

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ DLA OSÓB, DO
KTÓRYCH ZADAŃ NALEŻĄ CZYNNOŚCI ISTOTNIE
WPŁYWAJĄCE NA PROFIL RYZYKA
TOWARZYSTWA ORAZ ZARZĄDZANYCH
FUNDUSZY I PORTFELI
W PEKAO TFI S.A.**

Wersja 8 – obowiązuje od 14.10.2022

Zarząd Pekao TFI (dalej: TFI, Towarzystwo) wprowadza, a Rada Nadzorcza zatwierdza następującą politykę wynagrodzeń dla osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i portfeli.

1. CELE POLITYKI

- prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z polityką inwestycyjną, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi towarzystwo funduszy inwestycyjnych zarządza, umowami o zarządzanie portfelem z klientami TFI oraz regulacjami wewnętrznymi towarzystwa funduszy inwestycyjnych;
- wspieranie realizacji długoterminowej strategii prowadzenia działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych;
- przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów;
- zapewnienie, aby sposób wynagradzania osób objętych niniejszą polityką oraz oceny pracy świadczonej przez te osoby na rzecz TFI w ramach zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, nie powodował działania tych osób w sposób nierzetelny i nieprofesjonalny, niezgodnie z najlepiej pojętymi interesami klientów.

2. DEFINICJE

W niniejszej Polityce, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, wskazane terminy mają następujące znaczenie:

Polityka wynagrodzeń (dalej również: „Polityka”)	oznacza politykę wynagrodzeń dla osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i portfeli klientów TFI.
Ustawa	oznacza Ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi.
Rozporządzenie	oznacza Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 września 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych.
Procedura dot zarządzania ryzykiem	Oznacza Procedurę „Zasady zarządzania ryzykiem występującym w działalności TFI”.
Wytyczne ESMA	Dokument wydany przez European Securities and Market Authority “Guidelines on sound remuneration policies under UCITS Directive and AIFMD”.
Zasady Ładu Korporacyjnego	oznacza „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego 22 lipca 2014 r.

Fundusz	fundusz lub subfundusz zarządzany przez TFI
Portfel	portfel, w skład którego wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, zarządzany przez TFI na podstawie umowy z klientem TFI
Rok R	Okres referencyjny (dany rok), w odniesieniu do którego wyliczane i weryfikowane są wyniki.
Rozporządzenie 2017/565	oznacza Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy
Ustawa o obrocie	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi
Pracownik	osoba fizyczna zatrudniona przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenie lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze (definicję niniejszą ustala się wyłącznie na potrzeby niniejszej Polityki i dokumentów powiązanych, wymienionych na końcu Polityki)
Ryzyko dla zrównoważonego rozwoju	oznacza sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji
Szczególnie duża kwota	oznacza kwotę wynagrodzenia zmiennego przypisanego za rok R przekraczającą równowartość w złotych kwoty 250 000 euro. Do przeliczenia kwoty wyrażonej w euro stosuje się średni kurs euro ogłoszony przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w ostatnim dniu roboczym roku R.

3. PODSTAWA PRAWNA

Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie Rozporządzenia oraz art. 47a Ustawy oraz w oparciu o wytyczne ESMA w odniesieniu do zarządzania funduszami. W wyniku odesłania z art. 45 ust. 3a Ustawy uwzględnia ponadto określone wymogi z Ustawy o obrocie oraz Rozporządzenia 2017/565 jako odnoszące się do zarządzania portfelami.

4. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w TFI w odniesieniu do zasad wynagradzania i **dotyczy w szczególności wynagrodzeń zmiennych uzależnionych od wyników, przypisywanych osobom**, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i portfeli.

Pozostałe zasady dotyczące wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i portfeli zawarte są w Regulaminie wynagradzania TFI.

4.1 Polityka:

- a) wskazuje krąg osób objętych Polityką;
- b) definiuje zasady określania, przydzielenia i wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego zależnego do wyników dla pracowników objętych Polityką;
- c) określa sposoby powoływania organów odpowiedzialnych za wdrożenie i prowadzenie Polityki oraz nadawania im kompetencji i wyznaczania zadań;
- d) opisuje zasady przeprowadzania okresowych przeglądów Polityki;
- e) jest spójna ze strategią wprowadzania do działalności Towarzystwa, w zakresie zarządzania portfelami i do zarządzanych funduszy, ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych, która to strategia jest publikowana na stronie www.pekaotfi.pl zgodnie z przepisami prawa.

4.2 Zgodnie z Rozporządzeniem TFI jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych.

4.3 Polityka, co najmniej w zakresie zarządzania funduszami, podlega przeglądowi dokonywanemu przez osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności TFI z prawem nie rzadziej niż raz w roku.

4.4 Pisemny raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Komitetowi ds. wynagrodzeń do zapiniowania, a następnie Radzie Nadzorczej.

4.5 Zarząd TFI jest odpowiedzialny za aktualizację Polityki. W zakresie zarządzania portfelami, Polityka przed wprowadzeniem zmian jest opiniowana przez osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności TFI z prawem. Zarząd odpowiada za bieżącą realizację Polityki i monitorowanie ryzyka związanego z jej przestrzeganiem.

4.6 TFI gromadzi i archiwizuje dokumenty związane z procesem aktualizacji i realizacji Polityki. Za archiwizację odpowiada Zespół ds. personalnych.

4.7 Zasady określone w niniejszej Polityce obowiązują w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego za rok 2022 oraz za lata kolejne, w szczególności do rozliczenia wykonania celów określonych dla osób objętych Polityką na rok 2022 w oparciu do dotychczasowe zasady. W odniesieniu do jakiegokolwiek wynagrodzenia zmiennego (lub jego części), które może być wypłacone osobom objętym Polityką za okresy przypadające przed dniem 1 stycznia 2022 r., w tym do wynagrodzenia zmiennego za rok 2021, choćby nawet wynagrodzenie takie było wypłacane po dniu 1 stycznia 2022 roku, stosuje się dotychczasowe zasady.

5. OSOBY OBJĘTE POLITYKĄ

5.1 Niniejsza Polityka dotyczy następujących osób:

5.1.1 Członkowie zarządu TFI (Zarząd).

5.1.2 Osoby mające udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych funduszy (Zarządzający funduszami).

- 5.1.3 Osoby mające udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych (Zarządzający portfelami).
 - 5.1.4 Osoby na stanowiskach kierowniczych sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności działalności TFI z prawem, audytu wewnętrznego (funkcje kontrolne).
 - 5.1.5 Inne osoby uznane za mające istotny i materialny wpływ na poziom ryzyka zarządzanych przez TFI funduszy lub portfeli oraz na sposoby zarządzania ryzykami występującymi w działalności TFI (Inne osoby posiadające wpływ na ryzyko funduszy, ryzyko portfeli lub ryzyko TFI).
 - 5.1.6 W zakresie działalności zarządzania portfelami instrumentów finansowych – także inne, niż wskazane w pkt 5.1.1 – 5.1.5, mające bezpośredni lub pośredni wpływ na działalność zarządzania portfelami, osoby zaangażowane w rozumieniu Rozporządzenia 2017/565.
- 5.2 TFI posiada procedurę kwalifikacji osób objętych Polityką. Kwalifikacja taka jest przeprowadzana corocznie.
- 5.3 W oparciu o zasadę proporcjonalności określoną w Ustawie i Wytocznych ESMA zasady odraczania i korygowania odroczonego składników wynagrodzeń nie stosuje się do wynagrodzeń uzależnionych od wyników w sytuacji gdy wynagrodzenie zmienne za dany rok nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani 1/3 łącznego wynagrodzenia pracownika za dany Rok R uznając, że wynagrodzenie zmienne poniżej tego limitu nie zachęca pracownika do podejmowania nadmiernych ryzyk, nieodpowiadających poziomom ryzyka przyjętym dla odpowiednich funduszy i portfeli zarządzanych przez TFI lub podejmowania nieprawidłowych działań nadmiernie ekspozujących TFI na ryzyko.
- 5.4. Wyłączenia, o którym mowa w pkt 5.3 tego nie stosuje się do Zarządu TFI oraz Zarządzających funduszami i Zarządzających portfelami.
- 5.5. W przypadku wynagrodzeń zmiennych uzależnionych od wyników:
- a) dla osób objętych Polityką, których przypisane wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za rok R przekracza równowartość w złotych 50 000 euro lub 1/3 łącznego wynagrodzenia pracownika za dany rok,
 - b) w przypadku członków Zarządu oraz Zarządzających funduszami i Zarządzających portfelami bez względu na wysokość przypisanego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników za Rok R,
- odraczanie i korygowanie odbywa się na zasadach opisanych w pkt 7.8 do 7.15 poniżej w stosunku do całości przypisanego wynagrodzenia zmiennego. Dla uniknięcia wątpliwości, do przeliczenia kwoty wyrażonej w euro, o której mowa w pkt 5.3 i 5.5 lit. a), stosuje się średni kurs euro ogłoszony przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w ostatnim dniu roboczym Roku R.

6. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ

- 6.1. W TFI funkcjonuje Komitet ds. wynagrodzeń.
- 6.2. Komitet wynagrodzeń składa się z minimum trzech członków powoływanych przez Radę Nadzorczą TFI spośród jej członków. W skład Komitetu wchodzi przynajmniej jeden członek

niezależny Rady Nadzorczej w rozumieniu Zasad Ładu Korporacyjnego.

- 6.3. Komitet wynagrodzeń, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem towarzystwa funduszy inwestycyjnych, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy towarzystwa funduszy inwestycyjnych oraz zarządzanych przez nie funduszy i portfeli i ich uczestników oraz klientów w perspektywie długoterminowej, a także interesy akcjonariuszy towarzystwa funduszy inwestycyjnych, opiniuje:
- a) Politykę przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą;
 - b) Corocznie - realizację Polityki.

7. ZASADY OKREŚLANIA, PRZYPISYWANIA I WYPŁATY ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ UZALEŻNIONYCH OD WYNIKÓW

- 7.1 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń; TFI dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów dla pracowników, oceny pracowniczej w tym każdorazowego korygowania wynagrodzenia w oparciu o czynnik ryzyka oraz wypłatę wynagrodzeń, przy czym w przypadku członków zarządu w miejsce celów wyznaczane są Cele Zarządcze, a w miejsce oceny pracowniczej dokonywana jest ocena stopnia realizacji takich Celów Zarządczych.
- 7.2 Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany rok jest ocena efektów pracy osób zajmujących stanowiska objęte polityką oraz danej jednostki organizacyjnej, a także wyników finansowych TFI z uwzględnieniem co najmniej 3-letniego horyzontu. Okres pracy podlegający ocenie nie może być dłuższy niż okres pracy na stanowisku objętym Polityką.
- 7.3 Przy ocenie indywidualnych wyników pracy, decydujących o określeniu wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników bierze się pod uwagę ocenę pracowniczą, obejmującą kryteria finansowe i niefinansowe (w przypadku członków Zarządu – ocenę stopnia realizacji Celów Zarządczych), które uwzględniają między innymi ryzyka dla zrównoważonego rozwoju. Dokonana ocena pracownicza (w przypadku członków Zarządu – ocena stopnia realizacji Celów Zarządczych) korygowana jest o czynnik ryzyka, przy czym do określenia czynnika ryzyka odpowiednio dla każdego pracownika wykorzystuje się katalog zidentyfikowanych i istotnych rodzajów ryzyk opisanych w Procedurze dot. zarządzania ryzykiem, wpływie pracownika na zarządzanie tym ryzykiem (istotny/materialny, nieistotny) i ocenie sposobu zarządzania tym ryzykiem. Tak skorygowana ocena pracownicza (w przypadku członków Zarządu – ocena stopnia realizacji Celów Zarządczych) o czynnik ryzyka jest podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników.
- 7.4 W przypadku osób, które mają istotny wpływ na zarządzanie funduszem (Zarządzający funduszem), podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są przede wszystkim (ale nie wyłącznie) wyniki zarządzanych funduszy. W tym celu dokonuje się oceny osiągniętych wyników względem grupy porównawczej (odpowiedniej dla danego funduszu/subfunduszu grupy funduszy konkurencyjnych o podobnej polityce inwestycyjnej i profilu ryzyka), portfela modelowego, benchmarku statutowego lub ustalonego w tym celu przez Wiceprezesa Zarządu, nadzorującego Pion Zarządzania Aktywami benchmarku wewnętrznego, w horyzoncie uzależnionym od czasu trwania funduszu, przy czym dla funduszy,

których czas trwania jest nieokreślony wyniki ocenia się w horyzoncie 1 roku oraz 4 lat. Przy ocenie wyników portfela funduszu bierze się pod uwagę poziom podejmowanego ryzyka inwestycyjnego w stosunku do poziomu ryzyka adekwatnego dla każdego portfela, w szczególności ryzyka płynności, kredytowego oraz ryzyka koncentracji. Ocena pracownicza uwzględniająca poziom ponoszonego ryzyka przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszy jest podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników.

Przy ocenie osób, które mają istotny wpływ na podejmowanie decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli klientów TFI (Zarządzający portfelami), uwzględnia się również (ale nie wyłącznie) wyniki zarządzanych portfeli. W tym celu dokonuje się porównania osiągniętych wyników względem ustalonego dla każdego portfela benchmarku określonego w umowie z klientem lub ustalonego w tym celu przez Wiceprezesa Zarządu, nadzorującego Pion Zarządzania Aktywami benchmarku wewnętrznego, w horyzoncie 1 roku oraz 4 lat, z uwzględnieniem interesów wszystkich klientów TFI. Przy ocenie wyników portfeli bierze się pod uwagę poziom podejmowanego ryzyka inwestycyjnego w stosunku do poziomu ryzyka adekwatnego dla każdego portfela/typu strategii inwestycyjnej, w szczególności ryzyka płynności, kredytowego oraz ryzyka koncentracji. Ocena pracownicza uwzględniająca poziom ponoszonego ryzyka przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli jest podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników.

- 7.5 Osoby objęte polityką, które sprawują funkcje kontrolne są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
- 7.6 Wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, za dany rok obliczana jest jako iloczyn wyniku osiągniętej oceny pracownicznej, przeprowadzonej zgodnie z zasadami opisanymi w „Opisie oceny pracownicznej osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i portfeli w Pekao TFI S.A.” i uwzględniającej poziom ponoszonego ryzyka przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszy i portfeli lub skorygowanej o czynnik ryzyka oraz kwoty premii docelowej ustalonej dla każdej osoby zajmującej stanowisko objęte niniejszą Polityką, z zastrzeżeniem pkt 7.14.
- 7.7 Kwoty premii docelowej dla osób niebędących członkami Zarządu ustala Zarząd TFI. Kwoty premii docelowych dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Kwoty premii docelowych ustalane są w terminie 30 dni od daty zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą projektu budżetu Spółki na rok, którego dotyczy ocena. W przypadku objęcia stanowiska objętego Polityką po terminie wskazanym w zdaniu poprzednim, kwota premii docelowej ustalana jest w terminie 30 dni od daty objęcia tego stanowiska; w szczególnych przypadkach, w odniesieniu do członków Zarządu, Rada Nadzorcza może wydłużyć ten termin, jednak nie dalej niż do 30 listopada roku, którego dotyczy ocena. Ustalone premie docelowe nie mogą być wstecznie korygowane.
- 7.8 Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników, wypłacane jest zgodnie z następującymi zasadami:
 - I. W przypadku osób mających udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli funduszy:
 - a) 50% wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników za dany rok (dalej dany rok określany jako „R”) płatne jest w formie gotówkowej. Wypłata wynagrodzenia w gotówce występuje w kolejnych latach od R+1 do R+5, w taki sposób, że

w pierwszym roku R+1 dana osoba otrzymuje 60% przypisanej jej za R gotówki. Płatność pozostałych 40% jest odroczone i wypłacana w kolejnych latach od R+2 do R+5 w równych ratach płatnych z dołu, z zastrzeżeniem pkt 7.9, 7.10 i 7.15 poniżej;

- b) pozostałe 50% wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników za dany rok płatne jest w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zamkniętych, których cenę nabycia płaci towarzystwo funduszy inwestycyjnych, chyba że w opinii Rady Nadzorczej wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, statutem lub regulaminem funduszu. Wypłata wynagrodzenia w tej formie występuje w kolejnych latach od R+1 do R+5, w taki sposób, że w pierwszym roku R+1 dana osoba nabędzie 60% wynagrodzenia wypłaconego w formie nabytych jednostek uczestnictwa lub/i certyfikatów inwestycyjnych. Płatność pozostałych 40% wypłaconego w tej formie wynagrodzenia jest odroczone i wypłacana w kolejnych latach od R+2 do R+5 w równych ratach płatnych z dołu, z zastrzeżeniem pkt 7.9, 7.10 i 7.15 poniżej. W przypadku jeśli dana osoba miała udział w podejmowaniu w roku R decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli więcej niż jednego funduszu, każda wypłata w tej formie jest rozdzielana równo pomiędzy te fundusze, przy czym jeśli po roku R jakiś fundusz został zlikwidowany lub przejęty przez inny fundusz lub nabycie jednostek jakiegoś funduszu nie jest możliwe, wypłata nie jest dzielona na ten fundusz - listę funduszy, w jednostkach uczestnictwa lub certyfikatach uczestnictwa których jest dokonywana wypłata za dany rok, określa corocznie Wiceprezes Zarządu nadzorujący Pion Zarządzania Aktywami przed zakończeniem tego roku;
- c) wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia w formie certyfikatów inwestycyjnych i/lub jednostek uczestnictwa, podlegają odpowiednim okresom wstrzymania, rozumianym jako okres, w którym pracownik nie może zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu składników wynagrodzenia które zostały wypłacone w tej formie; okres wstrzymania powinien być dostosowany do czasu trwania funduszu, w przypadku funduszy o nie określonym terminie działania okres taki powinien wynieść minimum rok. Okres wstrzymania wskazany jest w odrębnej umowie z pracownikiem.

II. W przypadku pozostałych osób objętych Polityką:

- a) 100% wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników za dany rok (dalej dany rok określany jako „R”) płatne jest w formie gotówkowej. Wypłata wynagrodzenia w gotówce występuje w kolejnych latach od R+1 do R+5, w taki sposób, że w pierwszym roku R+1 dana osoba otrzymuje 60% przypisanej jej za R gotówki. Płatność pozostałych 40% jest odroczone i wypłacane w kolejnych latach od R+2 do R+5 w równych ratach płatnych z dołu, z zastrzeżeniem pkt 7.9, 7.10 i 7.15 poniżej.

7.9 Płatność odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w kolejnych latach R+2 do R+5 może nastąpić po dokonaniu oceny wystąpienia w okresie odroczenia negatywnych efektów pracy tej osoby w roku R, lub negatywnych efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona w roku R, a nieznanymi w momencie dokonywania oceny pracowniczej dokonywanej po tym roku (np. naruszenie wewnętrznych regulaminów, stwierdzenia rażącego naruszenia w zakresie zarządzania ryzykiem). W takim przypadku ocena pracownicza powinna być skorygowana, a wypłata raty może ulec zmniejszeniu

lub zatrzymaniu. Wypłata raty może ulec zmniejszeniu lub zatrzymaniu również w przypadku gdy niespełnione zostaną warunki określone w punkcie 8.4 Polityki. Decyzję w tej sprawie w odniesieniu do członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do pozostałych osób objętych Polityką - Zarząd TFI.

- 7.10 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przypisywane lub wypłacane, tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności TFI do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez TFI działalności. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez TFI lub gdy nie są spełnione kryteria określone w polityce wynagrodzeń. Decyzję w tej sprawie w odniesieniu do członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do pozostałych osób objętych Polityką - Zarząd TFI.
- 7.11 Z zastrzeżeniem zdania następnego, ocena, przypisanie i wypłata dokonywana jest każdorazowo nie później niż 30 dni od dnia dokonania przez Radę Nadzorczą oceny sprawozdania finansowego za poprzedni rok. W przypadku członków Zarządu ocena, przypisanie i wypłata mogą zostać dokonane nie wcześniej niż po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu danemu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.
- 7.12 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. W przypadku członków Zarządu wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za dany rok kalendarzowy przysługuje proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji w Zarządzie Towarzystwa.
- 7.13 Jeśli w roku R osoba dokonała poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych lub procedur czy regulaminów obowiązujących w Spółce: wynagrodzenie zmienne za rok R nie przysługuje a odroczone części wynagrodzenia zmiennego dotyczące poprzednich lat w roku R+1 nie są wypłacane.
- 7.14 Należy stale utrzymywać równowagę między stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Struktura wynagrodzenia całkowitego co do zasady określa wskaźnik proporcji pomiędzy zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia na poziomie nieprzekraczającym 1:1, rozumiany jako ograniczenie wielkości wynagrodzenia zmiennego za dany rok do wielkości nieprzekraczającej wynagrodzenia stałego za ten rok.
- Struktura wynagrodzenia nie może faworyzować interesów TFI ani pracowników TFI w stosunku do interesów jakiegokolwiek funduszu lub klienta TFI.
- 7.15. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia za rok R opiewających na Szczególnie dużą kwotę, 60% zmiennych składników wynagrodzenia za ten rok podlega odroczeniu i jest wypłacane w równych ratach płatnych z dołu w kolejnych latach od R+2 do R+5.

8. INNE ZASADY

- 8.1 Jedynie przy rekrutacji nowych pracowników na stanowiska objęte Polityką i tylko w pierwszym roku ich zatrudnienia, możliwa jest wypłata tym osobom gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionego od wyników. Przez rekrutację nowego pracownika na stanowisko objęte Polityką rozumiane jest też powierzenie tych obowiązków pracownikowi TFI zatrudnionemu uprzednio na innym stanowisku, nie objętym Polityką.
- 8.2 Pracownikowi kończącemu zatrudnienie w TFI może być przyznana odprawa. Wysokość odprawy powinna być adekwatna do nakładu pracy, jej wydajności i jakości za okres zajmowania stanowiska objętego Polityką. Odprawa nie przysługuje jeśli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyny leżącej po stronie pracownika lub doprowadziłoby do wynagradzania negatywnych wyników osiągniętych przez daną osobę za okres ostatnich dwóch lat/za cały okres zajmowania tego stanowiska jeśli okres ten był krótszy niż dwa lata. W przypadku członków Zarządu warunki, od których uzależnione jest przyznanie im odprawy oraz jej wysokość określone są w zawartej z nimi umowie o świadczenie usług zarządzania.
- 8.3 Osoby objęte Polityką zobowiązane są do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich polityki wynagrodzeń, w tym w szczególności do:
- a) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z TFI w okresie wstrzymania określonym w tej umowie (tj. zgodnie z pkt 7.8 I c),
 - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych, lub
 - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego i odpowiedzialności za okres pracy dla TFI, w celu zniwelowania środków przewidzianych w Polityce.
- 8.4 W odniesieniu do części wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników w wypłacanej w formie opisanej w pkt 7.8 I a), b) oraz 7.8 II a) wypłata dokonywana jest pod warunkiem uprzedniego zobowiązania się pracownika do niepodejmowania działań opisanych w pkt 8.3.
- 8.5 Ogólne wyniki finansowe TFI przyjmowane do określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych.
- 8.6 Wynagrodzenie nie może opierać się wyłącznie lub w przeważającym stopniu na ilościowych kryteriach handlowych i powinno w pełni uwzględniać odpowiednie kryteria jakościowe odzwierciedlające zgodność z właściwymi przepisami, rzetelne traktowanie klientów oraz jakość usługi zarządzania portfelem instrumentów finansowych.

9. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 9.1 Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą nie później jednak niż 4 grudnia 2016 roku, z zastrzeżeniem punktów poniżej.
- 9.2 Ocena pracownicza będąca podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników zgodnie z zasadami opisanymi w Polityce po raz pierwszy będzie

obejmować okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017, a w odniesieniu do zarządzania portfelami okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.

- 9.3 Polityki nie stosuje się do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych, do których osoby podlegające Polityce wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia, jak również do wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umów zawartych przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia. W szczególności wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za okres 1 stycznia do 31 grudnia 2016 będzie ustalone w oparciu o zasady oceny pracowniczej, sposoby naliczania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń obowiązujące w TFI przed dniem wejścia w życie Polityki.
- 9.4 Przegląd polityki wynagrodzeń, o którym mowa w 4.3, oraz sporządzenie pisemnego raportu określającego stan realizacji polityki wynagrodzeń dokonywane są po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.
- 9.5 Polityka nie dotyczy nagród ani innych świadczeń o charakterze wystandaryzowanym albo wyjątkowym, gdy ich podstawą nie jest ocena efektów pracy danej osoby czy wynik finansowy TFI.
- 9.6 Okres choroby i pobierania zasiłku nie pomniejsza wysokości przypisywanego wynagrodzenia zmiennego.
- 9.7 W przypadku przypisania przez TFI osobie objętej Polityką dobrowolnych świadczeń emerytalnych uzgodnionych indywidualnie między TFI, a tą osobą, innych niż odprawa emerytalna wypłacana na podstawie Regulaminu wynagradzania obowiązującego w TFI czy świadczenia wypłacane w ramach Pracowniczego Programu Emerytalnego Pekao TFI, świadczenia te wypłacane są w postaci instrumentów wskazanych w pkt 7.8 b), przy czym:
 - a) TFI wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia rozwiązania umowy o świadczenie pracy, jeżeli osoba będąca stroną tej umowy i podlegająca Polityce nie osiągnęła wieku emerytalnego w dniu jej rozwiązania;
 - b) osoba będąca stroną rozwiązywanej umowy o świadczenie pracy, podlegająca Polityce, która osiągnęła wiek emerytalny jest zobowiązana do niezbywania otrzymanych instrumentów przez okres pięciu lat od daty rozwiązania umowy, na podstawie której wykonywała pracę.

Lista dokumentów powiązanych:

Procedura kwalifikacji osób objętych Polityką

Opis oceny pracowniczej

Wzór arkusza oceny pracowniczej