

Warszawa, 4 grudnia 2016 r.

Zgodnie z wymogiem wynikającym z art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. Nr 146, poz. 1546 z późn. zm.) w PKO Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. (Towarzystwo) zostały wdrożone odpowiednie procedury wewnętrzne dotyczące polityki wynagrodzeń (Polityka Wynagrodzeń). Polityka Wynagrodzeń ustanawia zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych przez Towarzystwo funduszy inwestycyjnych. Obowiązująca w Towarzystwie Polityka Wynagrodzeń obejmuje swoim zakresem:

- 1) członków Zarządu Towarzystwa;
- 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo;
- 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
- 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.

Towarzystwo spełnia kryteria tzw. znaczącego towarzystwa funduszy inwestycyjnych, w rozumieniu rozporządzenia 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 r. poz. 1487).

W związku z powyższym Polityka Wynagrodzeń Towarzystwa przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą, została zaopiniowana przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Polityka Wynagrodzeń Towarzystwa określa zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.

Podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby podlegającej Polityce Wynagrodzeń w postaci oceny realizacji celów o charakterze finansowym i niefinansowym.

Do kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego należą między innymi wyniki osiągnięte przez Towarzystwo i Fundusze, kapitały własne i płynność Towarzystwa oraz profil ryzyka Towarzystwa.

Przyznawanie, zmiana uprawnień oraz wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie będzie następować częściej niż raz w roku.

Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia osób podlegających Polityce Wynagrodzeń, że Towarzystwo może prowadzić elastyczną politykę dotyczącą zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.

W uzasadnionych przypadkach Towarzystwo może pozbawić osobę podlegającą Polityce Wynagrodzeń prawa do całości lub części wynagrodzenia zmiennego.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników wypłacane jest w instrumencie finansowym, to jest jednostkach uczestnictwa lub certyfikatach inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo.

Nabycie praw do wypłaty 40% wartości wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników podlega odroczeniu. Wypłata odroczonej części wynagrodzenia zmiennego następuje w ratach, przy czym wypłata pierwszej raty następuje po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości wynagrodzenia uzależnionego od wyników.

Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ograniczy zdolności Towarzystwa do utrzymania odpowiedniej bazy kapitałowej.

Zmienne składniki wynagrodzenia, do których zostały już nabyte uprawnienia podlegają okresowi wstrzymania.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń osoby jej podlegające są zobowiązane do niepodjęcia działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich tej polityki.

Zakazane jest przyznawanie gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego, z zastrzeżeniem że wynagrodzenie tego rodzaju może zostać ustalone jedynie w wyjątkowych sytuacjach np. nawiązania zatrudnienia i wyłącznie dla pierwszego roku zatrudnienia.