

**Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą
czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy
w Caspar Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.**

§ 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 i 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

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 co 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 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.

§ 4

1. Za osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy uważa się osoby, które:
 - a) wchodzi w skład Zarządu Towarzystwa,
 - b) podejmują decyzje związane z operacjami powodującymi powstanie pozycji zaliczanych do portfela handlowego lub dotyczące zarządzania Aktywami Funduszu,
 - c) pełnią funkcje związane z systemem nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,

Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Caspar Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. Caspar Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

- d) pełnią funkcje związane z systemem zarządzania ryzykiem obowiązującym w Towarzystwie.
2. Załącznik nr 1 zawiera listę stanowisk wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej Towarzystwa, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, zgodnie z przyjętymi w Towarzystwie regulacjami wewnętrznymi, w tym Regulaminem Organizacyjnym, oraz zakresami obowiązków powierzonych poszczególnym Pracownikom. Zmiana załącznika nr 1 nie wymaga zmiany niniejszej Polityki.
3. Osoby objęte niniejszą Polityką, są również objęte Regulaminem Programu Motywacyjnego dla Pracowników w Caspar Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.
4. Zasady wynagradzania osób wchodzących w skład Zarządu Towarzystwa zostały określone w Polityce wynagradzania Zarządu Caspar Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.
5. Forma prawna zatrudnienia nie ma wpływu na zakwalifikowanie danego Pracownika jako osoby, do której zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy.

§ 5

1. Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem inwestycyjnym w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych.
2. Osoba, do której zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Towarzystwie otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.
3. Wynagrodzenie osób pełniących funkcje związane z zarządzaniem ryzykiem, osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz

Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Caspar Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Caspar Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

osób pełniących funkcje związane z audytem jest uzależnione od oceny stopnia realizacji celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji. Wynagrodzenie zmienne tych osób nie jest uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

4. Towarzystwo w razie wykonywania czynności wyceny Aktywów Funduszu we własnym zakresie, zapewni niezależność przeprowadzania wyceny od zarządzania Aktywami Funduszu. W takim przypadku podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego dla pracowników wykonujących te czynności będzie wyłącznie ocena stopnia realizacji ich zadań indywidualnych, bez powiązania z wynikami wycenianego Funduszu.
5. 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 określonej przez Grupę strategii w zakresie uwzględniania/nieuwzględniania ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

§ 6

1. Towarzystwo wypłaca stałe i zmienne składniki wynagrodzeń osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Towarzystwie.
2. Zasady określania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń opisane są w Regulaminie Programu Motywacyjnego dla Pracowników w Caspar Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.
3. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią 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.
4. Towarzystwo nie prowadzi polityki dotyczącej świadczeń emerytalnych pracowników, w tym uznaniowych świadczeń emerytalnych.

§ 7

W przypadku gdy Towarzystwo lub Fundusz korzysta 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 2016 r. poz. 1436), wypłata przez Towarzystwo wynagrodzenia zmiennego zostaje:

- 1) zmniejszona 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;
- 2) dostosowana, w przypadku osób, o których mowa w §4 ust. 1, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
- 3) wypłacona zmienne składniki wynagrodzenia jedynie w uzasadnionych przypadkach.

§ 8

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. Wyniki przeprowadzonej oceny przekazywane będą także inspektorowi nadzoru w Caspar Asset Management S.A. do dnia 10-tego grudnia każdego roku.
2. Inspektor Nadzoru w Towarzystwie sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki i przedstawia go Radzie Nadzorczej Towarzystwa najpóźniej w terminie dwóch tygodni przed pierwszym posiedzeniem 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 Towarzystwie.

Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą Caspar Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy
w Caspar Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.

4. Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy na podstawie przedstawionego raportu dokonuje oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

§ 9

Wysokość całkowitych wynagrodzeń wypłaconych osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, podlega ujawnieniu w rocznych sprawozdaniach finansowych Towarzystwa oraz rocznym sprawozdaniu Funduszu będącego alternatywnym funduszem inwestycyjnym.

Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Caspar Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. Caspar Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Załącznik nr 1 – Lista stanowisk wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej Towarzystwa, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy w Towarzystwie

1. Członkowie Zarządu Towarzystwa.
2. Inspektor Nadzoru,
3. Inspektor ds. Zarządzania Ryzykiem,
4. Audytor Wewnętrzny.