

## Polityka wynagradzania członków Zarządu Caspar Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna

### § 1

Na potrzeby niniejszego dokumentu użyte w nim określenia pisane z wielkiej litery mają takie znaczenie, jakie zostało im przypisane w Słowniczku, który stanowi integralną część niniejszej Polityki.

### § 2

Celem wprowadzanej Polityki jest w szczególności:

- 1) zapewnienie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
- 2) wsparcie realizacji strategii przyjętej przez Towarzystwo,
- 3) wspieranie działań zapobiegających powstawaniu Konfliktów Interesów zachowań niezgodnych ze statutem Funduszu lub regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie lub Funduszach,
- 4) realizacja zasad adekwatnego wynagrodzenia do zakresu wykonywanych czynności w ramach posiadanych przez Towarzystwo możliwości finansowych,
- 5) zapewnienie prowadzenia elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników.

### § 3

1. Zasady stosowane w niniejszej Polityce mają zastosowanie do członków Zarządu Towarzystwa, w tym Wiceprezesów Zarządu oraz Prezesa Zarządu.
2. Polityka wynagradzania członków Zarządu Towarzystwa jest elementem składowym funkcjonujących w Towarzystwie zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje osób zarządzających i nadzorujących, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności spółek z Grupy, a także mają na celu wsparcie zrównoważonego rozwoju, w tym zapewnienie spójności polityki ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.
4. Zgodnie z Rozporządzeniem 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), **Towarzystwo nie spełnia warunków do uznania go za znaczące towarzystwa funduszy inwestycyjnych.**

Zarząd Towarzystwa monitoruje spełnianie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za znaczące.

#### § 4

Zasady ogólne:

- 1) Dopasowanie systemu wynagrodzeń do strategii działalności Towarzystwa, jej celów i długoterminowych interesów,
- 2) Kształtowanie wynagrodzeń na poziomach zapewniających odpowiednie zasoby kadrowe,
- 3) Projektowanie, stosowanie i nadzorowanie systemu wynagrodzeń pod kątem zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem Towarzystwa,
- 4) Adekwatność wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji zawodowych wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem jakości świadczonej pracy, na wynagrodzenie nie ma wpływu żadna forma dyskryminacji wskazana w Kodeksie Pracy, w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 5) Wyniki finansowe przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać poziom ryzyka ponoszonego przez Towarzystwo oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności,
- 6) Towarzystwo uwzględnia w polityce wynagrodzeń obecne i przyszłe ryzyka,
- 7) Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Towarzystwa, a gdy jest to uzasadnione - z uwzględnieniem wyników finansowych Towarzystwa, z tym że Towarzystwo może ograniczyć, wstrzymać lub odmówić wypłaty lub realizacji części lub całości zmiennych składników wynagrodzenia, gdy Towarzystwo wykazuje stratę lub nie spełnia wymogów kapitałowych.

#### § 5

1. Zasady wynagradzania Zarządu ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie.
2. Polityka wynagradzania członków Zarządu oparta jest na następujących zasadach:
  - a) członkowie Zarządu powoływani są zgodnie ze Statutem Towarzystwa przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa,
  - b) ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu oraz innych świadczeń związanych z pracą należy zgodnie ze Statutem do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa,

- c) Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie przysługuje wynagrodzenie stałe w formie ryczałtu, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki oraz zgodnie z jej Statutem,
- d) wynagrodzenia stałe członków Zarządu płatne są co miesięcznie z dołu,
- e) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa może uchwalać corocznie kwotę przeznaczoną na nagrody dla członków Zarządu; wysokość nagrody uzależniona jest od zrealizowanych przez Towarzystwo zysków i indywidualnego nakładu pracy niezbędnego do prawidłowego wykonania funkcji członka Zarządu, jak i Zarządu w całości w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa; przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez danego członka Zarządu bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe; szczególne warunki przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń określa Regulamin Programu Motywacyjnego przyjmowany przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Towarzystwa,
- f) przy ustalaniu wynagrodzeń stałych oraz innych świadczeń składających się na wynagrodzenia całkowite członków Zarządu brane są pod uwagę wyniki Towarzystwa, jak również całkowite koszty prowadzenia działalności przez Towarzystwo,
- g) przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia opiera się na danych finansowych zawartych w zbadanych sprawozdaniach finansowych Towarzystwa i zarządzanych Funduszy,
- h) podstawą określenia wyników z lit. e) są dane z ostatnich trzech lat obrotowych lub w razie krótszego sprawowania funkcji za cały okres jej pełnienia,
- i) w przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne – stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie,
- j) miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo,
- k) przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku,

- l) nabycie przez członka Zarządu praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku,
- m) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy; mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia,
- n) ewentualne wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat, lub w razie krótszego sprawowania funkcji za cały okres jej pełnienia; zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w lit. e),
- o) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń;
- p) członkowie Zarządu, jeśli obok sprawowania funkcji w organie zarządzającym są Pracownikami Towarzystwa, podlegają również innym regulacjom wynikającym z prawa pracy, w tym dotyczących świadczeń dodatkowych należnych pracownikom Towarzystwa,
- q) w przypadku określonym powyżej, członkom Zarządu z tytułu pracy świadczonej na rzecz Towarzystwa niezwiązanej z pełnieniem funkcji w Zarządzie Towarzystwa, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie stałe określone w umowie o pracę, której warunki (w tym wysokość wynagrodzenia) ustalane są zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa przez Radę Nadzorczą Towarzystwa,
- r) Towarzystwo nie wypłaca uznaniowych świadczeń emerytalnych,
- s) członkowie Zarządu są zobowiązani do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich niniejszej Polityki,
- t) w przypadku, Towarzystwo lub Fundusz korzysta ze wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, wówczas Towarzystwo:
  - a. zmniejsza wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na Towarzystwo lub Fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
  - b. dostosowuje wysokość wynagrodzeń członków Zarządu Towarzystwa,

- c. wypłata zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach

## § 6

1. Regularnie, jednak nie rzadziej niż raz na rok, Inspektor Nadzoru w Towarzystwie przeprowadza ocenę poprawności funkcjonowania, przestrzegania i skuteczności Polityki oraz w razie stwierdzenia nieprawidłowości proponuje wprowadzenie zmian. Ocena ta jest przedstawiana Zarządowi.
2. Inspektor Nadzoru w Towarzystwie sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki i przedstawia go Radzie Nadzorczej Towarzystwa w terminie na pierwszym posiedzeniu w danym roku za rok poprzedni.
3. Rada Nadzorcza Towarzystwa raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania (w tym w zakresie wynagradzania członków Zarządu Towarzystwa) w Towarzystwie.
4. Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy na podstawie przedstawionego raportu dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.
5. Rada Nadzorcza Towarzystwa odpowiada za wprowadzenie niniejszej regulacji. Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez poszczególnych członków Zarządu z tytułu pełnionej funkcji, z uwzględnieniem zasad określonych w niniejszym dokumencie należy do wyłącznej kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Towarzystwa.
6. Wynagrodzenie członków Zarządu finansowane jest wyłącznie ze środków znajdujących się w posiadaniu Towarzystwa.
7. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania.

## § 7

Wysokość całkowitych wynagrodzeń wypłaconych członkom Zarządu Towarzystwa, podlega ujawnieniu w rocznych sprawozdaniach finansowych Towarzystwa oraz rocznym sprawozdaniu Funduszu będącego alternatywnym funduszem inwestycyjnym.