

**Polityka wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające
na profil ryzyka Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych AGRO S.A.
lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych**

**§ 1
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Polityka Wynagrodzeń osób do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych AGRO S.A. (dalej „TFI AGRO”) lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**”) określa zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka TFI AGRO lub zarządzanych funduszy (dalej „**Osoby Istotne**”).
2. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia następujące cele:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi TFI AGRO zarządza oraz regulacjami wewnętrznymi TFI AGRO;
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności TFI AGRO;
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Niniejszą Politykę Wynagrodzeń należy odczytywać w powiązaniu z Regulaminem organizacyjnym TFI AGRO (Uchwała Zarządu nr 55/2020 z dnia 29 grudnia 2020 roku).
4. Osoby Istotne w TFI AGRO to:
 - 1) Członkowie Zarządu;
 - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszy (Zarządzający);
 - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem (Zarządzający Ryzykiem);
 - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa z prawem (Inspektor Nadzoru).
 - 5) osobę, która wykonuje obowiązki w zakresie systemu audytu wewnętrznego (Audytor Wewnętrzny).
5. Osoby Istotne w TFI AGRO zatrudnione są na podstawie umowy o pracę.
6. Wysokość wynagrodzenia Osób Istotnych określana jest każdorazowo w umowie o pracę lub w aneksie do umowy o pracę.
7. Umowy o pracę z Członkami Zarządu zawierane są przez Radę Nadzorczą, a podpisywane przez przewodniczącego Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej.

8. Umowy o pracę z pozostałymi Osobami Istotnymi zawierane są przez zarząd TFI AGRO.

§ 2

CZĘŚCI SKŁADOWE WYNAGRODZENIA

1. Z tytułu wykonywanej pracy Osobom Istotnym przysługuje (na zasadach określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń oraz Kodeksie pracy):

- a) wynagrodzenie zasadnicze;
- b) premia za wyniki;
- c) premia uznaniowa.

2. Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawową formą wynagrodzenia, stanowi stały składnik wynagrodzenia i określany jest stawką zaszerzegowania osobistego Osoby Istotnej.

3. Premia za wyniki oraz premia uznaniowa stanowią zmienne składniki wynagrodzenia i ich wypłata uzależniona jest od spełnienia warunków opisanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.

§ 3

PREMIA ZA WYNIKI

1. Dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii za wyniki otrzymują Osoby Istotne, które mają istotny wpływ na działalność funduszy, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszy, takie jak: Członek Zarządu nadzorujący podejmowanie decyzji inwestycyjnych oraz Zarządzający.

2. W TFI AGRO funkcję członka zarządu nadzorującego podejmowanie decyzji inwestycyjnych pełni Prezes Zarządu. Prezes Zarządu pełni funkcję Zarządzającego. Zarządzający Ryzykiem, Inspektor Nadzoru oraz Audytor Wewnętrzny są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie Osób Istotnych, o których mowa w zdaniu poprzednim nie jest uzależnione od wyników uzyskanych w kontrolowanych przez nich obszarach.

3. Podstawą do przyznania oraz określenia wysokości premii za wyniki jest ocena wyników osiągniętych przez Członka Zarządu/Zarządzającego w odniesieniu do ogólnych wyników TFI AGRO.

3a. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę następujące kryteria finansowe:

- 1) osiągnięte wyniki finansowe zarządzanego funduszu;
- 2) przestrzeganie limitów inwestycyjnych i innych ograniczeń inwestycyjnych przy zarządzaniu funduszami.

3b. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę następujące kryteria niefinansowe, w tym:

- 1) terminowe i prawidłowe wykonywanie zadań określonych w zakresie obowiązków;
- 2) przestrzeganie postanowień Regulaminu organizacyjnego;
- 3) zachowywanie tajemnicy zawodowej oraz nie ujawnianie i nie wykorzystywanie informacji poufnych.

3c. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wyklucza możliwości, w przypadkach i w zakresie, w jakim zostanie to uznane za zasadne, odniesienia kryteriów oceny, o których mowa w ust. 3 do określonych czynników zrównoważonego rozwoju w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady

(UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (SFDR). W takim przypadku celem stosowanych rozwiązań będzie aby struktura wynagrodzenia nie zachęcała do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i była powiązana z wynikami skorygowanymi o ten rodzaj ryzyka.

4. Podstawą do przyznania oraz określenia wysokości premii za wyniki Zarządzającym są również wyniki poszczególnych funduszy, na których działalność osoby te mają istotny wpływ. Roczna premia za wyniki funduszu jest określana oddzielnie dla każdego funduszu. Wysokość premii rocznej za wyniki funduszu jest uzależniona od wypracowanej stopy zwrotu z jednostki funduszu w ostatnim roku i stopy zwrotu w roku poprzedzającym oraz porównaniu tych stóp zwrotu ze wskazaną dla funduszu stopą odniesienia.

5. Podstawą do określenia wyników, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, są dane z dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku Zarządzających zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania z nimi stosunku pracy.

Za dane w powyższym znaczeniu uznaje się:

- 1) dane zawarte w zbadanych sprawozdaniach finansowych za dany rok obrotowy,
- 2) poziom ponoszonego ryzyka TFI AGRO lub poszczególnych funduszy, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji wynikający z przeprowadzanej okresowo analizy poszczególnych składników ryzyka składających się na ryzyko całkowite.

6. Przy ocenie wyników, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, uwzględnia się następujące czynniki:

- 1) czas trwania funduszu,
- 2) rekomendowany uczestnikowi przez TFI AGRO zakres czasowy inwestycji w poszczególne fundusze oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu,
- 3) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez TFI AGRO lub poszczególne fundusze.

7. Zarządzający ma prawo do premii rocznej w wysokości:

- 1) 60 proc. rocznego wynagrodzenia/liczba funduszy którymi zarządza – za uzyskanie dodatniej stopy zwrotu z jednostki funduszu w ostatnim roku wyższej od wskazanej stopy odniesienia przynajmniej o 20 proc., ale nie mniej niż o określoną w punktach procentowych Wymaganą Nadwyżkę powyżej stopy odniesienia; lub
- 2) 30 proc. rocznego wynagrodzenia/liczba funduszy którymi zarządza – za uzyskanie dodatniej stopy zwrotu z jednostki funduszu w ostatnim roku przynajmniej równej wskazanej stopie odniesienia; lub
- 3) 10 proc. rocznego wynagrodzenia/liczba funduszy którymi zarządza – za uzyskanie dodatniej stopy zwrotu z jednostki funduszu w ostatnim roku wyższej niż 80 proc. wskazanej stopy odniesienia.

8. Stopę odniesienia oraz Wymaganą Nadwyżkę, o których mowa w punkcie 7, na podstawie których przyznawane jest prawo do premii rocznej, dla każdego funduszu określa Zarząd TFI AGRO w drodze uchwały przed rozpoczęciem danego roku kalendarzowego. Zarządzający ma prawo do premii rocznej o której mowa w punkcie 7 pod warunkiem, że w roku poprzedzającym, w którym Zarządzający zarządzał funduszem, stopa zwrotu z jednostki funduszu była wyższa niż 80 proc. stopy odniesienia.

9. Przyznanie lub zmiana prawa do premii za wyniki może nastąpić tylko raz w roku. Nabycie prawa do wypłaty premii za wyniki następuje raz w roku, wraz z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc maj.

10. Zasady wyliczania i przyznawania premii za wyniki określone w punktach 7 – 9 dotyczą wyłącznie zarządzających funduszami inwestycyjnymi otwartymi.

11. W przypadku Członków Zarządu, którzy jednocześnie zarządzają funduszami wypłata premii za wyniki finansowe zarządzanych funduszy, o której mowa w punktach 3 – 10, musi być każdorazowo poprzedzona uchwałą Rady Nadzorczej o wypłacie premii za wyniki Członkom Zarządu.

12. Członkowie Zarządu otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii za wyniki, uzależnione od wyników finansowych TFI AGRO, którego wysokość i zasady wypłacania zostały określone w umowach o pracę z Członkami Zarządu.

§ 4 PREMIA UZNANIOWA

1. Każdy pracownik Towarzystwa może otrzymać kwartalną lub roczną premię uznaniową uzależnioną od efektów jego pracy. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmuje Zarząd Towarzystwa

2. Członkowie Zarządu mogą otrzymać roczną premię uznaniową uzależnioną od oceny efektów pracy członka Zarządu.

3. Kryteriami oceny efektów pracy są:

- a) sumienne wykonywanie wszystkich obowiązków,
- b) realizacja planu finansowego TFI AGRO,
- c) realizacja długoterminowych celów strategicznych TFI AGRO;
- d) długoterminowe wyniki finansowe zarządzanych funduszy.

4. Wysokość rocznej premii uznaniowej nie może być większa niż 50 procent osiągniętego w danym roku przez członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego.

5. Rada Nadzorcza podejmuje w formie uchwały decyzje o przyznaniu rocznej premii uznaniowej dla poszczególnych członków Zarządu TFI AGRO.

§ 5 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Osoby Istotne są zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania wobec nich Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:

- a) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych;
- b) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.

2. Wszystkie wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków własnych TFI AGRO.

3. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę Osoby Istotnej i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami określonymi w przepisach prawa.

4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru. Na podstawie przeglądu Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki Wynagrodzeń. Przegląd Polityki Wynagrodzeń oraz sporządzenie pisemnego raportu dokonywane są do końca stycznia każdego roku. Raport corocznie będzie przedstawiany Radzie Nadzorczej.