



Investors

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
INVESTORS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH
SPÓŁKA AKCYJNA**



§1

Postanowienia ogólne

1. Zarząd Investors Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej: „TFI” lub „Towarzystwo”) wprowadza, a Rada Nadzorcza TFI zatwierdza niniejszą Politykę wynagrodzeń, która reguluje zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy zarządzanych przez TFI.
2. Użyte w niniejszej Polityce terminy wskazane poniżej, o ile kontekst nie wskazuje inaczej, mają następujące znaczenie:

Polityka wynagrodzeń, Polityka	niniejsza Polityka Wynagrodzeń Investors Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna;
Ustawa	ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tekst jednolity: Dz. U z 2018 r. poz. 56);
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);
Wytyczne ESMA	wytyczne ESMA dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń opracowane na mocy dyrektywy w sprawie UCITS oraz Wytyczne ESMA dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń opracowane na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI;
Fundusz	fundusz inwestycyjny lub subfundusz zarządzany przez TFI;
Podstawa prawną zatrudnienia, Zatrudnienie	zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
Pracownik	osoba fizyczna zatrudniona w TFI na podstawie umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
Okres Oceny	okres, za który dokonywana jest, na zasadach określonych w Polityce, ocena pracownicza będąca podstawą przyznawania i naliczania zmiennych składników wynagrodzeń, wynoszący- 2 lata obrotowe, z zastrzeżeniem, że: - w przypadku Pracowników pełniących funkcje kontrolne w rozumieniu §7 ust. 1 Polityki – okres ten

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INVESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

wynosi 1 rok kalendarzowy oraz

- w przypadku Pracowników zatrudnionych w ciągu roku kalendarzowego okres ten obejmuje okres od dnia zatrudnienia do końca danego roku kalendarzowego;

**Zarząd,
Rada Nadzorcza,
Walne Zgromadzenie**

odpowiednio Zarząd Towarzystwa, Radę Nadzorczą Towarzystwa lub Walne Zgromadzenie Towarzystwa;

Członkowie Zarządu

o ile nic innego nie wynika z postanowień Polityki, również Prezesa Zarządu.

3. Polityka została opracowana i przyjęta na podstawie Ustawy i Rozporządzenia przy uwzględnieniu Wytycznych ESMA.
4. Polityka została przyjęta dla Towarzystwa w związku z uzyskaniem przez nie statusu znaczącego towarzystwa funduszy inwestycyjnych w rozumieniu przepisów Rozporządzenia.

§2

Cele Polityki

Polityka ma na celu wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz zniechęcanie do podejmowania ryzyka niezgodnego z profilem ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy oraz regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa, jak również wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności przez Towarzystwo i przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

§3

Charakter i zakres regulacji

1. Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Towarzystwie w odniesieniu do zasad wynagradzania Pracowników objętych Polityką, w tym w szczególności wobec Regulaminu Wynagradzania. Wszelkie zmiany wprowadzane do dokumentów szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w TFI oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce. Polityka stanowi wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy o którym mowa w art. 9 § 1 Kodeksu pracy.
2. Polityka w szczególności normuje:
 - a) zakres Pracowników objętych Polityką,
 - b) zasady określania wynagrodzenia za pracę, w tym w szczególności zasady określania, przypisywania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników,
 - c) zasady powoływania i funkcjonowania Komitetu Wynagrodzeń,
 - d) zakres kompetencji i zadań organów Spółki w zakresie wdrożenia, zmiany i realizacji Polityki,
 - e) zasady nadzoru i okresowych przeglądów Polityki.
3. Towarzystwo nie wprowadza minimalnej wartości kwotowej wynagrodzenia zmiennego przyznawanego Pracownikowi objętemu Polityką za dany rok, poniżej którego, z uwagi na zasadę proporcjonalności, Polityka nie ma zastosowania.

§4

Pracownicy objęci Polityką

1. Polityka ma zastosowanie do następujących grup Pracowników:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INWESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

- a) Członków Zarządu,
 - b) Pracowników podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - c) Pracowników sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - d) Pracowników wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
 - e) innych Pracowników, do których obowiązków należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy.
2. Szczegółowy wykaz stanowisk, które objęte są Polityką Wynagrodzeń zawiera **Załącznik nr 1** do Polityki. Wykaz, o którym mowa w zdaniu poprzednim jest weryfikowany co roku przez Zarząd i przedstawiany Komitetowi Wynagrodzeń w przypadku konieczności jego zmiany lub uzupełnienia.

§5

Ogólne założenia dotyczące wynagrodzeń

1. TFI dokonuje rozróżnienia pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym o charakterze stałym obejmującym płacności i świadczenia, które należą się Pracownikom za wykonaną pracę i które nie zależą od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy Pracownika oraz wynagrodzenie zmienne, które jest uzależnione od osiągniętych wyników pracy. Wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu Polityki nie stanowią nagrody ani świadczenia o charakterze wyjątkowym, gdy ich podstawą nie jest ocena efektów pracy danego Pracownika ani wynik finansowy TFI lub Funduszu.
2. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie przez Towarzystwo elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
3. Wysokość stałych składników wynagrodzenia Pracowników objętych Polityką jest ustalana każdorazowo w porozumieniu z Pracownikiem w Podstawie prawnej zatrudnienia.
4. Przyznanie lub zmiana przez Towarzystwo uprawnień do uzyskania przez Pracownika objętego Polityką zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, a także nabycie przez Pracownika objętego Polityką prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, nie powinno następować częściej niż raz do roku.
5. Wynagrodzenia Pracowników objętych Polityką są finansowane i wypłacane ze środków Towarzystwa.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznawane lub wypłacane, wyłącznie gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności TFI do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na jego stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy jest to uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami Funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której Pracownik był zatrudniony oraz efektami pracy tego Pracownika.
7. Towarzystwo podejmuje decyzję o zmniejszeniu wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników lub zawieszeniu ich wypłaty, w przypadku gdy niepodjęcie takiej decyzji mogłoby:
 - 1) negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez TFI lub
 - 2) spowodować spadek zysku netto TFI poniżej 1,5 mln zł w danym roku obrotowym.
8. Decyzje, o których mowa w ust. 6 i 7 powyżej, podejmuje w odniesieniu do Członków Zarządu – Rada Nadzorcza, zaś w odniesieniu do pozostałych Pracowników objętych Polityką – Zarząd.

§6

Ogólne założenia dotyczące wynagrodzenia zmiennego

1. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Towarzystwo w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki. Towarzystwo dokumentuje proces realizacji Polityki, w tym proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego oraz oceny pracowniczej, o której mowa poniżej.
2. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena wyników pracy danego Pracownika objętego Polityką oraz jednostki organizacyjnej TFI, w której Pracownik jest zatrudniony, w odniesieniu do wyników Towarzystwa, z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi wynikami.
3. W przypadku Pracowników, którzy mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników uzależnionych od wyników są również wyniki tego Funduszu. Jeżeli Pracownik ma wpływ na działalność więcej niż jednego Funduszu, przy dokonywaniu oceny pracowniczej Funduszom przypisuje się wagę zależną od aktywów netto danego Funduszu w okresie podlegającym ocenie, z zastrzeżeniem, że w efekcie realizacji niniejszego postanowienia nie może dojść do wystąpienia po stronie Pracownika motywacji do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do jednego lub kilku Funduszy.
4. Podstawą określenia wyników o których mowa w ust. 2 i 3 powyżej, są, z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej, dane za okres co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku Pracowników zatrudnionych przez okres krótszy niż dwa lata – dane za okres od momentu nawiązania zatrudnienia.
5. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia opiera się na danych zawartych w zbadanych sprawozdaniach finansowych Towarzystwa i zarządzanych Funduszy. Ustalanie ogólnych wyników Towarzystwa lub Funduszy, branych pod uwagę przy określeniu zmiennych składników wynagrodzenia Pracowników, dokonywane jest z uwzględnieniem przez TFI poziomu ryzyka mającego zastosowanie do TFI lub poszczególnych Funduszy, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji, ryzyka dla zrównoważonego rozwoju (ryzyko ESG).
6. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Pracownika objętego Polityką, decydujących o określeniu jego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Towarzystwo stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak i niefinansowe (jakościowe).
7. Za kryteria finansowe Towarzystwo uznaje w szczególności dane liczbowe lub finansowe wykorzystywane do określenia wyników pracy Pracownika, w zależności od zajmowanego przez niego stanowiska i wykonywanych czynności, takie jak:
 - a) wyniki Towarzystwa,
 - b) wyniki danego Funduszu lub Funduszy,
 - c) wartość aktywów danego Funduszu lub Funduszy,
 - d) pozycja danego Funduszu ze względu na wyniki w danym roku kalendarzowym w przyjętym przez TFI na potrzeby realizacji Polityki rankingu funduszy inwestycyjnych.
8. Za kryteria niefinansowe Towarzystwo uznaje kryteria inne niż ilościowe, wpływające na ocenę sposobu, w jaki Pracownik osiągnął dane wyniki pracy, w zależności od zajmowanego przez niego stanowiska i wykonywanych czynności, takie jak:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INVESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

- a) osiągnięcie zakładanych przez Zarząd i zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą celów biznesowych Towarzystwa (w odniesieniu do Członków Zarządu),
 - b) jakość zarządzania TFI (w odniesieniu do Członków Zarządu),
 - c) wywiązywanie się z obowiązków służbowych, w tym w szczególności udział i aktywność w posiedzeniach Komitetu Inwestycyjnego, monitoring sytuacji finansowej emitentów instrumentów znajdujących się w portfelach Funduszy, terminowe i rzetelne sporządzanie dokumentacji związanej z Funduszami,
 - d) wywiązywanie się z obowiązków dotyczących wprowadzenia do działalności Towarzystwa ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, w tym w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych w odniesieniu do portfeli Funduszy,
 - e) zgodność działania z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi TFI przy wywiązywaniu się Pracownika z obowiązków służbowych.
9. Negatywna ocena w związku z kryteriami niefinansowymi pracy Pracownika objętego Polityką, w tym wynikająca z wykrycia zachowań nieetycznych lub niezgodnych z prawem lub procedurami wewnętrznymi TFI może skutkować podjęciem przez Towarzystwo decyzji o częściowej lub całkowitej redukcji wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników dla danego Pracownika objętego Polityką.
10. Oceny indywidualnych efektów pracy w stosunku do:
- a) Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, na zasadach określonych w Polityce,
 - b) pozostałych Pracowników, z zastrzeżeniem §9, dokonuje Zarząd na zasadach określonych w Polityce każdorazowo uwzględniając ustalenia wynikające z Podstawy prawnej zatrudnienia danego Pracownika.
11. Z zastrzeżeniem postanowień §7 i § 8, przypisanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzenia dla Pracowników objętych Polityką dokonywana jest w roku następującym po zakończeniu Okresu Oceny, za jaki wynagrodzenie to przysługuje Pracownikowi, w terminie wskazanym w **Załączniku nr 2 do Polityki**.

§7

Wynagrodzenie Pracowników pełniących funkcje kontrolne

1. Pracownicy pełniący funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem (stanowiska wskazane w pkt 3 części A **Załącznika nr 1 do Polityki**), Pracownicy wykonujący czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem (stanowiska wskazane w pkt 4 części A Załącznika nr 1) oraz Pracownicy pełniący funkcje związane z audytem wewnętrznym (Kierownik Zespołu audytu wewnętrznego) są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.
2. Jeżeli Pracownicy, o których mowa w ust. 1 powyżej, realizują także inne zadania, niezwiązane ze sprawowaną przez nich funkcją odpowiednio zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności działalności z prawem lub audytu wewnętrznego może być im przyznane dodatkowe wynagrodzenie na zasadach określonych przez Zarząd.

§8

Wynagrodzenie zmienne Pracowników objętych Polityką innych niż wskazani w § 7

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INVESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

1. Wynagrodzenie zmienne Pracownika objętego Polityką, z wyłączeniem Pracowników o których mowa w § 7 powyżej, za dany rok składa się z:
 - 1) części nieodroczonej przypisywanej i wypłacanej przez Towarzystwo w pierwszym roku następującym po roku stanowiącym Okres Oceny (rok Y) – w łącznej wysokości 60% przyznanego wynagrodzenia zmiennego;
 - 2) części odroczonej przypisywanej przez Towarzystwo warunkowo – w łącznej wysokości 40% przyznanego wynagrodzenia zmiennego („**Wypłata Odroczone**”) podlegającej odroczeniu na okres 3 lat.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 i 4 poniżej, prawo do poszczególnych części Wypłaty Odroczonej nabywane jest przez Pracownika objętego Polityką, po:
 - 1) 12 miesiącach w wysokości 20% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia,
 - 2) 24 miesiącach w wysokości 10% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia,
 - 3) 36 miesiącach w wysokości 10% naliczonego zmiennego składnika wynagrodzenia

- od daty przypisania przez Towarzystwo zmiennego składnika wynagrodzenia zgodnie z § 6 ust. 11. Szczegółowe zasady przypisywania oraz dokonywania wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń przez Towarzystwo określa program zmiennych składników wynagrodzenia stanowiący **Załącznik nr 2 do Polityki**.
3. Każdorazowo przed nabyciem przez Pracownika prawa do Wypłaty Odroczonej w ramach poszczególnych rat, o których mowa w ust. 2 powyżej, TFI dokonuje ponownej oceny wyników Pracownika, z uwzględnieniem ujawnionych w okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej TFI, w ramach której dany Pracownik jest zatrudniony oraz efektów pracy danego Pracownika, a w razie potrzeby koryguje wcześniej przypisaną wysokość wynagrodzenia, w celu uwzględnienia czynników ryzyka, błędów lub nieprawidłowości, które ujawniły się w okresie odroczenia, a nie były znane w momencie dokonywania oceny Pracownika w danym roku. Dla uniknięcia wątpliwości, dokonując oceny, o której mowa w niniejszym ustępie, brane są pod uwagę dane ujawnione w okresie odroczenia będące wynikiem działań i zaniechań, które miały miejsce w Okresie Oceny. Decyzję w tej sprawie w odniesieniu do Członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do pozostałych Pracowników objętych Polityką – Zarząd.
4. Z zastrzeżeniem §5 ust. 6 i 7, Towarzystwu przysługuje prawo do dokonania redukcji w części lub w całości przypisanego Pracownikowi wynagrodzenia zmiennego stanowiącego Wypłatę Odroczoną w przypadku:
 - 1) wykazania straty Towarzystwa bądź istotnego ryzyka jej wystąpienia, albo wystąpienia ryzyka utraty płynności przez Towarzystwo;
 - 2) powzięcia przez Towarzystwo informacji, że do przyznania wynagrodzenia zmiennego doszło na podstawie danych, które okazały się nierzetelne;
 - 3) wyrządzenia umyślnie przez danego Pracownika rażącej szkody Towarzystwu w okresie między przyznaniem wynagrodzenia a przed wypłatą Wypłaty Odroczonej;
 - 4) niewłaściwego postępowania lub poważnego błędu Pracownika, skutkującego w szczególności znaczącym i długotrwałym przekroczeniem przez Fundusz, w okresie między przyznaniem wynagrodzenia a przed wypłatą Wypłaty Odroczonej, z winy Pracownika, ustalonych przepisami powszechnie obowiązującymi lub wewnętrznymi Towarzystwa limitu ryzyk, na

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INWESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

które narażony jest dany Fundusz, w tym w szczególności limitu ryzyka płynności, ryzyka kredytowego lub ryzyka koncentracji.

5. W przypadku Pracowników, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI lub zarządzanych Funduszy, wskazanych pod lit. B w **Załączniku nr 1 do Polityki**, co najmniej 50% wartości wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników wypłacane jest w formie odpowiednio jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych danego Funduszu, których cenę nabycia płaci Towarzystwo („**Instrumenty Finansowe**”). Postanowienia niniejszego ust. 5 nie stosuje się, jeżeli wypłata w Instrumentach Finansowych nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka lub statutem danego Funduszu.
6. W przypadku, gdy Pracownik, o którym mowa w ust. 5 powyżej, bierze udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych kilku Funduszy na potrzeby wypłaty w formie, o której mowa w ust. 5 powyżej, Towarzystwo uwzględni Instrumenty Finansowe wszystkich tych Funduszy w proporcjach ważonych wartością aktywów danego Funduszu z zastrzeżeniem ograniczeń, o których mowa w ust. 5. W uzasadnionych przypadkach Zarząd Towarzystwa jest uprawniony do podjęcia decyzji o wypłacie wynagrodzenia w formie, o której mowa w ust. 5 powyżej, w części tam wskazanej, na rzecz Pracownika, o którym mowa w niniejszym ust. 6, wyłącznie w Instrumentach Finansowych jednego Funduszu.
7. Próg 50% Instrumentów Finansowych, o którym mowa w ust. 5 powyżej, jest stosowany do części odroczonej i nieodroczonej wynagrodzenia zmiennego.

§ 9

Ograniczenia

1. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacone Pracownikowi w formie Instrumentów Finansowych podlegają okresowi wstrzymania rozumianemu jako okres, w którym Pracownik zobowiązany jest wobec Towarzystwa do niepodejmowania działań mających na celu zbycie oraz przedstawienie Funduszowi do odkupu lub wykupu Instrumentów Finansowych nabytych jako zmienne składniki wynagrodzenia przez 6 miesięcy od dnia ich nabycia („**Okres Wstrzymania**”).
2. Towarzystwo odbiera od Pracowników objętych Polityką pisemne oświadczenie o zobowiązaniu się do:
 - a) niezbywania oraz nieprzedstawiania do odkupu lub wykupu Instrumentów Finansowych nabytych od Towarzystwa, na zasadach określonych w Polityce, z tytułu wynagrodzenia, przed upływem Okresu Wstrzymania,
 - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych w celu ograniczania ryzyka w związku z uzyskiwaniem od Towarzystwa, na zasadach określonych w Polityce, wynagrodzeniem zmiennym,
 - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia zmiennego lub odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczenia od utraty dochodu w sytuacji czasowej lub trwałej niezdolności do wykonywania ubezpieczonego zawodu, powstałej na skutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby,
 - d) podjęcia wszelkich wymaganych prawem, statutami Funduszy oraz umowami z podmiotami trzecimi czynności koniecznych do nabycia Instrumentów Finansowych w przypadku, gdy wynagrodzenie zmienne na rzecz danego Pracownika będzie mogło być, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce, w części wypłacone w Instrumentach Finansowych.
2. Treść oświadczenia składanego przez Pracownika każdorazowo uzależniona jest od stanowiska zajmowanego przez Pracownika, w szczególności Pracownicy, o których mowa w §7, nie składają oświadczeń zawierających zobowiązań, o których mowa w ust. 2 lit. a i d powyżej.

§10

Komitet Wynagrodzeń

1. W Towarzystwie działa Komitet Wynagrodzeń, w skład którego wchodzi od trzech do pięciu członków.
2. Członkowie Komitetu Wynagrodzeń powoływani są przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.
3. Zadania Komitetu Wynagrodzeń obejmują w szczególności:
 - a) opiniowanie Polityki oraz projektowanych zmian;
 - b) weryfikację prawidłowości realizacji Polityki w Towarzystwie,
- przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, szczególnej dbałości o stan jego kapitałów i płynności finansowej oraz długoterminowych interesów Towarzystwa, Funduszy i ich uczestników, jak również interesów akcjonariuszy Towarzystwa.
4. Szczegółowy zakres zadań Komitetu Wynagrodzeń określa Regulamin Komitetu Wynagrodzeń zatwierdzany uchwałą Rady Nadzorczej.

§11

Nadzór i Przegląd Polityki

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania Członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
2. Zarząd sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania pozostałych Pracowników objętych Polityką, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
3. Komitet Wynagrodzeń dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia przez Pracowników objętych Polityką przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
4. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi, z którego sporządzany jest pisemny raport. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru.
5. Raport, o którym mowa w ust. 4 powyżej, przedkładać jest Komitetowi Wynagrodzeń, w celu zaopiniowania realizacji Polityki. Raport wraz z opinią Komitetu Wynagrodzeń, o której mowa w zdaniu poprzednim, przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
6. Na podstawie dokumentów, o których mowa w ust. 5 powyżej, Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Towarzystwie.
7. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

§12

Opracowanie i zmiana Polityki

1. Politykę wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd, mając na uwadze cele, jakim powinna odpowiadać Polityka, o których mowa w §2.
2. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Zarządu i wchodzi w życie po zatwierdzeniu w drodze uchwały przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej.
3. Komitet Wynagrodzeń opiniuje Politykę oraz każdą jej zmianę przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą.
4. W konsultacjach i pracach nad zmianami Polityki bierze udział Inspektor Nadzoru.

§13

Inne postanowienia

1. Towarzystwo nie przyznaje oraz nie wypłaca Pracownikom uznaniowych świadczeń emerytalnych w rozumieniu Rozporządzenia.
2. Towarzystwo może w wyjątkowych przypadkach przy rekrutacji nowego Pracownika na stanowisko objęte Polityką przyznać mu gwarantowane wynagrodzenie zmienne. Takie wynagrodzenie ma charakter wyjątkowy, może być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ogranicza się do pierwszego roku zatrudnienia.
3. Decyzję w sprawie, o której mowa w ust. 2 powyżej, podejmuje w odniesieniu do stanowiska Członka Zarządu – Rada Nadzorczą, zaś w odniesieniu do pozostałych Pracowników objętych Polityką – Zarząd, informując o tym Radę Nadzorczą.
4. Pracownikom podlegającym Polityce kończącym zatrudnienie w TFI może być przyznane wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania Podstawy prawnej zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, powinna odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska objętego Polityką, a w przypadku Pracowników zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata - za cały okres od momentu objęcia tego stanowiska.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 powyżej, nie przysługuje jeśli rozwiązanie umowy stanowiącej Podstawę prawną zatrudnienia nastąpiło z przyczyn leżących po stronie Pracownika lub doprowadziłyby do wynagradzania negatywnych wyników, ocenianych przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w Polityce.
6. Pracownikom podlegającym Polityce mogą przysługiwać inne świadczenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy oraz regulacji przyjętych przez Towarzystwo.

§14

Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Zarząd ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2018 roku.
2. Pierwszy Okres Oceny będący podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników zgodnie z zasadami określonymi w Polityce obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ INVESTORS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

3. Przegląd Polityki i sporządzenie pisemnego raportu dokonywane są, na zasadach w niej określonych, po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2018 r.
4. Polityka zastępuje Politykę Wynagrodzeń Investors Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. zaakceptowaną uchwałą Rady Nadzorczej nr 9/P/2016.
5. W sprawach nieuregulowanych w Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy, Rozporządzenia i Regulaminu Wynagradzania Investors TFI S.A.

Investors Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Zebra Tower | ul. Mokotowska 1 | 00-640 Warszawa

tel. +48 22 378 9100 | fax +48 22 378 9101

www.investors.pl | office@investors.pl