



Polityka wynagrodzeń w AgioFunds TFI S.A.

Numer wersji

1
2
3

Data uchwały Zarządu

28 listopada 2016
2 lutego 2023
8 marca 2024

§1 **Definicje**

Ilekoć w Polityce jest mowa o :

- 1) **Funduszach** - należy przez to rozumieć fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo;
- 2) **Okresie wstrzymania** - rozumie się przez to okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie;
- 3) **Polityce** - należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w AgioFunds Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 4) **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, o której mowa w §3 ust. 1 Polityki; przez Pracownika na potrzeby Polityki rozumie się także członków Zarządu Towarzystwa, choćby nie łączył ich z Towarzystwem stosunek zatrudnienia, o którym mowa powyżej;
- 5) **Program, Program Motywacyjny** - rozumie się przez to program wynagradzania członków Zarządu oraz kluczowych pracowników Towarzystwa, o którym mowa w §7 Polityki;
- 6) **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 r., poz. 1487);
- 7) **Towarzystwie** - należy przez to rozumieć AgioFunds Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 8) **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.);
- 9) **Zasadach Ładu Korporacyjnego** - należy przez to rozumieć Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.

§2

Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w§ 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego.
2. Polityka ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, w tym ryzykiem dla zrównoważonego rozwoju i 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;
 - 4) kształtowanie polityki płacowej Towarzystwa w sposób zapewniający adekwatne wynagradzanie Pracowników, przy uwzględnieniu w szczególności sytuacji finansowej Towarzystwa.
3. Niniejsza Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości i struktury organizacyjnej Towarzystwa i zarządzanych przez nie Funduszy, ryzyka związanego z prowadzoną przez Towarzystwo działalnością, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Towarzystwo.

§3

Zakres podmiotowy Polityki

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych Pracowników Towarzystwa, których czynności istotnie wpływają na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszu, w tym:
 - 1) członków Zarządu Towarzystwa,
 - 2) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 3) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
 - 4) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz audytu wewnętrznego w Towarzystwie (w przypadku, gdy zadania audytu wewnętrznego nie zostały powierzone Zarządowi).
2. Towarzystwo tworzy i prowadzi listę osób podlegających Polityce. W chwili nawiązania zatrudnienia Towarzystwo ustala, czy zatrudniana osoba podlega Polityce.
3. Towarzystwo dokonuje identyfikacji i aktualizacji osób podlegających Polityce nie rzadziej niż raz w roku. Identyfikacja osób podlegających Polityce uwzględnia w szczególności:
 - 1) rodzaje ryzyka, na które narażone jest Towarzystwo lub Fundusze,
 - 2) organizację Towarzystwa oraz skalę jego działalności,

- 3) znaczenie danego Funduszu dla funkcjonowania Towarzystwa,
- 4) rolę Pracownika w Towarzystwie i jego wpływ na działalność Towarzystwa lub Funduszu, w szczególności wpływ na ryzyko podejmowane przez Towarzystwo lub Fundusz oraz na osiągnięte przez nie wyniki.

§4

Skala działalności Towarzystwa

1. Towarzystwo jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia. Zarząd Towarzystwa na bieżąco monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych.
2. Weryfikacja spełnienia przez Towarzystwo przesłanek, o których mowa w ust. 1, powinna mieć miejsce w szczególności po zakończeniu danego roku kalendarzowego.
3. W przypadku stwierdzenia, że Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia; Zarząd może dokonać aktualizacji Polityki w zakresie zapisów mających zastosowanie do znaczącego towarzystwa funduszy inwestycyjnych.

§5

Zasady wynagradzania Pracowników

1. Wynagrodzenie Pracowników ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Towarzystwa.
2. Ustalając wynagrodzenie Pracowników należy mieć na względzie możliwości finansowe Towarzystwa oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom, a także potrzebę wspierania solidnego i skutecznego zarządzania ryzykiem w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.
3. Wynagrodzenie Pracowników może być podzielone na składniki stałe i zmienne. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne może być wypłacane na zasadach określonych w § 6 - 8 Polityki.
4. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
5. Wynagrodzenie Pracowników niebędących członkami Zarządu, w tym jego wysokość szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Zarząd.
6. Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza.
7. Struktura wynagrodzenia nie powinna zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka w

odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i jest powiązana z wynikami skorygowanymi o ryzyko.

§6

Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki. Do oceny indywidualnych efektów pracy danego Pracownika stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe.
2. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzeń jest ocena wyników osiąganych przez danego Pracownika i daną jednostkę organizacyjną Towarzystwa w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa lub Funduszy. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny być również wyniki tego Funduszu.
3. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji oraz ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszy.
4. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 2, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku Pracowników zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
5. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem wewnętrznym są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
6. Ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:
 - 1) czas trwania danego Funduszu,
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w dany Fundusz,
 - 3) politykę wykupywania certyfikatów inwestycyjnych lub odkupywania jednostek uczestnictwa danego Funduszu,
 - 4) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub dany Fundusz, w

szczegółności ryzyko dla zrównoważonego rozwoju, przy czym w przypadku Funduszy inwestycyjnych, które z uwagi na realizowaną politykę inwestycyjną lub strategię nie uwzględniają ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, Towarzystwo może nie uwzględniać w ocenie osób objętych Polityką tego kryterium.

7. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia nie powinny następować częściej niż raz w roku.
8. Nabycie przez Pracowników praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia nie powinno następować częściej niż raz w roku.
9. Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia, nie są gwarantowane. W wyjątkowych przypadkach Towarzystwo może przyznać gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia. Wówczas takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
10. W przypadku, gdy Pracownikowi byłoby wypłacane wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, wynagrodzenie takie będzie odzwierciedlać nakład pracy, jego 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. Wynagrodzenie takie będzie uzależnione od pozytywnych wyników, o których mowa w ust. 2.
11. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia jest uzależniona od spełnienia warunków określonych w umowie zawartej z Pracownikiem przez Towarzystwo lub Radę Nadzorczą (w przypadku Pracowników będących członkami Zarządu), przy uwzględnianiu czynników warunkujących możliwość wypłaty wynagrodzenia zmiennego, o których mowa w niniejszej Polityce oraz Rozporządzeniu.
12. Towarzystwo lub Rada Nadzorcza (w przypadku Pracowników będących członkami Zarządu) zapewnia w umowie, o której mowa w ust. 11, aby Pracownik był zobowiązany do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niego Polityki, w szczególności do:
 - 1) nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych lub odkupienia jednostek uczestnictwa danego Funduszu w sposób niezgodny z taką umową w okresie wskazanym w takiej umowie,
 - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
 - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
13. Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym również część, o której mowa w § 7 poniżej, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami Funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w

której dany Pracownik jest zatrudniony, oraz efektami pracy danego Pracownika.

14. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki Funduszy nie spełniają kryteriów określonych w umowie, o której mowa w ust. 11.

§7

Odroczenie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

1. Nabycie przez Pracowników praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia powinno być odroczone.
2. Wypłata odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia następuje w ratach w okresie co najmniej od 3 do 5 lat, ustalanych w umowie, o której mowa w §6 ust. 11, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia w danym okresie rozliczeniowym, określonym w umowie, o której mowa w § 6 ust. 11.
3. Okres wypłaty odroczonej części ustala się każdorazowo w umowie, o której mowa w ust. § 6 ust. 11, z uwzględnieniem okresu, na jaki Fundusze zostały utworzone i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w Fundusze oraz polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych lub tytułów uczestnictwa Funduszy, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również przez Fundusze, oraz obowiązków danego Pracownika.
4. Nabycie przez Pracownika praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust 1, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy danego Pracownika, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której Pracownik był zatrudniony, oraz efektów pracy tego Pracownika.

§8

Zmienne składniki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych

1. W przypadku Pracowników, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, w związku z udziałem tych Pracowników w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfeli inwestycyjnych Funduszy, co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia powinno być wypłacone tym Pracownikom w formie nabytych przez nich jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników danego Funduszu bądź profilem ryzyka, statutem lub regulaminem danego Funduszu.

2. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, powinny podlegać odpowiednim Okresom wstrzymania, dostosowanym do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej Funduszy. Odpowiedni Okres wstrzymania jest każdorazowo określony w umowie z Pracownikiem, o której mowa w § 6 ust. 11.

§9

Program Motywacyjny

1. Zarząd Towarzystwa może podjąć uchwałę w przedmiocie ustanowienia w Towarzystwie Programu Motywacyjnego dla kluczowych Pracowników. Celem realizacji Programu może być zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie Funduszy, poprzez trwałe związanie osób uczestniczących w Programie Motywacyjnym z Towarzystwem.
2. Program polega na przyznaniu uczestnikowi Programu instrumentu finansowego w postaci opcji, na podstawie regulaminu Programu Motywacyjnego oraz umowy uczestnictwa w Programie zawartej z uczestnikiem Programu.
3. W uchwale, o której mowa w ust. 1, Zarząd określa w szczególności:
 - 1) czas trwania Programu,
 - 2) Pracowników uprawnionych do uczestnictwa w Programie,
 - 3) kryteria, po spełnieniu których możliwa będzie realizacji opcji,oraz przyjmuje regulamin Programu Motywacyjnego. Uchwała, o której mowa w ust. 1, w tym regulamin Programu Motywacyjnego, wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
4. Postanowienia regulaminu Programu Motywacyjnego oraz umowy uczestnictwa w Programie powinny uwzględniać postanowienia Polityki, w tym w szczególności § 6 - 8.
5. Opcja uprawnia do żądania od Towarzystwa określonego świadczenia, w tym świadczenia pieniężnego lub świadczenia, w wyniku którego uczestnik Programu otrzyma certyfikaty inwestycyjne lub jednostki uczestnictwa Funduszu, których cenę nabycia zapłaci Towarzystwo, z uwzględnieniem postanowień § 7 i 8. Wysokość świadczenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, zostanie ustalona w oparciu o wskaźnik lub wskaźniki określony umową uczestnictwa w Programie i pod warunkiem spełnienia się warunków finansowych wskazanych w regulaminie Programu Motywacyjnego bądź w uchwale Zarządu zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą, przy uwzględnieniu postanowień Polityki.
6. Do umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym stosuje się odpowiednio postanowienia § 6 ust. 12 Polityki.
7. Szczegółowe warunki realizacji Programu określa regulamin Programu Motywacyjnego przyjęty uchwałą Zarządu, o której mowa w ust. 1, zaopiniowany przez Komitet wynagrodzeń i następnie zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

§ 10

Uznaniowe świadczenia emerytalne

W Towarzystwie nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych, o których mowa w§ 1 pkt 6 Rozporządzenia.

§ 11

Obowiązki informacyjne

W sprawozdaniu rocznym AFI, o którym mowa w art. 222d Ustawy, Towarzystwo zamieszcza informacje obejmujące:

- 1) liczbę pracowników Towarzystwa,
- 2) całkowite kwoty wynagrodzeń wypłaconych przez Towarzystwo, pracownikom, w tym odrębnie, całkowitą kwotę wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust.1 Ustawy,
- 3) kwotę wynagrodzenia uzależnionego od wyników Funduszu przypadającą Towarzystwu wypłaconego ze środków Funduszu.

§ 12

Komitet wynagrodzeń

1. Rada Nadzorcza powołuje spośród swoich członków Komitet wynagrodzeń.
2. Komitet wynagrodzeń składa się z co najmniej trzech członków.
3. Komitet wynagrodzeń realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacji Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, w tym ryzykami dla zrównoważonego rozwoju, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Towarzystwa.

§ 13

Wdrożenie oraz przegląd Polityki

1. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu.
2. Polityka i wszelkie jej zmiany podlegają zaopiniowaniu przez Komitet wynagrodzeń, a następnie zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Komitet wynagrodzeń przygotowuje i przedstawia Radzie Nadzorczej raz w roku opinię z realizacji Polityki.
4. Rada Nadzorcza, po otrzymaniu opinii Komitetu wynagrodzeń, o której mowa w ust. 3, przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania

Polityki w Towarzystwie, na podstawie którego Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

5. Inspektor Nadzoru co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki, a następnie sporządza raport określający stan realizacji Polityki.
6. Raport, o którym mowa w ust. 4, Inspektor Nadzoru przedstawia Radzie Nadzorczej. Pierwszy przegląd Polityki zostanie wykonany w terminie do 31 grudnia 2017 roku.

§ 14

Postanowienia końcowe

1. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Rozporządzenia oraz Zasady Ładu Korporacyjnego.
2. Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu i podlega zaopiniowaniu przez Komitet wynagrodzeń, a następnie zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.