

## Polityka wynagrodzeń

MetLife Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. ("Towarzystwo")

### §1

1. Niniejsza polityka wynagrodzeń opracowana została w oparciu o art. 47a Ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych („Rozporządzenie”).
2. Zgodnie z przepisami Rozporządzenia, Towarzystwo nie spełnia warunków do uznania go za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych. Polityka wynagrodzeń Towarzystwa nie uwzględnia więc zasad, o których mowa w ust.1 pkt 10-14 Rozporządzenia.
3. Polityka wynagrodzeń ustala zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych tj.:
  - a) członków zarządu;
  - b) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu (stanowiska: Dyrektor Departamentu Zarządzania; Dyrektor, Zarządzający Portfelami Akcji; Dyrektor, Zarządzający Portfelami Dłużnymi; Zarządzający Portfelami Akcji, Zarządzający Portfelami Dłużnymi)
  - c) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem (stanowiska: Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem)
  - d) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem (stanowiska: Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej)
  - e) osób pełniących funkcje związane z audytem (stanowiska: Dyrektor Departamentu Audytu Wewnętrznego, Audytor/Starszy Audytor Wewnętrzny)

### §2

Realizowana w Towarzystwie polityka wynagrodzeń oparta jest na następujących zasadach:

1. Osoby objęte niniejszą polityką, wskazane w §1 ust. 3, zatrudnione są na podstawie umowy o pracę, a tym samym podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy.

2. Do osób objętych niniejszą polityką, wskazanych w §1 ust. 3, nie mają zastosowania przepisy Regulaminu Wynagradzania regulujące zasady i warunki przyznawania i wypłaty nagrody uznaniowej.
3. Umowy z Członkami Zarządu zawiera w imieniu Towarzystwa Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały Rady Nadzorczej. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy Członka Zarządu.
4. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia stałego (zasadniczego) Członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego (zasadniczego) Członków Zarządu, o którym mowa w ust. 4 podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza ustala oraz dokonuje również weryfikacji kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed dokonaniem jego wypłaty.
6. Wynagrodzenie osób objętych niniejszą polityką, wskazanych w §1 ust. 3 lit. a) oraz lit. c) – e) składa się z elementów stałych oraz elementów zmiennych, tj. nagród uznaniowych – nieuzależnionych od wyników inwestycyjnych funduszy („nagroda uznaniowa”).
7. Przyznanie nagrody uznaniowej uzależnione jest od oceny indywidualnych efektów pracy, na którą składają się kryteria (cele) zarówno finansowe (ilościowe) jak i niefinansowe (jakościowe). Ocena indywidualnych efektów pracy wspierana jest przez proces Zarządzania Wynikami i Rozwojem zapewniający, że lepsze wyniki są lepiej wynagradzane.
8. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana, jeżeli zostaną spełnione również następujące warunki dodatkowe:
  - a) pozwalają na to wyniki finansowe Towarzystwa,
  - b) biegły rewident wyrazi opinię odnośnie sprawozdań finansowych poszczególnych subfunduszy zarządzanych przez Towarzystwo za rok obrotowy, za który może być przyznana nagroda uznaniowa, która nie będzie opinią negatywną, chyba, że opinia

- negatywna subfunduszu wynika z czynników, na które osoba wymieniona w §1 ust. 3 lit. a) oraz lit. c) – e) nie miała wpływu
- c) biegły rewident wyda oświadczenie dotyczące systemu zarządzania ryzykiem, które nie zawiera istotnych zastrzeżeń w odniesieniu do zakresu działalności Towarzystwa wymienionego w art. 48 ust. 2g ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi.
9. Wynagrodzenie osób objętych niniejszą polityką, wskazanych w §1 ust. 3 lit. b) składa się z elementów stałych oraz elementów zmiennych, tj. premii rocznej. Przejrzyste zasady i kryteria nabywania prawa do premii rocznej, w tym uzależnionej od wyników inwestycyjnych, jej wysokość oraz zasady wypłaty określa odrębny dokument – Regulamin premiowania pracowników Departamentu Zarządzania podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu.
10. W przypadku indywidualnych ustaleń z Pracodawcą dotyczących wypłaty wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenie to odzwierciedlać będzie nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej 2 ostatnich lat zajmowania stanowiska, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka Towarzystwa lub funduszy inwestycyjnych, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż 2 lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasada ta ma na celu zapobieganie wynagradzaniu negatywnych wyników osiągniętych indywidualnie przez Pracownika, a w przypadku osób mających istotny wpływ na działalność funduszy inwestycyjnych, w tym na decyzje inwestycyjne – również negatywnych wyników funduszy.

### §3

1. Stosowane zasady wynagradzania nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka, które miałyby maksymalizować poziom wynagrodzenia, a tym samym zagrażałyby stabilności organizacji:
- a. Zasady wynagradzania nie zachęcają, ani nie pozostawiają miejsca zachowaniom, które mogą prowadzić do nadużyć i korupcji;
- b. Zasady wynagradzania nie zachęcają do zachowań niezgodnych ze statutem funduszy inwestycyjnych lub ze strategiami, procedurami i innymi regulacjami obowiązującymi w Towarzystwie ;

- c. Zasady wynagradzania promują zachowania etyczne;
- d. Zasady wynagradzania wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz uwzględniają wszelkie rodzaje obecnego lub przyszłego ryzyka;
- e. Zasady wynagradzania nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka, w tym ryzyka inwestycyjnego, wykraczającego poza ustalony dla Towarzystwa i funduszy akceptowalny poziom.

#### §4

1. Polityka wynagrodzeń jest opracowywana, wdrażana i aktualizowana przez Zarząd Towarzystwa.
2. Polityka wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka wynagrodzeń przynajmniej raz w roku podlega przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Departament Kontroli Wewnętrznej. Z przeglądu sporządzany jest pisemny raport wskazujący stan realizacji polityki wynagrodzeń, który następnie jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.