

Zał. nr 1 - Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń w przypadku pracowników objętych postanowieniami Procedury, których wartość rocznego zmiennego wynagrodzenia nie przekracza PLN 425 000.

1. Wysokość oraz decyzja o ewentualnym odroczeniu wypłaty wynagrodzenia zmiennego podlega różnicowaniu w zależności od wysokości przyznanej kwoty:

Wysokość przyznanego rocznego wynagrodzenia zmiennego	Procent podlegający odroczeniu	Gwarantowana część rocznego wynagrodzenia zmiennego, nie podlegająca odroczeniu	Okres na jaki rozłożona jest wypłata (równe części)
< PLN 425 000	0%	-	-
PLN 425 000 – 1 700 000	40%	PLN 425 000	3 lata
PLN 1 700 000 – 2 550 000	50%	PLN 1 020 000	3 lata
≥ PLN 2 550 000	60%	PLN 1 275 000	3 lata

*zastosowanie w/w skali nie dotyczy sytuacji odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w wysokości < PLN 64 000. Poniżej tej kwoty odroczenie nie jest skuteczne, a zmienne składniki wynagrodzeń podlegają wypłacie w pełnej wysokości.

2. Wypłata poszczególnych części odroczonego zmiennego wynagrodzenia uzależniona jest od spełnienia poniższych warunków: pozytywnych wyników finansowych grupy, niepodejmowania przez pracownika zachowań generujących ryzyko w okresie objętym odroczeniem oraz zatrudnienia wg stanu na dzień wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Niespełnianie przedmiotowych warunków może wpłynąć na obniżenie bądź wstrzymanie wypłaty odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.

3. Kryteria wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń:

Stanowisko		Kryterium ilościowe	Kryterium jakościowe
Zarządzanie aktywami	Wynik funduszu wazony ryzykiem	<ul style="list-style-type: none"> IR/Sharpe z 1,3,5 lat Wyniki brutto/netto zarządzanych funduszy za okres 1 i 3 lat Wyniki inwestycyjne zarządzanych funduszy na tle konkurencji Wpływy netto Opłaty za zarządzanie 	<ul style="list-style-type: none"> Zgodność z zasadami dotyczącymi zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności oraz ryzykiem prawnym Jakość zarządzania Innowacje / rozwój produktów Współpraca/wymiana najlepszych praktyk Zaangażowanie
Sprzedaż	Wpływy netto i rentowność, uwzględnienie interesu klientów	<ul style="list-style-type: none"> Wpływy netto (osiągnięcie celów SAP); wpływy brutto Rentowność nowopowstałych aktywów Udział w rynku 	<ul style="list-style-type: none"> Uwzględnienie interesów zarówno Amundi jako i klientów Zabezpieczenie / Rozwój działalności Satysfakcja klientów Jakość zarządzania Przekrojowe podejście i wymiana najlepszych praktyk Duch przedsiębiorczości

Kontrola	Zarządzanie projektami i osiągnięcie indywidualnych celów, niezależnie od wyników kontrolowanych jednostek biznesowych	<ul style="list-style-type: none"> • W zależności od prowadzonych projektów i ustalonych celów • Zarządzanie / optymalizacja kosztów 	<ul style="list-style-type: none"> • W zależności od prowadzonych projektów i ustalonych celów • Jakość kontroli • Zgodność z regulacjami i uwzględnienie interesów klientów • Jakość zarządzania • Współpraca / wymiana najlepszych praktyk
Wsparcie	Zarządzanie projektami i osiągnięcie indywidualnych celów	<ul style="list-style-type: none"> • W zależności od prowadzonych projektów i ustalonych celów • Zarządzanie / optymalizacja kosztów 	<ul style="list-style-type: none"> • W zależności od prowadzonych projektów i ustalonych celów • Jakość obsługi klientów i wsparcia udzielanego całemu zespołowi • Poprawa efektywności działania firmy, wkład w jej rozwój • Jakość zarządzania • Współpraca / wymiana najlepszych praktyk

Załącznik nr 2 - Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń w przypadku pracowników objętych postanowieniami Procedury, których wartość rocznego zmiennego wynagrodzenia przekracza PLN 425 000.

1. Wysokość oraz ewentualne odroczenie wypłaty wynagrodzenia zmiennego podlega różnicowaniu w zależności od wysokości przyznanej kwoty:

Wysokość przyznanego rocznego wynagrodzenia zmiennego	Procent podlegający odroczeniu	Gwarantowana część rocznego wynagrodzenia zmiennego, nie podlegająca odroczeniu	Okres na jaki rozłożona jest wypłata (równe części)
< PLN 425 000	0%	-	-
PLN 425 000 – 2 550 000	50%	-	3 lata
≥ PLN 2 550 000	60%	PLN 1 275 000	3 lata

2. Wypłata poszczególnych części odroczonego zmiennego wynagrodzenia uzależniona jest od spełniania poniższych warunków: pozytywnych wyników finansowych grupy, nie podejmowania przez pracownika zachowań generujących ryzyko oraz zatrudnienia wg stanu na dzień wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Niespełnianie przedmiotowych warunków może wpłynąć na obniżenie bądź wstrzymanie wypłaty odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.

3. Odroczonego część wynagrodzenia zmiennego podlega indeksowaniu w zależności od wyników inwestycyjnych reprezentacyjnego „koszyka funduszy”.

Indeksacja „koszyka funduszy” będzie przeprowadzona w drodze pomiaru relatywnej i absolutnej stopy zwrotu poszczególnych składników „koszyka funduszy” w zależności od typu zarządzanych funduszy (benchmarkowe lub nie). Dla „koszyka funduszy” wyniki (w tym indeksacja) podlega kalkulacji jako jednakowo ważona średnia wyników jego składowych.

Pracownicy, wobec których zastosowanie mają przedmiotowe postanowienia Procedury, są zobowiązani do powstrzymania się od podejmowania strategii zabezpieczających względem instrumentów stanowiących odroczonego część zmiennego wynagrodzenia.

4. Monitorowanie zachowań generujących ryzyko: monitorowanie przestrzegania limitów oraz postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi podlega rocznej ocenie przez właściwe funkcje kontrolne (Remuneration Risk Committee w ramach Amundi BSC General Secretary jak i lokalnego Komitetu Ryzyka i Compliance).

Załącznik nr 3 - Zestawienie zasad dot. wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

	Zakres podmiotowy	Odroczenie	Okres objęty odroczeniem	Indeksacja	Warunek zatrudnienia	Kryteria indywidualne	Kryteria wspólne (kryteria wynikowe)
Bonus	Wynagrodzenie zmienne bez odroczenia: - Bonus < PLN 425 000	brak	n/d	brak	nie	nie	Brak
	Wynagrodzenie zmienne podlegające odroczeniu (n/d kluczowych pracowników w rozumieniu AIFM/UCITS): - Bonus > PLN 425 000 - pracownicy, których czynności <u>nie wpływają</u> istotnie na profil ryzyka TFI lub Funduszy (definicja AIFMD/UCITS)	W formie transz (obliczonych na bazie całkowitej kwoty indywidualnie wypłacanego wynagrodzenia zmiennego*) < PLN 425 000 = 0% PLN 425 000 – 1 700 000 = 40% PLN 1 700 000 – 2 550 000 = 50% ≥ PLN 2 550 000 = 60%	3 jednakowe transze w ciągu 3 lat	brak	tak	Częściowa lub całkowita redukcja części przyznanego wynagrodzenia zmiennego w przypadku podejmowania zachowań generujących ryzyko. Na podstawie rekomendacji Risk Remuneration Committee kierowanych do Zarządu Grupy Amundi	Obniżenie wysokości odroczonego wynagrodzenia zmiennego (całości lub części) w przypadku nie osiągnięcia przez grupę lub Amundi Polska TFI SA określonego poziomu KPI. Brak możliwości zwiększenia wysokości przyznanego uprzednio bonusu.
	Wynagrodzenie zmienne podlegające odroczeniu (dotyczy kluczowych pracowników w rozumieniu AIFM/UCITS): - Bonus > PLN 425 000 - pracownicy, których czynności <u>w wpływają</u> istotnie na profil ryzyka TFI lub Funduszy (definicja AIFMD/UCITS)	W formie transz (obliczonych na bazie całkowitej kwoty indywidualnie wypłacanego wynagrodzenia zmiennego) PLN 425 000 – 2 550 000 = 50% ≥ PLN 2 550 000 = 60%	3 jednakowe transze w ciągu 3 lat	Reprezentacyjny koszyk funduszy: - jeden reprezentacyjny koszyk Amundi, SGG, ETG, BFT oraz podmiotów międzynarodowych, - specjalne koszyki dla A-Immo, A-PEF, ATE, CPRAM, Amundi SGR	tak	Częściowa lub całkowita redukcja części przyznanego wynagrodzenia zmiennego w przypadku podejmowania zachowań generujących ryzyko. Na podstawie rekomendacji Risk Remuneration Committee kierowanych do Zarządu Grupy Amundi	Obniżenie wysokości odroczonego wynagrodzenia zmiennego (całości lub części) w przypadku nie osiągnięcia przez grupę lub Amundi Polska TFI SA określonego poziomu KPI. Brak możliwości zwiększenia wysokości przyznanego uprzednio bonusu.

*zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane w formie innej niż gotówkowa podlegają odroczeniu w pełnej wysokości. W przypadku pracowników otrzymujący zmienne składniki wynagrodzeń w formie gotówkowej i innej, wysokość kwoty podlegającej odroczeniu obliczana jest w oparciu o odroczenie mające zastosowanie względem części wypłaconej w formie innej niż gotówkowa.