

Quercus TFI S.A.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

wersja 5
(obowiązuje od 23 lutego 2026 r.)

Spis treści:

Rozdział 1 Cele Polityki

Rozdział 2 Definicje

Rozdział 3 Skala działalności Towarzystwa

Rozdział 4 Adresaci Polityki

Rozdział 5 Zmienne składniki wynagrodzenia

Rozdział 6 Polityka Wynagradzania członków zarządu Towarzystwa

Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń

Rozdział 8 Przegląd realizacji Polityki

Rozdział 9 Publikacja Polityki

Rozdział 10 Postanowienia końcowe

Rozdział 1 Cele Polityki

1. Celem Polityki jest kształtowanie polityki płacowej Towarzystwa w sposób zapewniający adekwatne wynagradzanie Pracowników i członków Zarządu, ograniczenie ryzyka ich znaczącej rotacji, a tym samym zapewnienie niezakłóconego funkcjonowania Towarzystwa, przy uwzględnieniu w szczególności jego: sytuacji finansowej, skali działania oraz profilu ryzyka.
2. Przez dostosowanie polityki płacowej do profilu ryzyka Towarzystwa jako celu Polityki należy rozumieć w szczególności:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, w tym Ryzykiem dla zrównoważonego rozwoju i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy, którymi Towarzystwo zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa,
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Cele Polityki zostaną zrealizowane w szczególności przez:
 - 1) identyfikację Pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa,
 - 2) przyjęcie struktury wynagrodzenia, w której wynagrodzenie stałe stanowi główne źródło dochodów Pracowników i członków Zarządu,
 - 3) uwzględnianie zgodności działań Pracowników i członków Zarządu z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi ryzyka i zarządzania Funduszami,
 - 4) wynagradzanie Pracowników i członków Zarządu adekwatnie do ich wiedzy, doświadczenia, warunków rynkowych, sytuacji Towarzystwa oraz zakresu obowiązków,
 - 5) wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość takiego wynagrodzenia odzwierciedlała długookresowe efekty zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem.
4. Towarzystwo implementuje zasady Polityki do pozostałych regulacji wewnętrznych, w szczególności Regulaminu Wynagradzania (w rozumieniu przepisów prawa pracy). W przypadku sprzeczności postanowień tych regulacji, do osób podlegających Polityce stosuje się postanowienia Polityki.
5. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy o funduszach.
6. Polityka stanowi politykę wynagradzania, o której mowa w § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, z zastrzeżeniem poniższych postanowień:
 - 1) zważywszy, że zgodnie z ww. Zasadami Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych oraz dodatkowymi wyjaśnieniami Komisji Nadzoru Finansowego („pytania i odpowiedzi do Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”) rada nadzorcza powinna uchwalić Politykę Wynagradzania członków zarządu, Rada Nadzorcza Towarzystwa zatwierdzając niniejszą Politykę, jednocześnie uchwała ją w odniesieniu do członków Zarządu Towarzystwa,
 - 2) zważywszy, że zgodnie z ww. Zasadami Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych oraz dodatkowymi wyjaśnieniami Komisji Nadzoru Finansowego („pytania i odpowiedzi do Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”) walne zgromadzenie powinno uchwalić politykę wynagradzania członków rady nadzorczej, niniejsza Polityka nie ma zastosowania do członków Rady Nadzorczej Towarzystwa,
 - 3) Polityką są objęte osoby pełniące kluczowe funkcje w Towarzystwie w rozumieniu ww. Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych, zatem niniejsza Polityka jest jednocześnie polityką wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje w Towarzystwie, o której mowa w ww. Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych.
7. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w rozdziale 6 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021. Postanowienia ust. 6 pkt 3) powyżej mają zastosowanie odpowiednio.

8. Stosowanie Polityki ma również na celu realizację wymogów odnoszących się do wynagrodzeń, o których mowa w przepisach dotyczących alternatywnych funduszy inwestycyjnych i zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi.

Rozdział 2 Definicje

Ilekość w Polityce jest mowa o:

- 1) Chwili nabycia uprawnień – należy przez to rozumieć chwilę, w której Pracownik objęty Polityką nabywa prawo do wypłaty określonej części zmiennych składników wynagrodzenia, tj. prawo do wypłaty w pieniądzu lub prawo do uzyskania instrumentów finansowych (tj. jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych),
- 2) Czynnika zrównoważonego rozwoju – należy przez to rozumieć kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i przekupstwu,
- 3) Funduszu – należy przez to rozumieć fundusz inwestycyjny (w tym alternatywny fundusz inwestycyjny w rozumieniu Ustawy o funduszach) zarządzany przez Towarzystwo, przy czym ilekość jest mowa o Funduszu, rozumie się przez to również subfundusz Funduszu z wydzielonymi subfunduszami,
- 4) Indywidualnych wynikach – należy przez to rozumieć osiągnięcia danego Pracownika w ramach wykonywania swoich obowiązków,
- 5) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
- 6) Okresie naliczania – należy przez to rozumieć okres, obejmujący rok kalendarzowy, za który wyniki Pracownika objętego Polityką są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia nabycia (lub przyznania) zmiennego składnika wynagrodzenia,
- 7) Okresie odroczenia – należy przez to rozumieć okres, dzielący się na subokresy, w którym następuje odroczenie nabycia praw do wypłaty części zmiennych składników wynagrodzenia, rozpoczynający się po zakończeniu Okresu naliczania,
- 8) Okresie wstrzymania – należy przez to rozumieć okres, liczony od dnia nabycia uprawnień do wypłaty danej części wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych, 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,
- 9) Polityce – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Quercus TFI S.A.,
- 10) Pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez Towarzystwo na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego o podobnym charakterze,
- 11) Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych,
- 12) Rozporządzeniu 2019/2088 – należy przez to rozumieć 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,
- 13) Ryzyku dla zrównoważonego rozwoju – należy przez to rozumieć, zgodnie z art. 2 pkt 22 Rozporządzenia 2019/2088, sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny

negatywny wpływ na wartość inwestycji Funduszu,

- 14) Składniku długoterminowym – należy przez to rozumieć część odroczoną zmiennego składnika wynagrodzeń wypłacaną po Okresie odroczenia,
- 15) Składniku krótkoterminowym – należy przez to rozumieć część zmiennego składnika wynagrodzeń wypłacaną bezpośrednio po Okresie naliczenia,
- 16) Towarzystwie – należy przez to rozumieć Quercus Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie,
- 17) Ustawie o funduszach – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi,
- 18) Uznaniowych świadczeniach emerytalnych – należy przez to rozumieć świadczenia zdefiniowane w § 1 pkt 6) Rozporządzenia,
- 19) wynikach – należy przez to rozumieć Indywidualne wyniki danego Pracownika oraz wyniki działalności Towarzystwa lub Funduszu, o ile z kontekstu nie wynika, że są to wyniki działalności Towarzystwa lub Funduszu,
- 20) Znaczącym TFI – należy przez to rozumieć podmiot, o którym mowa w § 1 pkt 4) Rozporządzenia.

Rozdział 3 Skala działalności Towarzystwa

1. Na dzień sporządzenia wersji 5 Polityki, Towarzystwo jest, począwszy od 2025 r., Znaczącym TFI i postanowienia wersji 5 Polityki mają zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzenia za rok 2025.
2. Zarząd Towarzystwa na bieżąco monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za Znaczące TFI. W przypadku zmiany statusu Towarzystwa jako znaczącego TFI, zapisy Polityki, w szczególności zaś zapisy dotyczące funkcjonowania Komitetu Wynagrodzeń oraz przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, mogą ulec zmianie. Zasady zmienionej Polityki obowiązywać będą w takim przypadku w odniesieniu do roku kalendarzowego następującego po roku, w którym nastąpiła zmiana statusu Towarzystwa.
3. W okresie, gdy Towarzystwo spełnia kryteria uznania za Znaczące TFI, w Towarzystwie działa komitet wynagrodzeń („Komitet Wynagrodzeń”). Komitet Wynagrodzeń realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz opiniowaniem realizacji Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, w tym Ryzykami dla zrównoważonego rozwoju, 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. Towarzystwo może podjąć decyzję o utworzeniu Komitetu Wynagrodzeń, pomimo braku spełnienia kryteriów uznania za Znaczące TFI.
4. Komitet Wynagrodzeń składa się z co najmniej 3 członków Rady Nadzorczej, powoływanych przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.

Rozdział 4 Adresaci Polityki

1. Stosownie do art. 47a ust. 1 Ustawy o funduszach, postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, w tym:
 - 1) członków zarządu Towarzystwa,
 - 2) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 3) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - 4) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.

2. Stosownie do art. 36a ust. 1 pkt 1) Ustawy o funduszach, postanowienia Polityki mają również zastosowanie do Pracowników Towarzystwa wykonujących czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego, w zakresie wskazanym w Polityce.
3. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do osób pełniących funkcje związane z audytem wewnętrznym w Towarzystwie. Postanowienia Polityki mają również zastosowanie do Pracowników pełniących kluczowe funkcje w Towarzystwie, w zakresie wskazanym w Polityce.
4. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz związane z audytem wewnętrznym nie są oceniane z wykonania celów ogólnych Towarzystwa, a jedynie z wykonania celów indywidualnych, ustalonych na początku roku kalendarzowego.
5. Załącznik 1 do Polityki określa zakres osób podlegających Polityce, o których mowa w ust. 1-3 powyżej, poprzez wskazanie funkcji i stanowisk w Towarzystwie podlegających Polityce. Załącznik 1 do Polityki wskazuje również osoby, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu. Towarzystwo tworzy i prowadzi imienną listę osób podlegających Polityce, z wyszczególnieniem osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu. Listę, o której mowa w niniejszym ustępie, prowadzi Pracownik odpowiedzialny za kwestie kadrowe w Towarzystwie i jest ona zatwierdzana przez Zarząd.
6. W chwili nawiązania zatrudnienia Towarzystwo ustala czy zatrudniany Pracownik podlega Polityce.
7. Towarzystwo może uznać za osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, również innych pracowników, w szczególności pracowników których całkowite wynagrodzenie plasuje ich na tym samym szczeblu siatki płac, co osoby wskazane w ust. 1-3 powyżej, 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 Załącznika 1 do Polityki.
8. Towarzystwo dokonuje identyfikacji i aktualizacji osób podlegających Polityce nie rzadziej niż raz w roku oraz w przypadku, o którym mowa w ust. 6.
9. Identyfikacja osób podlegających Polityce uwzględnia, w ujęciu ilościowym lub jakościowym:
 - 1) rodzaje ryzyka, na które narażone jest Towarzystwo lub Fundusz,
 - 2) organizację Towarzystwa, skalę jego działalności,
 - 3) rolę Pracownika w Towarzystwie i jego wpływ na działalność Towarzystwa lub Funduszu, w szczególności wpływ na ryzyko podejmowane przez Towarzystwo lub Fundusz oraz na osiągnięte przez nie wyniki.
10. Towarzystwo, ustalając wynagrodzenie Pracowników, uwzględnia możliwości finansowe Towarzystwa oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych danym Pracownikom, a także potrzebę wspierania solidnego i skutecznego zarządzania ryzykiem w odniesieniu do Ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.
11. Bez uszczerbku dla pozostałych postanowień Polityki, struktura wynagrodzenia nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju i jest powiązana z wynikami skorygowanymi o to ryzyko.
12. Bez uszczerbku dla pozostałych postanowień Polityki, struktura wynagrodzenia nie powinna stanowić zachęty dla pracowników, sprawujących funkcje Dyrektora Zarządzającego, Dyrektora Inwestycyjnego, Zarządzających Funduszami, którzy jednocześnie są akcjonariuszami Quercus TFI S.A. i którym przysługuje prawo do udziału w zysku związanego z posiadanymi przez nich akcjami Towarzystwa, do podejmowania z tego tytułu nadmiernego

ryzyka, szkodzącego Towarzystwu lub Funduszowi oraz interesom inwestorów, mającego na celu osiągnięcie jak najwyższego zysku w perspektywie krótkoterminowej.

Rozdział 5 Zmienne składniki wynagrodzenia

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Towarzystwo może ustalać i wypłacać Pracownikom zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, z uwzględnieniem postanowień Polityki. Zasady określone w Polityce dotyczą wszystkich zmiennych składników wynagrodzeń osób objętych Polityką, niezależnie od ich wysokości.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników każdorazowo są wypłacane w oparciu o ustalone przez Towarzystwo przejrzyste zasady i kryteria, w sposób uwzględniający cele Polityki i zapewniający jej efektywną realizację.
3. Wynagrodzenie stałe Pracownika powinno stanowić na tyle istotną część łącznego wynagrodzenia Pracownika, aby w razie wystąpienia odpowiednich przesłanek określonych przez Towarzystwo możliwe było zmniejszenie zmiennych składników wynagrodzenia lub ich niewypłacenie, lub ich wypłacenie w terminie późniejszym (w szczególności, gdyby wypłata takich świadczeń była niemożliwa ze względu na sytuację finansową Towarzystwa, w tym jego niską płynność finansową lub osiągnięte wyniki).
4. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena Indywidualnych wyników osiągniętych przez Pracownika i daną jednostkę organizacyjną (w szczególności departament) w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa przy uwzględnieniu wpływu tej osoby i jednostki organizacyjnej na profil ryzyka działalności Towarzystwa lub profil ryzyka Funduszy, a w tym Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju. Indywidualne wyniki Pracownika muszą być oceniane według kryteriów finansowych i niefinansowych, z zastrzeżeniem postanowień ust. 15 i 16.
5. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są również wyniki Funduszu.
6. Wyniki, o których mowa w ust. 4 i 5 powyżej, określa się na podstawie danych z dwóch ostatnich lat obrotowych, a jeżeli Pracownik jest zatrudniony w Towarzystwie krócej – dane od momentu zatrudnienia takiego Pracownika.
7. Miarodajna ocena wyników osiągniętych przez osoby objęte Polityką, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:
 - 1) czas trwania Fundusz,
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w Fundusz oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa Funduszu,
 - 3) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz.
8. Ocena wyników osiągniętych przez osoby objęte Polityką przeprowadzana jest przez następujące osoby / organy:
 - 1) w przypadku Pracowników będących członkami Zarządu oceny dokonuje Zarząd kolegialnie, z wyłączeniem ocenianego członka Zarządu,
 - 2) w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze w ramach jednostek organizacyjnych Towarzystwa (departamentów, zespołów lub biur) albo osób zajmujących samodzielne stanowiska, oceny dokonuje członek Zarządu, któremu podlega dana jednostka organizacyjna bądź Zarząd Towarzystwa, w przypadku gdy oceniana osoba jest członkiem Zarządu,
 - 3) w przypadku pracowników jednostek organizacyjnych Towarzystwa (departamentów,

zespołów lub biur) oceny dokonuje osoba zajmująca stanowisko kierownicze w tej jednostce.

9. Towarzystwo dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów dla Pracowników oraz oceny ryzyka *ex post*.
10. Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, nie są gwarantowane.
11. W wyjątkowych przypadkach Towarzystwo może przyznać gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników. Wówczas takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
12. Towarzystwo nie będzie wypłacało wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy.
13. Towarzystwo nie będzie wypłacało Uznaniowych świadczeń emerytalnych.
14. Towarzystwo, w szczególności w drodze zawieranych z Pracownikami umów zapewnia, aby osoba podlegająca Polityce była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w szczególności do:
 - 1) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa w Funduszach w sposób niezgodny z taką umową w okresie wskazanym w takiej umowie,
 - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
 - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
15. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem wewnętrznym, 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. Osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem są wynagradzane w taki sposób, aby zapewnić ich obiektywizm.
16. Osoby wykonujące czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego są wynagradzane w taki sposób, aby ograniczać występowanie konfliktów interesów, w tym wywieranie wpływu na ich decyzje. W szczególności, w przypadku tych osób podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie mogą być wyniki Funduszu.
17. Jeżeli po danym Okresie naliczania Pracownik (i) wypowiedział umowę o pracę lub inną umowę, będącą podstawą zatrudnienia, (ii) rozwiązał taką umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów lub postanowień umowy lub (iii) rozwiązał taką umowę za porozumieniem stron ze swojej inicjatywy, nie nabywa praw do zmiennego składnika wynagrodzenia za dany Okres naliczenia, z tym że Zarząd może przyznać prawo do zmiennego składnika wynagrodzenia pomimo zaistnienia wyżej wymienionych okoliczności.
18. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 17 powyżej oraz § 5 ust. 5 poniżej, jeżeli zatrudnienie Pracownika zakończy się po danym Okresie naliczania, stosuje się nadal zasady określone w Polityce, w szczególności w zakresie przyznania wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia, Okresu odroczenia, oceny *ex post*, nabywania (lub przyznania) wynagrodzeń w instrumentach finansowych, możliwości przedstawienia do odkupu jednostek uczestnictwa, zbycia lub złożenia żądań wykupu certyfikatów inwestycyjnych, Okresu wstrzymania.
19. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia powinny być określone w taki sposób, aby unikać promowania nieuzasadnionych Ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.

20. Bez uszczerbku dla pozostałych postanowień Polityki, ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, uwzględniają określone Czynniki 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.
21. Płatności lub świadczenia uzupełniające, które są częścią ogólnej, niemającej charakteru uznaniowego polityki dotyczącej całego Towarzystwa i niezachęcającej do podejmowania ryzyka, są wyłączone z zasad określonych Polityką. Dotyczy to przykładowo zwolnienia z opłaty manipulacyjnej od nabycia jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, premii inwestycyjnej będącej świadczeniem dodatkowym z tytułu uczestnictwa w Funduszu, składek podstawowych w pracowniczym programie emerytalnym, świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, abonamentu opieki medycznej, itp. Polityka nie dotyczy również narzędzi pracy udostępnianych Pracownikom, takich jak laptopy, telefony komórkowe, samochody służbowe itp.

§ 2 Stosowanie Polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia

1. Zapisy Polityki nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń pracowników o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Zarząd przyjmie, a Rada Nadzorcza Towarzystwa zatwierdzi zasady dotyczące Okresu odroczenia, wysokości Składnika krótkoterminowego i Składnika długoterminowego (proporcję tych składników wyrażoną w procentach), wysokości wypłaty w gotówce i instrumentach finansowych w przypadku osób, o których mowa w § 7 ust. 1 (proporcję tych wypłat wyrażoną w procentach) oraz długości Okresu wstrzymania, które mogą być różne dla poszczególnych grup osób objętych Polityką. Postanowienie ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia stosowane w Towarzystwie, będą dzieliły się na dwa rodzaje, tj. Składniki krótkoterminowe oraz Składniki długoterminowe. Poziomą relacją tych składników, powinien każdorazowo uwzględniać sytuację finansową Towarzystwa oraz zapewnienie realizacji celów Polityki.
4. W Towarzystwie mogą być stosowane zasady przyznawania premii, w drodze osobnych regulacji wewnętrznych lub kontraktowych, mających charakter źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy lub w drodze jednostronnej decyzji (oświadczenia woli) Towarzystwa, uzupełniającej i kształtującej treść stosunku pracy na zasadzie dorozumianej zgody Pracownika, a w przypadku członków Zarządu również na podstawie uchwały Rady Nadzorczej Towarzystwa. Zasady te muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce oraz decyzjach, o których mowa w ust. 2.
5. Polityka i decyzje, o których mowa w ust. 2, są nadrzędne wobec zasad przyznawania premii, o których mowa w ust. 4 i uzupełniają te zasady. Zasady ustalania premii nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń Pracowników o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, bez uwzględnienia wszystkich zasad określonych w Polityce i decyzjach, 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.
6. Zgodność zasad, o których mowa w ust. 4 z zasadami określonymi w Polityce jest przedmiotem przeglądu, o którym mowa w Rozdziale 8 Polityki.

§ 3 Kryteria ilościowe i jakościowe

1. Przy ocenie Indywidualnych wyników osiągniętych przez danego Pracownika 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, a także, jaki miały one wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub profil ryzyka Funduszy, w tym Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju.

2. Ilościowe miary wyników oznaczają przede wszystkim dane liczbowe lub finansowe wykorzystywane do określenia wynagrodzenia Pracownika (np. wyniki inwestycyjne, wolumen sprzedaży netto, 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 wszelkie kryteria inne niż ilościowe. Przykładami są: osiąganie celów strategicznych, zadowolenie klientów mierzone ilością skarg lub reklamacji, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem mierzone brakiem incydentów naruszenia zasad tej polityki, 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. Kryteria jakościowe mogą także przybierać formę miar negatywnych – na przykład braku kar lub zaleceń urzędów nadzorujących działalność Towarzystwa w obszarze działalności danej osoby lub jednostki organizacyjnej.
4. Kryteria ilościowe i jakościowe powinny być komunikowane do pracowników przed danym rokiem kalendarzowym lub w jego trakcie, jednakże bez długotrwałej zwłoki, za wyjątkiem zmiennych składników wynagrodzenia za rok 2025.
5. Kryteria jakościowe są wykorzystywane dla uzupełnienia pomiaru i korekty ryzyka lub wyników. Uzupełnienie może odbywać 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, a także jego wpływu na profil ryzyka jednostki organizacyjnej, zarządzanego Funduszu lub Towarzystwa. Korekta odbywa się w sposób wskazany w ust. 6 oraz w taki sposób, że ocena ryzyka *ex post* jest oparta na kryteriach jakościowych.
6. 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 Zarząd Towarzystwa. Dla uniknięcia wątpliwości stosuje się § 2 ust. 5 powyżej. Ujemne stopy zwrotu zarządzanych funduszy samodzielnie nie świadczą o jakości zarządzania danym funduszem inwestycyjnym, zwłaszcza w przypadku funduszy benchmarkowych – muszą być rozpatrywane w kontekście polityki inwestycyjnej Funduszu oraz sytuacji rynkowej.
7. Stosowana w Towarzystwie Polityka nie wyklucza możliwości, w przypadkach i w zakresie, w jakim zostanie to uznane za zasadne, odniesienia miar wyników i kryteriów oceny powołanych w ust. 1-6, do określonych Czynników zrównoważonego rozwoju spośród wskazanych w Rozporządzeniu 2019/2088. W takim przypadku celem stosowanych rozwiązań będzie, aby struktura wynagrodzenia nie zachęcała do podejmowania przez Pracownika nieuzasadnionego i nadmiernego ryzyka w odniesieniu do Ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i była powiązana z wynikami uwzględniającymi ten rodzaj ryzyka.

§ 4 Kryteria dotyczące sytuacji finansowej Towarzystwa i Funduszy

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w § 5, 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 Pracownik był zatrudniony oraz efektami pracy tego Pracownika.

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 gdy 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, ryzyka koncentracji oraz Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
4. Zarząd 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 oraz zakończeniu badania sprawozdań finansowych, a także podjęciu przez Radę Nadzorczą decyzji, o której mowa w Rozdziale 6 ust. 10 – w odniesieniu do członków Zarządu, Zarząd podejmuje decyzję o wypłaceniu w całości, zmniejszeniu lub niewypłaceniu części zmiennych składników wynagrodzeń odroczonech z poprzednich lat, biorąc pod uwagę kryteria, o których mowa w ust. 1-3. Dla uniknięcia wątpliwości, stosuje się § 2 ust. 5 powyżej.

§ 5 Odroczenie

1. Prawo do wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń jest nabywane (lub przyznawane) na podstawie zasad ich przyznawania, o których mowa w § 2, zgodnych z kryteriami, o których mowa w § 1 ust. 3 i 5, biorąc pod uwagę kwotę ustaloną zgodnie z § 4 ust. 4 oraz przy uwzględnieniu pozostałych postanowień Polityki. Przyznane zmienne składniki wynagrodzeń muszą obejmować Składnik długoterminowy i mogą obejmować Składnik krótkoterminowy, o których mowa w ust. 3 i 4 niniejszego paragrafu.
2. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie mogą następować częściej niż raz w roku. Standardowo następujące one po zakończeniu roku kalendarzowego. Nabycie praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników przez Pracowników podlegających Polityce nie może następować częściej niż raz w roku.
3. Nabycie (lub przyznanie) części praw do wypłaty części zmiennych składników wynagrodzenia (Chwila nabycia tych uprawnień) może następować z góry, czyli w roku następującym bezpośrednio po Okresie naliczania (Składnik krótkoterminowy), stanowiąc nagrodę za wyniki osiągnięte w Okresie naliczania.
4. Nabycie (lub przyznanie) co najmniej części praw do wypłaty części zmiennych składników wynagrodzenia (Chwila nabycia tych uprawnień) musi być odroczone, tj. musi następować w Okresie odroczenia (Składnik długoterminowy), przy czym odroczone musi być nabycie przez Pracownika praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
5. Niezależnie od innych, przewidzianych w Polityce, warunków nabycia (lub przyznania) prawa do wypłaty odroczonech części zmiennych składników wynagrodzenia, w związku z charakterem i celem tych świadczeń, o których mowa w ust. 4, jeżeli przed Chwilą nabycia tych uprawnień osoba objęta w Okresie naliczania Polityką (i) wypowiedziała umowę o pracę lub inną umowę będącą podstawą zatrudnienia, (ii) rozwiązała taką umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów lub postanowień umowy lub (iii) rozwiązała taką umowę za porozumieniem stron z jej inicjatywy, nie nabywa praw do wypłaty żadnych odroczonech zmiennych składników wynagrodzenia niewypłaconych odpowiednio do dnia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy (niezależnie od formy wypłaty, w tym w pieniądzu i w formie instrumentów finansowych), z tym że

Zarząd może przyznać prawo do wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia pomimo zaistnienia wyżej wymienionych okoliczności.

6. Nabycie praw do wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od zakończenia Okresu naliczania. Okres odroczenia ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki Fundusz został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w Fundusz oraz polityki umarzania certyfikatów inwestycyjnych lub wykupywania jednostek uczestnictwa, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również Fundusz, w szczególności Ryzyko dla zrównoważonego rozwoju, przy czym w przypadku Funduszy, które z uwagi na realizowaną politykę inwestycyjną lub strategię nie uwzględniają Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, Towarzystwo może nie uwzględniać w ocenie osób objętych Polityką tego kryterium. W przypadku Pracowników zarządzających Funduszami Towarzystwo może ustalić jeden uśredniony okres odroczenia,
7. Zarząd Towarzystwa, biorąc pod uwagę zasadę proporcjonalności, uwzględniającą w szczególności rozmiar przedsiębiorstwa Towarzystwa i profil jego ryzyka, może zastosować minimalny próg limitu całkowitej wartości zmiennego składnika wynagrodzenia należnego jednemu Pracownikowi, powyżej którego ten składnik wynagrodzenia nie podlega odroczeniu.
8. Niezależnie od ust. 7 powyżej, zgodnie z zasadą proporcjonalności, w przypadku odroczenia na okres dłuższy niż trzy lata, jeżeli odroczonej część (rata) zmiennego składnika wynagrodzenia jest niższa niż $\frac{1}{2}$ części stałej wynagrodzenia Pracownika, podlega ona jednorazowemu wypłaceniu razem z częścią (ratą) wypłacaną po trzecim roku.

§ 6 Ocena ryzyka *ex post*

1. Nabycie praw do wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia (Składnik długoterminowy), w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy danego Pracownika, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której Pracownik był zatrudniony oraz efektów pracy tego Pracownika („ocena ryzyka *ex post*”).
2. Dokonując oceny ryzyka *ex post* w stosunku do danego Pracownika, Towarzystwo bierze pod uwagę następujące kryteria:
 - 1) wyjście na jaw okoliczności popełnienia przez Pracownika 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 zawninionej szkody podmiotowi, o którym mowa w pkt 1) powyżej,
 - 3) wyjście na jaw okoliczności naruszenia przez Pracownika umowy o zakazie konkurencji zawartej z Towarzystwem,
 - 4) wyjście na jaw okoliczności niewłaściwego postępowania lub poważnego błędu Pracownika (np. naruszenia zasad wewnętrznych, w szczególności dotyczących ryzyka),
 - 5) w odniesieniu do Pracowników podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, wyjście na jaw okoliczności, że podjęte decyzje inwestycyjne okazały się niezgodne z profilem ryzyka Funduszu lub były rażąco chybione, np. nabyte instrumenty finansowe 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 danego Funduszu,
 - 6) nałożenie na Towarzystwo kary administracyjnej w obszarze związanym z działalnością Pracownika w przypadku, gdy ustalenia organu nakładającego karę wskazują na działania lub zaniechania Pracownika przyczyniające się do nałożenia kary.

3. Dla uniknięcia wątpliwości, dokonując oceny ryzyka *ex post* Towarzystwo bierze pod uwagę również 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 zmian okoliczności niezależnych od Pracownika, np. zmian sytuacji rynkowej.
4. 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 danemu Pracownikowi.
5. 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 nienabytych i niewypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia, wobec którejkolwiek z osób objętych Polityką. W powyższej sytuacji Towarzystwo informuje osoby objęte Polityką o zmniejszeniu bądź o wstrzymaniu wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Oceny ryzyka *ex post* w odniesieniu do wszystkich odroczonej instrumentów finansowych dokonuje się także w przypadku, gdy dany Pracownik przestał pełnić funkcje wymienione w Rozdziale 4 Polityki.

§ 7 Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia w instrumentach finansowych

1. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest wypłacane Pracownikom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy w formie instrumentów finansowych, w związku z udziałem tych Pracowników w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego Funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka lub statutem Funduszu. Instrumentami finansowymi, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą być jednostki uczestnictwa lub certyfikaty inwestycyjne Funduszy, wybranych przez pracownika z listy dostępnych Funduszy, którą ogłosi Zarząd. Pracownicy zarządzając Funduszami mogą wybrać dowolne Fundusze, również takie, którymi nie zarządzają. Cenę nabycia wskazanych instrumentów finansowych 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.
4. Minimalny próg 50% instrumentów finansowych, o którym mowa w ust. 1, jest stosowany do części nieodroczonej (Składnik krótkoterminowy) i odroczonej (Składnik długoterminowy). Towarzystwo stosuje ten sam wybrany stosunek instrumentów finansowych do gotówki w przypadku nieodroczonej i odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia wynikających z jednego Okresu naliczania.
5. Towarzystwo może na wniosek Pracownika innego niż wymieniony w ust. 1 wypłacić temu Pracownikowi zmienne składniki wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych, w części wskazanej przez Pracownika.

§ 8 Okres wstrzymania

1. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 7, podlegają odpowiednim Okresom wstrzymania.
2. W przypadku instrumentów finansowych, których nabycie podlega odroczeniu zgodnie z § 5 ust. 4, Okresy wstrzymania następują po nabyciu uprawnień do każdej kolejnej części.

3. Pracownicy podlegający Polityce są zobowiązani do nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa ani zbywania lub nieskładania żądań wykupu certyfikatów inwestycyjnych Funduszy w Okresie wstrzymania.
4. Okresy wstrzymania nie obowiązują Pracowników, o których mowa w § 7 ust. 5.

§ 9 Modelowy przebieg procesu przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń

1. W wariantcie bazowym odroczeniu podlega 40% zmiennego składnika wynagrodzeń z danego roku, tj. Składnik długoterminowy, na okres 3 lat. W wariantcie bazowym, w przypadku osób uczestniczących w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli Funduszu, zmienny składnik wynagrodzeń przyznawany jest w proporcji 50% w środkach pieniężnych oraz 50% w instrumentach finansowych (tzw. koinwestycja). Zasady tzw. koinwestycji stosuje się analogicznie w przypadku osób, o których mowa w § 7 ust. 5, z zastrzeżeniem możliwości określenia innych proporcji tzw. koinwestycji, zgodnie ze wskazaniem Pracownika, o którym mowa § 7 ust. 5.
2. Zgodnie z założeniami opisanymi w ust. 1:
 - 1) w roku R0 przyznaje się 60% zmiennych składników wynagrodzeń, tj. Składnik krótkoterminowy,
 - 2) w roku R0 40% zmiennych składników wynagrodzeń, tj. Składnik długoterminowy podlega odroczeniu na okres 3 lat, liczony od dnia rozliczenia nabycia instrumentów finansowych,
 - 3) w przypadku osób uczestniczących w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli Funduszu Składnik krótkoterminowy przyznawany jest w proporcji 50% w gotówce oraz 50% w instrumentach finansowych, a Składnik długoterminowy zostanie również przyznany w proporcji 50% w gotówce oraz 50% w instrumentach finansowych (tzw. koinwestycja),
 - 4) przyznane w danym roku instrumenty finansowe podlegają wstrzymaniu przez okres 1 roku od ich nabycia,
 - 5) okres odroczenia dzieli się na subokresy rozumiane jako transze zmiennego składnika wynagrodzeń uruchamiane w kolejnych latach, ale dotyczące zmiennego składnika wynagrodzeń przyznanego po danym roku kalendarzowym – subokresy dla zmiennego składnika wynagrodzeń w danym roku kalendarzowym dzielą się na transze: R+1 (wstrzymanie na okres 1 roku), R+2 (wstrzymanie na okres 2 lat), R+3 (wstrzymanie na okres 3 lat),
 - 6) następnie w roku R+1 przyznaje się 75% wstrzymanego zmiennego składnika wynagrodzeń (75% z 40%) z roku R0, w podziale 50% gotówka oraz 50% instrumenty finansowe, w przypadku osób podlegających zasadzie tzw. koinwestycji),
 - 7) w roku R+2 przyznaje się 12,5% wstrzymanego zmiennego składnika wynagrodzeń z roku R0 (12,5% z 40%) z roku R0, w podziale gotówka 50% oraz 50% instrumenty finansowe, w przypadku osób podlegających zasadzie tzw. koinwestycji),
 - 8) w roku R+3 przyznaje się 12,5% zmiennych składników wynagrodzeń z roku R0 (w podziale 50% gotówka oraz 50% instrumenty finansowe, w przypadku osób podlegających zasadzie tzw. koinwestycji),
 - 9) w roku R+1 dokonuje się oceny za R+1 i zmienne składniki wynagrodzeń z tego roku też są analogicznie wstrzymane tj. 40% z tego roku,
 - 10) ocena w kolejnych latach przebiega wg powyższego schematu, nie zaburzając transz z lat ubiegłych, o ile nie ujawnią się czynniki ryzyka podjętych decyzji biznesowych lub inwestycyjnych danego pracownika Towarzystwa.
3. Podstawą oceny zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia są cele indywidualne i ogólne wyniki Towarzystwa. Do ogólnych wyników Towarzystwa na potrzeby tejże Polityki Wynagrodzeń przyjmuje się sprzedaż netto funduszy w danym roku, całokształt wyników inwestycyjnych funduszy zarządzanych przez Towarzystwo oraz wynik finansowy Towarzystwa. Podstawą określenia wyników indywidualnych są dane z ostatnich 2 lat obrotowych, przy czym rok R0 stanowi 2/3 wagi, a wyniki R-1 stanowią 1/3 wagi. Arkusz oceny z danego roku R0 i arkusz oceny rocznej łącznej, tj. 2/3 oceny z R0 +1/3 z oceny R-1 są podpisywane przez pracownika i przełożonego i archiwizowane. Cele indywidualne powinny być przedyskutowane i ustalone z podwładnym na początku każdego roku kalendarzowego. Cele ogólne Towarzystwa powinny być ogłoszone pracownikom w publiczny sposób, np. drogą mejlową.

Rozdział 6 Polityka Wynagradzania członków zarządu Towarzystwa

1. Towarzystwo prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków zarządu Towarzystwa.
2. W zakresie dotyczącym członków zarządu Towarzystwa, Rada Nadzorcza Towarzystwa, uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia Towarzystwa, odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki, określającej w szczególności szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.
3. W zakresie dotyczącym członków Zarządu Towarzystwa, Rada Nadzorcza Towarzystwa sprawuje nadzór nad niniejszą Polityką, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
4. Ustalane wysokości wynagrodzeń członków Zarządu Towarzystwa powinny zapewnić, że:
 - 1) Towarzystwo jest w stanie pozyskać, zadbać o rozwój oraz utrzymać zmotywowanych, wysokiej klasy członków Zarządu,
 - 2) członkowie Zarządu otrzymują konkurencyjny (rynkowy) pakiet świadczeń,
 - 3) członkowie Zarządu są odpowiednio zachęceni do tworzenia długotrwałej wartości Towarzystwa oraz
 - 4) interesy akcjonariuszy oraz członków Zarządu i Pracowników są zrównoważone.
5. Członkowie Zarządu Towarzystwa:
 - 1) otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach Towarzystwa (tj. z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu),
 - 2) mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w Towarzystwie – jeżeli niezależnie od pełnienia funkcji członka Zarządu wykonują obowiązki pracownicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy.
6. Wynagrodzenie członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Towarzystwa składa się z:
 - 1) części stałej, określonej kwotowo – stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe,
 - 2) części zmiennej – stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Towarzystwa i będącej zmiennym składnikiem wynagrodzenia uzależnionym od wyników.
7. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego podstawowego, o którym mowa w ust. 6 pkt 1 powyżej, jest ustalana przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Towarzystwa oraz przesłanek wskazanych w ust. 4. Wynagrodzenie to wypłacane jest z dołu do 28 dnia miesiąca.
8. Część zmienna wynagrodzenia, o której mowa w ust. 6 pkt 2 powyżej, uzależniona jest od poziomu realizacji kryteriów zarządczych. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa powinna być ustalana zgodnie z postanowieniami Rozdziału 5 stosowanymi odpowiednio, uwzględniając postanowienia Rozdziału 2 w zakresie definicji odnoszących się do Pracowników. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa, w tym jej wysokość w stosunku do części stałej, nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Towarzystwa.
9. Ustala się następujące kryteria zarządcze:
 - 1) wynik finansowy netto Towarzystwa,
 - 2) efektywność działalności inwestycyjnej Towarzystwa, tj. wyniki inwestycyjne Funduszy i indywidualnych portfeli zarządzanych przez Towarzystwo rozpatrywane zbiorczo, w ujęciu nominalnym i relatywnym, określane w szczególności w oparciu o dostępne rankingi i zestawienia,
 - 3) efektywność działalności dystrybucyjnej Towarzystwa, tj. wynik osiągniętej sprzedaży netto (wpłaty minus wypłaty) ww. funduszy i portfeli rozpatrywane zbiorczo, w ujęciu nominalnym i relatywnym, określane w szczególności w oparciu o dostępne rankingi i zestawienia oraz aktywizacja istniejącej sieci dystrybucji i jej rozwój,
 - 4) wysoki poziom oceny BION przyznawany przez Komisję Nadzoru Finansowego,

- 5) wysoki poziom renomy Towarzystwa, określany w oparciu o oceny klientów i kontrahentów, publikacje medialne, oceny organów nadzoru.
10. Rada Nadzorcza ustala w formie uchwały czy członkowie Zarządu mogą otrzymać część zmienną wynagrodzenia za dany rok obrotowy, uwzględniając poziom realizacji kryteriów zarządczych oraz zasady określone w Rozdziale 5 stosowane odpowiednio. Część zmienna wynagrodzenia może być przyznana poszczególnym członkom Zarządu za dany rok obrotowy, o ile spełniony jest co najmniej jeden z warunków poniżej w przeciągu ostatnich dwóch lat:
- a) Towarzystwo wypracowało dodatni wynik finansowy netto w danym roku obrotowym,
 - b) Towarzystwo wypracowało dodatni wynik sprzedaży w danym roku obrotowym.
 - c) Wyniki zarządzania Funduszami w danym roku obrotowym wykazują satysfakcjonujące stopy zwrotu.
11. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu uwzględniane są wszystkie kryteria zarządcze wymienione w ust. 9, z tym że wpływ poszczególnych kryteriów na wysokość wynagrodzenia zmiennego będzie ustalany indywidualnie w stosunku do członków Zarządu poprzez przyporządkowanie im odpowiednich wag, w zależności od sprawowanej funkcji.
12. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 6 pkt 1 powyżej, jest ustalana przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Towarzystwa oraz przesłanek wskazanych w ust. 4. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia Prezesa Zarządu nie może przekroczyć 200% rocznego wynagrodzenia podstawowego, a pozostałych członków Zarządu – 150%.
13. Jeżeli niezależnie od pełnienia funkcji w organach Towarzystwa członek Zarządu wykonuje dodatkowe obowiązki pracownicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy, z tytułu zatrudnienia otrzymuje on miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz inne świadczenia przewidziane w Regulaminie Wynagradzania i innych regulacjach wewnętrznych, a także może otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników.
14. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 13 powyżej, ustala się uwzględniając sytuację finansową Towarzystwa oraz stawki rynkowe.
15. Umowy o pracę członków zarządu Towarzystwa z tytułu wykonywania przez nich obowiązków pracowniczych wynikających z zajmowanego stanowiska pracy nie powinny zawierać szczególnych warunków wynagradzania, szczególnych warunków rozwiązywania umowy o pracę, ani warunków przewidujących konieczność wypłaty odpraw lub świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W takich sytuacjach zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa, w tym Kodeksu Pracy.
16. Wynagrodzenie członka Zarządu Towarzystwa ustalane jest kolegiałnie przez Zarząd Towarzystwa, mając na uwadze zasady określone niniejszą Polityką, wytyczne zawarte w uchwałach Walnego Zgromadzenia Towarzystwa oraz w uchwałach Rady Nadzorczej Towarzystwa, o których mowa w ust. 10 powyżej, z tym że członek Zarządu Towarzystwa, którego dotyczy decyzja związana z ustaleniem wynagrodzenia, zobowiązany jest wstrzymać się od głosu lub nie uczestniczyć w podejmowaniu tej decyzji. Powyższe zasady obowiązują w odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie oraz wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia, a także w odniesieniu do stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
17. Wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa ujawniane są w sprawozdaniach finansowych Towarzystwa.

Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa oraz Pracowników pełniących kluczowe funkcje w Towarzystwie powinny być finansowane i wypłacane wyłącznie ze środków Towarzystwa.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane zgodnie z postanowieniami Rozdziału 5 Polityki.
3. Na potrzeby sporządzenia sprawozdania finansowego Towarzystwa i zawiązania rezerwy na przewidywane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników za dany rok obrotowy, Towarzystwo określa przewidywaną wysokość ww. zmiennych składników wynagrodzenia i rezerwy stosowne środki, w ciężar danego roku obrotowego.
4. Czynności, o których mowa w ust. 3 nie stanowią przyznania dodatkowych uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w trakcie danego roku – przyznanie ww. zmiennych składników wynagrodzenia następuje raz w roku, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce, po zbadaniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy.

Rozdział 8 Przegląd realizacji Polityki

1. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru.
2. Na podstawie przeglądu Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport uwzględnia w szczególności realizację Polityki w związku ze stosowanymi przez Towarzystwo systemami motywacyjnymi. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej Towarzystwa.
3. Rada Nadzorcza Towarzystwa przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Towarzystwa raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki. Raport z oceny funkcjonowania Polityki obejmuje w szczególności ocenę funkcjonowania Polityki w zakresie dotyczącym członków Zarządu Towarzystwa, w ramach realizacji Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Ocena czy niniejsza Polityka w zakresie dotyczącym członków Zarządu Towarzystwa sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa, należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Towarzystwa. W przypadku niespełniania przez regulacje przyjęte uchwałą Rady Nadzorczej Towarzystwa, wymagań Polityki lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Zarząd Towarzystwa zwraca się do Rady Nadzorczej Towarzystwa z wnioskiem o dostosowanie takich regulacji do Polityki lub przepisów prawa.
4. Walne Zgromadzenie Towarzystwa raz w roku podejmuje uchwałę zawierającą ocenę czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa, w ramach realizacji Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Rozdział 9 Publikacja Polityki

1. Polityka podlega ogłoszeniu na stronie internetowej Towarzystwa.
2. Zgodnie z art. 61b Ustawy o funduszach, 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 określonym w art. 61b Ustawy o funduszach 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 o funduszach, Towarzystwo zamieszcza odpowiednie informacje dotyczące Polityki i jej realizacji w dokumentach informacyjnych wskazanych w tych przepisach.

Rozdział 10 Postanowienia końcowe

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Towarzystwa.
2. Polityka podlega zatwierdzeniu i przyjęciu przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

3. Rada Nadzorcza Towarzystwa sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w odniesieniu do członków zarządu Towarzystwa. Zarząd Towarzystwa sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w stosunku do Pracowników niebędących członkami zarządu Towarzystwa.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane po wejściu w życie Polityki muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce, niezależnie od ewentualnych odmiennych postanowień innych regulacji wewnętrznych Towarzystwa.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia i przyjęcia przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Załącznik 1 do Polityki Wynagrodzeń

Wykaz osób podlegających Polityce

W niniejszym załączniku zostały określone osób podlegających Polityce, poprzez wskazanie funkcji i stanowisk w Towarzystwie podlegających Polityce.

Ponadto zostały określone osoby, spośród osób podlegających Polityce, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu.

stan na dzień 23 lutego 2026 r.

Polityce podlegają osoby zatrudnione na stanowiskach / osoby pełniące funkcje:	wskazanie, czy osoba ma istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu (TAK/NIE):
<u>osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy:</u>	
członek Zarządu nadzorujący podejmowanie decyzji inwestycyjnych	TAK
członek Zarządu nadzorujący system zarządzania ryzykiem	NIE
pozostali członkowie Zarządu	NIE
Dyrektor Departamentu Inwestycyjnego	TAK
Dyrektor Departamentu Operacyjnego	NIE
Dyrektor Departamentu Sprzedaży	NIE
Dyrektor Departamentu Prawnego	NIE
Zastępca Dyrektora Departamentu Inwestycyjnego	TAK
Zarządzający Funduszami	TAK
Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszem Acer	TAK
Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszem Alphaset	TAK
Zarządzający Funduszem Acer	TAK
Zarządzający Funduszem Alphaset	TAK
Inspektor Nadzoru	NIE
Zarządzający Ryzykiem	NIE
Audytór Wewnętrzny	NIE
<u>osoby wykonujące czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego:</u>	
Główny Księgowy Funduszy	NIE
Księgowy Funduszy	NIE