



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W PRA GROUP TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

Tytuł regulacji	Właściciel
Polityka wynagrodzeń w PRA Group Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.	Artur Rawski

Wersja (nr)	Cel zmiany	Autor	Data
1/2025	Realizacja zaleceń audytora wewnętrznego z audytu „ład korporacyjny“	Aleksandra Seta Artur Rawski	31.07.2025
2/2025	Dprecyzowanie procesu ustalania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników	Aleksandra Seta	16.09.2025

Wykaz zmian	Sekcja/strona/załącznik
Było: Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa oraz grupy kapitałowej PRA Group. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe zdefiniowane w celach rocznych ustalonych dla poszczególnych osób w sposób uwzględniający specyfikę sprawowanej funkcji oraz podlegających weryfikacji i ocenie w ramach funkcjonującego w PRA Group procesu ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review) i przeprowadzonego na podstawie odpowiednio samooceny pracownika oraz oceny jego bezpośredniego przełożonego. Korekta: Z zastrzeżeniem odpowiednich postanowień pkt 6.1a i 6.2 poniżej, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa oraz grupy kapitałowej PRA Group. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe zdefiniowane w celach rocznych ustalonych dla poszczególnych osób w sposób uwzględniający specyfikę sprawowanej funkcji oraz podlegających weryfikacji i ocenie w ramach funkcjonującego w PRA Group procesu ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review) i przeprowadzonego na podstawie odpowiednio samooceny pracownika oraz oceny jego bezpośredniego przełożonego. Przy czym, dla określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w danym roku, uwzględnia się wyniki ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review) z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia.	Pkt 6.1

Podstawa sporządzenia: art. 47a Ustawy z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 605), rozporządzenie 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 poz. 1487) oraz rozdział 5 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku.

1 Definicje

Ilekoć w Polityce jest mowa o:

- 1.1 Funduszach – należy przez to rozumieć fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo.
- 1.2 Polityce – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w PRA Group Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.
- 1.3 Pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez Towarzystwo na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego o podobnym charakterze; przez Pracownika na potrzeby Polityki rozumie się także członków organów Towarzystwa, choćby nie łączył ich z Towarzystwem stosunek zatrudnienia, o którym mowa powyżej
- 1.4 (usunięty)
- 1.5 Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U.2016.1487)
- 1.6 Towarzystwie – należy przez to rozumieć PRA Group Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie
- 1.7 Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U.2018.1355)
- 1.8 Zasadach Ładu Korporacyjnego – należy przez to rozumieć Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 roku.

2 Zakres podmiotowy Polityki

- 2.1 Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych Pracowników Towarzystwa, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, w tym:
 - 2.1.1 członków organów Towarzystwa,
 - 2.1.2 osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 2.1.3 osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
 - 2.1.4 osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
 - 2.1.5 osób wykonujących czynności audytu wewnętrznego.
- 2.2 Zarząd Towarzystwa monitoruje krąg stanowisk, do zadań których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych w celu objęcia ich postanowieniami niniejszej Polityki.

3 Postanowienia ogólne

- 3.1 Niniejsza Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego.
- 3.2 Polityka ma na celu:
 - 3.2.1 prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;

- 3.2.2 wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
- 3.2.3 przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
- 3.3 Niniejsza Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości i struktury organizacyjnej Towarzystwa i zarządzanych przez nie Funduszy oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności Towarzystwa, w tym faktu funkcjonowania Towarzystwa w ramach międzynarodowej grupy kapitałowej oraz obowiązujących w ramach grupy polityk dot. wynagrodzeń i ma na celu zapewnienie prowadzenia elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności możliwość ich zmniejszenia lub niewypłacenia.

4 Skala działalności Towarzystwa

Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia. Zarząd Towarzystwa monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych.

5 Zasady wynagradzania Pracowników

- 5.1 Wynagrodzenie Pracowników ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Towarzystwa.
- 5.2 Ustalając wynagrodzenie Pracowników należy mieć na względzie możliwości finansowe Towarzystwa oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
- 5.3 Wynagrodzenie Pracowników może być podzielone na składniki (i) stałe, oraz (ii) zmienne, w tym uznaniowe i uzależnione od wyników. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników może być wypłacane na zasadach określonych w ust. 6 i 7 Polityki. Wynagrodzenie uznaniowe może obejmować, w szczególności nagrody i wyróżnienia dla Pracowników za szczególny wkład w sukces, rozwój i kulturę PRA Group oraz możliwość przyznania opcji na akcje PRA Group Inc., na zasadach określonych w odrębnych politykach wewnętrznych obowiązujących w PRA Group.
- 5.4 Stałe składniki wynagrodzenia stanowią większą część łącznej wysokości wynagrodzenia, co umożliwia Towarzystwu prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
- 5.5 Wynagrodzenie Pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Prezes Zarządu w porozumieniu z Członkiem Zarządu ds. Ryzyka mając na uwadze poniższe kryteria:
 - 5.5.1 zakres pełnionych obowiązków oraz związaną nimi odpowiedzialność,
 - 5.5.2 wysokość średniego wynagrodzenia rynkowego osób zatrudnianych na analogicznych stanowiskach,
 - 5.5.3 wysokość średniego wynagrodzenia pracowników pełniących podobne funkcje lub wykonujących podobny zakres obowiązków w innych podmiotach w ramach grupy kapitałowej PRA Group,
 - 5.5.4 posiadane doświadczenie, indywidualne kompetencje, umiejętności oraz zaangażowanie Pracownika w wykonywanie powierzonych mu obowiązków,
 - 5.5.5 w przypadku rewizji wynagrodzenia Pracowników, poza kryteriami określonymi w pkt 5.5.1 – 5.5.4 uwzględnia się także wyniki oceny rocznej Pracownika dokonywanej w ramach funkcjonującego w PRA Group procesu ocen śródrocznych i rocznych (Mid- and End of Year Review) na podstawie odpowiednio samooceny pracownika oraz oceny jego bezpośredniego przełożonego weryfikującego realizację ustalonych celów rocznych.
- 5.6 Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza. Ustalenie oraz weryfikacja wynagrodzenia następuje po weryfikacji przez funkcję odpowiedzialną za politykę personalną w grupie kapitałowej PRA Group oraz po uwzględnieniu kryteriów takich jak:

- 5.6.1 ocena sposobu pełnienia funkcji, w szczególności fakt udzielenia absolutorium za rok poprzedni – dla osób pełniących już funkcję w Zarządzie,
 - 5.6.2 wyniki oceny rocznej, której podlegają wszyscy pracownicy zatrudnieni w spółkach z grupy kapitałowej PRA Group dokonywanej w ramach funkcjonującego w PRA Group procesu ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review),
 - 5.6.3 wysokość średniego wynagrodzenia osób pełniących podobne funkcje lub posiadających podobny zakres obowiązków w innych podmiotach w ramach grupy kapitałowej PRA Group w Polsce, bądź danych rynkowych ,
 - 5.6.4 w przypadku ustalania wynagrodzenia dla osoby powołanej do Zarządu niebędącej dotychczas związanej stosunkiem zatrudnienia z podmiotami a PRA Group uwzględnia się kryteria określone w pkt 5.6.3 oraz ogólne zasady ustalania wynagrodzenia na danym stanowisku funkcjonujące w PRA Group, w tym odpowiednio także kryteria o których mowa w pkt 5.5.1 – 5.5.4.
- 5.7 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość ustala oraz weryfikuje Walne Zgromadzenie. Ustalając wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę czas konieczny na pełnienie funkcji, częstotliwość posiedzeń organu oraz zakres zadań nadzorczych wynikających z charakteru działalności Towarzystwa oraz Funduszu. Przy czym, wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Towarzystwa przysługuje wyłącznie osobom niezwiązanym stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym o podobnym charakterze z żadnym z podmiotów z PRA Group.
- 5.8 W Towarzystwie nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych, o których mowa w § 1 pkt 6 Rozporządzenia.

6 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników

- 6.1 Z zastrzeżeniem odpowiednich postanowień pkt 6.1a i 6.2 poniżej, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa oraz grupy kapitałowej PRA Group. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe zdefiniowane w celach rocznych ustalonych dla poszczególnych osób w sposób uwzględniający specyfikę sprawowanej funkcji oraz podlegających weryfikacji i ocenie w ramach funkcjonującego w PRA Group procesu ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review) i przeprowadzonego na podstawie odpowiednio samooceny pracownika oraz oceny jego bezpośredniego przełożonego. Przy czym, dla określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w danym roku, uwzględnia się wyniki ocen śródrocznych i rocznych (Mid-and End of Year Review) z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
- 6.1a Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
- 6.2 W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są również wyniki realizowane na pakietach wierzytelności tego Funduszu.
- 6.3 *(usunięty)*
- 6.4 *(usunięty)*
- 6.5 Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia nie powinny następować częściej niż raz w roku.
- 6.6 Nabycie przez Pracowników praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia nie powinno następować częściej niż raz w roku.
- 6.7 Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia nie są gwarantowane.

- 6.8 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o każdorazową wersję grupowej polityki *Bonus and Incentive Policy – Europe & Australia* oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki, przy uwzględnieniu kryteriów określonych w § 6 Polityki.
- 6.9 Towarzystwo zapewni, aby Pracownik był zobowiązany do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niego Polityki, w szczególności poprzez:
- 6.9.1 zapewnienie, aby cele indywidualne stawiane poszczególnym Pracownikom, stanowiące podstawę określenia zmiennych składników wynagradzania, ustalane były w taki sposób, aby ich realizacja nie stanowiła zachęty do ponoszenia nadmiernego ryzyka, działania w konflikcie interesów lub na szkodę uczestników Funduszu,
 - 6.9.2 ustalanie stałych składników wynagrodzenia, w wysokości adekwatnej do zakresu pełnionych przez poszczególnych Pracowników funkcji, zakresu ich zadań i odpowiedzialności,
 - 6.9.3 brak ustanawiania programów motywacyjnych lub innych programów premiowych, których zasady stanowiłyby zachętę do podejmowania przez Pracowników nadmiernego ryzyka w działalności Towarzystwa.
- 6.10 *(usunięty)*

7 *(usunięty)*

8 *(usunięty)*

9 **Postanowienia końcowe**

- 9.1 Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki oraz dokonywanie okresowego przeglądu Polityki.
- 9.2 Polityka i wszelkie jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.3 W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Ustawy, Rozporządzenia oraz Zasady Ładu Korporacyjnego, w szczególności w przypadku wynagrodzenia z tytułu rozwiązania z Pracownikiem umowy do ustalania zasad jego wypłaty stosuje się postanowienia § 6 ust. 1 pkt 9) Rozporządzenia.
- 9.4 Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.5 Realizacja Polityki podlega co najmniej raz do roku przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z zasadami i procedurami dotyczącymi wynagrodzeń, które zostały przyjęte przez Zarząd w ramach jego funkcji nadzorczej.