

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W GENERALI INVESTMENTS TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

SPIS TREŚCI

1. PREAMBUŁA	2
2. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ	3
3. WARTOŚCIOWANIE STANOWISKA JAKO PODSTAWA DO OBLICZENIA WYNAGRODZENIA	3
4. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIENALEŻĄCYCH DO ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	3
5. ZASADY WYNAGRODZENIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA PROFIL RYZYKA TOWARZYSTWA LUB FUNDUSZY.....	7
6. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	13
7. WYMOGI UJAWNIANIA INFORMACJI.....	13
8. ZAPOBIEGANIE PODEJMOWANIU DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODWAŻENIE SKUTKÓW POLITYKI	14
9. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	14
Załącznik nr 1 – definicje	15
Załącznik nr 2 – oświadczenie pracownika	16

1. PREAMBUŁA

Polityka wynagrodzeń w Spółce prowadzona jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym Rozporządzeniem ws. polityki wynagrodzeń i art. 47a Ustawy, regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, rekomendacjami nadzorczymi, a także z odpowiednim uwzględnieniem regulacji Grupy Assicurazioni Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny. Regulacje Grupy Assicurazioni Generali zostały uwzględnione w zakresie dozwolonym przez prawo lokalne, a tym samym w przypadku sprzeczności pomiędzy Polityką wynagrodzeń, a w/w regulacjami, stosowana będzie Polityka wynagrodzeń i prawo lokalne.

System wynagrodzeń Towarzystwa ma na celu adekwatne uhonorowanie pracy pracowników i skuteczne wdrażanie zachęt do osiągania lepszych wyników. Jednocześnie celem systemu wynagrodzeń jest zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo oraz regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa. System wynagrodzeń stosowany w Towarzystwie wspiera realizację strategii prowadzenia działalności Towarzystwa i przeciwdziała powstawaniu konfliktu interesów.

Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd. Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą, po uprzednim zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń.

Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru. Na podstawie przeglądu sporządzany jest pisemny raport określający stan realizacji Polityki, który jest przedstawiany Radzie Nadzorczej. Pierwszy przegląd, o którym mowa w ust. 4 powyżej, dokonany został w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.

2. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ

Komitet Wynagrodzeń Towarzystwa jest organem składającym się z co najmniej 3 członków Rady Nadzorczej, obradującym co najmniej raz w roku i wykonującym zadania określone przepisami prawa, w szczególności coroczną weryfikację istniejącego systemu wynagrodzeń na którą składa się m.in.:

- opiniowanie polityki wynagrodzeń,
- opiniowanie realizacji polityki wynagrodzeń.

Komitet Wynagrodzeń realizuje zadania uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem TFI, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy TFI oraz zarządzanych przez nie funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy TFI.

Komitet Wynagrodzeń przekazuje wyniki corocznej weryfikacji systemu wynagrodzeń Radzie Nadzorczej Towarzystwa.

3. WARTOŚCIOWANIE STANOWISKA JAKO PODSTAWA DO OBLICZENIA WYNAGRODZENIA

Wartość każdego stanowiska pracy w Towarzystwie określa się metodą wartościowania stanowiska uwzględniającą poziom odpowiedzialności, umiejętności i kompetencji. Wycena stanowisk stanowi regularny element polityki wynagradzania Spółki.

4. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIENALEŻĄCYCH DO ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

Zasady wynagradzania pracowników nienależących do Zidentyfikowanych Pracowników znajdują zastosowanie w odniesieniu do wszystkich pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę/kontraktu menedżerskiego i nie zostali zakwalifikowani do Zidentyfikowanych Pracowników.

Na system wynagrodzeń pracowników nienależących do Zidentyfikowanych Pracowników składają się następujące możliwe składniki wynagrodzenia:

- płaca podstawowa (wynagrodzenie podstawowe),

- zmienne wynagrodzenie zależne od wyników pracy/wyników Towarzystwa (wynagrodzenie zmienne),
- premia,
- pozostałe świadczenia.

Podczas gdy płaca podstawowa oraz zmienne wynagrodzenie zależne od wyników pracy są przedmiotem postanowień umowy o pracę, to premia stanowi świadczenie uznaniowe. Pozostałe świadczenia są dodatkowym składnikiem wynagrodzenia określonym zgodnie z polityką wewnętrzną Towarzystwa. Szczegóły przedstawione są poniżej.

4.1. WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

Uzależniona od stanowiska pracy płaca podstawowa, która wypłacana jest co miesiąc, ustalana jest indywidualnie w toku negocjacji między Towarzystwem a pracownikiem w momencie podjęcia pracy i zostaje określona w umowie o pracę. Zmiana wynagrodzenia podstawowego wymaga zmiany umowy o pracę z pracownikiem. Płaca podstawowa wynagradza pełnioną funkcję i przypisane obowiązki, przy uwzględnieniu doświadczenia danej osoby, wymaganych od niej umiejętności i kwalifikacji.

4.2. WYNAGRODZENIE ZMIENNE

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od oceny wyników pracy danego pracownika, a także od wyników osiągniętych przez Towarzystwo oraz jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której jest zatrudniony pracownik, z uwzględnieniem ogólnej sytuacji finansowej Towarzystwa.

Ocena pracy stanowiąca podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego winna być uzależniona w szczególności od obiektywnych kryteriów (finansowych i niefinansowych) oraz uwzględniać sposób realizacji celów indywidualnych. Realizacja indywidualnych celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators - KPI's), które wynikają w szczególności z celów realizowanych przez Towarzystwo bądź jednostkę organizacyjną Towarzystwa i są zróżnicowane w zależności od kompetencji, zakresu odpowiedzialności czy funkcji pełnionej przez pracownika w strukturze organizacyjnej Towarzystwa. Sposób osiągnięcia celów indywidualnych przez pracownika podlega weryfikacji

bezpośredniego przełożonego i na podstawie procesu kalibracji dokonywana jest całościowa ocena pracy.

W ramach procesu określania celów Towarzystwa, cele pracownika określone są co roku w tzw. karcie wyników (eng. Balanced Scorecard - BSC), a także w planach przedsiębiorstwa, przekazywanych w roku stanowiącym okres oceny. Zapewnia to zgodność zapisanych w strategiach celów z systemem wynagrodzeń. Cele nie obejmują wyłącznie wielkości wymiernych, jak porównania z wielkościami rynkowymi, lecz także czynniki pozafinansowe, jak np. cele jakościowe lub udział w projektach.

Cele mogą otrzymywać różne wagi i są ewidencjonowane w karcie wyników (BSC). Suma wag wszystkich celów określonych w karcie wyników (BSC) powinna stanowić 100%. Wartość docelowa jest określona dla każdego celu, razem z zakresem możliwego jego osiągnięcia przez minimalną i maksymalną wartość progową. Jeżeli faktycznie osiągnięty poziom spadnie poniżej progę, cel będzie uznany jako nieosiągnięty. Jeżeli faktycznie osiągnięty poziom jest powyżej maksimum, cel uznaje się za osiągnięty na maksymalnym poziomie przewidzianym w skali wyrażonej w procentach, przy czym 150% stanowi najwyższy możliwy do uzyskania wynik. Ocena realizacji celów KPI's jest obliczana jako średnia ważona dla każdego z tych wyników według wag przypisanych do poszczególnych celów określonych w karcie wyników (BSC).

Dla celów obliczenia wypłaty całkowitego wynagrodzenia zmiennego uwzględnia się wskaźnik oceny menadżerskiej, określający zachowania pracownika w osiągnięciu kluczowych wskaźników efektywności (KPI's), wyrażony jako współczynnik na skali procentowej. Końcowa ocena wyników stanowi iloczyn wyniku oceny KPI's oraz wskaźnika oceny menadżerskiej, przy czym 150% stanowi najwyższy możliwy do uzyskania wynik.

Po połączeniu uzyskanego w ten sposób wskaźnika realizacji celów z ustaloną kwotą bazową wynagrodzenia zmiennego oblicza się wysokość wynagrodzenia zmiennego za dany okres obliczeniowy.

W przypadku zbyt niskiej wartości wyniku Towarzystwa wypłata może zostać istotnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie wskaźnika uzależnionego od wyniku finansowego Towarzystwa. W tym celu Towarzystwo corocznie, do końca pierwszego kwartału, ustala współczynnik wyniku TFI, od realizacji którego uzależnia się możliwość pomniejszenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego lub jego

niewypłacenia, w szczególności, gdy jego przyznanie lub wypłacenie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększenia jego kapitałów własnych, wpływa na jego stabilność, zagrozi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności.

Potencjalna wypłata wynagrodzenia zmiennego nastąpi do końca kwietnia roku następującego po okresie oceny.

System wynagrodzeń zakłada, że wypłacie podlega nie więcej niż 150% uzgodnionej w umowie kwoty bazowej zmiennego wynagrodzenia uzależnionego od wyników pracy (podstawa: bardzo dobre wyniki / wyniki normalne = 100%). Udział uzgodnionego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy jest takiej wielkości, że nie prowadzi ona do finansowego uzależnienia pracownika od tego składnika.

Ponadto przez ograniczenie wielkości wynagrodzenia uzależnionego od wyników pracy do nie więcej niż 150% oraz przez możliwość wypłaty niższej niż 100% (nawet do 0%) minimalizowane jest ryzyko negatywnych zachęt do otwierania nieproporcjonalnie wysokich pozycji ryzyka, a nadto uwzględniane są negatywne tendencje.

4.3. WERYFIKACJA WYNAGRODZENIA

Weryfikacja wynagrodzeń przeprowadzana jest każdego roku. Ewentualna zmiana wynagrodzenia w ramach weryfikacji następuje z jednej strony z uwzględnieniem wynagrodzenia rzeczywistego w porównaniu z dochodami podobnej grupy na rynku, a z drugiej – w oparciu o indywidualne wyniki pracy, które określane są w ramach ewaluacji wyników pracy pracownika.

4.4. PREMIA

Przyznana premia stanowi płatność wykraczającą poza comiesięczne wynagrodzenie i jest świadczeniem jednorazowym i dobrowolnym. Pracownik nie ma możliwości wysuwania w przyszłości roszczenia o wypłatę takiej płatności nawet w przypadku kilkukrotnego przyznania jej w przeszłości. To pracodawca decyduje w każdym roku na nowo, zależnie od wyniku osiągniętego przez Towarzystwo, czy i w jakiej wysokości zostanie przyznana premia.

Całkowita kwota premii do wypłaty za dany rok jest proponowana przez Zarząd i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Towarzystwa. W przypadku jej przyznania łączna kwota premii określona zostaje metodą top-down przez Zarząd, a jej wysokość dla poszczególnych pracowników jest uzgadniana metodą bottom up z dyrektorem departamentu.

4.5. POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA

Pozostałe świadczenia są określone zgodnie z wewnętrzną polityką Spółki, z uwzględnieniem praktyki rynkowej i mogą obejmować w szczególności, lecz nie wyłącznie, prawo do prywatnej opieki medycznej, objęcie ubezpieczeniem na życie, świadczenia emerytalne czy inne świadczenia zależne od sytuacji.

5. ZASADY WYNAGRODZENIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW WPLYWAJĄCYCH NA PROFIL RYZYKA TOWARZYSTWA LUB FUNDUSZY

Na system wynagrodzeń Zidentyfikowanych Pracowników składają się następujące możliwe składniki wynagrodzenia:

- płaca podstawowa (wynagrodzenie podstawowe),
- premia (wynagrodzenie zmienne) (*ang. risk taker bonus*),
- pozostałe świadczenia.

Podczas gdy płaca podstawowa stanowi stały składnik wynagrodzenia oraz jest przedmiotem postanowień umowy o pracę, to premia nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia. Pozostałe świadczenia są dodatkowym składnikiem wynagrodzenia określonym zgodnie z polityką wewnętrzną Towarzystwa. Szczegóły przedstawione są poniżej.

5.1. IDENTYFIKACJA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

W corocznym procesie identyfikacyjnym („analiza osób podejmujących ryzyko działalności”) Towarzystwo przygotowuje zestawienie istniejących stanowisk (wraz z klasyfikacją organizacyjną, zależnościami hierarchicznymi, zakresem odpowiedzialności za działania, odpowiedzialności na szczeblu kierowniczym i odpowiedzialności za podejmowanie decyzji) i uzgadnia ich przyporządkowanie lub nie do Zidentyfikowanych Pracowników.

5.2. WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

Uzależniona od stanowiska miesięczna płaca podstawowa ustalana jest indywidualnie w toku negocjacji między Towarzystwem a Zidentyfikowanym Pracownikiem w momencie podjęcia pracy i zostaje zapisana w umowie o pracę. Płaca podstawowa wynagradza pełnioną funkcję i przypisane obowiązki, przy uwzględnieniu doświadczenia danej osoby, wymaganych od niej umiejętności i kwalifikacji.

Wynagrodzenie podstawowe stanowi na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia Zidentyfikowanego Pracownika, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżanie lub nie przyznanie.

Wynagrodzenie podstawowe ustala się jako kwotę, która nie będzie motywować do podejmowania niewłaściwego ryzyka.

5.3. PREMIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW (*eng. Risk Taker Bonus*)

Zidentyfikowani Pracownicy mogą i powinni otrzymywać premię (*eng. risk taker bonus*) jako wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników, w rozumieniu Rozporządzenia, przewidzianą w modelu osób podejmujących ryzyko działalności.

Podstawę obliczenia wysokości premii dla Zidentyfikowanych Pracowników stanowi premia docelowa. Premia docelowa ustalana jest corocznie na nowo indywidualnie przez Towarzystwo, a Zidentyfikowani Pracownicy informowani są o niej na piśmie nie później niż do dnia końca kwietnia bieżącego roku. Premia docelowa stanowi kwotę bazową (podstawa: bardzo dobre wyniki / wyniki normalne = 100%), a jej maksymalna wysokość wypłaty nie może przekroczyć 150% wartości jej podstawy.

Model wynagradzania Zidentyfikowanych Pracowników obejmuje wieloletni okres obliczeniowy oraz przesunięty w czasie termin wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Okres obliczeniowy premii dla Zidentyfikowanego Pracownika obejmuje trzy lata (rok oceny i dodatkowo dwa poprzednie lata), a w przypadku osób zatrudnionych krócej - dane od moment nawiązania zatrudnienia. Celem jest zmniejszenie w ten sposób gotowości do akceptowania

ryzyka przez Zidentyfikowanych Pracowników i do uhonorowania trwałych osiągnięć i sukcesów.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od oceny wyników pracy Zidentyfikowanego Pracownika, a także od wyników osiągniętych przez Towarzystwo oraz jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której jest zatrudniony pracownik oraz wyników funduszy, w przypadku Zidentyfikowanych Pracowników, którzy podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy, z uwzględnieniem ogólnej sytuacji finansowej Towarzystwa.

Ocena pracy stanowiąca podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego winna być uzależniona w szczególności od obiektywnych kryteriów (finansowych i niefinansowych) oraz uwzględniać sposób realizacji celów indywidualnych. Realizacja indywidualnych celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators - KPI's), które wynikają w szczególności z celów realizowanych przez Towarzystwo bądź jednostkę organizacyjną Towarzystwa i są zróżnicowane w zależności od kompetencji, zakresu odpowiedzialności czy funkcji pełnionej przez pracownika w strukturze organizacyjnej Towarzystwa. Sposób osiągnięcia celów indywidualnych przez pracownika podlega weryfikacji bezpośredniego przełożonego i na podstawie procesu kalibracji dokonywana jest całościowa ocena pracy.

W ramach procesu określania celów Towarzystwa, cele pracownika określane są co roku w tzw. karcie wyników (eng. Balanced Scorecard - BSC), a także w planach przedsiębiorstwa, przekazywanych w roku stanowiącym okres oceny. Zapewnia to zgodność zapisanych w strategiach celów z systemem wynagrodzeń. Cele nie obejmują wyłącznie wielkości wymiernych, jak porównania z wielkościami rynkowymi, lecz także czynniki pozafinansowe, jak np. cele jakościowe lub udział w projektach.

Cele mogą otrzymywać różne wagi i są ewidencjonowane w karcie wyników (BSC). Suma wag wszystkich celów określonych w karcie wyników (BSC) powinna stanowić 100%. Wartość docelowa jest określona dla każdego celu, razem z zakresem możliwego jego osiągnięcia przez minimalną i maksymalną wartość progową. Jeżeli faktycznie osiągnięty poziom spadnie poniżej progę, cel będzie uznany jako nieosiągnięty. Jeżeli faktycznie osiągnięty poziom jest powyżej maksimum, cel uznaje się za osiągnięty na maksymalnym poziomie przewidzianym w skali wyrażonej w procentach, przy czym 150% stanowi najwyższy możliwy do uzyskania

wynik. Ocena realizacji celów KPI's jest obliczana jako średnia ważona dla każdego z tych wyników według wag przypisanych do poszczególnych celów określonych w karcie wyników (BSC).

Dla celów obliczenia wypłaty całkowitego wynagrodzenia zmiennego uwzględnia się wskaźnik oceny menadżerskiej, określający zachowania pracownika w osiągnięciu kluczowych wskaźników efektywności (KPI's), wyrażony jako współczynnik na skali procentowej. Końcowa ocena wyników stanowi iloczyn wyniku oceny KPI's oraz wskaźnika oceny menadżerskiej, przy czym 150% stanowi najwyższy możliwy do uzyskania wynik.

Po połączeniu uzyskanego w ten sposób wskaźnika realizacji celów z ustaloną kwotą bazową wynagrodzenia zmiennego oblicza się wysokość wynagrodzenia zmiennego za dany okres obliczeniowy.

W przypadku zbyt niskiej wartości wyniku Towarzystwa wypłata może zostać istotnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie wskaźnika uzależnionego od wyniku finansowego Towarzystwa. W tym celu Towarzystwo corocznie, do końca pierwszego kwartału, ustala współczynnik wyniku TFI, od realizacji którego uzależnia się możliwość pomniejszenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego lub jego niewypłacenia, w szczególności, gdy jego przyznanie lub wypłacenie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększenia jego kapitałów własnych, wpływa na jego stabilność, zagrozi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności.

Potencjalna wypłata wynagrodzenia zmiennego nastąpi do końca kwietnia roku następującego po okresie oceny.

System wynagrodzeń zakłada, że wypłacie podlega nie więcej niż 150% premii docelowej stanowiącej uzgodnioną kwotę bazową (podstawa: bardzo dobre wyniki / wyniki normalne = 100%). Udział uzgodnionego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy jest takiej wielkości, że nie prowadzi ona do finansowego uzależnienia pracownika od tego składnika.

Ponadto przez ograniczenie wielkości wynagrodzenia uzależnionego od wyników pracy do nie więcej niż 150% oraz przez możliwość wypłaty niższej niż 100% (nawet do 0%) minimalizowane jest ryzyko negatywnych zachęt do otwierania nieproporcjonalnie wysokich pozycji ryzyka, a nadto uwzględniane są negatywne tendencje.

Premia dla Zidentyfikowanych Pracowników wypłacana jest w cyklu czteroletnim na następujących zasadach:

1. Natychmiastowa kwota wypłaty (30% roszczenia o wypłatę bonusu dla Zidentyfikowanych Pracowników),
2. Składnik zrównoważony – współinwestycje (co-INVESTMENTS) jako jednostki uczestnictwa wskazanych funduszy zarządzanych przez Towarzystwo (50% roszczenia o wypłatę bonusu dla Zidentyfikowanych Pracowników) oraz
3. Deferral (20% roszczenia o wypłatę bonusu dla Zidentyfikowanych Pracowników).

Odroczeniu ulega co najmniej 40% premii Zidentyfikowanego Pracownika. Dla odroczonej wypłaty przewidziana jest możliwość obniżenia ich wysokości – do 40% przyznanej premii, która w przypadku spełnienia zdefiniowanych kryteriów zapobiega wypłacie premii dla Zidentyfikowanych Pracowników. Poprzez możliwość obniżenia wypłaty premii dla Zidentyfikowanych Pracowników (nawet do 0%) minimalizowane jest ryzyko negatywnych zachęt do podejmowania lub tolerowania nieproporcjonalnie wysokiego ryzyka w działalności Towarzystwa i zarządzanych Funduszy.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z Towarzystwem w dalszym ciągu obowiązują wysokości i warunki wypłat z roku powstania prawa do wypłaty.

Szczegółowe zasady oceny Zidentyfikowanych Pracowników oraz zasad wypłaty premii Zidentyfikowanym Pracownikom określa Zarząd Towarzystwa.

5.4. POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA

Pozostałe świadczenia są określone zgodnie z wewnętrzną polityką Spółki, z uwzględnieniem praktyki rynkowej i mogą obejmować w szczególności, lecz nie wyłącznie, prawo do prywatnej opieki medycznej, objęcie ubezpieczeniem na życie, świadczenia emerytalne czy inne świadczenia zależne od sytuacji.

5.5. WYNAGRODZENIE OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH RYZYKIEM I OSÓB SPRAWUJĄCYCH FUNKCJE KONTROLNE

W przypadku osób należących do Zidentyfikowanych Pracowników, sprawujących funkcje kontrolne, tj. funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, zapewniania zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz funkcje związane z audytem (dalej: Osoby pełniące kluczowe funkcje) podstawą określenia wynagrodzenia tych osób jest osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności. Nadzór nad wprowadzeniem i realizacją polityki wynagradzania dla Osób pełniących kluczowe funkcje sprawuje Zarząd Spółki, z uwzględnieniem regulacji Grupy Assicurazioni Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny.

5.6. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia, określa zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności pod kątem zasad wynikających z norm wskazanych w Preambule do Polityki Wynagrodzeń. Jeśli jednak wystąpi sprzeczność, polityka regionalna i / lub grupowa zostanie zastosowana w zakresie dozwolonym przez lokalne prawo. Nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania Członków Zarządu sprawuje Rada Nadzorcza Spółki i prowadzona jest w sposób nie stanowiący zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki. Pozostałe świadczenia określone są zgodnie z wewnętrzną polityką Spółki, z uwzględnieniem praktyki rynkowej i mogą obejmować w szczególności, lecz nie wyłącznie, prawo do prywatnej opieki medycznej, objęcie ubezpieczeniem na życie, świadczenia emerytalne czy inne świadczenia określone w indywidualnych umowach z Członkami Zarządu lub przyznanych decyzją Rady Nadzorczej.

5.7. OKRES WSTRZYMANIA

Wyplacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w pkt 5.3.2 Polityki, tj. składnik zrównoważony, podlegają odpowiednim okresom wstrzymania. Minimalny okres wstrzymania jest dostosowany do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa.

5.8. WERYFIKACJA WYNAGRODZENIA

Weryfikacja wynagrodzeń przeprowadzana jest każdego roku. Ewentualna zmiana wynagrodzenia w ramach weryfikacji następuje z jednej strony z uwzględnieniem wynagrodzenia rzeczywistego w porównaniu z dochodami podobnej grupy na rynku, a z drugiej – w oparciu o indywidualne wyniki pracy, które określone są w ramach ewaluacji wyników pracy pracownika.

5.9. PREMIA DLA NOWEGO PRACOWNIKA

Dla określenia premii dla nowego pracownika jego ocenę przeprowadza się na podstawie danych od momentu nawiązania zatrudnienia.

6. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane wynagrodzenie. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej są ustalane przez Walne Zgromadzenie w oparciu o regulacje Grupy Assicurazioni Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny.

7. WYMOGI UJAWNIANIA INFORMACJI

Towarzystwo publikuje Politykę na swojej stronie internetowej.

Do rocznego sprawozdania funduszu inwestycyjnego otwartego zarządzanego przez Towarzystwo dołącza informację o wynagrodzeniach obejmującą:

- 1) liczbę pracowników Towarzystwa;
- 2) całkowitą kwotę wynagrodzeń, w podziale na wynagrodzenia stałe i zmienne, wypłaconych przez towarzystwo pracownikom, w tym odrębnie całkowitą kwotę wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust. 1;
- 3) opis sposobu obliczania wynagrodzenia zmiennego;
- 4) wynik przeglądów realizacji Polityki ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości;
- 5) istotne zmiany w Polityce.

Prospekt informacyjny funduszu inwestycyjnego otwartego zarządzanego przez Towarzystwo zawiera skrócone informacje o stosowanej w Towarzystwie Polityce, wraz ze wskazaniem strony internetowej, na której Towarzystwo udostępnia Politykę.

Kluczowe informacje dla inwestorów zawierają wskazanie strony internetowej, na której Towarzystwo udostępnia Politykę.

W przypadku, gdy Towarzystwo przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego oraz uczestnikom funduszu inwestycyjnego zamkniętego roczne sprawozdanie z działalności funduszu, o którym mowa w art. 222d Ustawy, Towarzystwo uwzględnia w nim m.in.: całkowite kwoty wynagrodzeń wypłaconych przez Towarzystwo pracownikom, w tym odrębnie, całkowitą kwotę wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy.

8. ZAPOBIEGANIE PODEJMOWANIU DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODWAŻENIE SKUTKÓW POLITYKI

Pracownicy należący do Zidentyfikowanych Pracowników są zobowiązani do niepodjęcia działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:

- 1) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
- 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub
- 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

9. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Wszyscy członkowie organów Towarzystwa, Zidentyfikowani Pracownicy i inni pracownicy są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki i stosowania się do jej postanowień.

Pracownicy obowiązani są złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznali się z postanowieniami Polityki, akceptują je i zobowiązują się ich bezwzględnie przestrzegać, zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 2 do Polityki.

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

Załączniki:

Załącznik nr 1 – definicje,

Załącznik nr 2 – oświadczenie pracownika.

Załącznik nr 1 – definicje

W niniejszej Polityce użyto następujących definicji:

- 1) **fundusz, fundusze** – oznacza fundusz/fundusze inwestycyjne, którymi zarządza Towarzystwo;
- 2) **Komitet Wynagrodzeń, Komitet** – oznacza komitet wynagrodzeń, o którym mowa w § 5 Rozporządzenia ws. polityki wynagrodzeń;
- 3) **okres wstrzymania** – oznacza okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy, do których pracownicy nabyli uprawnienia lub które zostały już wypłacone w tej formie;
- 4) **Zidentyfikowani Pracownicy** – rozumie się przez to zbiór osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy, w tym członków zarządu, osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby pełniące funkcje związane z audytem oraz osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem;
- 5) **pracownik** – oznacza to osobę zatrudnioną w Towarzystwie na podstawie umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze
- 6) **Polityka** – oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń Generali Investments Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 7) **Rozporządzenie ws. polityki wynagrodzeń** lub **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. z 2016 r., poz. 1487) lub akt je zastępujący;
- 8) **Towarzystwo** – Generali Investments Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie;
- 9) **Ustawa** – ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U z 2014 r. poz. 157, z późn. zm. z późn. Zm.);
- 10) **Zarząd** – oznacza Zarząd Towarzystwa.

Załącznik nr 2 – oświadczenie pracownika

(miejsowość) , dnia(data) ____ r.

(imię i nazwisko)

(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany _____ niniejszym oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Polityki wynagrodzeń w Generali Investments Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A., akceptuję jej postanowienia i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

(podpis)