

01 września 2018r.

## 1. Definicje

1. Polityka – polityka wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych przyjęta w Spółce na podstawie art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2014, poz. 157, z późn. zm.) oraz wydanego na jego podstawie Rozporządzenia.
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 – zidentyfikowane w Spółce funkcje lub jednostki organizacyjne, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych, podlegające zasadom niniejszej polityki według założeń i wytycznych zawartych w Rozporządzeniu, tj:
  - a. Członkowie Zarządu,
  - b. Prokurent,
  - c. Członkowie Komitetu Inwestycyjnego,
  - d. Dział Ryzyka Inwestycyjnego,
  - e. Dział Zarządzania Ryzykiem,
  - f. Zespół Nadzoru Wewnętrznego i Compliance,
  - g. Zespół Audytu Wewnętrznego.
5. Wynagrodzenie Stałe – stały składnik wynagrodzenia uzyskiwany przez Określony Personel, obejmujący w szczególności wynagrodzenie zasadnicze.
6. Wynagrodzenie Zmienne – zmienny składnik wynagrodzenia dla Określonego Personelu w postaci świadczenia premiowego przyznanego na podstawie regulaminu premiowania, którym pracownik jest objęty z racji pełnionych funkcji.
7. JU – jednostki uczestnictwa funduszy zarządzanych przez TFI, których cenę nabycia płaci 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 nie można 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,
  - c. Inne składniki wynagrodzenia przewidziane przepisami prawa lub Regulaminem Wynagradzania obowiązującego w Spółce.
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. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd TFI. Polityka zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą Spółki.
2. 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.
3. Niniejsza Polityka podlega zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej.

4. Realizacja Polityki podlega przeglądowi przez Zespół Nadzoru Wewnętrznego i Compliance co najmniej raz w roku. Pisemny raport z przeglądu, określający stan realizacji Polityki, jest przedstawiany Komitetowi Wynagrodzeń w celu wydania opinii o realizowanej Polityce oraz 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.
6. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, podstawą określenia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników 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 dla Określonego Personelu następuje raz do roku, nie później niż w miesiącu następującym po miesiącu, w którym zostanie zatwierdzone sprawozdanie finansowe Spółki, za rok poprzedni, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
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.
12. W przypadku jeżeli wynagrodzenie Określonego Personelu jest podzielone na składniki stałe i zmienne, 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. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z Określonym Personelem powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu co najmniej ostatnich dwóch lat zajmowania stanowiska w Spółce, 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.
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 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 3 lat. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego następuje w 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 wymienionych poniżej sytuacji:
  - a. negatywne wyniki finansowe Spółki,
  - b. naruszenie przez pracownika przepisów i regulacji wewnętrznych, mających wpływ w szczególności na profil ryzyka TFI,
  - c. istotna korekta w sprawozdaniach finansowych, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości,
  - d. poważna zmiana w kapitale finansowym lub profilu ryzyka TFI.
18. Wynagrodzenie Zmienne uzależnione od wyników, w tym również część odroczonej 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 przypadku gdy Wynagrodzenie Zmienne uzależnione od wyników

wpływa negatywnie na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez TFI lub wyniki funduszu nie spełniają kryteriów określonych w Polityce, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego może zostać zmniejszona lub ich wypłata 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 niepodjęcia 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, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, 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 wynagradzani 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. W przypadku ustania zatrudnienia Określonego Personelu obowiązują następujące zasady:

Tryb ustania zatrudnienia	Utrata uprawnień do wszelkich odroczonej (niewypłaconych) zmiennych składników	Odroczenie i warunki wypłaty pozostają w mocy	Wszelkie odroczone (niewypłacone) zmienne składniki podlegają niezwłocznej wypłacie
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 kp)	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę (przejście w ramach Grupy Santander SA) lub zmiana pracodawcy na mocy art. 23 <sup>1</sup> kp	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy	-	x	-
Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 kp)	x	-	-
Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta	-	x	-
Wygaśnięcie umowy o pracę (tymczasowe aresztowanie)	-	x	-
Rozwiązanie umowy o pracę w związku niepełnosprawnością pracownika	-	-	x
Rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na rentę/emeryturę	-	x	-
Wygaśnięcie umowy o pracę (śmierć pracownika)	-	-	x
Likwidacja pracodawcy oraz wyrażenie sprzeciwu wobec zmiany pracodawcy (art. 23 <sup>1</sup> kp)	-	-	x

24. Lista stanowisk Określonego Personelu jest ustalana przez Zarząd w oparciu o kryteria określone w Rozporządzeniu. Lista podlega corocznej weryfikacji, przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać.
25. Szczegółowe zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń zawarte są w *Regulaminie wypłaty wynagrodzeń dla Określonego Personelu w Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA*.

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
  
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. Iñigo Arreytunandia Lipperheide – 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. Piotr Tomaszewski – 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