

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

**SPIS TREŚCI**

1. PREAMBUŁA .....	2
2. KOMITET DS. WYNAGRODZEŃ .....	2
3. WARTOSCIOWANIE 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.....	6
6. WYMOGI UJAWNIANIA INFORMACJI.....	9
7. ZAPOBIEGANIE PODEJMOWANIU DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU PODWAŻENIE SKUTKÓW POLITYKI.....	10
8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	10
Załącznik nr 1 – definicje .....	11
Załącznik nr 2 – oświadczenie pracownika.....	12

Stan na: 22.08.2019r.

## **1. PREAMBUŁA**

Polityka została opracowana i wdrożona do stosowania w celu wdrożenia przepisów art. 47a Ustawy oraz Rozporządzenia ws. polityki wynagrodzeń oraz na podstawie postanowień Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Towarzystwie

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, dokonywany jest w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.

Polityka nie ma zastosowania do innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych ze stosunkiem pracy przyznawanych pracownikom na mocy przepisów prawa pracy.

## **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. WARTOSCIOWANIE STANOWISKA JAKO PODSTAWA DO OBLICZENIA WYNAGRODZENIA**

Wartość każdego stanowiska pracy w Towarzystwie określa się metodą wartościowania stanowiska. Analityczne punktowanie poziomów następuje według następujących kryteriów:

- umiejętności
  - wiedza merytoryczna
  - umiejętność zarządzania
  - kompetencja społeczna
- obciążenie intelektualne
  - swoboda rozwiązywania problemów
  - rodzaj problemu
- odpowiedzialność
  - kompetencje decyzyjne
  - zakres odpowiedzialności
  - wpływ na wynik

Wycena punktowa stanowiska dokonywana jest corocznie.

### **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 i nie zostali zakwalifikowani do Zidentyfikowanych Pracowników.

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

- płaca podstawowa (wynagrodzenie podstawowe),
- zmienne wynagrodzenie zależne od wyników pracy/ wyników Towarzystwa (wynagrodzenie zmienne),
- premia.

Podczas gdy płaca podstawowa oraz zmienne wynagrodzenie zależne od wyników pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia oraz są przedmiotem postanowień umowy o pracę, to premia stanowi świadczenie uznaniowe, niestanowiące stałego składnika wynagrodzenia. 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.

#### **4.2. WYNAGRODZENIE ZMIENNE**

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od oceny indywidualnych wyników pracownika, a także od wyników osiągniętych przez Towarzystwo i jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której jest zatrudniony pracownik oraz od sytuacji finansowej Towarzystwa.

Indywidualne cele pracowników wynikają przy tym w szczególności z celów realizowanych przez Towarzystwo bądź jednostkę organizacyjną Towarzystwa. W ramach procesu określania celów Towarzystwa, cele te zapisywane są co roku w karcie celów, a także w planach przedsiębiorstwa. Zapewnia to zgodność zapisanych w strategiach celów z systemem wynagrodzeń.

Indywidualne cele pracowników nie obejmują wyłącznie wielkości wymiernych, jak porównania z wielkościami rynkowymi, lecz także czynniki pozafinansowe, jak np. cele jakościowe lub współpraca nad projektem. Indywidualne cele mogą otrzymywać różne wagi i są ewidencjonowane oraz uzgadniane w oparciu o istniejący system wynagrodzeń.

Oprócz celów indywidualnych w ramach corocznej ewaluacji wyników pracy ocenie poddawane są także cechy behawioralne, jak przykładowo gotowość do ponoszenia odpowiedzialności i inicjatywy podejmowane przez pracownika. Odpowiadają one jednej trzeciej wartości ewaluacji i uwzględniane są przy ustalaniu indywidualnego wkładu pracownika na rzecz osiągnięcia celów Towarzystwa.

System wynagrodzeń zakłada, że wypłacie podlega co najmniej 0%, ale nie więcej niż 175% uzgodnionego w umowie wynagrodzenia uzależnionego od wyników pracy (podstawa bardzo dobre wyniki / wyniki normalne = 100%). Udział uzgodnionego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy w dochodzie należnym (płaca podstawowa + wynagrodzenie uzależnione od wyników pracy) wynosi z reguły 10% - 30% i 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 175% 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 przedsiębiorstwo, 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.

## **5. ZASADY WYNAGRODZENIA ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA PROFIL RYZYKA TOWARZYSTWA LUB FUNDUSZY**

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

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

Podczas gdy płaca podstawowa stanowi stały składnik wynagrodzenia oraz jest przedmiotem postanowień umowy o pracę, to premia nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia. 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.

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

Zidentyfikowani Pracownicy mogą i powinny otrzymywać premię (*eng. risk taker bonus*) jako wynagrodzenie składające się ze zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych 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 15.04. bieżącego roku.

Model wynagradzania Zidentyfikowanych Pracowników obejmuje wieloletni okres obliczeniowy oraz przesunięty w czasie termin wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Celem jest zmniejszenie w ten sposób gotowości do akceptowania ryzyka przez Zidentyfikowanych Pracowników i do uhonorowania trwałych osiągnięć i sukcesów.

Okres obliczeniowy premii dla Zidentyfikowanego Pracownika obejmuje przy tym trzy minione lata. Podstawa wymiaru obejmuje tutaj zarówno wskaźniki opisujące sytuację Towarzystwa jak i wskaźniki dla poszczególnych segmentów działalności (np. wynik finansowy przed opodatkowaniem, CIR, sprzedaż netto), indywidualne wyniki Zidentyfikowanego Pracownika (cele ilościowe i jakościowe w danym roku kalendarzowym) oraz wyników funduszy, w przypadku Zidentyfikowanych Pracowników, którzy podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy. Po połączeniu uzyskanego w ten sposób wskaźnika realizacji celów z ustaloną premią docelową oblicza się wielkość premii należnej dla Zidentyfikowanego Pracownika za dany okres obliczeniowy. Dodatkowo w przypadku zbyt niskiej wartości wyniku wypłata może zostać istotnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie wskaźnika uzależnionego od wyniku finansowego. Premia dla Zidentyfikowanych Pracowników wypłacana jest przez cztery lata. Na ten system składają się trzy składniki wypłaty:

1. Natychmiastowa kwota wypłaty (30% roszczenia o wypłatę bonusu dla Zidentyfikowanych Pracowników),

2. Składnik zrównoważony – współinwestycje (co-investment) 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.

Istnieje możliwość zagwarantowania wypłaty premii; dotyczy to jednak indywidualnych i uzasadnionych przypadków wyjątkowych i wyłącznie – pierwszego roku zatrudnienia. Z jednej strony może to nastąpić w postaci przyznania niezmiennego przyrzeczenia wypłaty premii za pierwszy rok pracy w Towarzystwie, a z drugiej – w ramach przejęcia premii wypłacanych przez poprzedniego pracodawcę.

#### **5.4. WYNAGRODZENIE OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH RYZYKIEM I OSÓB SPRAWUJĄCYCH FUNKCJE KONTROLNE**

W przypadku osób należących do Zidentyfikowanych Pracowników, sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osób pełniących funkcje związane z audytem 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.

#### **5.5. OKRES WSTRZYMANIA**

Wypłacone 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.

#### **5.6. 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.

#### **5.7. PREMIA DLA NOWEGO PRACOWNIKA**

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

### **6. 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 skrótowe informacje o stosowanej w Towarzystwie Polityce, wraz ze wskazaniem strony internetowej, na której Towarzystwo udostępnia Politykę.

Kluczowe informacje dla inwestorów zawierają wskazaniem 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.

## **7. 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.

## **8. 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 oraz osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem;
- 5) **pracownik** – oznacza to osobę zatrudnioną w Towarzystwie na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnych 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);
- 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.);
- 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 jego przestrzegania.

\_\_\_\_\_  
(podpis)