

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ W NOBLE FUNDS TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A. (dalej: „Polityka”)

## Artykuł 1

### Postanowienia Ogólne. Cel Polityki Wynagrodzeń

1. Celem Polityki Wynagradzania w Noble Funds TFI S.A. jest kształtowanie polityki płacowej Towarzystwa w sposób zapewniający adekwatne wynagradzanie Pracowników, ograniczenie ryzyka ich 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 i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami lub dokumentami założycielskimi 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) uwzględnianie zgodności działań Pracowników z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi ryzyka i zarządzania Funduszami,
  - 3) wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość takiego wynagrodzenia odzwierciedlała długookresowe efekty zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem.

## Artykuł 2

### Definicje

Ilekcroć w Polityce jest mowa o:

- 1) Ustawie- należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz.U z 2014 roku, poz. 157 ze zm.);
- 2) Funduszu- należy przez to rozumieć fundusz inwestycyjny, alternatywny fundusz inwestycyjny lub inny podmiot wskazany w Ustawie zarządzany przez Towarzystwo;

- 3) 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;
- 4) Towarzystwie- należy przez to rozumieć Noble Funds Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 5) Polityce- należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Noble Funds TFI S.A.;
- 6) Znaczącym TFI- należy przez to rozumieć podmiot, o którym mowa w § 1 pkt 4) Rozporządzenia;
- 7) Uznaniowych świadczeniach emerytalnych- należy przez to rozumieć świadczenia uzgadniane indywidualnie między Towarzystwem a Pracownikiem i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Towarzystwo Pracownikowi jako część wynagrodzenia, do których Pracownik 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;
- 8) 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 (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1487);
- 9) Okresie Naliczania - należy przez to rozumieć okres, w którym wyniki pracownika są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia jego wynagrodzenia zmiennego;
- 10) Okresie Zatrzymania - należy przez to rozumieć okres, w którym nie można sprzedać składników wynagrodzenia zmiennego, do którego zostały już nabyte uprawnienia i które zostało wypłacone w formie instrumentów;
- 11) Okresie Odroczenia - należy przez to rozumieć okres, w którym wynagrodzenie zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu Okresu Naliczania.

## Artykuł 3

### Adresaci Polityki

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych Pracowników Towarzystwa, których czynności istotnie wpływają 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 lub audytu wewnętrznego w Towarzystwie.
2. Zarząd Towarzystwa może objąć postanowieniami Polityki także innych Pracowników Towarzystwa, w szczególności w przypadku:
  - 1) sprawowania przez nich funkcji kierowniczych w strukturze organizacyjnej Towarzystwa,
  - 2) istnienia istotnego wpływu na profil ryzyka Towarzystwa, lub Funduszy,

- 3) gdy Pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, a jego całkowite wynagrodzenie plasuje się na tym samym szczeblu siatki płac, co kadra kierownicza wyższego szczebla, ustalonym przez Zarząd Towarzystwa.
3. Towarzystwo tworzy listę osób podlegających Polityce oraz aktualizuje ją w razie zmian w zakresie tych osób.
4. W chwili nawiązania zatrudnienia Towarzystwo ustala, czy zatrudniana osoba podlega Polityce.

## Artykuł 4

### Weryfikacja i aktualizacja stanowisk podlegających Polityce

#### oraz grup Pracowników

1. Towarzystwo dokonuje weryfikacji i aktualizacji listy stanowisk podlegających Polityce oraz weryfikacji grup Pracowników, dla których wynagrodzenia zmienne będą kształtowane na podstawie tych samych kryteriów, nie rzadziej niż raz w roku.
2. Weryfikacja listy stanowisk i grup Pracowników, o których mowa w ust. 1 podlegających Polityce uwzględnia:
  - 1) rodzaje ryzyka, na które narażone jest Towarzystwo,
  - 2) organizację Towarzystwa, skalę jego działalności,
  - 3) rolę Pracownika w Towarzystwie i jego wpływ na działalność Towarzystwa, w szczególności wpływ na ryzyko podejmowane przez Towarzystwo oraz na osiągnięte przez nie wyniki.
3. W przypadku osób istotnie wpływających na profil ryzyka Funduszu uwzględnia się także:
  - 1) rodzaje ryzyka, na które narażony jest Fundusz,
  - 2) znaczenie Funduszu, na którego profil ryzyka dany Pracownik ma wpływ dla funkcjonowania Towarzystwa,

## Artykuł 5

### Skala działalności Towarzystwa

1. Zarząd Towarzystwa na bieżąco monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za Znaczące TFI.
2. Na dzień przyjęcia Polityki Towarzystwo spełnia przesłanki do uznania go 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.

## Artykuł 6

### Komitet Wynagrodzeń

1. W Towarzystwie tworzy się Komitet Wynagrodzeń.
2. Członków Komitetu Wynagrodzeń wybiera Rada Nadzorcza Towarzystwa z grona swych członków.
3. W skład Komitetu Wynagrodzeń wchodzi co najmniej trzech członków Rady Nadzorczej Towarzystwa, z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej.
4. Jeżeli Rada Nadzorcza Towarzystwa będzie liczyła nie więcej niż trzech członków, zadania Komitetu Wynagrodzeń pełni Rada Nadzorcza.
5. Komitet Wynagrodzeń:
  - 1) opiniuje Politykę przed jej zatwierdzeniem,
  - 2) opiniuje realizację Polityki
  - 3) opracowuje zalecenia dla Rady Nadzorczej w odniesieniu do wynagrodzeń Członków Zarządu,
  - 4) dokonuje oceny mechanizmów wdrożonych w celu:
    - i. zapewnienia aby Polityka w należyty sposób uwzględniała wszystkie rodzaje ryzyka oraz poziom płynności i zarządzanych aktywów;
    - ii. zapewnienia aby Polityka była zgodna ze strategią biznesową, celami, wartościami i interesami Towarzystwa oraz Funduszy, jak też uczestników Funduszy;
6. Zadania, o których mowa w ust. 5 powyżej, Komitet Wynagrodzeń wykonuje uwzględniając w perspektywie długoterminowej: prawidłowe i ostrożne zarządzanie ryzykiem Towarzystwa, z zachowaniem szczególnej dbałości o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich - odpowiednio- akcjonariuszy oraz uczestników.
7. Towarzystwo zapewnia Komitetowi Wynagrodzeń:
  - 1) dostęp do wszystkich danych i informacji na temat procesu decyzyjnego Rady Nadzorczej, projektu oraz wdrożenia Polityki;
  - 2) dostęp do wszystkich informacji i danych od komórki ds. zarządzania ryzykiem oraz osób pełniących funkcję kontrolną, w zakresie nie utrudniającym normalnej działalności Towarzystwa;
  - 3) należyte zaangażowanie komórki ds. kontroli wewnętrznej oraz innych właściwych komórek (np. ds. zasobów ludzkich i planowania strategicznego);
8. Komitet Wynagrodzeń udziela Radzie Nadzorczej oraz, w stosownych przypadkach, Walnemu Zgromadzeniu Towarzystwa odpowiednich informacji na temat prowadzonych działań.

## Artykuł 7

### Składniki Wynagrodzeń Pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa i Funduszy - Zasady Ogólne

1. Pracownicy objęci Polityką otrzymują wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne. Kryteria i zasady przyznawania składników wynagrodzenia, w szczególności zaś wysokość składników wynagrodzenia ustala Zarząd Towarzystwa, a w przypadku członków Zarządu Towarzystwa - Rada Nadzorcza Towarzystwa.

2. Wynagrodzenie stałe Pracownika ustalane jest na podstawie stopnia odpowiedzialności, zakresu powierzonych zadań oraz kompetencji i doświadczenia Pracownika. Wynagrodzenie stałe jest ustalane i zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie potwierdzającym zasady zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia stałego określana jest przy uwzględnieniu konieczności prawidłowej realizacji zadań powierzonych Pracownikowi także w przypadku braku przyznania lub wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Polityka stanowi regulację nadrzędną w stosunku do innych regulacji wewnętrznych stosowanych w Towarzystwie w odniesieniu do polityki i zasad wynagradzania osób objętych niniejszą Polityką. W przypadku sprzeczności postanowień Polityki z postanowieniami innych regulacji wewnętrznych Towarzystwa, do osób podlegających Polityce stosuje się postanowienia Polityki.

## Artykuł 8

### Podstawa naliczenia wynagrodzenia zmiennego

1. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników finansowych (ilościowych) i niefinansowych (jakościowych) danego Pracownika.
2. Kryteria ustalania wyników finansowych i niefinansowych dla poszczególnych grup Pracowników wraz z wagami tych wyników na wynagrodzenie zmienne ustala Zarząd Towarzystwa a zatwierdza Komitet Wynagrodzeń.
3. Zarząd Towarzystwa ustala rodzaje składników stanowiących podstawę wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych komórek organizacyjnych, których Pracownicy podlegają Polityce.
4. Kryteria przyznawania wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu Towarzystwa ustala się w umowach łączących tych członków Zarządu z Towarzystwem.
5. Wyniki finansowe będące podstawą określenia wynagrodzenia zmiennego ustala się w oparciu o wskaźniki finansowe odpowiednio Towarzystwa, lub Funduszy.
6. Wskaźniki finansowe mogą być w szczególności oparte o:
  - 1) w przypadku Pracownika posiadającego istotny wpływ na profil ryzyka tego Funduszu:
    - a) Wartość aktywów netto Funduszu;
    - b) zmiana wartości aktywów netto Funduszu;
    - c) wartość przychodów Spółki z tytułu opłaty za zarządzanie Funduszem w części stałej lub części zmiennej;
    - d) wyniki innych funduszy inwestycyjnych stanowiących grupę benchmarkową Funduszu o podobnym profilu inwestycyjnym;
  - 2) w przypadku Pracownika posiadającego istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa:
    - a) wynik operacyjny, wynik brutto przed opodatkowaniem lub wynik netto z rocznego sprawozdania finansowego Towarzystwa;
    - b) wartość przychodów Spółki z tytułu opłaty za zarządzanie Funduszem w części stałej lub części zmiennej;
  - 3) inne wskaźniki finansowe ustalane przez Spółkę, takie jak w szczególności: wewnętrzna stopa zwrotu (IRR), zysk przed potrąceniem odsetek, podatków i amortyzacji (EBITDA), wskaźnik alfa, bezwzględna i względna stopa zwrotu, wskaźnik Sharpe'a, zgromadzone aktywa.

7. Zarząd Towarzystwa raz w roku po zakończeniu roku kalendarzowego ustala propozycje zadań na określony rok i wskaźnikowe podstawy wynagrodzenia zmiennego.
8. Dane do wyliczania wskaźników finansowych powinny pochodzić ze zaudytowanych sprawozdań finansowych odpowiednio Towarzystwa lub Funduszy. Wskaźniki określa się na podstawie danych z dwóch ostatnich lat obrotowych, a jeżeli Pracownik jest zatrudniony w Towarzystwie krócej, lub krócej niż przez okres 2 lat wykonywał obowiązki będące przedmiotem oceny wyników finansowych - od momentu zatrudnienia takiego Pracownika lub rozpoczęcia wykonywania przez niego tych obowiązków.
9. Wskaźniki finansowe i niefinansowe, o których mowa powyżej ustalane są z góry na dany okres rozliczeniowy (rok kalendarzowy) przez Zarząd Towarzystwa. W przypadku Członków Zarządu wskaźniki finansowe i niefinansowe ustalane są w umowach łączących tych członków Zarządu z Towarzystwem. Ustalenie pierwszych wskaźników finansowych i niefinansowych następuje za okres od dnia 1 października 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r.
10. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa 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 nie obszarach działalności.

## Artykuł 9

### Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego

1. Pracownik nabywa uprawnienia do każdej części wynagrodzenia, gdy zostaje mu ona wypłacona i staje się on jej właścicielem. Po nabyciu uprawnień do wynagrodzenia nie jest możliwa korekta tej części wynagrodzenia ex post.
2. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje raz w roku - po zakończeniu roku kalendarzowego.
3. Nabycie praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje raz w roku - po zakończeniu każdego roku obrotowego.
4. Nabycie praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia następuje po dokonaniu oceny wyników finansowych i niefinansowych, będących podstawą ich wypłaty.
5. Przy ocenie wyników poszczególnych Pracowników Towarzystwo powinno korzystać zarówno z kryteriów ilościowych (finansowych), jak i jakościowych (niefinansowych). Kryteria jakościowe i ilościowe dla poszczególnych grup Pracowników oraz ich wzajemne proporcje określa Zarząd Towarzystwa, a zatwierdza Komitet Wynagrodzeń, do końca pierwszego miesiąca okresu rozliczeniowego - na ten okres rozliczeniowy.
6. Przyznanie lub wypłata wynagrodzenia zmiennego może zostać zredukowana w całości lub w części, jeżeli ich przyznanie lub wypłacenie:
  - 1) ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych,
  - 2) wpływa na stabilność kapitałów własnych Towarzystwa,
  - 3) zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności,

- 4) gdy jest to uzasadnione wynikami Towarzystwa lub Funduszu, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony był Pracownik oraz efektami pracy Pracownika.
7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może być zmniejszona lub zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania przez Towarzystwo wymagalnych zobowiązań pieniężnych lub wyniki Funduszu nie spełniają kryteriów określanych każdorazowo przez Towarzystwo.
8. W ramach oceny wyników w ujęciu jakościowym (niefinansowych), Zarząd może także wziąć pod uwagę osiągnięcie celów strategicznych, zadowolenie uczestników, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem, zgodność z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi, przywództwo, zarządzanie, pracę zespołową, kreatywność, motywację i współpracę z innymi jednostkami organizacyjnymi oraz z osobami pełniącymi funkcje kontrolne.
9. Określone w taki sposób kryteria jakościowe mogą bazować na zgodności ze środkami kontroli ryzyka takimi jak ograniczenia i wyniki audytów. Niekorzystne wyniki niefinansowe, w szczególności zachowania nieetyczne lub niezgodne z przepisami, przeważają nad ewentualnymi korzystnymi wynikami finansowymi osiągniętymi przez Pracownika i skutkują zmniejszeniem jego wynagrodzenia zmiennego.
10. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem, są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji (w szczególności zaś ustalonego poziomu oceny BION, pozytywnych wyników audytu wewnętrznego, lub sprawności zarządzania ryzykiem), a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

## Artykuł 10

### Forma wypłaty wynagrodzenia zmiennego

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacane w każdej dopuszczalnej prawem formie, w szczególności w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo funduszy inwestycyjnych, a także opcji lub innych instrumentów finansowych.
2. 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników będzie wypłacane Pracownikom, w formie nabytych przez te osoby:
  - a. jednostek uczestnictwa, lub
  - b. certyfikatów inwestycyjnych, lub
3. W przypadku osób posiadających istotny wpływ na profil ryzyka konkretnych Funduszy, w szczególności w przypadku w którym osoby te podejmują decyzje inwestycyjne na rzecz tych Funduszy, 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników osoby te otrzymują w jednostkach uczestnictwa lub certyfikatach inwestycyjnych tych Funduszy.
4. W przypadku osób posiadających wpływ na profil ryzyka więcej niż jednego Funduszu, proporcje udziału jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych w ramach części wynagrodzenia zmiennego od wyników wypłacanej w tej formie ustala Zarząd Towarzystwa.

5. Nabycie instrumentów finansowych wymienionych w ust. 2 powyżej może nastąpić w drodze wykonania prawa opcji lub prawa z innego instrumentu finansowego.
6. Cenę nabycia płaci Towarzystwo.

## Artykuł 11

### Odroczenie wynagrodzenia zmiennego

1. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia jest częściowo odroczone i płatna jedynie pod warunkiem spełniania przez Pracownika kryteriów oceny, a także pod warunkiem nie podejmowania przez niego w okresie do wypłaty części wynagrodzenia nadmiernego ryzyka:

Kwota przyznanego wynagrodzenia zmiennego	Procent odroczonej części wynagrodzenia zmiennego
100.000 PLN	0%
100.000 PLN - 1.000.000 PLN	40%
1.000.000 PLN - 2.000.000 PLN	50%
Powyżej 2.000.000 PLN	60%

2. Wypłata odroczonej części zmiennych części składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach.
3. Okres wypłaty rat, o których mowa w ust. 4 powyżej wynosi trzy lata.
4. Wypłata pierwszej raty, o której mowa w ust. 4 powyżej, następuje nie wcześniej niż po upływie dwunastu miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników dla danego Pracownika.
5. Wypłata każdej z rat, o których mowa w ust. 4 powyżej, następuje każdorazowo po dokonaniu przez Towarzystwo oceny pracy danego Pracownika, z uwzględnieniem późniejszych i ujawnionych efektów jego pracy oraz pracy jednostki organizacyjnej, w której Pracownik był zatrudniony.

## Artykuł 12

### Okresy Zatrzymania

1. Zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w art. 10 powyżej, będą wypłacane, jeżeli Pracownik zobowiąże się nieodwołalnie do ich niezbywania, nieprzedstawiania do odkupu ani wykupu, przez okres



- ustalony przez Zarząd Towarzystwa, a dla członków Zarządu odpowiednio przez Radę Nadzorczą - wynoszący co najmniej 6 miesięcy od momentu ich nabycia.
2. Okres, o którym mowa w ust. 2 powyżej, będzie każdorazowo ustalany w oparciu o długoterminową strategię działalności Towarzystwa lub cele i politykę inwestycyjną danego Funduszu.
  3. Wynagrodzenie dzieli się według powyższej skali na trzy równe części rozłożone na okres trzyletni. Procent odroczenia stosuje się do każdej przyznanej płatności.
  4. Wypłata każdej z rat uzależniona jest od spełniania przez Pracownika przewidzianych dla niego warunków finansowych i niefinansowych, braku występowania ryzykownych zachowań biznesowych, a także pozostawania w zatrudnieniu w dacie przyznania prawa. Brak spełnienia tych kryteriów może prowadzić do zmniejszenia lub utraty prawa do odroczonej części wynagrodzenia.
  5. Pracownicy podlegający Polityce będą indywidualnie monitorowani w zakresie zachowań ryzykownych.

## Artykuł 13

### Gwarantowane składniki wynagrodzenia zmiennego

#### wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników nie są gwarantowane.
2. 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.
3. W przypadku, gdy Pracownikowi byłoby wypłacane wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, wynagrodzenie takie będzie odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska albo za cały okres zajmowania stanowiska, jeżeli taki Pracownik zatrudniony byłby krócej niż przez okres dwóch lat.

## Artykuł 14

### Uznaniowe świadczenia emerytalne

1. Towarzystwo może wypłacać Uznaniowe świadczenia emerytalne.
2. Uznaniowe świadczenia emerytalne na rzecz osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, są wypłacane w postaci jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych lub tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa Funduszy, względem których taki Pracownik wykonuje czynności, o których mowa w niniejszym ust. 2.
3. Jeżeli Towarzystwo przyznało Uznaniowe świadczenie emerytalne Pracownikowi, a Pracownik w chwili ustania zatrudnienia w Towarzystwie nie osiągnął wieku emerytalnego, wówczas wypłata Uznaniowego świadczenia emerytalnego następuje po upływie pięciu lat od dnia ustania zatrudnienia.
4. Jeżeli Towarzystwo przyznało Uznaniowe świadczenie emerytalne Pracownikowi, a Pracownik w chwili ustania zatrudnienia w Towarzystwie osiągnął wiek emerytalny, Towarzystwo wypłaca takie świadczenie,

jeżeli Pracownik ustanowi na nim, na okres pięciu lat od dnia ustania zatrudnienia, nieodwołalną blokadę lub inny środek, który uniemożliwi zbycie przedmiotu świadczenia lub jego części.

## Artykuł 15

### Niepodejmowanie działań sprzecznych z Polityką

1. Osoby podlegające Polityce zobowiązane są 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, nie krótszym jednak niż 6 miesięcy,
  - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
  - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
2. Postanowienia ust. 1 nie dotyczą ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki. Dla uniknięcia wątpliwości ustala się, że ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej (tzw. D&O) oraz ubezpieczenie dotyczące odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych ani ubezpieczenie od utraty dochodów w skutek zdarzenia losowego nie są traktowane jako strategia hedgingowa, o ile nie neutralizuje ono skutków korekty o ryzyko ujętych w ustaleniach dotyczących wynagrodzenia zmiennego Pracowników objętych Polityką.

## Artykuł 16

### Postanowienia końcowe

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje zarząd Towarzystwa.
2. Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
3. Towarzystwo implementuje zasady Polityki do pozostałych systemów, w szczególności systemów ocen pracowniczych lub premiowych. Celem implementacji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, jest spójne i adekwatne zarządzanie ryzykiem. W przypadku sprzeczności postanowień takich systemów z Polityką, do osób podlegających Polityce stosuje się postanowienia Polityki. Inspektor nadzoru Towarzystwa co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki, a następnie sporządza raport określający stan realizacji Polityki. Raport uwzględnia w szczególności realizację Polityki w związku ze stosowanymi przez Towarzystwo systemami motywacyjnymi.
4. Raport, o którym mowa w ust. 4 powyżej, inspektor nadzoru Towarzystwa przedstawia Radzie Nadzorczej Towarzystwa. Pierwszy przegląd Polityki zostanie wykonany w terminie do 31 grudnia 2017 roku.
5. Rada Nadzorcza Towarzystwa co najmniej raz w roku przygotowuje i przedstawia walnemu zgromadzeniu Towarzystwa raport z oceny funkcjonowania Polityki.

6. W przypadku niespełniania przez regulacje przyjęte uchwałą Rady Nadzorczej wymagań Polityki lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Zarząd zwraca się do Rady Nadzorczej z wnioskiem o dostosowanie takich regulacji do Polityki lub przepisów prawa.
7. Walne zgromadzenie Towarzystwa dokonuje oceny, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.
8. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w § 28 ust. 1 Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych.
9. Polityka wchodzi w życie z dniem 04 grudnia 2016.
10. Polityki nie stosuje się do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed 1 października 2016 roku.