

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ IPOPEMA TOWARZYSTWA FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

### § 1 Zasady ogólne

1. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń IPOPEMA Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.” (dalej „**Polityka**” i „**Towarzystwo**”) reguluje zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych.
2. Pojęcia użyte w Polityce mają następujące znaczenie:
  - 1) **Ustawa** – Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 95),
  - 2) **Rozporządzenie** – Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. poz. 1487),
  - 3) **Kodeks pracy** – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320),
  - 4) **Fundusz** – fundusz inwestycyjny zarządzany przez Towarzystwo, w tym **FIO** – fundusz inwestycyjny otwarty, **SFIO** – specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty, **FIZ** – fundusz inwestycyjny zamknięty; ilekroć jest mowa o Funduszu, rozumie się przez to również subfundusz Funduszu z wydzielonymi subfunduszami,
  - 5) **Okres naliczania** – okres, w którym wyniki pracownika są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia jego wynagrodzenia; zasadniczo okresem tym jest rok kalendarzowy,
  - 6) **Chwila nabycia uprawnień** – chwila, w której pracownik nabywa uprawnienia do pewnej kwoty wynagrodzenia, gdy zostaje mu ona wypłacone i staje się on jej właścicielem,
  - 7) **Okres odroczenia** – okres, w którym prawo do wypłaty wynagrodzenia zmiennego pozostaje wstrzymane po jego naliczeniu, rozpoczynający się po zakończeniu Okresu naliczania,
  - 8) **Okres wstrzymania** – okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie.Pozostałe pojęcia używane w Regulaminie mają znaczenie nadane im przez Ustawę, Rozporządzenie lub Regulamin organizacyjny Towarzystwa.

### § 2 Cele

Politykę opracowuje się w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganiu podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
- 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
- 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

### § 3 Zakres

1. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki 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.
2. Zasady określone w Polityce dotyczą wszystkich zmiennych składników wynagrodzeń osób objętych Polityką, niezależnie od ich wysokości. IPOPEMA nie określa kwoty zmiennych składników wynagrodzeń, poniżej której Polityka nie miałaby zastosowania, z zastrzeżeniem § 11 ust. 7 i § 24 ust. 3.
3. Płatności lub świadczenia uzupełniające, które są częścią ogólnej, niemającej charakteru uznaniowego polityki dotyczącej całego Towarzystwa i nie zachęcają do podejmowania ryzyka, są wyłączone z zasad określonych Polityką. Dotyczy to przykładowo zwolnienia z opłaty manipulacyjnej od nabycia jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, składek podstawowych w pracowniczym programie emerytalnym, świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, abonamentu medycznego itp. Polityka nie dotyczy również narzędzi pracy udostępnianych pracownikom, takich jak laptopy, telefony komórkowe, samochody służbowe w Departamencie Sprzedaży i Marketingu itp.

4. Dla uniknięcia wątpliwości, Polityka nie dotyczy pracowników Towarzystwa innych niż wskazani w § 7 ani ich wynagrodzeń.
5. Polityka w niniejszym brzmieniu ma zastosowanie do osób wykonujących czynności zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, chyba że co innego wynika z innych regulacji przyjętych przez Towarzystwo.
6. W zakresie nie uregulowanym w Polityce stosuje się „Regulamin wynagradzania” Towarzystwa.

## § 4 Odpowiedzialność

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Towarzystwa.
2. Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
3. Osoby objęte Polityką składają oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki, akceptacji jej postanowień i zobowiązaniu się do ich przestrzegania. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
4. Osobą odpowiedzialną za odebranie ww. oświadczenia oraz dołączenie do akt osobowych jest HR Manager.

## § 5 Komitet wynagrodzeń

1. Zważywszy, że Towarzystwo spełnia kryteria uznania za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt. 4 Rozporządzenia, w Towarzystwie działa komitet wynagrodzeń („**Komitet Wynagrodzeń**”).
2. Komitet Wynagrodzeń składa się z członków Rady Nadzorczej. W przypadku, gdy Rada Nadzorcza składa się z nie więcej niż trzech członków, zadania Komitetu Wynagrodzeń wykonuje Rada Nadzorcza.
3. Komitet Wynagrodzeń realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacji polityki wynagrodzeń w Towarzystwie, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Towarzystwa.

## § 6 Regulaminy premiowania

1. Polityka nie stanowi regulaminu premiowania. Zapisy Polityki nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń pracowników o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Zarząd przyjmie, a Rada Nadzorcza zatwierdzi zasady dotyczące Okresu odroczenia, wysokości składnika krótkoterminowego i długoterminowego oraz długości Okresu wstrzymania, które mogą być różne dla poszczególnych grup osób objętych Polityką. Postanowienie ust. 1 oraz § 10 ust. 4 stosuje się odpowiednio.
3. W Towarzystwie mogą być wprowadzone programy premiowe, w drodze osobnych regulacji wewnętrznych mających charakter źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy lub w drodze jednostronnej decyzji (oświadczenia woli) Pracodawcy, uzupełniającej i kształtującej treść stosunku pracy na zasadzie dorozumianej zgody pracownika, a w przypadku członków Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Programy te muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce oraz uchwałach, o których mowa w ust. 2.
4. Polityka i uchwały, o których mowa w ust. 2 są nadrzędne wobec programów premiowych, o których mowa w ust. 3, i uzupełniają ich zasady. Programy premiowe nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń pracowników o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, bez uwzględnienia wszystkich zasad określonych w Polityce i uchwałach, o których mowa w ust. 2. Dla uniknięcia wątpliwości oznacza to, że jeżeli Towarzystwo zgodnie z Polityką podjęło decyzję o zmniejszeniu lub niewypłaceniu zmiennego składnika wynagrodzenia, pracownikowi nie przysługują roszczenia o jego wypłatę.
5. Zgodność programów, o których mowa w ust. 3 z zasadami określonymi w Polityce jest przedmiotem przeglądu, o którym mowa w § 22.

## § 7 Osoby objęte Polityką

1. Polityka dotyczy osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, za które uznaje się:
  - 1) członków Zarządu,
  - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, tj. doradców inwestycyjnych i Zarządzających nie będących doradcami inwestycyjnymi,
  - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, tj. Kierownika ds. Ryzyka,
  - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa z prawem, tj. Dyrektora Biura Nadzoru Wewnętrznego.
2. Towarzystwo może uznać za osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, również innych pracowników, których całkowite wynagrodzenie plasuje ich na tym

samym szczeblu siatki płac, co osoby wskazane w ust. 1, na przykład otrzymujących wysokie wynagrodzenie pracowników niezaliczonych do powyższych kategorii, którzy mają istotny wpływ na ich profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy. Decyzja taka wymaga zmiany Polityki.

3. Polityka dotyczy osób, o których mowa w ust. 1, bez względu na formę prawną zatrudnienia, tj. zatrudnienia określonej osoby fizycznej przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze.
4. HR Manager prowadzi listę osób objętych Polityką Wynagrodzeń, którym Towarzystwo przyznało zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników. Lista obejmuje informacje o zawarciu umowy:
  - 1) ograniczającej możliwość odkupywania jednostek uczestnictwa albo składania żądań wykupu lub zbycia certyfikatów inwestycyjnych, o której mowa w § 14 ust. 3, oraz
  - 2) na mocy której pracownik zobowiązuje się zwrócić Towarzystwu pewną kwotę wynagrodzenia, o której mowa w § 11 ust. 8 – jeśli taka została zawarta.

## § 8 Kryteria ogólne

1. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa. Towarzystwo dąży do osiągania zrównoważonych wyników pracy osób objętych Polityką w długim okresie.
2. W przypadku osób, o których mowa w § 7 ust. 1 pkt. 2), podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są również wyniki tego Funduszu.
3. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 1 i 2, są dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
4. Okres odroczenia, Okres wstrzymania ani przyznanie wynagrodzeń w instrumentach finansowych nie są zależne od zatrudnienia pracownika w Towarzystwie w danym momencie. Jeżeli pracownikowi przyznano wynagrodzenie za Okres naliczenia i jego część została odroczone zgodnie z § 11, kolejne raty są przyznawane i ocena ryzyka *ex post* jest przeprowadzana na standardowych zasadach, nawet jeżeli dana osoba nie jest już zatrudniona w Towarzystwie, z zastrzeżeniem § 12 ust. 4. Zakończenie pracy w Towarzystwie nie wpływa również na możliwość przedstawienia do odkupu jednostek uczestnictwa, zbycia lub złożenia żądań wykupu certyfikatów inwestycyjnych w Okresie wstrzymania.
5. W wyjątkowych przypadkach połączenia Towarzystwa z innym podmiotem lub jego likwidacji, a także niepełnosprawności lub śmierci pracownika, odroczone i wstrzymane składniki wynagrodzenia podlegają jednorazowemu wypłaceniu.
6. Towarzystwo dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów dla pracowników oraz oceny ryzyka *ex post*.
7. Ocena wyników osiągniętych przez osoby objęte Polityką, o której mowa w ustępie 1, przeprowadzana jest przez następujące osoby:
  - a) w przypadku członków Zarządu oceny dokonuje Rada Nadzorcza;
  - b) w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze w ramach jednostek organizacyjnych Towarzystwa (departamentów, zespołów lub biur) albo osób zajmujących samodzielne stanowiska, oceny dokonuje Zarząd;
  - c) w przypadku pracowników jednostek organizacyjnych Towarzystwa (departamentów, zespołów lub biur) oceny dokonuje osoba zajmująca stanowisko kierownicze w tej jednostce.

## § 9 Kryteria ilościowe i jakościowe

1. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę i przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń, Towarzystwo stosuje zarówno ilościowe miary wyników, jak i kryteria jakościowe. Wynagrodzenie zależy nie tylko od wyników pracy, ale także od tego, w jaki sposób wyniki te zostały osiągnięte.
2. Ilościowe miary wyników oznaczają przede wszystkim dane liczbowe lub finansowe wykorzystywane do określenia wynagrodzenia pracownika (np. wyniki inwestycyjne, wolumen sprzedaży, liczba nowych klientów itp.). Wstępnie zdefiniowane miary ilościowe mają zaletę w postaci przejrzystości, a więc wywierają bardziej bezpośredni wpływ na zachowanie pracowników.
3. Kryteria jakościowe oznaczają kryteria inne niż ilościowe. Przykładami są: osiąganie celów strategicznych, zadowolenie klientów, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem, zgodność z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi, przywództwo, zarządzanie, praca zespołowa, kreatywność, motywacja i współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi oraz z osobami pełniącymi funkcje kontrolne. Określone w taki sposób kryteria jakościowe mogą bazować na zgodności ze środkami kontroli ryzyka takimi jak wyniki kontroli wewnętrznych i audytów.
4. Kryteria jakościowe są wykorzystywane dla uzupełnienia pomiaru i korekty ryzyka lub wyników. Uzupełnienie odbywa się w ten sposób, że część zmiennego składnika wynagrodzeń jest przyznawana przez przełożonego danego pracownika, na podstawie kryteriów jakościowych, każdorazowo dostosowanych do zakresu obowiązków

i przydzielonych danemu pracownikowi kompetencji. Korekta odbywa się w sposób wskazany w ust. 5 oraz w taki sposób, że ocena ryzyka *ex post* jest oparta na kryteriach jakościowych.

5. Niekorzystne wyniki niefinansowe, w szczególności zachowania nieetyczne lub niezgodne z przepisami, przeważają nad ewentualnymi korzystnymi wynikami finansowymi osiągniętymi przez pracownika i mogą skutkować zmniejszeniem jego wynagrodzenia zmiennego (korekta ryzyka *ex ante*). Decyzję podejmuje Towarzystwo. Dla uniknięcia wątpliwości, stosuje się § 6 ust. 4.
6. Stosowana w Towarzystwie polityka wynagrodzeń nie wyklucza możliwości, w przypadkach i w zakresie, w jakim zostanie to uznane za zasadne, odniesienia miar wyników i kryteriów oceny powołanych w ust. 1 - 5, do określonych czynników zrównoważonego rozwoju spośród wskazanych w rozporządzeniu 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. W takim przypadku celem stosowanych rozwiązań będzie aby struktura wynagrodzenia nie zachęcała do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i była powiązana z wynikami uwzględniającymi ten rodzaj ryzyka.

## § 10 Kryteria dotyczące sytuacji finansowej Towarzystwa

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w § 11, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy 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.
2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki Funduszu nie spełniają kryteriów określonych w Polityce.
3. Ogólne wyniki Towarzystwa 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 za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
4. Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu określa łączną kwotę przeznaczoną na wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń wszystkich pracowników Towarzystwa, także tych nie objętych Polityką, za dany Okres naliczenia (rok kalendarzowy), po jego zakończeniu, biorąc pod uwagę wynik finansowy Towarzystwa w danym okresie oraz uwzględniając kryteria, o których mowa w ust. 1-3.
5. Po zakończeniu każdego roku kalendarzowego Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu podejmuje decyzję o wypłaceniu w całości, zmniejszeniu lub niewypłaceniu części zmiennych składników wynagrodzeń odroczonej z poprzednich lat, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w ust. 1-3. Dla uniknięcia wątpliwości, stosuje się § 6 ust. 4.

## § 11 Odroczenie

1. Zmienne składniki wynagrodzeń są przyznawane (naliczane) po zakończeniu Okresu naliczania, na podstawie zasad programów premiowych, o których mowa w § 6, zgodnych z kryteriami, o których mowa w § 8-9, biorąc pod uwagę kwotę ustaloną zgodnie z § 10 ust. 4.
2. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie mogą następować częściej niż raz w roku. Standardowo następują one po zakończeniu roku kalendarzowego.
3. Zmienne składniki wynagrodzeń mogą być wypłacane częściowo z góry (składnik krótkoterminowy), oraz muszą być przynajmniej częściowo odroczone (przyznane warunkowo, składnik długoterminowy). Składnik krótkoterminowy może być wypłacany bezpośrednio po przyznaniu, stanowiąc dla pracowników nagrodę za wyniki osiągnięte w Okresie naliczania. Składnik długoterminowy jest przyznawany pracownikom w trakcie Okresu odroczenia i po jego upływie.
4. Nabycie przez osobę podlegającą Polityce praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest odroczone (składnik długoterminowy).
5. Wypłata odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach w okresie co najmniej od trzech do pięciu lat, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, czyli od zakończenia Okresu naliczania. Okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki Fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania certyfikatów inwestycyjnych lub wykupywania jednostek uczestnictwa, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również Fundusz.

6. W Okresie odroczenia trwającym na przykład trzy lata uprawnienia do kolejnych trzecich części wynagrodzenia odroczonego są nabywane na koniec lat  $n+1$ ,  $n+2$  i  $n+3$ , gdzie „ $n$ ” jest końcem Okresu naliczenia. Schemat proporcjonalnego nabywania uprawnień do wynagrodzenia odroczonego jest zawarty w załączniku nr 1 do Polityki. Dla uniknięcia wątpliwości, liczby, wartości i okresy zawarte w schemacie są jedynie ilustracją i nie muszą być stosowane w Towarzystwie.
7. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, jeżeli odroczonego część (rata) zmiennego składnika wynagrodzenia jest niższa niż 4.000 (słownie: cztery tysiące) złotych, podlega ona jednorazowemu wypłaceniu razem z poprzednią częścią (ratą).
8. Towarzystwo może zawrzeć umowy na mocy której pracownik zobowiązuje się zwrócić Towarzystwu pewną kwotę wynagrodzenia w określonych okolicznościach wynikających z oceny ryzyka *ex post*, z osobami podejmującymi decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszy, w szczególności SFIO z polityką FIZ lub FIZ. Zawartą umowę dołącza się do akt osobowych pracownika.

## § 12 Ocena ryzyka *ex post*

1. Nabycie praw do wypłaty odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby („**ocena ryzyka *ex post***”). Wzór oceny pracy osoby objętej Polityką stanowi załącznik nr 3.
2. Dokonując oceny ryzyka *ex post* w stosunku do danego pracownika, Towarzystwo bierze pod uwagę następujące kryteria odnoszące się do Okresu naliczania:
  - 1) wyjście na jaw okoliczności popełnienia przez pracownika w Okresie naliczania przestępstwa z winy umyślnej na szkodę Towarzystwa, Funduszu lub jakiegokolwiek spółki powiązanej z Towarzystwem w rozumieniu Kodeksu spółek handlowych;
  - 2) wyjście na jaw okoliczności wyrządzenia przez pracownika w Okresie naliczania zawinionej szkody podmiotowi, o którym mowa w pkt. 1) powyżej;
  - 3) wyjście na jaw okoliczności naruszenia przez pracownika w Okresie naliczania umowy o zakazie konkurencji zawartej z Towarzystwem;
  - 4) wyjście na jaw okoliczności niewłaściwego postępowania lub poważnego błędu pracownika w Okresie naliczania (np. naruszenia zasad wewnętrznych, w szczególności dotyczących ryzyka);
  - 5) w odniesieniu do Zarządzających, wyjście na jaw okoliczności, że podjęte w Okresie naliczania decyzje inwestycyjne okazały się rażąco chybione, np. nabyte instrumenty przynosiły we wcześniejszych okresach wysokie stopy zwrotu, kosztem bardzo niskiej płynności i utrudnienia ich zbycia w późniejszym okresie, albo że czynności były niezgodne z polityką inwestycyjną Funduszu- w tym że dobór lokat odbywał się niezgodnie z kryteriami określonymi w statucie.
3. Dla uniknięcia wątpliwości, dokonując oceny ryzyka *ex post* Towarzystwo bierze pod uwagę działania i zaniechania, które miały miejsce w Okresie naliczania, a wyszły na jaw lub ich skutki zaszły w okresie późniejszym. Towarzystwo nie bierze pod uwagę wydarzeń zaistniałych po Okresie naliczania lub zmian okoliczności niezależnych od pracownika, np. zmian sytuacji rynkowej.
4. Ocena ryzyka *ex post* może również objąć okres po zakończeniu Okresu naliczania a przed wypłatą odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli po zakończeniu Okresu naliczania pracownik w rażący sposób wyrządził Towarzystwu lub Funduszowi szkodę, w szczególności w sposób wskazany w ust. 2 pkt. 1-5. W takim przypadku postanowienie ust. 3 nie ma zastosowania. Dla uniknięcia wątpliwości, stosuje się § 6 ust. 4.
5. Dla uniknięcia wątpliwości, niezależnie od wyniku indywidualnej oceny ryzyka *ex post*, odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia może nie być wypłacony w danym roku, na podstawie decyzji Rady Nadzorczej, o której mowa w § 10 ust. 5.
6. Po przeprowadzeniu oceny ryzyka *ex post*, o której mowa w ust. 1 powyżej, w wyniku której zostają przyznane zmienne składniki wynagrodzenia, Towarzystwo przekazuje stosowną informację tej osobie wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4.
7. W przypadku gdy w wyniku oceny ryzyka *ex post*, wyjdą na jaw okoliczności, o których mowa w ust. 2 powyżej, Towarzystwo ma prawo zmniejszyć bądź wstrzymać całość niewypłaconych bądź nienabytych zmiennych składników wynagrodzenia, wobec którejkolwiek z osób objętych Polityką. W ww. sytuacji Towarzystwo informuje osoby objęte Polityką o zmniejszeniu bądź o wstrzymaniu wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.

## § 13 Wypłata w instrumentach finansowych

1. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest wypłacane osobom podejmującym decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu w formie instrumentów finansowych – jednostek uczestnictwa Funduszy lub certyfikatów inwestycyjnych, których cenę nabycia płaci Towarzystwo.

- 2.. Towarzystwo nie będzie zmieniać statutów Funduszy w taki sposób, aby uniemożliwić wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych, np. poprzez podnoszenie minimalnej kwoty wpłaty do nieracjonalnej wysokości.
- 3.. W celu przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów oraz dbania o odpowiedni profil ryzyka Funduszy, Towarzystwo przeciwdziała nadmiernej koncentracji wypłacanych jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych. Oprócz jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, którymi zarządzają, Zarządzającym mogą być wypłacane jednostki uczestnictwa innych funduszy, w szczególności o niskim profilu ryzyka.
- 4.. Minimalny próg 50% instrumentów, o którym mowa w ust. 1, jest stosowany do części nieodroczonej i odroczonej. Towarzystwo stosuje ten sam wybrany stosunek instrumentów do gotówki w przypadku całości wynagrodzenia zmiennego, zarówno wypłacanego z góry, jak i odroczonego.
5. Dla uniknięcia wątpliwości, postanowień niniejszego § 13 nie stosuje się do osób niepodjmujących decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego Funduszu.

## § 14 Okres wstrzymania

1. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 13, podlegają odpowiednim Okresom wstrzymania.
2. W przypadku instrumentów odroczonej zgodnie z § 13 ust. 5, Okresy wstrzymania następują po nabyciu uprawnień do każdej kolejnej części. Schemat okresów wstrzymania jest zawarty w załączniku nr 1 do Polityki. Dla uniknięcia wątpliwości, liczby, wartości i okresy zawarte w schemacie są jedynie ilustracją i nie muszą być stosowane w Towarzystwie.
3. Osoby podlegające Polityce są zobowiązane do nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa ani zbywania lub nieskładania żądań wykupu certyfikatów inwestycyjnych Funduszy w Okresie wstrzymania. Towarzystwo zawiera z tymi osobami osobne umowy ograniczające możliwość odkupywania jednostek uczestnictwa albo składania żądań wykupu lub zbycia certyfikatów inwestycyjnych. Wypłata wynagrodzeń w instrumentach finansowych jest dokonywana pod warunkiem zawarcia określonej umowy.

## § 15 Premie uznaniowe

1. Towarzystwo dopuszcza wypłacanie uznaniowego zmiennego składnika wynagrodzenia, w szczególności premii uznaniowej lub nagrody na zasadzie art. 105 Kodeksu pracy i z zastrzeżeniem ust. 2- 5.
2. Premie uznaniowe mogą być wypłacane w uzasadnionych przypadkach, przykładowo w celu nagrodzenia pracowników za ich pracę w okresie niekorzystnej koniunktury rynkowej, kiedy osiągnięcie przez pracowników dobrych wyników według standardowych ilościowych miar wyników jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, a także w celu zatrzymania pracowników w firmie w sytuacji zmian właścicielskich lub w innej wyjątkowej sytuacji, w której powstanie ryzyko utraty istotnych pracowników (*retention bonus*).
3. Wysokość i warunki wypłaty premii uznaniowej, w tym jej częstotliwość, nie mogą być sprzeczne z zasadami opisanymi w Polityce ani służyć ich omijaniu. W szczególności, premia uznaniowa nie może być wypłacona, jeżeli pracownik nie spełnia kryteriów jakościowych opisanych w Polityce.
4. W przypadku zamiaru przyznania pracownikowi premii uznaniowej, Zarząd jest zobowiązany przedstawić Komitetowi Wynagrodzeń proponowaną wysokość i warunki wypłaty tego wynagrodzenia, wraz z uzasadnieniem. Komitet Wynagrodzeń wydaje opinię dotyczącą wysokości i warunków wypłaty premii uznaniowej.
5. Jeżeli przypadek, o którym mowa w ust. 1, dotyczy członka Zarządu, decyzję o wysokości wynagrodzenia i warunkach jego wypłaty podejmuje Rada Nadzorcza.

## § 16 Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne

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 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.

## § 17 Programy motywacyjne

1. W Towarzystwie może zostać stworzony program motywacyjny oparty o warranty subskrypcyjne na akcje Towarzystwa, na zasadzie warunkowego kapitału zakładowego, zgodnie z art. 448 § 1 i § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych. Program motywacyjny funkcjonuje niezależnie od zmiennych składników wynagrodzeń

# ipopema

przyznawanych na podstawie Polityki. Dla uniknięcia wątpliwości, nie stosuje się do niego zasad dotyczących wypłaty w instrumentach finansowych, Okresu odroczenia ani Okresu wstrzymania.

2. W Towarzystwie może zostać stworzony program zmiennych składników wynagrodzeń oparty o instrumenty finansowe inne niż wskazane w § 13 oraz w § 17 ust. 1. W przypadku takiego programu zmiennych składników wynagrodzeń, jeżeli pracownik zgodnie z Polityką otrzymuje część zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, wówczas programy, o których mowa w niniejszym ust. 2, dotyczą pozostałej części zmiennych składników wynagrodzeń.
3. Programy, o których mowa w ust. 1 i 2 muszą być zgodne z celami Rozporządzenia i Polityki, określonymi w § 2.
4. Warunki programów, o których mowa w ust. 1 i 2 są przygotowywane przez Zarząd i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

## § 18 Wynagrodzenie w momencie nawiązania zatrudnienia

1. Towarzystwo może w wyjątkowych przypadkach przy rekrutacji nowego pracownika przyznać mu gwarantowane wynagrodzenie zmienne (*welcome bonus*). Takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ogranicza się do pierwszego roku zatrudnienia.
2. Przypadki, o których mowa w ust. 1, powinny mieć charakter wyjątkowy. Zarząd jest zobowiązany przedstawić wszystkie takie przypadki na najbliższym posiedzeniu Komitetu Wynagrodzeń wraz z uzasadnieniem, dlaczego w danym przypadku przyznano gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Jeżeli przypadek, o którym mowa w ust. 1 dotyczy członka Zarządu, decyzję o przyznaniu gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia podejmuje Rada Nadzorczą.

## § 19 Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy

1. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy 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 lub Funduszu, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska.
2. Zasady dotyczące płatności, o których mowa w ust. 1 muszą zapobiegać wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w § 8.
3. Przypadki, o których mowa w ust. 1, powinny mieć charakter wyjątkowy. Zarząd jest zobowiązany przedstawić wszystkie takie przypadki na najbliższym posiedzeniu Komitetu Wynagrodzeń wraz z uzasadnieniem, dlaczego w danym przypadku przyznano wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy.
4. Ograniczenia, o których mowa w ust. 1-3 nie dotyczą odpraw ustalonych w toku negocjacji z pracownikiem związanych z zaistniałym sporem, jak też wynagrodzenia (odszkodowania) wypłacanego pracownikowi w wyniku sporu rozstrzygniętego przez sąd pracy.
5. Zasady określone w Polityce nie dotyczą wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na zasadzie art. 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

## § 20 Świadczenia emerytalne

1. W Towarzystwie nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych
2. Przez uznaniowe świadczenia emerytalne rozumie się świadczenia uzgadniane indywidualnie między Towarzystwem a osobą zatrudnioną i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Towarzystwo osobie zatrudnionej jako część pakietu wynagrodzenia, do których osoba zatrudniona nabywa uprawnienia w terminie odpowiadającym terminowi nabycia uprawnień emerytalnych i które nie obejmują dodatkowych korzyści przyznawanych osobie zatrudnionej w ramach pracowniczego programu emerytalnego oferowanego przez Towarzystwo.

## § 21 Ubezpieczenia

1. Osoby podlegające Polityce są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w celu podważania skutków stosowania względem nich Polityki.
2. Dla uniknięcia wątpliwości, za ubezpieczenie, o którym mowa w ust. 1 nie uznaje się ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organu instytucji finansowej (ubezpieczenie *Directors & Officers*).

## § 22 Przegląd realizacji Polityki

1. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądom. Przegląd jest dokonywany przez Biuro Nadzoru Wewnętrznego.
2. Na podstawie przeglądu Biuro Nadzoru Wewnętrznego sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport jest przedstawiany Komitetowi Wynagrodzeń.
3. Przegląd Polityki oraz sporządzenie pisemnego raportu dokonywane są po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport w oceny funkcjonowania Polityki.
5. Walne Zgromadzenie raz w roku podejmuje uchwałę zawierającą ocenę, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

## § 23 Ujawnienie

1. Polityka podlega ogłoszeniu na stronie internetowej Towarzystwa.
2. Zgodnie z art. 61b Ustawy, Towarzystwo powiadamia Komisję Nadzoru Finansowego o planowanej istotnej zmianie w Polityce. Do powiadomienia załącza się szczegółowy opis planowanej zmiany. Towarzystwo może wprowadzić zmiany wskazane w powiadomieniu, jeżeli Komisja w terminie miesiąca od dnia otrzymania powiadomienia nie zgłosi sprzeciwu wobec wprowadzenia zmiany albo wobec jej zakresu.
3. Zgodnie z art. 219 ust. 1a, art. 220 ust. 1a, art. 220a ust. 2a i art. 222d ust. 4 pkt. 7 Ustawy, Towarzystwo zamieszcza odpowiednie informacje dotyczące Polityki i jej realizacji w dokumentach informacyjnych wskazanych w tych przepisach.

## § 24 Wejście w życie

1. Polityka wchodzi w życie w dniu 2 grudnia 2016 r.
2. Polityka nie ma zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia, czyli przed dniem 1 października 2016 r. Przez nabycie roszczenia rozumie się przypadki, w których dla danej osoby w 2016 roku obowiązywały zasady przyznawania świadczeń przyznanych pracownikom jednostronną decyzją (oświadczeniem woli) Pracodawcy, uzupełniającą i kształtującą treść stosunków pracy na zasadzie dorozumianej zgody pracowników, których zmiana wymagałaby wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego po wejściu w życie Polityki, którego termin upłynąłby po 31 grudnia 2016 r.
3. W stosunku do osób, o których mowa w ust. 2, wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za 2016 rok jest wypłacane zgodnie z zasadami obowiązującymi w tym roku. W stosunku do pozostałych osób objętych Polityką, wynagrodzenie zmienne za 2016 rok jest wypłacane na zasadach określonych w Polityce, z tym że Zarząd może zdecydować, że wynagrodzenie zmienne poniżej określonego poziomu nie zostanie odroczone.