

16 kwiecień 2021r.

1. Definicje

- 1) **Polityka** – Polityka wynagrodzeń dla Określonego Personelu.
- 2) **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).
- 3) **Spółka, TFI** – Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
- 4) **Określony Personel** – osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI, zidentyfikowane zgodnie z *Procedurą identyfikacji pracowników o statusie Określonego Personelu*.
- 5) **Wynagrodzenie Stałe** – wynagrodzenie Pracownika określone w treści umowy o pracę lub innego dokumentu o podobnych skutkach, którego wysokość nie jest uzależniona od wyników jednostki biznesowej, w której Pracownik jest zatrudniony lub całej Spółki.
- 6) **Wynagrodzenie Zmienne** – wynagrodzenie, którego wysokość jest (pośrednio lub bezpośrednio) uzależniona od oceny wyników pracy Pracownika, wyników biznesowych i jakościowych jednostki, w której jest zatrudniony lub całej Spółki.
- 7) **JU** – jednostki uczestnictwa funduszy zarządzanych przez TFI, których cenę nabycia pokrywa TFI, w związku z udziałem osób otrzymujących wynagrodzenie w tej formie w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu.
- 8) **Wypłata w gotówce** – część Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok rozliczeniowy, wypłacana w formie gotówkowej.
- 9) **Wypłata w JU** – część Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok rozliczeniowy, wypłacana w JU osobom należącym do Określonego Personelu w związku z ich udziałem w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu.
- 10) **Okres Wstrzymania** – okres, w którym pracownik o statusie Określonego Personelu nie może zbyć oraz przedstawić do odkupienia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników w formie JU, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie.

2. Rodzaje wynagrodzeń Określonego Personelu

- 1) W skład wynagrodzenia wchodzi:
 - a) Wynagrodzenie Stałe,
 - b) Wynagrodzenie Zmienne,
- 2) Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - a) kwalifikacje i umiejętności zawodowe,
 - b) doświadczenie zawodowe,
 - c) funkcję i zakres odpowiedzialności.

3. Zasady ogólne

- 1) Właścicielem Polityki jest Rada Nadzorcza Spółki, która jest odpowiedzialna za jej okresowy przegląd i aktualizację w przypadku istotnych zmian. Nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem Polityki pełni Zarząd Spółki. Niniejsza Polityka zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą Spółki.
- 2) Niniejsza Polityka podlega zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej.
- 3) Politykę wprowadza się w celu prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz zapobiegania podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych lub regulacjami wewnętrznymi TFI. Polityka ma również wspierać realizację strategii prowadzonej działalności przez TFI oraz przeciwdziałać powstawaniu konfliktów interesów także zapewniać spójność ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji.
- 4) Realizacja Polityki podlega przeglądowi przez Dział Nadzoru Wewnętrznego i Compliance co najmniej raz w roku. Pisemny raport z przeglądu Polityki, przedstawiany jest Komitetowi Wynagrodzeń w celu wydania opinii o realizowanej Polityce Radzie Nadzorczej.

- 5) Określenie Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników dla Określonego Personelu odbywa się na podstawie oceny indywidualnych efektów pracy i oceny danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników TFI. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w tym wpływ danej osoby na wprowadzanie do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.
- 6) W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, podstawą określenia Wynagrodzenia Zmiennego są również wyniki tego funduszu.
- 7) Ocena dokonywana jest przy zastosowaniu obowiązującego w Spółce systemu ocen okresowych. Ocena wyników powinna być oparta o dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny oraz ryzyko wynikające z prowadzonej przez Spółkę działalności. Ocena wyników uwzględnia w szczególności:
 - a) czas trwania funduszu,
 - b) rekomendowany uczestnikowi przez TFI zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu,
 - c) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez TFI lub fundusz.
- 8) Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników następuje raz w roku.
- 9) Nabycie praw do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników następuje raz w roku.
- 10) Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego w postaci premii regulaminowej dla Określonego Personelu następuje raz do roku, nie później niż 30 kwietnia danego roku kalendarzowego.
- 11) Wszelkie wypłaty gwarantowanego Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionych od wyników dla Określonego Personelu, mogą mieć jedynie charakter incydentalny i wyjątkowy oraz być przyznawane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia. Szczegółowe warunki dotyczące rekompensaty Wynagrodzenia zmiennego określone są w odrębnej procedurze.
- 12) Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, w tym obniżenie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
- 13) Świadczenie przypadające w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z Określonym Personelem powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska w Spółce, a w przypadku zajmowania stanowiska krócej niż trzy lata – za cały okres, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka TFI lub funduszu; zasady dotyczące tych płatności winny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów określonych w pkt. 3.5)-3.7). W takiej sytuacji Spółka przewiduje w umowie możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia. W celu przyznania ww. świadczeń w odniesieniu do Członków Zarządu wymagana jest akceptacja Rady Nadzorczej.
- 14) Co najmniej 50% Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników jest wypłacane osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI lub zarządzanych funduszy, w formie nabytych przez te osoby JU funduszy zarządzanych przez TFI, których cenę nabycia płaci TFI, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu.
- 15) Nabycie praw do wypłaty co najmniej 40% wartości Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników odraczane jest na okres trzech lat. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego następuje w trzech równych ratach, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, za dany rok rozliczeniowy. Okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki fundusz został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez TFI zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez TFI, a w odpowiednich przypadkach również fundusz oraz obowiązków danej osoby.
- 16) Nabycie przez Określony Personel praw do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, o którym mowa w pkt. 3.15), w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez TFI oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona oraz efektów pracy tej osoby.
- 17) Warunkiem wypłaty części odroczonej, o których mowa w pkt. 3.15) jest niewystąpienie żadnej z wymienionych poniżej sytuacji:
 - a) znaczących nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie Spółki, jednostki biznesowej, jednostki kontrolnej lub jednostki wsparcia;
 - b) istotnych korekt w raportach finansowych TFI w oparciu o opinię zewnętrznego audytora, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości;

- c) naruszenia przez pracownika regulacji wewnętrznych lub Kodeksu postępowania, w szczególności mających wpływ na profil ryzyka TFI;
 - d) znaczącej zmiany w kapitale finansowym lub profilu ryzyka TFI;
 - e) znaczącego wzrostu wymogów w zakresie kapitału ekonomicznego lub regulacyjnego, który nie został przewidziany na etapie akceptacji zaangażowania;
 - f) sankcji ze strony organów nadzorczych lub oskarżenia o popełnienie przestępstwa przez Spółkę lub pracowników ponoszących odpowiedzialność za takie działanie;
 - g) wykazywania zachowań niezgodnych z etyką biznesową przez danego pracownika, grupę osób, w szczególności w przypadku sprzedaży nieodpowiednich produktów;
 - h) negatywnego wyniku finansowego TFI.
- 18) Wynagrodzenie Zmienne uzależnione od wyników, w tym również część odroczone o której mowa w pkt. 3.15), będzie przyznawane lub wypłacane, gdy jego przyznanie lub wypłacenie nie ograniczy zdolności TFI do zwiększenia kapitałów własnych, nie wpłynie na ich stabilność, nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez TFI działalności oraz gdy będzie uzasadnione wynikami TFI lub wynikami funduszu, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba jest zatrudniona oraz efektami pracy danej osoby. W uzasadnionym przypadku wypłata lub przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego może zostać zmniejszona lub zawieszona.
- 19) Wypłacone Wynagrodzenie Zmienne, o którym mowa w pkt. 3.14) podlega Okresom Wstrzymania, który jest dostosowany do długoterminowej strategii działalności TFI lub celów i polityki inwestycyjnej funduszu/funduszy, których JU przyznano.
- 20) Osoby, o których mowa w pkt. 3.14) są zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania Polityki, w tym w szczególności do:
- a) nieprzedstawienia do odkupienia JU w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z TFI w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
 - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub
 - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
- 21) Ogólne wyniki TFI lub funduszu, przyjmowane do celów określenia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy TFI lub funduszu.
- 22) Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności TFI z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich Wynagrodzenie Zmienne nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
- 23) Lista stanowisk Określonego Personelu jest ustalana przez Zarząd w oparciu o kryteria określone w *Procedurze identyfikacji pracowników o statusie Określonego Personelu*. Lista podlega corocznej weryfikacji.
- 24) Szczegółowe zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń zawarte są w *Regulaminie wypłaty wynagrodzeń dla Określonego Personelu*.

Imiona i nazwiska oraz funkcje osób odpowiedzialnych za przyznawanie wynagrodzeń
w Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych:

1. Jednostką odpowiedzialną za przyznawanie wynagrodzeń dla pracowników nie będących Członkami Zarządu jest Zarząd Spółki w składzie:
 - a. Jacek Marcinowski – Prezes Zarządu
 - b. Grzegorz Borowski – Członek Zarządu
 - c. Marlena Janota – Członek Zarządu
 - d. Janusz Korpa – Członek Zarządu

2. Jednostką odpowiedzialną na przyznawanie wynagrodzeń dla Członków Zarządu jest Rada Nadzorcza w składzie:
 - a. John Power – Przewodniczący Rady Nadzorczej
 - b. Arkadiusz Przybył – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
 - c. Lazaro de Lazaro Torres – Członek Rady Nadzorczej
 - d. Radosław Kałużny – Członek Rady Nadzorczej
 - e. Katarzyna Perez – Członek Rady Nadzorczej
 - f. Marcin Prell – Członek Rady Nadzorczej
 - g. Maciej Reluga – Członek Rady Nadzorczej
 - h. Wojciech Sieńczyk – Członek Rady Nadzorczej

3. W Spółce funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń realizujący zadania związane z opiniowaniem polityki wynagrodzeń oraz realizacji polityki wynagrodzeń w składzie:
 - a. John Power – Przewodniczący Komitetu Wynagrodzeń
 - b. Arkadiusz Przybył – Członek Komitetu Wynagrodzeń
 - c. Maciej Reluga – Członek Komitetu Wynagrodzeń