

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

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA	2
1. DEFINICJE.....	2
2. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ.....	4
3. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	4
4. ZASADY POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	5
5. WARTOŚCIOWANIE STANOWISKA JAKO PODSTAWA DO OBLICZENIA WYNAGRODZENIA	7
6. PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ.....	7
7. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIENALEŻĄCYCH DO ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	7
8. ZASADY WYNAGRODZENIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA PROFIL RYZYKA TOWARZYSTWA LUB FUNDUSZY	11
9. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	17
10. WYMOGI UJAWNIANIA INFORMACJI.....	17
11. ZAPOBIEGANIE PODEJMOWANIU DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODWAŻENIE SKUTKÓW POLITYKI	18
12. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	18
Załącznik nr 1 – oświadczenie pracownika.....	20

PREAMBUŁA

Polityka wynagrodzeń w Spółce prowadzona jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym art. 47a Ustawy, Rozporządzeniem ws. polityki wynagrodzeń, art. 5 Rozporządzenia SFDR, regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, a także z odpowiednim uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych oraz regulacji Grupy Assicurazioni Generali, tj. Generali Investments Holding, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny. Regulacje Generali Investments Holding 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 docenianie zasług, rezultatów pracy Pracowników oraz przestrzegania przez nich Zasad Kultury Generali Investments Holding, a także skuteczne wdrażanie zachęt do osiągania lepszych wyników.

Jednocześnie celem systemu wynagrodzeń jest: prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo, regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa.

System wynagrodzeń stosowany w Towarzystwie wspiera realizację strategii prowadzenia działalności Towarzystwa i przeciwdziała powstawaniu konfliktu interesów, jak również zawiera mechanizmy zapewniania spójności Polityki wynagrodzenia z wprowadzaniem do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, w tym jest powiązany z wynikami skorygowanymi o ryzyko zrównoważonego rozwoju.

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.

1. DEFINICJE

W niniejszej Polityce użyto następujących definicji:

- 1) BSC – roczne wynagrodzenie zmienne, do którego prawo, na zasadach wskazanych w niniejszej Polityce, mogą nabyć Pracownicy nienależący do grupy Zidentyfikowanych Pracowników;
- 2) Fundusz, fundusze – fundusz/fundusze inwestycyjne, którymi zarządza Towarzystwo;

str. 2

- 3) Kaskadowanie celów – proces podziału celów strategicznych Towarzystwa na cele dla osób na niższych poziomach struktury organizacyjnej;
- 4) Komitet Wynagrodzeń – komitet wynagrodzeń, o którym mowa w § 5 Rozporządzenia ws. polityki wynagrodzeń;
- 5) Korekta – określony w Polityce mechanizm korekty wysokości BSC i RTB, o ryzyko ex post, umożliwiający zmniejszenie ich wysokości nawet do „0”, a w przypadku RTB zmniejszenie wysokości także jego odroczonej transzy, w razie wystąpienia przesłanek określonych w Polityce;
- 6) Okres wstrzymania – okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu części RTB przyznawanej w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy, do których Zidentyfikowani Pracownicy nabyli uprawnienia lub które zostały już przyznane w tej formie;
- 7) Polityka, Polityka wynagrodzeń – niniejsza Polityka wynagrodzeń Generali Investments Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 8) Pracownik – osoba zatrudniona w Towarzystwie na podstawie umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego;
- 9) Rozporządzenie SFDR - 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;
- 10) 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 lub akt je zastępujący;
- 11) RTB (Risk Taker Bonus) – roczne wynagrodzenie zmienne, do którego prawo, na zasadach wskazanych w niniejszej Polityce, mogą nabyć Pracownicy należący do grupy Zidentyfikowanych Pracowników, obejmujące zarówno wypłatę środków pieniężnych, jak i przyznanie jednostek uczestnictwa.
- 12) Towarzystwo, TFI, Spółka – Generali Investments Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, przy ul. Senatorskiej 18, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000050329, kapitał zakładowy 21 687 900 PLN wpłacony w całości, NIP 5271024937;
- 13) Umowa o pracę – podpisana z Pracownikiem umowa o pracę lub kontrakt menedżerski;
- 14) Ustawa – ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- 15) Zarząd – Zarząd Towarzystwa;
- 16) Zidentyfikowani Pracownicy – zbiór Pracowników, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy, w tym członkowie 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;

17) GIH – General Investments Holding.

2. KOMITET WYNAGRODZEŃ

Komitety 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.

Komitety 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.

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

3. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Uwzględniając cele Polityki wskazane w Preambule oraz wynikające wprost z Rozporządzenia, celem Polityki jest:

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

Ponadto celem niniejszej Polityki jest ustanowienie i opisanie systemu wynagrodzeń, który:

1. zachęci i utrzyma wykwalifikowanych Pracowników na wszystkich szczeblach, którzy wykonują swoją pracę zgodnie z wartościami Spółki, skutecznie i w sposób umożliwiający realizację celów Spółki;
2. zapewni, że wszyscy Pracownicy są oceniani i nagradzani w oparciu o te same zasady, zapewniając spójność wewnętrzną, sprawiedliwość i równość oraz konkurencyjność wynagrodzeń na zewnątrz;

3. zapewni elastyczność w nagradzaniu Pracowników na podstawie ich indywidualnych wyników i osobistego wkładu w cele Spółki;
4. precyzuje role i obowiązki uczestników zaangażowanych w proces nagradzania.

4. ZASADY POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Polityka wynagrodzeń Spółki opiera się na następujących zasadach:

- przeciwdziałanie negatywnemu wpływowi na prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem Funduszy oraz przeciwdziałanie tworzeniu zachęt do zachowań niezgodnych ze statutem Funduszy lub ze strategiami, procedurami i innymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie;
- sprawiedliwości, równości i spójności wynagrodzenia w odniesieniu do przypisanych obowiązków na stanowisku oraz umiejętności wykazanych przez konkretnego Pracownika;
- dopasowania indywidualnych celów i wynagrodzeń Pracowników do strategii i celów Spółki oraz GIH;
- konkurencyjności w odniesieniu do praktyk rynkowych i trendów;
- wynagradzania za zasługi i wyniki oraz rzeczywistą treść pracy;
- przejrzystości, jasnych zasad oraz dopasowania wynagrodzeń do ram regulacyjnych;
- koncepcji nagrody całkowitej;
- zasady zrównoważonego rozwoju w systemie wynagrodzeń.

- 4.1.** Przeciwdziałanie negatywnemu wpływowi na prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem Funduszy oraz przeciwdziałanie tworzeniu zachęt do zachowań niezgodnych ze statutem Funduszy lub ze strategiami, procedurami i innymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie

Polityka wynagrodzeń nie powinna negatywnie wpływać na prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem Funduszy ani stwarzać zachęt do zachowań niezgodnych ze statutem funduszu lub ze strategiami, procedurami i innymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie.

Struktura wynagrodzenia jest definiowana w sposób promujący rozsądne i skuteczne zarządzanie ryzykiem. Polityka wynagrodzeń jest zgodna ze strategią i celami biznesowymi Spółki, uwzględnia długoterminowe skutki podjętych decyzji inwestycyjnych, zawiera środki zapobiegające konfliktom interesów oraz promuje odpowiedzialne zarządzanie biznesowe, świadomość ryzyka i rozsądne podejmowanie ryzyka, w tym odzwierciedlanie ryzyka, przestrzeganie przepisów i zasad oraz rekomendacji, a także wymagań audytu wewnętrznego. Jednocześnie zasady

wynagrodzeń uwzględniają i zapewniają staranne zarządzanie kosztami wspierające trwałość biznesu.

4.2. Sprawiedliwość, równość i spójność wynagrodzenia

Poziom wynagrodzenia musi być zgodny z poziomem odpowiedzialności na aktualnie zajmowanym stanowisku oraz poziomem umiejętności i zdolności Pracownika.

Polityka wynagrodzeń opiera się na równym traktowaniu wszystkich, tzn. jest neutralna ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, rasę, orientację seksualną itp.

Metody oceny stanowisk oraz ustalanie docelowego poziomu i struktury wynagrodzenia dla każdego stanowiska lub poziomu stanowisk są narzędziem zapewniającym zgodność między odpowiedzialnością zawodową a wynagrodzeniem.

4.3. Powiązanie z celami Spółki

Struktura wynagrodzeń została zaprojektowana tak, aby odpowiednio odzwierciedlała poziom realizacji celów Spółki oraz Generali Investments Holding.

W ramach procesu zarządzania wydajnością przełożony wyznacza cele dla Pracowników, które pozwalają im realizować nie tylko indywidualne cele operacyjne, ale także wspólne cele, nawet w dłuższej perspektywie (ponad rok), uwzględniając związane z tym ryzyka i wymogi prawne.

4.4. Konkurencyjność

Zewnętrzna porównywalność i konkurencyjność wynagrodzenia są weryfikowane poprzez regularne badania wynagrodzeń.

4.5. Wynagrodzenie za zasługi i wyniki oraz treść pracy

Kluczowym czynnikiem w systemie wynagrodzeń Spółki są zasługi. Wynagrodzenie podstawowe ustalane jest na podstawie faktycznie realizowanej pracy, której trudność mierzy się za pomocą powszechnie akceptowanych metod oceny.

Zmienny składnik, który reprezentuje wynagrodzenie za wyniki, ustanawia związek między poziomem wynagrodzenia a wynikami pracy.

4.6. Zasady zrównoważonego rozwoju

Zgodnie ze standardami Grupy Generali, zasady ESG Grupy Generali winny być brane pod uwagę w każdym przypadku, w którym jest to uzasadnione. Kryteria, na podstawie których będzie oceniane osiągnięcie celów ESG i które są kluczowe dla potencjalnej wypłaty zmiennego wynagrodzenia, są określone zgodnie ze strategią Grupy Generali.

4.7. Koncepcja Nagrody Całkowitej

Generali chce nagradzać swoich Pracowników nie tylko poprzez instrumenty finansowe, takie jak wynagrodzenie podstawowe, wynagrodzenie zmienne i świadczenia pracownicze, ale także kładąc nacisk na aspekty pozafinansowe, takie jak szacunek dla

Pracowników, formalne i nieformalne uznanie pracy, możliwości szkoleń i rozwoju kariery, jakość relacji i środowiska pracy, wartościowe treści służbowe itp.

5. 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.

6. PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ

Przegląd wynagrodzeń przeprowadzany jest każdego roku. Ewentualna zmiana wynagrodzenia w ramach przeglądu 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.

Przegląd wynagrodzeń może skutkować podwyższeniem wynagrodzenia, ale może też sprawić, że wynagrodzenie pozostanie na obecnym poziomie.

Przegląd wynagrodzeń poza cyklem (czyli poza procesem ACR) to wyjątkowy proces wymagający konkretnego uzasadnienia (np. zmiana obowiązków, awans itp.)

7. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIENALEŻĄCYCH DO ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

Zasady wynagradzania określone w niniejszym punkcie znajdują zastosowanie do wszystkich Pracowników, który nie zostali zakwalifikowani do grupy Zidentyfikowanych Pracowników.

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

- wynagrodzenie podstawowe,
- BSC (roczne wynagrodzenie zmienne),
- pozostałe świadczenia.

Towarzystwo dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem podstawowym o charakterze stałym, które należy się Pracownikom za wykonaną pracę i którego wypłata nie zależy od żadnych kryteriów związanych z wynikami, a BSC, które jest zależne od wyników zarówno Pracowników, jak i wyników Towarzystwa. Wynagrodzenie podstawowe stanowi na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia Pracownika, aby możliwe było prowadzenie elastycznej

polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżanie lub nieprzyznanie. Wynagrodzenie podstawowe ustala się jako kwotę, która nie będzie motywować Pracowników do podejmowania niewłaściwego ryzyka.

7.1. WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

Wypłacane w okresach miesięcznych wynagrodzenie podstawowe ustalane jest indywidualnie w toku negocjacji między Towarzystwem, a Pracownikiem w momencie podjęcia pracy i zostaje określone w Umowie o pracę. Wynagrodzenie podstawowe wynagradza pełnioną funkcję i przypisane obowiązki, przy uwzględnieniu doświadczenia danego Pracownika, wymaganych od niego umiejętności i kwalifikacji, ale także standardów rynkowych w celu zapewnienia uczciwego, równego i konkurencyjnego wynagrodzenia.

7.2. BSC

BSC przysługuje Pracownikom tylko wówczas, gdy tak stanowi ich umowa o pracę. W Umowie o pracę określa się kwotę bazową, od której wysokości uzależniona jest ostateczna wysokość BSC.

Okresem rozliczeniowym BSC jest rok kalendarzowy.

Wysokość BSC jest uzależniona od:

- oceny wyników pracy danego Pracownika,
- wyników osiągniętych przez Towarzystwo,
- wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której jest zatrudniony Pracownik,

z uwzględnieniem ogólnej sytuacji finansowej Towarzystwa.

Ocena wyników pracy Pracownika stanowiąca podstawę ustalenia wysokości BSC winna być uzależniona w szczególności od obiektywnych kryteriów (finansowych i niefinansowych). Realizacja indywidualnych celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators - KPI's) (dalej: „KPI”), 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. Poziom osiągnięcia celów indywidualnych przez Pracownika podlega weryfikacji bezpośredniego przełożonego i na podstawie procesu kalibracji dokonywana jest całościowa ocena wyników pracy.

Określone w planie przedsiębiorstwa cele Towarzystwa kaskadowane są na Pracowników, których cele co roku wyznaczane są w tzw. karcie wyników. Zapewnia to zgodność zapisanych w planach przedsiębiorstwa celów z systemem wynagrodzeń.

Cele składają się z celów finansowych, dla których można wskazać konkretny mierzalny rezultat, oraz celów niefinansowych, które nie odnoszą się bezpośrednio do wyników finansowych, ale mają istotny wpływ na rozwój, efektywność, wizerunek i są uzupełnieniem celów finansowych w obszarach organizacyjnych, operacyjnych i społecznych. Cele mogą otrzymywać różne wagi, które są ewidencjonowane w karcie wyników. Suma wag wszystkich celów określonych w karcie wyników powinna stanowić 100%. Wartość docelowa jest określona dla każdego celu odrębnie, razem z zakresem możliwego jego osiągnięcia przez minimalną i maksymalną wartość progową. Jeżeli faktycznie osiągnięty poziom spadnie poniżej progu, 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 jest obliczana jako średnia ważona dla każdego z tych wyników według wag przypisanych do poszczególnych celów określonych w karcie wyników.

Dla celów obliczenia wypłaty BSC uwzględnia się wskaźnik oceny menadżerskiej, wyrażony jako współczynnik na skali procentowej od 50-150%. W ramach oceny w/w wskaźnika Pracodawca weryfikuje, czy Pracownik posiada kompetencje i umiejętności potrzebne do wykonywania zadań na powierzonym mu stanowisku pracy. Oceniane są między innymi takie cechy jak: podejście do ludzi, innowacyjność, odpowiedzialność, samodzielność oraz umiejętność upraszczania procesów.

Końcowa ocena wyników pracy stanowi iloczyn wyniku oceny KPI oraz wskaźnika oceny menadżerskiej, przy czym 150% stanowi najwyższy możliwy do uzyskania wynik.

Ostateczna wysokość BSC za dany okres rozliczeniowy stanowi iloczyn kwoty bazowej określonej w Umowie o pracę oraz końcowej oceny wyników pracy wyrażonej w % i obliczonej zgodnie z powyższymi zasadami.

BSC jest proporcjonalnie pomniejszane, zgodnie z przepisami dotyczącymi pomniejszania wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nieobecności Pracownika w pracy, na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w związku z nieobecnością Pracownika w pracy spowodowaną: urlopem bezpłatnym, urlopem wychowawczym oraz inną nieobecnością usprawiedliwioną i nieusprawiedliwioną, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego. BSC, które jest pomniejszane proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością Pracownika w pracy, zgodnie z ww. przepisami jest uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłków i świadczenia rehabilitacyjnego po ich uzupełnieniu.

Niezależnie od powyższego, w przypadku zbyt niskiej wartości wyniku Towarzystwa wypłata BSC może zostać istotnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie corocznie ustalanego współczynnika wyniku TFI, od realizacji którego uzależnia się możliwość pomniejszenia wypłaty BSC lub jego niewypłacenia, w szczególności, gdy jego przyznanie lub wypłacenie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększenia jego kapitałów własnych, wpływa na jego stabilność, zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności.

BSC za dany rok kalendarzowy może podlegać Korekcji, w przypadku wystąpienia znaczących i wyjątkowych okoliczności, w tym m.in. w przypadku, gdy.:

- BSC zostało przyznane na podstawie istotnie niepoprawnych sprawozdań finansowych Towarzystwa,
- Pracownik rażąco naruszył powierzone mu obowiązki pracownicze, w tym dopuścił się rażącego naruszenia przepisów prawa lub naruszenia regulacji wewnętrznych Towarzystwa,
- Pracownik uczestniczył w działaniach lub był odpowiedzialny za działania, w wyniku których Spółka poniosła istotną szkodę,
- Pracownik w sposób świadomy udzielał Spółce niepoprawnych informacji mających znaczenia dla działalności Spółki,
- Pracownik rażąco naruszył zasady współżycia społecznego, w tym dopuścił się działań takich jak mobbing, molestowanie, czy rażące naruszenie dóbr osobistych osób trzecich,
- wystąpił istotny spadek wyniku finansowego Towarzystwa lub istotny błąd w zarządzaniu ryzykiem,
- Towarzystwo doznało materialnych strat lub ujawniły się okoliczności, które wskazują, iż takie straty nastąpią w związku z błędami w zarządzaniu ryzykiem,
- poziom wyników Towarzystwa zagraża bazie kapitałowej Towarzystwa,
- w przypadku popełnienia przez Pracownika w czasie trwania Umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- w przypadku zawinionej przez Pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- w przypadku działalności Pracownika na szkodę funduszy, TFI lub uczestnika funduszu,
- w przypadku zaistnienia innych istotnych nadzwyczajnych sytuacji lub zdarzeń o charakterze regulacyjnym, operacyjnym, środowiskowym, społecznym lub związanym z łańcem korporacyjnym, mogących mieć rzeczywisty lub potencjalnie istotny negatywny wpływ finansowy lub reputacyjny na Towarzystwo, w szczególności w przypadku, gdy wypłata BSC w całości mogłaby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych TFI.

W zależności od okoliczności przypadku zmniejszenie wysokości wypłaty BSC może oznaczać jego redukcję do „0” (zera). Decyzję w ten sprawie podejmuje Zarząd przed dokonaniem wypłaty BSC.

Wypłata BSC, do którego Pracownik nabył prawo, nastąpi do końca kwietnia roku następującego po roku, za który BSC został przyznany.

Szczegółowe zasady wypłaty BSC opisane są w Liście Instruktażowym dla osób nie należących do grupy Zidentyfikowanych Pracowników.

Stosunek wynagrodzenia podstawowego do BSC umożliwia prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżenie lub nie przyznanie w całości.

7.3. 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.

8. ZASADY WYNAGRADZANIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW WPLYWAJĄCYCH NA PROFIL RYZYKA TOWARZYSTWA LUB FUNDUSZY

Zasady wynagradzania określone w niniejszym punkcie znajdują zastosowanie do wszystkich Pracowników, którzy zostali zakwalifikowani do Zidentyfikowanych Pracowników.

Na system wynagrodzeń Zidentyfikowanych Pracowników składają się następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie podstawowe,
- RTB (roczne wynagrodzenie zmienne),
- pozostałe świadczenia.

Towarzystwo dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem podstawowym o charakterze stałym, które należy się Zidentyfikowanym Pracownikom za wykonaną pracę i którego wypłata nie zależy od żadnych kryteriów związanych z wynikami, a RTB, które jest zależne od wyników zarówno Pracowników, jak i wyników Towarzystwa. 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 nieprzyznanie. Wynagrodzenie podstawowe ustala się jako kwotę, która nie będzie motywować do podejmowania niewłaściwego ryzyka.

Pozostałe świadczenia są dodatkowym składnikiem wynagrodzenia określonym zgodnie z polityką wewnętrzną Towarzystwa. Szczegóły przedstawione są poniżej.

8.1. IDENTYFIKACJA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW

W corocznym procesie identyfikacyjnym Pracowników do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI lub funduszy („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.

Osoby zaklasyfikowane jako Zidentyfikowani pracownicy są o tym powiadamiane poprzez przekazanie im informacji o wysokości premii docelowej, zgodnie z pkt 5.3. poniżej.

8.2. WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

Wypłacane w okresach miesięcznych wynagrodzenie podstawowe ustalane jest indywidualnie w toku negocjacji między Towarzystwem, a Zidentyfikowanym Pracownikiem w momencie podjęcia pracy i zostaje określone w Umowie o pracę. Wynagrodzenie podstawowe wynagradza pełnioną funkcję i przypisane obowiązki, przy uwzględnieniu doświadczenia danej osoby, wymaganych od niej umiejętności i kwalifikacji.

8.3. RTB

Zidentyfikowani Pracownicy mogą i powinni otrzymywać RTB jako wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników w rozumieniu Rozporządzenia, przewidziane w modelu osób podejmujących ryzyko działalności.

Podstawę obliczenia wysokości RTB dla Zidentyfikowanych Pracowników stanowi premia docelowa. Wartość premii docelowej ustalana jest corocznie na nowo, indywidualnie przez Towarzystwo, a Zidentyfikowani Pracownicy informowani są o niej na piśmie, nie później niż do końca kwietnia bieżącego roku. W przypadku braku przekazania Zidentyfikowanemu Pracownikowi wartości premii docelowej w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym, aktualna pozostaje ostatnia przekazana Pracownikowi wartość premii docelowej. W przypadku, gdy Pracownik zostanie zakwalifikowany do grupy Zidentyfikowanych

Pracowników w trakcie roku kalendarzowego informacja dotycząca premii docelowej jest mu przekazywana niezwłocznie.

Premia docelowa stanowi kwotę bazową, 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 poszczególnych transz RTB. Okres obliczeniowy premii dla Zidentyfikowanego Pracownika obejmuje przy tym co najmniej dwa minione lata, a w przypadku osób zatrudnionych krócej - dane od momentu zawarcia Umowy o pracę. Celem jest zmniejszenie w ten sposób gotowości do akceptowania ryzyka przez Zidentyfikowanych Pracowników i do uhonorowania trwałych osiągnięć i sukcesów.

Wysokość RTB jest uzależniona od:

- oceny wyników pracy danego Zidentyfikowanego Pracownika,
- wyników osiągniętych przez Towarzystwo,
- wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której jest zatrudniony Zidentyfikowany Pracownik, z zastrzeżeniem pkt 8.5. poniżej,
- wyników funduszy (mierzonych benchmarkami) w przypadku Zidentyfikowanych Pracowników, którzy podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy,

z uwzględnieniem ogólnej sytuacji finansowej Towarzystwa.

Ocena wyników pracy stanowiąca podstawę ustalenia wysokości RTB winna być uzależniona w szczególności od obiektywnych kryteriów (finansowych i niefinansowych), w tym uwzględniających ryzyka dla zrównoważonego rozwoju. Realizacja indywidualnych celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators - KPI's) (dalej: „KPI”), 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 Zidentyfikowanego Pracownika w strukturze organizacyjnej Towarzystwa, z uwzględnieniem wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju. Poziom osiągnięcia celów indywidualnych przez Zidentyfikowanego Pracownika podlega weryfikacji bezpośredniego przełożonego i na podstawie procesu kalibracji dokonywana jest całościowa ocena wyników pracy.

Określone w planie przedsiębiorstwa cele Towarzystwa kaskadowane są na Zidentyfikowanych Pracowników, których cele co roku wyznaczane są w tzw. karcie wyników. Zapewnia to zgodność zapisanych w planach przedsiębiorstwa celów z systemem wynagrodzeń.

Cele składają się z celów finansowych dla których można wskazać konkretny mierzalny rezultat, oraz celów niefinansowych, które nie odnoszą się bezpośrednio do wyników finansowych, ale mają istotny wpływ na rozwój, efektywność, wizerunek i są uzupełnieniem celów finansowych w obszarach organizacyjnych, operacyjnych i społecznych, a nadto uwzględniają ryzyka dla zrównoważonego rozwoju. Cele mogą otrzymywać różne wagi, które są ewidencjonowane w karcie wyników. Suma wag wszystkich celów określonych w karcie wyników powinna stanowić 100%. Wartość docelowa jest określona dla każdego celu odrębnie, 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 jest obliczana jako średnia ważona dla każdego z tych wyników według wag przypisanych do poszczególnych celów określonych w karcie wyników.

Dla celów obliczenia wypłaty RTB uwzględnia się wskaźnik oceny menadżerskiej wyrażony jako współczynnik na skali procentowej od 50-150%. W ramach oceny w/w wskaźnika Pracodawca weryfikuje, czy Zidentyfikowany Pracownik posiada kompetencje i umiejętności potrzebne do wykonywania zadań na powierzonym mu stanowisku pracy. Oceniane są między innymi takie cechy jak: podejście do ludzi, innowacyjność, odpowiedzialność, samodzielność oraz umiejętność upraszczania procesów.

Ostateczna wysokość RTB za dany okres rozliczeniowy stanowi iloczyn zakomunikowanej Zidentyfikowanemu Pracownikowi premii docelowej oraz końcowej oceny wyników pracy wyrażonej w % i obliczonej zgodnie z Listem instruktażowym.

RTB jest proporcjonalnie pomniejszane, zgodnie z przepisami dotyczącymi pomniejszania wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nieobecności Zidentyfikowanego Pracownika w pracy, na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w związku z nieobecnością Zidentyfikowanego Pracownika w pracy spowodowaną: urlopem bezpłatnym, urlopem wychowawczym oraz inną nieobecnością usprawiedliwioną i nieusprawiedliwioną, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego. RTB, które jest pomniejszane proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością Zidentyfikowanego Pracownika w pracy, zgodnie z ww. przepisami jest uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłków i świadczenia rehabilitacyjnego po ich uzupełnieniu.

Niezależnie od powyższego, w przypadku zbyt niskiej wartości wyniku Towarzystwa wypłata RTB może zostać istotnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie corocznie ustalanego współczynnika wyniku TFI, od realizacji którego uzależnia się możliwość pomniejszenia wypłaty RTB lub jego niewypłacenia, w

szczegółności, 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.

RTB za dany rok kalendarzowy, zarówno w zakresie transzy nieodroczonej wypłacanej w roku N+1, jak w zakresie każdej z transz odroczonej RTB (wypłacanych w roku N+2, N+3 oraz N+4) może podlegać Korekcie, w przypadku wystąpienia znaczących i wyjątkowych okoliczności, w tym m.in w przypadku, gdy.:

- RTB zostało przyznane na podstawie istotnie niepoprawnych sprawozdań finansowych Towarzystwa,
- Zidentyfikowany Pracownik rażąco naruszył powierzone mu obowiązki pracownicze, w tym dopuścił się rażącego naruszenia przepisów prawa lub naruszenia regulacji wewnętrznych Towarzystwa,
- Zidentyfikowany Pracownik uczestniczył w działaniach lub był odpowiedzialny za działania, w wyniku których Spółka poniosła istotną szkodę,
- Zidentyfikowany Pracownik w sposób świadomy udzielał Spółce niepoprawnych informacji mających znaczenia dla działalności Spółki,
- Zidentyfikowany Pracownik rażąco naruszył zasady współżycia społecznego, w tym dopuścił się działań takich jak mobbing, molestowanie, czy rażące naruszenie dóbr osobistych osób trzecich,
- wystąpił istotny spadek wyniku finansowego Towarzystwa lub istotny błąd w zarządzaniu ryzykiem,
- Towarzystwo doznało materialnych strat lub ujawniły się okoliczności, które wskazują, iż takie straty nastąpią w związku z błędami w zarządzaniu ryzykiem,
- w przypadku popełnienia przez Zidentyfikowanego Pracownika w czasie trwania Umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- w przypadku zawinionej przez Zidentyfikowanego Pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- w przypadku działalności Zidentyfikowanego Pracownika na szkodę funduszy, TFI lub uczestnika funduszu,
- w przypadku zaistnienia innych istotnych nadzwyczajnych sytuacji lub zdarzeń o charakterze regulacyjnym, operacyjnym, środowiskowym, społecznym lub związanym z ładem korporacyjnym, mogących mieć rzeczywisty lub potencjalnie istotny negatywny wpływ finansowy lub reputacyjny na Towarzystwo, w szczególności w przypadku, gdy wypłata RTB w całości mogłaby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych TFI.

(dalej: „nadzwyczajne okoliczności”)

W zależności od okoliczności przypadku zmniejszenie wysokości wypłaty RTB może oznaczać jego redukcję do „0” (zera). Towarzystwo zarówno przed wypłatą transzy nieodroczonej wypłacanej w roku N+1, jak i w zakresie każdej z transz odroczonej RTB (wypłacanych w roku N+2, N+3 oraz N+4) weryfikuje i ocenia czy nie zaistniały nadzwyczajne okoliczności uzasadniające dokonanie Korekty. Decyzję w tej sprawie podejmuje Zarząd w stosunku do Zidentyfikowanych Pracowników niewchodzących w skład Zarządu oraz Rada Nadzorcza w stosunku do Zidentyfikowanych Pracowników wchodzących w skład Zarządu.

Stosunek wynagrodzenia podstawowego do RTB umożliwia prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżenie lub nie przyznanie w całości

System wynagrodzeń zakłada, że wypłacie podlega nie więcej niż 150% podanej do wiadomości Zidentyfikowanego Pracownika premii docelowej. Ponadto przez ograniczenie wielkości RTB 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 ryzyka ex post.

RTB dla Zidentyfikowanych Pracowników wypłacane jest w cyklu czteroletnim na następujących zasadach szczegółowo opisanych w Liście Instruktażowym dla Zidentyfikowanych Pracowników, przy czym:

- a) 50% RTB wypłacane jest w formie pieniężnej,
- b) 50% RTB wypłacane jest w formie jednostek uczestnictwa funduszy, które podlegają Okresom wstrzymania dostosowanym do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa.
- c) co najmniej 40% ogólnej wartości RTB dla Zidentyfikowanego Pracownika ulega odroczeniu,
- d) transza RTB nieodroczone, do której Zidentyfikowany Pracownik nabył prawo po dokonaniu ocen i weryfikacji, o których mowa w niniejszej Polityce, będzie wypłacona do końca kwietnia kolejnego roku kalendarzowego tj. N+1,
- e) transze RTB odroczone, do których Zidentyfikowany Pracownik nabył prawo po dokonaniu ocen i weryfikacji, o których mowa w niniejszej Polityce, będą wypłacane do końca kwietnia kolejnego roku kalendarzowego tj. N+2, N+3 oraz N+4.

8.4. 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.

8.5. 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, przy uwzględnieniu bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

8.6. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje GIH lub Funkcji CEE HR, określa zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym warunki uzasadniające uzyskanie RTB, w szczególności pod kątem zasad wynikających z norm wskazanych w Polityce wynagrodzeń. Jeśli jednak wystąpi sprzeczność, zostanie zastosowana polityka wynagrodzeń GIH lub CEE w zakresie dozwolonym przez lokalne prawo. Nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania Członków Zarządu sprawuje Rada Nadzorcza Spółki i prowadzona jest w sposób niestanowiący zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.

9. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane wynagrodzenie. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej są ustalane przez jedynego współnika (GIH) w oparciu o regulacje dot. wynagrodzeń GIH lub CEE, przy uwzględnieniu bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

10. 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 Ustawy;
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 skrótowe informacje o stosowanej w Towarzystwie Polityce, wraz ze wskazaniem strony internetowej, na której Towarzystwo udostępnia Politykę. Dokument zawierający kluczowe informacje zawiera 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.

11. 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, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa w unijnych AFI w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w Okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
2. niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
3. niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

12. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Wszyscy Pracownicy, do których zastosowanie znajduje niniejsza Polityka, są zobowiązani do jej znajomości i stosowania się do jej postanowień, co potwierdzają poprzez pisemne oświadczenie zgodne ze wzorem określonym w Załączniku nr 1 do Polityki.

Polityka podlega zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026.

Załączniki:

Złącznik nr 1 – oświadczenie Pracownika.

Załącznik nr 1 – oświadczenie pracownika

(miejscowość), 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)