



POLITYKA WYNAGRODZEŃ W BNP PARIBAS TFI S.A.

Tekst jednolity przyjęty uchwałą zarządu z dnia 18.12.2024 i zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 13.01.2025 r

§ 1. Wstęp

1. Polityka Wynagrodzeń w BNP Paribas TFI S.A (dalej zwaną „**Polityką Wynagrodzeń**”) określa zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka BNP PARIBAS Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A („**Towarzystwo**”) lub funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo.
2. Towarzystwo może na podstawie Polityki Wynagrodzeń przyjąć dalsze szczegółowe regulaminy i zasady dotyczące różnych kategorii osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa, uszczegóławiające mechanizmy oceny wyników i prawa do wypłaty wynagrodzenia, jeżeli mechanizmy te mieszczą się w ramach zakreślonych Polityką.

§ 2. Definicje

Towarzystwo	BNP Paribas Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie, wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000031121, o kapitale zakładowym w wysokości 16 692 912,00 zł opłaconym w całości, NIP: 526-02-10-808, REGON: 012557199;
Fundusze Inwestycyjne, Fundusze	Fundusze inwestycyjne otwarte oraz fundusze inwestycyjne zamknięte zarządzane w danym czasie przez Towarzystwo.
Premia powitalna	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie przyznawane Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko w zamian za utratę prawa do części lub całości odroczonego zmiennego wynagrodzenia u poprzedniego pracodawcy, spowodowaną zakończeniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego tej osoby, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia.
Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko	osoby zdefiniowane w § 5 Polityki Wynagrodzeń.
Rozporządzenie	Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1487).



Malus	mechanizm korekty stosowany w stosunku do całości lub części Wynagrodzenia Zmiennego, polegający na możliwości wstrzymania, ograniczenia (redukcji) lub odmowy wypłaty Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego w przypadkach wystąpienia okoliczności opisanych w Polityce lub dokumentach przyjętych na jej podstawie lub w jej wykonaniu.
Gwarantowany Zmienny Składnik wynagrodzenia	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiący wynagrodzenie występujące jednorazowo na koniec pierwszego roku zatrudnienia Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w przypadku, gdy Towarzystwo dysponuje należyłą i solidną bazą kapitałową. Niezależnie od nazwy i szczegółowej uzgodnionej z daną osobą podstawy przyznania takiego wynagrodzenia; Gwarantowany Zmienny Składnik nie może mieć charakteru Premii Powitalnej.
Nagroda	rodzaj Wynagrodzenia Zmiennego za osiągnięte indywidualne wyniki, przyznawany uznaniowo decyzją odpowiedniego organu Towarzystwa, niezależnie od nazwy i szczegółowej podstawy przyznania takiego wynagrodzenia
SFDR	Rozporządzenie 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 z dnia 27 listopada 2019 r. (Dz.Urz.UE.L Nr 317, str. 1).
Instrument Finansowy	forma wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego w postaci równowartości liczby jednostek uczestnictwa subfunduszu (lub koszyka subfunduszy) inwestycyjnego wydzielonego w ramach Funduszu wskazanego w Metodocy Stosowania Polityki Wynagrodzeń ustalonej przez Towarzystwo stanowiącej Załącznik nr 2 do Polityki.
Część Odroczonej	Część Wynagrodzenia Zmiennego stanowiąca 40% wysokości Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok, wyrażona w formie Instrumentu Finansowego wypłacana w trzech transzach na zasadach przyjętych w Polityce
Komitet Wynagrodzeń	działający w Towarzystwie komitet do zadań którego należy opiniowanie i monitorowanie Polityki oraz wspieranie organów Towarzystwa w zakresie kształtowania i realizacji Polityki. Szczegółowe kompetencje tego komitetu określa przyjęty przez Radę Nadzorczą Regulamin Komitetu Wynagrodzeń. Członkowie Komitetu Wynagrodzeń powoływani są przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.
Okres Odroczenia	trzyletni okres na który zostaje odroczone prawo do wypłaty Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego.
Okres Wstrzymania	okres, w którym nie można zbyć lub przedstawić do spieniężenia części Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonej w formie Instrumentu Finansowego co do której Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko nabyła już uprawnienie do



	wypłaty. Okres Wstrzymania rozpoczyna się od miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło Przypisanie Wynagrodzenia Zmiennego..
Okres Oceny	rok kalendarzowy, za który dokonuje się oceny realizacji celów danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, co stanowi podstawę do ustalenia kwoty Wynagrodzenia Zmiennego za ten rok,
Przypisanie	Decyzja właściwego organu Towarzystwa dotycząca ustalenia pełnej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko za dany Okres Oceny

§ 3. Cel Polityki

Polityka Wynagrodzeń ma na celu w szczególności:

- a) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy Inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
- b) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
- c) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
- d) uwzględniania w działalności Towarzystwa (w szczególności w obszarze zarządzania funduszami) ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.

§ 4. Podstawa prawna

Polityka przyjęta jest na podstawie:

- a) art. 47a ust. 1 Ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 .r;
- b) Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1487);
- c) Wytycznych wydanych przez European Securities and Market Authority (ESMA);
- d) 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 (Dz.Urz.U.E.L Nr 317, str. 1);

W przypadku, gdyby postanowienia Polityki okazały się w jakikolwiek sposób sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, takie postanowienia tracą moc, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.



§ 5 Zakres podmiotowy Polityki

Towarzystwo ustala, że do osób, których czynności istotnie wpływają na profil ryzyka Towarzystwa oraz Funduszy Inwestycyjnych („**Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko**”), należą osoby pełniące następujące stanowiska w Towarzystwie bez względu na formę zatrudnienia:

- 1) członkowie Zarządu;
- 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące aktywów Funduszy Inwestycyjnych czyli:
 - a) Dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami,
 - b) Zarządzający Funduszami Inwestycyjnymi.
- 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem:
 - a) Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykiem.
- 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem:
 - a) Inspektor Nadzoru.
- 5) osoby wykonujące inne niż wskazane w punkcie 3 i 4 funkcje kontrolne:
 - a) Audytor wewnętrzny,
 - b) Dyrektor Finansowy.
- 6) pozostały określony personel, którego decyzje wpływają na ryzyko:
 - a) Dyrektor Departamentu Sprzedaży,
 - b) Dyrektor Zespołu Prawnego kierujący Zespołem Prawnym.

§ 6 Zakres przedmiotowy Polityki rodzaje wypłacanych wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń dotyczy zasad przyznawania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko. Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko mogą nabyć uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego wyłącznie w oparciu i na zasadach przyjętych w Polityce i regulaminach/zasadach przyjętych na jej podstawie. Wynagrodzenie Zmienne stanowi ruchomą część wynagrodzenia, przyznaną niezależnie od Wynagrodzenia Stałego w sposób:
 - a) przejrzysty,
 - b) dostosowany do profilu ryzyka,
 - c) zapewniający efektywną realizację celów Polityki,
 - d) zapewniający, że Wynagrodzenie Zmienne nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem regulowanym europejskim rozporządzeniem SFDR. Dla wyjaśnienia przyjmuje się, że ryzyko związane ze zrównoważonym rozwojem odnosi się do zdarzenia



lub sytuacji dotyczących środowiska, społeczeństwa lub zarządzania, które w przypadku wystąpienia może mieć znaczący negatywny wpływ na wartość inwestycji.

2. Wynagrodzenia wypłacane w Towarzystwie dzielą się na:

- a) Wynagrodzenie Stałe (miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę, dodatki do wynagrodzenia płatne w oparciu o odpowiednie przepisy prawa pracy) wypłacane bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami. Struktura wynagrodzeń stałych nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka w kontekście zrównoważonego rozwoju regulowanego europejskim rozporządzeniem SFDR.
- b) Świadczenia Dodatkowe niemające (bezpośrednio) charakteru pieniężnego takie jak dodatki związane z użytkowaniem samochodu, telefonu komórkowego, współfinansowanie opieki zdrowotnej itp., rabaty w opłatach obowiązujących w Funduszach Inwestycyjnych jeżeli są udzielane wszystkim pracownikom - wypłacane niezależnie od wyników,
- c) Wynagrodzenie Zmienne -dodatkowe płatności lub świadczenia uzależnione od wyników lub od innych kryteriów umownych w szczególności wynagrodzenie zależne od wyników takie jak premie, premie za sukces, premie powitalne, Gwarantowany Zmienny Składnik Wynagrodzenia – wypłacany przykładowo jako nagroda lub premia, inne nagrody, odprawy i rekompensaty z tytułu rozwiązania stosunku pracy wypłacane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz wypłaty wynikające z obowiązującego w Towarzystwie regulaminu wynagradzania, przysługujące pracownikom Towarzystwa, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę. W szczególności każdej Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko zatrudnionej na umowę o pracę należy się odprawa w wysokości 300 % wynagrodzenia stałego w przypadku spełnienia warunków uprawniających do renty inwalidzkiej lub emerytury, jeżeli jej stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Ponadto każdej Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko zatrudnionej na umowę o pracę należy się odprawa wypłacana, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie krócej niż 2 lata;
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie od 2 do 8 lat;
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli pracownik był zatrudniony w Towarzystwie ponad 8 lat.

3. Wynagrodzenie Stałe wypłacane jest Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko z częstotliwością oraz w wysokości określonej w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub w innej umowie o podobnym charakterze, a także regulaminie wynagradzania i innych dokumentach wewnętrznych Towarzystwa, jeżeli przewidują one wypłatę wynagrodzenia mającego charakter wynagrodzenia stałego (w tym świadczeń dodatkowych). Wypłata Wynagrodzenia Stałego jest obowiązkowa, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w odpowiedniej umowie, dokumencie wewnętrznym Towarzystwa lub powszechnie obowiązujących przepisach prawa.



4. Na dzień uchwalenia Polityki Towarzystwo i Fundusze Inwestycyjne nie korzystają z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz.U. z 2022 r. poz. 618).

§ 7 Wynagrodzenie Stałe

Przy określaniu Wynagrodzenia Stałego, Towarzystwo bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria:

1. wynagrodzenie jest wypłacane w oparciu o z góry określone zasady i kryteria;
2. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze odzwierciedla kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego i kompetencje;
3. wynagrodzenie jest ustalane z uwzględnieniem zasad niedyskryminowania w zatrudnieniu i równego traktowania w zakresie wynagradzania;
4. wynagrodzenie jest przejrzyste pod kątem poszczególnych kwot wypłacanych danym Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko;
5. wynagrodzenie jest stałe, to znaczy wypłacane przez określony czas zawiązany ze specyficzną rolą i odpowiedzialnością w Towarzystwie;
6. wynagrodzenia nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa;
7. wynagrodzenie nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego poziomu ryzyka;
8. wysokość wynagrodzenia nie jest powiązana z wynikami pracy.

§ 8 Maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego danej osoby do Wynagrodzenia Stałego tej osoby

1. Mając na uwadze, iż stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki muszą stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne danej osoby nie przekracza 100% składników wynagrodzenia stanowiących roczne Wynagrodzenie Stałe tej osoby.
2. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego danej osoby, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych danej osobie w danym roku.
3. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 1 nie wlicza się:



- a) Odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone dla danej osoby w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem,
- b) „Premii powitalnej” za pierwszy okres oceny danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, jeżeli nabywa uprawnienie do tej premii przy zatrudnianiu przed pierwszym okresem oceny.

§ 9 Pula Wynagrodzenia Zmiennego w całym Towarzystwie

1. Zarząd Towarzystwa ustala pulę środków przeznaczonych na wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego biorąc pod uwagę proporcję, o której mowa w ust. 2 poniżej, kryteria oceny wyników, ryzyka dla całego Towarzystwa, zadania kontrolne oraz całościową sytuację finansową Towarzystwa oraz budżet zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.
2. Towarzystwo zakłada, że maksymalna wysokość puli Wynagrodzenia Zmiennego nie przekracza 100% łącznej kwoty wypłaconego w danym roku Wynagrodzenia Stałego dla wszystkich pracowników.
3. Proporcja składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, jest obliczana poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku. Towarzystwo przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny; w szczególności dotyczy to Świadczeń Dodatkowych.
4. Do obliczania proporcji, o której mowa w ust. 2 nie wlicza się:
 - a) Odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem,
 - b) Premii Powitalnej oraz Gwarantowanego Zmiennego Składnika za pierwszy rok pracy jeżeli Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko nabywa uprawnienie do tego Gwarantowanego Zmiennego Składnika przy zatrudnianiu przed pierwszym Okresem Oceny, nagród za szczególne (nie ujęte w celach i nieplanowane) jednorazowe osiągnięcie danej osoby.

§ 10 Wynagrodzenie Zmienne - składniki i Przypisanie.

1. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok dla danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko ustala się po dokonaniu oceny realizacji Karty Celów ustalonych dla niej na dany Okres Oceny. Ocena jest wykonywana po zakończeniu Okresu Oceny w terminie do 30 kwietnia danego roku kalendarzowego. Po dokonaniu Oceny następuje przypisanie indywidualnego Wynagrodzenia Zmiennego („Przypisanie”). W decyzji o Przypisaniu Wynagrodzenia Zmiennego podaje się pełną kwotę wraz z podziałem na części i rozbiem na poszczególne składniki.



2. Decyzję o Przypisaniu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok kalendarzowy podejmuje odpowiednio Rada Nadzorcza (odnośnie Członków Zarządu) lub Zarząd (odnośnie pozostałych Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko).
3. Przypisane Wynagrodzenie Zmienne składa w 40% z Części Odroczonej oraz w 60 % z części nieodroczonej.
4. Część nieodroczonej jest przyznawana i wypłacana w pierwszym roku następującym po Okresie Oceny w ten sposób, że:
 - a) 50% Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego jest przyznawane i wypłacana w formie gotówkowej
 - b) 10% Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego jest przyznawane w formie Instrumentu Finansowego i wypłacana po upływie Okresu Wstrzymania ;
5. Część Odroczonej jest obliczana i przyznawana warunkowo w formie Instrumentu Finansowego w podziale na trzy transze:
 - a) prawo do wypłaty pierwszej transzy – 1/3 Części Odroczonej Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego – może zostać przyznane po roku od Przypisania jeżeli będą spełnione warunki. Wypłata jest możliwa po upływie Okresu Wstrzymania.
 - b) prawo do wypłaty drugiej transzy – 1/3 Części Odroczonej Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego może zostać przyznane po 2 latach od Przypisania. Wypłata jest możliwa po upływie Okresu Wstrzymania.
 - c) prawo do wypłaty trzeciej transzy - 1/3 Części Odroczonej Przypisanego Wynagrodzenia Zmiennego może zostać przyznane po 3 latach od Przypisania. Wypłata jest możliwa po upływie Okresu Wstrzymania .
6. W oparciu o zasadę proporcjonalności określoną w Ustawie z dnia 27 maja 2004 o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i Wytycznych ESMA, w sytuacji gdy:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne było ustalone za rok w którym Towarzystwo nie było „znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych” w rozumieniu Rozporządzenia lub w przypadku gdy
 - b) przyznane Wynagrodzenie Zmienne za dany rok nie przekroczyło równowartości w złotych 50 000 euro lub 1/3 łącznego Wynagrodzenia Stałego pracownika za dany rok.

Uznaje się że Wynagrodzenie Zmienne nie zachęca Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko do podejmowania nadmiernych ryzyk, nieodpowiadających poziomom ryzyka przyjętym dla odpowiednich Funduszy Inwestycyjnych lub podejmowania nieprawidłowych działań nadmiernie eksponujących Towarzystwo na ryzyko. W takim przypadku Wynagrodzenie Zmienne wypłaca się w całości w gotówce bez ustalania Części Odroczonej. Do wyliczania limitu o którym mowa w punkcie b) powyżej stosuje się średni kurs euro ogłoszony przez Narodowy Bank Polski obowiązujący w ostatnim dniu roboczym Okresu Oceny za który wyliczane jest Wynagrodzenie Zmienne.
7. W ramach przyjętych wyjątków uznaje się że:



- a) do Gwarantowanego Zmiennego Składnika nie mają zastosowania zasady odraczania oraz podziału tego rodzaju Wynagrodzenia Zmiennego na wynagrodzenie w formie instrumentu finansowego;
 - b) odprawy i świadczenia o podobnym charakterze, w części, w jakiej są wypłacone w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów prawa lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem, nie podlegają zasadom odraczania oraz podziału tego rodzaju Wynagrodzenia Zmiennego na wynagrodzenie wyrażone w formie instrumentu finansowego;
8. Schemat Przypisania i wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego jest ujęty w Załączniku nr 1 do Polityki.

§ 11 Kryteria Przypisania Wynagrodzenia Zmiennego

- 1) Wynagrodzenie Zmienne jest wypłacane lub przyznawane tylko wówczas, jeżeli nie powoduje istotnego pogorszenia sytuacji finansowej Towarzystwa w dniu przyznania.
- 2) Wynagrodzenie Zmienne, w tym również Część Odroczone Wynagrodzenia Zmiennego podlega mechanizmom oceny i korekty określonym w § 12 i 13 poniżej.
- 3) Przyznanie i wypłata Wynagrodzenia Zmiennego w formie Nagrody ma charakter nadzwyczajny i powinna mieć miejsce jedynie w przypadku szczególnych osiągnięć danej Osoby o Istotnym Wpływie Na Ryzyko. Nagroda podlega wszelkim zasadom właściwym dla Wynagrodzenia Zmiennego, opisanym powyżej.
- 4) Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszy Inwestycyjnych, przyjmowane dla celów określenia Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników, 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 Inwestycyjnych.

§ 12. Mechanizmy oceny i korekty ryzyka Wynagrodzenia Zmiennego

1. W celu przyjęcia profilu ryzyka odpowiedniego dla długoterminowej strategii biznesowej Towarzystwa, a także dostosowania Wynagrodzenia Zmiennego do profilu ryzyka w Towarzystwie, osiągniętych wyników indywidualnych i wyników Towarzystwa, a także w celu zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, Towarzystwo przyjmuje mechanizmy ex ante i ex post służące do oceny i korekty ryzyka i Wynagrodzenia Zmiennego.
2. **Mechanizmy ex ante** stosowane są przed Przypisaniem Wynagrodzenia Zmiennego (na etapie dokonywania oceny), do którego potencjalnie mogą nabyć prawo Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w celu dostosowania tego wynagrodzenia do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk. Do mechanizmów ex ante należą w szczególności:
 - 1) każdorazowo dokonywana ocena, czy Wynagrodzenie Zmienne odzwierciedla poziom realizacji celów przez Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, wyniki odpowiedniej jednostki organizacyjnej oraz wyniki Towarzystwa (w tym niezrealizowania budżetu Towarzystwa),



- 2) każdorazowo dokonywany pomiar ryzyka z uwzględnieniem środków je ograniczających celem utrzymania pożądanego profilu ryzyka;
 - 3) ocena ryzyka uwzględniająca zarówno ilościowe, jak i jakościowe korekty;
 - 4) ocena wywiązywania się z obowiązków dotyczących wprowadzenia do działalności Towarzystwa ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, w tym w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych w odniesieniu do portfeli Funduszy Inwestycyjnych;
 - 5) ocena zgodności z przepisami, warunkująca możliwość przyznania Wynagrodzenia Zmiennego Osobie o Istotnym Wpływie na Ryzyko.
3. **Mechanizmy ex post** stosowane są przed ostatecznym określeniem wysokości należnego do wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w celu zagwarantowania, że Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko są wynagradzane z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości. Do mechanizmów ex post należą w szczególności:
- 1) zastosowanie Okresu Odroczenia i Okresu Wstrzymania oraz wyodrębnienie Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 2) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Instrumentu Finansowego
 - 3) zastosowanie mechanizmu typu Malus;
 - 4) wstrzymanie lub ograniczenie wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego w przypadku, gdy Towarzystwo w wyniku wypłaty może nie spełnić wymogu posiadania odpowiednich kapitałów własnych Towarzystwa.

§ 13 Mechanizm typu Malus w odniesieniu do poszczególnych transz Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego

1. Ustalenie prawa do każdej transzy Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego następuje przy uwzględnieniu okoliczności mogących spowodować wstrzymanie, ograniczenie (redukcję) lub odmowę wypłaty Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Po zakończeniu każdego rocznego okresu przypadającego w danym Okresie Odroczenia Zarząd lub Rada Nadzorcza (w zależności od tego, czy dana Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest Członkiem Zarządu) w przyjętym terminie dokonuje oceny wyników za ten okres oraz ustala czy i w jakim zakresie wystąpiły wymienione poniżej okoliczności:

Okoliczności na poziomie Towarzystwa:

3. Znaczne pogorszenie sytuacji finansowej Towarzystwa, , w szczególności znaczne pogorszenie wyników finansowych Towarzystwa /Funduszy Inwestycyjnych, skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności określania Wynagrodzenia Zmiennego, w szczególności strata finansowa wynikająca z okoliczności, na które Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko miała wpływ (z zastrzeżeniem, że okolicznością taką nie będzie zmiana przepisów prawa).



4. Znacząca negatywna zmiana w kapitałach Towarzystwa, skutkująca zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego.

Okoliczności na poziomie Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko

5. znaczące uchybienie danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko dotyczące zasad zarządzania ryzykiem w tym ryzykiem zrównoważonego rozwoju skutkujące zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny;
6. dowiedzione niewłaściwe postępowanie danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko lub popełnienie istotnych błędów lub niespełnienie obowiązujących standardów dotyczących reputacji, np. poprzez postępowanie niezgodne z przyjętym kodeksem postępowania, kodeksami etycznymi, wytycznymi dot. zgodności lub podstawowymi wartościami Towarzystwa;
7. dowiedziony udział lub odpowiedzialność danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko za działania, których wynikiem były znaczne straty lub pogorszenie reputacji Towarzystwa/ Funduszy Inwestycyjnych;
8. niespełnienie przez daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko obowiązujących standardów w odniesieniu do kompetencji i prawidłowego postępowania;
9. ustalenie Wynagrodzenia Zmiennego na podstawie nieprawidłowych, wprowadzających w błąd informacji lub w wyniku celowego działania danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko na szkodę Towarzystwa, mających istotny wpływ na ocenę realizacji jego celów w danym okresie oceny;
10. Dokumenty przyjęte na podstawie lub w wykonaniu Polityki Wynagrodzeń mogą wprowadzać dodatkowe przesłanki zastosowania mechanizmu typu Malus.
11. Zastosowanie mechanizmu typu Malus w żadnym wypadku nie może prowadzić do zwiększenia maksymalnej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego, jakie Towarzystwo przypisało jako wynagrodzenie, do którego Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko może nabyć prawo za dany okres.

§ 14 Ustalanie Celów

1. Przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko (za wyjątkiem Nagrody, Gwarantowanego Zmiennego Składnika Wynagrodzenia i Premii powitalnej) jest uzależnione od ustalenia karty celów i osiągnięcia przez Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko wyznaczonych dla nich celów. Wyznaczając cele ustala się dla nich odpowiednie wagi oraz okresy, w których mają być realizowane. Towarzystwo może ustalać cele roczne, dwuletnie lub dłuższe. Cele wyznacza się pisemnie sporządzając kartę celów.
2. Szczegółowe cele wyznaczane Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Towarzystwa i uwzględniają zakres odpowiedzialności na danym stanowisku. Przy ustalaniu celów dla poszczególnych Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko, o ile jest to uzasadnione zakresem obowiązków na danym stanowisku, należy również uwzględnić ryzyka



zrównoważonego rozwoju opisane w Rozporządzeniu SFDR. Cele ustalane są indywidualnie dla każdej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, z uwzględnieniem:

- a) dostosowania tych celów do profilu ryzyka Towarzystwa;
- b) możliwości użycia mechanizmów korekty ryzyka;
- c) zasad przejrzystości i jawności.

3. Cele stawiane dla osób wymienionych w § 5 pkt 3, 4. 5a i 6b powyżej to cele związane z zajmowanym stanowiskiem i zasadą rzetelnego działania. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w co najmniej okresach rocznych, dwuletnich lub dłuższych. Wynagrodzenie Zmienne osób pełniących funkcje kontrolne nie może być zależne od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach działalności Towarzystwa lub całego Towarzystwa.
4. Cele stawiane dla osób mających istotny wpływ na działalność Funduszy Inwestycyjnych w tym na decyzje inwestycyjne (są to osoby wymienione w § 5 pkt 2 powyżej) to cele związane z zajmowanym stanowiskiem, wynikami Funduszy którymi dana osoba zarządza, skutecznością przestrzegania limitów inwestycyjnych i polityk inwestycyjnych, zarządzaniem płynnością, przestrzegania ryzyka zrównoważonego rozwoju opisanego w rozporządzenie SFDR. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w okresach rocznych, dwuletnich oraz okresach wskazywanych przez Fundusze Inwestycyjne jako horyzont inwestycyjny dla ich uczestników. Wynagrodzenie Zmienne tych osób jest uzależnione od wykonania tych celów oraz od wyników finansowych Towarzystwa i /lub Funduszy Inwestycyjnych.
5. Cele stawiane dla osób mających istotny wpływ na działalność i wyniki Towarzystwa (są to osoby wymienione w § 5 pkt 1, pkt. 5b oraz 6a powyżej) to cele związane z zajmowanym stanowiskiem. Osiągnięcie celu rozpatrywane jest z uwzględnieniem uzyskania ich w okresach rocznych, dwuletnich lub dłuższych. Wynagrodzenie Zmienne tych osób jest uzależnione od wykonania tych celów oraz od wyników Towarzystwa i /lub Funduszy Inwestycyjnych.
6. Za wyznaczenie celów dla członków Zarządu odpowiada Rada Nadzorcza.
7. Za wyznaczenie celów dla pozostałych Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko odpowiadają poszczególni członkowie Zarządu nadzorujący dany obszar.
8. Cele ustala się do dnia 30 kwietnia danego roku kalendarzowego. W przypadku osób, dla których nie było to możliwe przykładowo z tego powodu, że dopiero po 30 kwietnia danego roku kalendarzowego rozpoczęły pracę w Towarzystwie, wróciły do pracy po dłuższej nieobecności (np. urlop macierzyński, rodzicielski, wychowawczy), zmieniły stanowisko pracy lub zostały objęte Polityką w wyniku jej zmiany dokonanej po dniu 30 kwietnia danego roku wyznaczenie celów może nastąpić później. Jeżeli z uzasadnionych przyczyn cele nie zostały wyznaczone do 31 sierpnia odstępuje się od wyznaczenia celów chyba, że Zarząd i odpowiednio Rada Nadzorcza postanowi inaczej na podstawie indywidualnej decyzji.
9. W przypadku Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko, która po ustaleniu karty celów przed dłuższy czas nie pełniła swoich obowiązków - przykładowo była na urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym, została na dłużej oddelegowana do innych zadań lub zmieniła stanowisko



pracy możliwa jest aktualizacja karty celów. Decyzję o aktualizacji podejmuje członek Zarządu nadzorujący dany obszar.

§ 15 Ocena realizacji Celów

1. Przy ocenie realizacji indywidualnych celów bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe oraz okresy do nich przypisane (rok, dwa lub więcej lat). Podstawą określenia poziomu realizacji celów w przypadku osób wymienionych w § 5 punkt 1), 2), 5b), 6a), których wynagrodzenie jest uzależnione od wyników Funduszy Inwestycyjnych/Towarzystwa są dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia;
2. Rada Nadzorcza raz w roku, dokonuje oceny realizacji celów Zarządu i dokonuje Przypisania Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny oraz przyznania prawa do wypłaty odpowiedniej transzy Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego, uwzględniając zasady nabywania prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wypłaty określone w § 11
3. Zarząd raz w roku dokonuje oceny realizacji celów Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko oraz dokonuje Przypisania indywidualnego Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny oraz przyznania prawa do wypłaty odpowiedniej transzy Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego, uwzględniając zasady nabywania prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i jego wypłaty określone w § 11 .
4. Każda Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko bierze udział w procesie oceny oraz jest uprawniona do uzyskania pełnej wiedzy o ocenach, na podstawie których podejmowana jest decyzja o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego oraz nabyciu prawa do tego wynagrodzenia przez daną osobę.

§ 16. Postępowanie w przypadku ustania stosunku prawnego łączącego Towarzystwo oraz daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko lub zmiany kwalifikacji jej stanowiska.

1. W poniższej tabeli zostały przedstawione okoliczności, w których następuje ustanie stosunku prawnego łączącego Towarzystwo oraz daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko i wpływ tej sytuacji na:

Przyczyna ustania stosunku	Skutki dla Wynagrodzenia Zmiennego:
----------------------------	-------------------------------------



Śmierć Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko	Cała Część Odroczonej jest wypłacana bezzwłocznie osobom uprawnionym bez stosowania rozwiązań typu Malus. Powyższe dotyczy także Wynagrodzenia Zmiennego, do którego osoba nabyła już prawo, jeżeli zostało objęte Okresem Wstrzymania. Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają bezzwłocznie oceny jej pracy w bieżącym Okresie Oceny i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne. Jest ono wypłacane łącznie z wypłatą całości Części Odroczonej. Do ustalenia wartości Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Instrumentu Finansowego brana jest pod uwagę cena jednostek uczestnictwa z dnia śmierci.
Niepełnosprawność (powodująca trwałą utratę zdolności do pracy)	Cała Część Odroczonej jest wypłacana bezzwłocznie bez stosowania rozwiązań typu Malus. Powyższe dotyczy także Wynagrodzenia Zmiennego, do którego osoba nabyła już prawo, jeżeli zostało objęte Okresem Wstrzymania. Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają bezzwłocznie oceny jej pracy w bieżącym Okresie Oceny i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne. Jest ono wypłacane łącznie z wypłatą całości Części Odroczonej. Do ustalenia wartości Wynagrodzenia Zmiennego wyrażonego w formie Instrumentu Finansowego brana jest pod uwagę cena jednostek uczestnictwa z dnia orzeczenia niepełnosprawności.
Przejęcie na emeryturę	Okres Odroczenia nadal obowiązuje - prawo do Części Odroczonej osoba nabywa po zakończeniu rocznych okresów rozliczeniowych w ramach Okresu Odroczenia; wypłata następuje z uwzględnieniem Okresu Wstrzymania. Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy w bieżącym Okresie Oceny zgodnie z zapisami Polityki i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne.
Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko *	Okres Odroczenia nadal obowiązuje - prawo do Części Odroczonej Osoba nabywa po zakończeniu rocznych okresów rozliczeniowych w ramach Okresu Odroczenia; wypłata następuje z uwzględnieniem Okresu Wstrzymania. Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza dokonają oceny jej pracy w bieżącym Okresie Oceny zgodnie z zapisami Polityki i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne.



Rozwiązanie umowy o pracę przez daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko za wypowiedzeniem*	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej. Osoba nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny, za który nie została jeszcze dokonana ocena przed rozwiązaniem umowy o pracę, chyba, że Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza podejmą decyzję o dokonaniu oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne w części nieodroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko *	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej. Osoba nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny, za który nie została jeszcze dokonana ocena przed rozwiązaniem umowy o pracę, chyba, że Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza podejmą decyzję o dokonaniu oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne w części nieodroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących danej Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko z zachowaniem okresu wypowiedzenia* lub bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53 § 1 Kodeksu pracy)	Osoba nie nabywa prawa do Części Odroczonej. Osoba nie nabywa prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za Okres Oceny, za który nie została jeszcze dokonana ocena przed rozwiązaniem umowy o pracę, chyba, że Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza podejmą decyzję o dokonaniu oceny jej pracy i ustalą przysługujące jej Wynagrodzenie Zmienne w części nieodroczonej.
Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron*	Decyzja o nabyciu prawa do Części Odroczonej oraz jej wysokości dla Członków Zarządu jest podejmowana przez Radę Nadzorczą, a dla pozostałych Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko przez Zarząd. Prawo do ewentualnego Wynagrodzenia Zmiennego i jego wysokość za Okres Oceny, za który nie została jeszcze dokonana ocena przed rozwiązaniem umowy o pracę, powinna być przedmiotem porozumienia stron.

*Przez zakończenie stosunku pracy w określony sposób na potrzeby niniejszego punktu rozumie się także zakończenie stosunku cywilnoprawnego, łączącego daną Osobę o Istotnym Wpływie na Ryzyko z Towarzystwem w taki sposób, który najbardziej odpowiada danemu sposobowi zakończenia stosunku pracy.

2. Ustanie stosunku prawnego między Osobą o Istotnym Wpływie na Ryzyko a Towarzystwem, związane ze zmianą stanowiska w ramach grupy kapitałowej BNP Paribas Polska lub grupy finansowej BNP Paribas nie pozbawia prawa do Części Odroczonej. W takim przypadku stosuje się zasady odroczenia Wynagrodzenia Zmiennego oraz wypłaty jego części wyrażonej w formie Instrumentu Finansowego zgodnie z postanowieniami Polityki.
3. W przypadku gdy dana Osoby o Istotnym Wpływie na Ryzyko zmienia dotychczasowe stanowisko pracy



w ramach Towarzystwa na inne i w związku z tym nie będzie już zaliczana do grona Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko, lub gdy jej stanowisko zostanie wykluczone z tego grona, do ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego bierze się pod uwagę tylko tę część Okresu Oceny w której osoba ta pełniła obowiązki jako Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko. Pozostałe zasady określone w Polityce nie ulegają zmianie.

§ 17. Procedura postępowania w przypadku, gdy Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko objęta jest postępowaniem dyscyplinarnym lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie

W przypadku, w którym Osoba o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest objęta postępowaniem dyscyplinarnym i/lub gdy w jej sprawie toczy się dochodzenie lub śledztwo, nabycie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i/lub jego wypłaty, w tym również do Części Odroczonej Wynagrodzenia Zmiennego będzie odłożone aż do uzyskania rezultatu dochodzenia lub śledztwa i/lub wyniku postępowania dyscyplinarnego (możliwe jest dokonanie ponownej oceny jej pracy jeżeli Zarząd lub odpowiednio Rada Nadzorcza tak postanowią). Osoba taka jest uprawniona do Wynagrodzenia Zmiennego pod warunkiem, że nie postawiono jej zarzutów i nie podlega sankcjom karnym lub dyscyplinarnym.

§ 18 Zapobieganie podważaniu skutków stosowania Polityki Wynagrodzeń

Osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń są zobowiązane do niepodjęcia działań mających na celu podważanie skutków stosowania względem nich Polityki Wynagrodzeń. W celu ustalenia czy poszczególne osoby stosują się do tego Towarzystwo ma prawo do żądania od takich osób składania oświadczeń lub poddania się wskazanym ograniczeniom i udokumentowania tego. Odmowa może skutkować odmową przyznania Wynagrodzenia Zmiennego.

§ 19 Przegląd

1. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przez Zespół Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem. Zespół Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem dokonując przeglądu dba, aby Polityka Wynagrodzeń była zgodna z rozsądnym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem.
2. Zespół Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem sporządza co roku pisemny raport dla Rady Nadzorczej. Raport określa stan realizacji Polityki Wynagrodzeń w szczególności obejmuje analizę zgodności Polityki z jej celami, ustalenie czy lista Osób o Istotnym Wpływie na Ryzyko jest adekwatna do aktualnej struktury organizacyjnej i czy obejmuje odpowiednie osoby. Zawiera informacje czy zmiany w otoczeniu prawnym lub w strukturze organizacyjnej lub produktowej Towarzystwa wymagające zmian w Polityce Wynagrodzeń zostały do niej wprowadzone.
3. Realizacja Polityki Wynagrodzeń jest co najmniej raz w roku opiniowana przez Komitet Wynagrodzeń. Komitet Wynagrodzeń realizuje zadania związane z tym opiniowaniem, uwzględniając konieczność



zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie Funduszy Inwestycyjnych i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Towarzystwa.

4. Opinia Komitetu Wynagrodzeń przedstawiana jest Radzie Nadzorczej.

§ 20 Postanowienia końcowe

1. Politykę Wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Towarzystwa a zatwierdza Rada Nadzorcza Towarzystwa po zasięgnięciu opinii Komitetu Wynagrodzeń
2. Polityka Wynagrodzeń weszła w życie z mocą obowiązującą od dnia 01.01.2017 roku i pierwszy raz miała zastosowanie do celów, które zostały wyznaczone Osobom o Istotnym Wpływie na Ryzyko, w roku 2017 i w latach następnych.
3. Polityka Wynagrodzeń nie ma zastosowania do przyznania wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych, bonusów i premii, do których osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia czyli przed dniem 01.10.2016.
4. Pierwsza zmiana Polityki Wynagrodzeń została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 15.06.2018 roku. Kolejne zmiany Polityki zostały zatwierdzone uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 13.06.2019 r. z dnia 08.06.2020 r. z dnia 26.03.2021. Ostatnia zmiana Polityki została zatwierdzona 10.06.2022. Tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń został przyjęty uchwałą zarządu z dnia 18.12.2024 roku i zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej nr 1 z dnia 13.01.2025r.

Załącznik nr 1 - Schemat przyznawania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny

Załącznik nr 2 - Metodyka Stosowania Polityki Wynagrodzeń w BNP Paribas TFI S.A.