządzany fundusz inwestycyjny zakładanego zysku lub portfel instrumentów finansowych;
 - 9) przyjętą w ramach Usługi Zarządzania politykę inwestycyjną;
 - 10) wzrost wartości aktywów netto zarządzanego przez Towarzystwo funduszu inwestycyjnego lub funduszy inwestycyjnych.
5. Miarodajna ocena wyników, o której mowa w ust. 4 następuje na podstawie wyznaczonych celów, które wyznaczane są w terminie do dnia 31 marca danego roku kalendarzowego, chyba że z umowy o pracę wynika inny termin. Wyznaczając cele przypisuje się im odpowiednie wagi oraz okresy, w których mają być realizowane. Cele dla Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza lub umowa o pracę. Za wyznaczenie celów dla pozostałych osób podlegających Polityce Wynagrodzeń odpowiada Zarząd. Przesunięcie terminu na wyznaczenie celów może nastąpić jedynie w uzasadnionych przypadkach. Cele dla osób, które zostały zatrudnione lub zmieniły stanowisko po 31 marca danego roku kalendarzowego wyznaczane są na podstawie indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej lub Zarządu.
6. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 3 i 4, stanowią dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku zatrudnionych Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia („Okres Naliczania”).
7. Zmienne składniki Wynagrodzeń Osób pełniących funkcje kontrolne jest przyznawane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez te osoby funkcji.
8. Wypłata zmiennych składników Wynagrodzeń jest finansowana i wypłacana ze środków Towarzystwa.
9. W sytuacji, gdy Towarzystwo lub fundusz inwestycyjny zarządzany przez Towarzystwo korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, wypłata przez Towarzystwo Wynagrodzenia zmiennego Osobom podlegającym Polityce Wynagrodzeń zostaje:
- 1) zmniejszona do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na Towarzystwo lub fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - 2) dostosowana, w przypadku Wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym Osób podejmujących decyzje inwestycyjne na decyzje inwestycyjne, w

szczegółności zmniejsza wysokość Wynagrodzeń przysługujących Członkom Zarządu,

3) wypłacona jedynie w uzasadnionych przypadkach.

10. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników Wynagrodzeń Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń wypłacane jest w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Skarbiec TFI („Instrumenty Finansowe”), których cenę nabycia płaci Skarbiec TFI, 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 danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI.
11. Jeżeli Osoba podlegająca Polityce Wynagrodzeń brała udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych więcej niż jednego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI, zmienne składniki Wynagrodzenia w formie Instrumentów Finansowych odnoszących się do poszczególnych funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, nabywane są proporcjonalnie do nakładu pracy poświęconego przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń na podjęcie poszczególnych decyzji inwestycyjnych.
12. Przepisy ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio w przypadku podejmowania przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń decyzji dotyczących portfela inwestycyjnego lub portfeli inwestycyjnych – odpowiednio – subfunduszu wydzielonego lub subfunduszy wydzielonych w funduszach inwestycyjnych, funduszach zagranicznych lub unijnych AFI.
13. W przypadku Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń będących Osobami pełniącymi funkcje kontrolne lub w przypadku Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń niepodjmujących decyzji inwestycyjnych w stosunku do portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI oraz do których zadań nie należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka żadnego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI – przepisów ust. 10 – 12 nie stosuje się.
14. Nabycie przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników Wynagrodzenia jest odroczone na okres od trzech do pięciu lat („Okres Odroczenia”), przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie dwunastu miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników. Wypłata odroczonej części zmiennych składników Wynagrodzenia ustalona danej Osobie podlegającej Polityce Wynagrodzeń zostaje dokonana z uwzględnieniem:
 - 1) okresu, na jaki fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI;
 - 2) polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
 - 3) charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijny AFI, oraz obowiązków tej osoby.
15. Wypłata odroczonej części zmiennych składników Wynagrodzenia ustalonej dla danej Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń dokonywana jest z uwzględnieniem treści ust. 14 w następujący sposób:
 - a. 30 % wartości zmiennych składników Wynagrodzenia po upływie pierwszego roku Okresu Odroczenia,
 - b. 5 % wartości zmiennych składników Wynagrodzenia po upływie drugiego roku Okresu Odroczenia,

- c. 5 % wartości zmiennych składników Wynagrodzenia po upływie trzeciego roku Okresu Odroczenia,
16. Zmienne składniki Wynagrodzeń, w tym zmienne składniki Wynagrodzeń podlegające Okresowi Odroczenia, wypłacane są wyłącznie w przypadku łącznego spełniania następujących przesłanek:
- 1) pozytywnej oceny pracy danej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie Odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby;
 - 2) osiągnięcia przez Towarzystwo zysku przed opodatkowaniem;
 - 3) zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego za dany rok;
 - 4) jeśli ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami funduszu, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
17. Wysokość zmiennych składników Wynagrodzenia uzależnionych od wyników zostaje w Okresie Odroczenia zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI nie spełniają kryteriów określonych w Polityce Wynagrodzeń, Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub Programie Motywacyjnym.
18. Szczegółowe zasady i warunki nabywania przez Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń praw do zmiennych składników Wynagrodzeń określają Podstawy Prawne Zatrudnienia lub Programy Motywacyjne.

§ 8.

Okres Wstrzymania

1. Okres Wstrzymania to okres, w którym Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nie mogą zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników Wynagrodzenia w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 7 ust. 10 – 12, do których te osoby już nabyły uprawnienia lub które zostały im wypłacone w tej formie.
2. Zmienne składniki wypłacone w formie Instrumentów Finansowych, o których mowa w ust. 1 powinny podlegać, z zastrzeżeniem ust. 3, odpowiednim Okresom Wstrzymania.
3. Minimalny Okres wstrzymania dla danego Instrumentu Finansowego, o którym mowa w ust. 1, powinien być dostosowany do:
 - 1) długoterminowej strategii działalności Towarzystwa;
 - 2) celów danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI;
 - 3) polityki inwestycyjnej danego funduszu inwestycyjnego, funduszu zagranicznego lub unijnego AFI, a w szczególności rekomendowanego okresu inwestycji w dany fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny lub unijne AFI.

§ 9.

Zapewnienie skuteczności Polityki Wynagrodzeń

1. Osoba podlegająca Polityce Wynagrodzeń jest zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:
 - 1) nieprzedstawiania do odkupienia lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu Instrumentów Finansowych, o których mowa w § 7 ust. 10 – 12, w sposób niezgodny

- z Podstawą Prawną Zatrudnienia lub Programem Motywacyjnym w Okresie Wstrzymania określonym w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub Programie Motywacyjnym zgodnie z § 8;
- 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki Wynagrodzeń;
 - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących Wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
2. Towarzystwo zapewnia skuteczność zobowiązaniom określonym w ust. 1 poprzez zamieszczenie stosownych postanowień umownych w Podstawach Prawnych Zatrudnienia lub Programach Motywacyjnych, w szczególności dotyczących kar umownych, gwarancji lub poręczeń mających zastosowanie w przypadku uchybienia przez Osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń zobowiązaniom określonym w ust. 1.

§ 10.

Pozostałe zasady i świadczenia

1. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy i mogą być przyznane Osobom podlegającym Polityce Wynagrodzeń wyłącznie w momencie nawiązania zatrudnienia oraz ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia. Za pierwszy rok zatrudnienia uważa się okres pomiędzy nawiązaniem zatrudnienia a ostatnim dniem roku kalendarzowego, w którym nawiązanie zatrudnienia nastąpiło.
2. Regulacje dotyczące uznaniowych świadczeń emerytalnych powinny być zgodne z długoterminową strategią działalności Towarzystwa oraz celami i polityką inwestycyjną funduszy inwestycyjnych, funduszy zagranicznych lub unijnych AFI. W związku z powyższym wskazane świadczenia wypłacane są w Instrumentach Finansowych, przy czym Towarzystwo:
 - 1) wstrzymuje wypłatę tych Instrumentów Finansowych na okres pięciu lat od dnia ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - 2) jest obowiązane zapewnić, aby osoba, wobec której ustało zatrudnienie po osiągnięciu przez nią wieku emerytalnego, była zobowiązana do zachowania otrzymanych Instrumentów Finansowych przez okres pięciu lat od daty ustania zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch z ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska Osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń.
4. Osobie podlegające Polityce Wynagrodzeń mogą przysługiwać inne świadczenia określone w obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 11.

Nadzór, ocena funkcjonowania oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką Wynagrodzeń, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników Wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego Wynagrodzenia.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń w stosunku do Osób podejmujących decyzje inwestycyjne niebędących Członkami Zarządu Towarzystwa.
3. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników Wynagrodzenia Osób podlegających Polityce Wynagrodzeń będących Członkami Zarządu przed wypłatą całości lub części tego Wynagrodzenia.
4. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega przeglądowi dokonywanemu przez jednostkę organizacyjną sprawującą nadzór zgodności działalności z prawem. Raport określający stan realizacji Polityki Wynagrodzeń przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
5. Rada Nadzorcza Towarzystwa przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu

Akcjonariuszy Towarzystwa raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń.

6. Na podstawie raportu z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń w Towarzystwie, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa dokonuje oceny czy ustalona Polityka Wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa dokonuje oceny, o której mowa w zdaniu poprzednim, nie później niż do dnia 31 grudnia danego roku kalendarzowego.

§ 12.

Komitet Wynagrodzeń i Nominacji

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

§ 13

Wejście w życie

Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Załącznik nr 1 Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką Wynagrodzeń.

1. Członkowie Rady Nadzorczej
2. Osoby wchodzące w skład Zarządu Towarzystwa
3. Osoby pełniące funkcje kontrolne:
 - 1) Inspektor Nadzoru i jego Zastępca
 - 2) Audytor Wewnętrzny
 - 3) Dyrektor Zespołu Kontroli Ryzyka Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - 4) Chief Risk Officer
4. Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu:
 - 1) Osoby podejmujące istotne decyzje związane zarządzaniem FIZ i FIZAN:
 - a. Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszami Nieruchomości lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - b. Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Funduszami Nieruchomości lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - c. Pracownicy Departamentu Zarządzania Funduszami Nieruchomości – zarządzający funduszem lub funduszami,
 - d. Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszami Dedykowanymi lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - e. Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Funduszami Dedykowanymi lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - f. Pracownicy Departamentu Zarządzania Funduszami Dedykowanymi – zarządzający funduszem lub funduszami,
 - 2) Osoby podejmujące istotne decyzje związane zarządzaniem FIO oraz SFIO:
 - a. Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora,
 - b. Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania Aktywami lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania zastępcy dyrektora,
 - c. Pracownicy Departamentu Zarządzania Aktywami – zarządzający funduszem lub funduszami,
 - d. Dyrektor Zespołu Produktów Akcyjnych lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli do zakresu obowiązków na tych stanowiskach należy podejmowanie decyzji związanych z zarządzaniem funduszem lub funduszami,
 - e. Dyrektor Zespołu Produktów Dłużnych i Alternatywnych lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli do zakresu obowiązków na tych stanowiskach należy podejmowanie decyzji związanych z zarządzaniem funduszem lub funduszami.
5. Osoby mające wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy:
 - a. Dyrektor Departamentu Produktów i Strategii Rozwoju lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w §4 Polityki Wynagrodzeń.
 - b. Zastępca Dyrektora Departamentu Produktów i Strategii Rozwoju lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w § 4 Polityki Wynagrodzeń.
 - c. Dyrektor Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w §4 Polityki Wynagrodzeń.

- d. Zastępca Dyrektora Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego lub osoba faktycznie wykonująca te czynności w przypadku braku powołania dyrektora, jeżeli spełnia kryteria wskazane w §4 Polityki Wynagrodzeń.
- e. Prokurent, jeżeli zakres udzielonego pełnomocnictwa wskazuje, iż osoba pełniąca tą funkcję spełnia kryteria wskazane w §4 Polityki Wynagrodzeń.
- f. Zarządzający zatrudniony w Zespole Zarządzania Portfelami Modelowymi.