

Załącznik nr 1 do uchwały zarządu nr 16/2023 z dnia 21 marca 2023 r.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ – KLUCZOWE STANOWISKA
NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY
INWESTYCYJNYCH S.A.**

Obowiązująca od 2 grudnia 2016 roku

(tekst ujednolicony zawierający zmianę wprowadzoną uchwałą zarządu nr 16/2023 z dnia 21 marca 2023 r.
obowiązującą od dnia 1 stycznia 2023 roku)

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

1. OŚWIADCZENIA WSTĘPNE

1.1 Interpretacja

W stosunku do warunków określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń (dalej: „**Polityka Wynagrodzeń**”) stosuje się definicje zawarte w **Załączniku 1** (Interpretacji), o ile nie wskazano inaczej.

1.2 Podstawa prawna

Polityka Wynagrodzeń została opracowana na podstawie ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 (t.j. z dnia 25 listopada 2016, Dz. U. 2016 poz. 1896 ze zm., dalej: **Ustawa o Funduszach Inwestycyjnych**) oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. 2016, poz. 1487, dalej: **Rozporządzenie Ministra Finansów**), wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (European Securities and Markets Authority, dalej: **ESMA**) oraz rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego.

1.3 Polityka Wynagrodzeń dla Kluczowych Stanowisk

Zasady i przepisy określone w niniejszej Polityce Wynagrodzeń NN Investment Partners Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej: **NN TFI**) dotyczą Kluczowych Stanowisk NN TFI oraz jego filii i oddziałów, o ile takie występują (aby uniknąć wątpliwości, dotyczy to również między innymi jednostek biznesowych oraz jednostek zależnych).

W przypadku, gdy osoba na Kluczowym Stanowisku jest, bądź zostaje oddelegowana za granicę, w takim przypadku zastosowanie znajdują właściwe polityki grupowe, których regulacje są brane pod uwagę w celu ustalenia właściwej polityki wynagradzania Kluczowych Stanowisk.

1.4 Zakres i powiązanie z innymi dokumentami dotyczącymi wynagradzania

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń dla Kluczowych Stanowisk stosowana jest razem z Ogólnymi Ramami Wynagrodzeń, które dotyczą Wszystkich Pracowników oraz osób pełniących Funkcje Kontrolne. W przypadku konfliktu pomiędzy przepisami dotyczącymi Wszystkich Pracowników oraz pracowników na Kluczowych Stanowiskach (o ile zapisy są bardziej restrykcyjne), pierwszeństwo mają zapisy dla Kluczowych Stanowisk, o ile nie zostało postanowione inaczej.

2. WYBÓR KLUCZOWYCH STANOWISK

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

Kluczowe Stanowiska określane są na podstawie Rozporządzenia Ministra Finansów, wytycznych ESMA oraz artykułu 1 ust. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/91/UE z dnia 23 lipca 2014 r.

W przypadku przekazania przez NN TFI zarządzania części portfela inwestycyjnego dostawcom zewnętrznym pracownicy tego dostawcy muszą podlegać MiFID.

Metodologia wyboru Kluczowych Stanowisk opisana jest w Dokumentacji w zakresie identyfikacji stanowisk mających znaczący wpływ na zarządzanie ryzykiem w ramach polityki wynagrodzeń NN Investment Partners TFI S.A.

3. ZASADY OCENY OSÓB ZAJMUJĄCYCH KLUCZOWE STANOWISKA

- 3.1 Proces oceny wyników Kluczowych Stanowisk koordynowany jest centralnie, przy czym odpowiedzialność za ten proces spoczywa na organach NN TFI oraz Departamencie Korporacyjnym HR.

Cele finansowe i niefinansowe zawarte są w sekcji „Zachowania przywódcze” w ogólnej ocenie wyników danej osoby.

Ogólna ocena wydajności jest łączonym wynikiem, składającym się z następujących wskaźników:

- Osiągnięcia celów wydajnościowych („Co”)
- Oceny zachowań przywódczych („Jak”)

Wynik wskaźnika „Co” używany jest jako jedna z części składowych determinujących Zmienne Wynagrodzenie danej osoby, jak opisano w Ogólnych Ramach Wynagrodzeń. Wskaźnik „Jak” jest oceniany w porównaniu ze zdefiniowanymi zachowaniami przywódczymi. Żadne konkretne cele indywidualne nie są przypisane wskaźnikowi „Jak”. Łączony wynik wskaźników „Co” i „Jak” jest używany do zdefiniowania wzrostu wynagrodzeń podstawowych.

- 3.2 Wynagrodzenie osób na Kluczowych Stanowiskach jest finansowane i wypłacane przez NN TFI.
- 3.3 Ogólne zasady zarządzania wydajnością w Polityce Wynagrodzeń NN TFI są stosowane także w odniesieniu do osób na Kluczowych Stanowiskach. Dodatkowo specyficzne zasady zarządzania wynikami odnoszące się tylko do osób na Kluczowych Stanowiskach są umieszczone poniżej. W przypadku sprzeczności pomiędzy przepisami dotyczącymi wszystkich pracowników oraz pracowników na Kluczowych Stanowiskach, przepisy dla Kluczowych Stanowisk mają pierwszeństwo.
- (i) cele wydajnościowe „Co” muszą zawierać zarówno cele finansowe i niefinansowe określone przed ocenianym okresem;
 - (ii) wszystkie cele są weryfikowane przez Departament Zarządzania Ryzykiem;
 - (iii) przynajmniej 50% postawionych celów powinno zostać spełnionych, by dana osoba kwalifikowała się do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

- 3.4 Wynagrodzenie Zmienne dla osób na Kluczowych Stanowiskach powinno być ustalane na bazie oceny wyników osiągniętych przez daną osobę w ciągu dwóch ostatnich lat finansowych, jak również wyników osiągniętych przez Jednostkę Biznesową oraz NN TFI w tym okresie. Dla osób mających znaczący wpływ na fundusze zarządzane przez NN TFI, Wynagrodzenie Zmienne powinno bazować w pewnej proporcji na wynikach osiągniętych przez te fundusze. Jeśli pracownik jest zatrudniony przez mniej niż 2 lata, osiągnięte wyniki powinny bazować na danych liczonych od początku jego zatrudnienia.

4. POLITYKA WYNAGRODZEŃ KLUCZOWYCH STANOWISK

4.1 Stosunek Wynagrodzenia Stałego do Wynagrodzenia Zmiennego

NN TFI zachowuje odpowiedni balans pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym i Zmiennym, dostosowany do zakresu obowiązków, wpływu na ryzyko, jak również kategorii zaszeregowania w ramach danego sektora biznesowego i regionu. Wynagrodzenie Stałe dla Kluczowych Stanowisk reprezentuje odpowiednio wysoką proporcję ich łącznego Wynagrodzenia w celu zapewniania poziomu wynagrodzenia zgodnego z reprezentowanym przez nich poziomem wiedzy specjalistycznej i wymaganymi umiejętnościami, w określonym sektorze rynku i biznesu. Stałe i Zmienne elementy całkowitego Wynagrodzenia zostały odpowiednio zbalansowane, a stały element wynagrodzenia reprezentuje odpowiednio wysoką proporcję całkowitego Wynagrodzenia, w celu umożliwienia funkcjonowania w pełni elastycznej polityki wynagrodzeń.

NN TFI stosuje maksymalną proporcję pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem dla Kluczowych Stanowisk. Pracownicy ci, co do zasady, nie powinni uzyskać żadnego rodzaju finansowego bądź niefinansowego wynagrodzenia, które przekraczałoby przyjęty poziom wynagrodzenia zmiennego przyjęty w Ogólnych Ramach Wynagrodzeń.

W przypadku, gdy Pracownik zostanie zakwalifikowany jako osoba na Kluczowym Stanowisku za okres dłuższy niż miesiąc w ocenianym roku, przepisy pkt. 4 są stosowane w stosunku do całego roku kalendarzowego.

4.2 Schemat odroczonej wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego

Wynagrodzenie Zmienne dla Kluczowych Stanowisk w każdym wypadku podlega odroczeniu w zgodzie ze Schematem odroczonej wypłaty, jak również z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń. Parametry schematu odroczenia są stosowane nakazowo wobec Kluczowych Stanowisk w celu zapewnienia odroczenia materialnej części Wynagrodzenia Zmiennego i w konsekwencji zapewnienia, że materialna część Wynagrodzenia Zmiennego podlega w dalszym ciągu korekcie o ryzyko *ex post*. Konkretnie komponenty definicyjne Schematu odroczonej wypłaty, które dotyczą Kluczowych Stanowisk to:

- (a) Proporcja zastosowana do Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało odroczone,
- (b) Horyzont czasowy odroczenia,
- (c) Wykorzystywane instrumenty finansowe.

(a) Proporcja zastosowana do Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało odroczone

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

Proporcje między pierwszą, a odroczoną częścią wynagrodzenia zmiennego dla Kluczowych Stanowisk są powiązane ze stanowiskiem pracy w celu zastosowania zróżnicowania między Kluczowymi Stanowiskami w zakresie dostosowania do różnych poziomów odpowiedzialności, a tym samym wpływu na ryzyko.

(i) Jeżeli stanowisko podlega identyfikacji jako Kluczowe Stanowisko (stosując odpowiednio zasadę proporcjonalności)

Proporcja Całkowitego Wynagrodzenia Zmiennego przekraczająca 60 000 EUR (przeliczana na PLN wg kursu średniego NBP z dnia przyznania) w każdym wypadku podlega odroczeniu. Próg limitu może zostać ustalony przez Członków Zarządu za aprobatą Rady Nadzorczej jako bardziej rygorystyczny (poniżej 60 000 EUR).

(ii) Odroczenie w przypadku identyfikacji stanowiska jako Kluczowe Stanowisko

Wynagrodzenie Zmienne dla osób zajmujących Kluczowe Stanowiska w Funkcjach Kontrolnych podlega odroczeniu w 50%.

Wynagrodzenie Zmienne dla pozostałych osób zajmujących Kluczowe Stanowiska podlega odroczeniu w 40%.

(b) Horyzont czasowy odroczenia

Okres odroczenia w każdym przypadku rozpoczyna się w momencie przyznania części wynagrodzenia wypłacanej z góry (tj. po zakończeniu okresu oceny). Okres odroczenia kończy się w momencie nabycia ostatniej części Wynagrodzenia Zmiennego. Okres odroczenia wyznacza się na trzy lata przy zastosowaniu wieloetapowego harmonogramu nabywania uprawnień. Nabycie uprawnień do odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego ma miejsce raz do roku w proporcjonalnie jednakowej części.

Pierwsza część odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego nie powinna podlegać przyznaniu wcześniej niż 12 miesięcy po rozpoczęciu okresu odroczenia.

W przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę wszelkie zaległe wynagrodzenie zmienne albo podlega nabyciu albo wygaśnięciu zgodnie ze schematem odroczeń określonym w niniejszym paragrafie. Odniesienie do nabycia uprawnień lub ich wygaśnięcia znajduje się w GS/NN IP Phantom and Award Agreement. W przypadku śmierci (byłego) pracownika następuje przyspieszone przekazanie zaległego wynagrodzenia zmiennego.

(c) Uprawnienia Inwestycyjne oraz Akcje

Dalsze powiązanie interesów pracowników z interesami udziałowców i promocją wartości NN TFI i Grupy Goldman Sachs jest osiąganę poprzez wypłatę co najmniej 50% Wynagrodzenia Zmiennego płatnego z góry w postaci Uprawnień Inwestycyjnych.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

Minimum 50% odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego dla Kluczowych Stanowisk musi zostać wypłacone w postaci Uprawnień Inwestycyjnych. Ani dywidendy, ani odsetki dotyczące instrumentów odroczonego nie mogą zostać wypłacone przed ich nabyciem.

Pozostała część odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego dla Kluczowych Stanowisk musi zostać wypłacona w formie Akcji Grupy Goldman Sachs.

(d) Podatki

W przypadku, gdy zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa podatkowego (bądź z zakresu ubezpieczeń społecznych) w momencie nabycia uprawnień do odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego powstaje obowiązek podatkowy (bądź w zakresie ubezpieczeń społecznych), potrąca się bądź likwiduje odpowiednią część z kwoty Uprawnień Inwestycyjnych, aby zadośćuczynić wszelkim wymaganiom w zakresie potrącenia podatku związanego realizacją Uprawnień Inwestycyjnych. Wszelki dochód podlegający likwidacji w ramach polityki „*sell to cover*” pozostaje przedmiotem korekty o ryzyko *ex-post*, jednakże jedynie w sytuacji, gdy wypłata netto otrzymywana przez osobę zajmującą Kluczowe Stanowisko wynosi co najmniej zero. NN TFI zapewnia wprowadzenie środków ograniczających ryzyko w formie korekt opisanych w punkcie 4.3.

4.3 Ocena wyników, korekt o ryzyko *ex post*

- (i) Ocena wyników Kluczowych Stanowisk, Jednostki Biznesowej i NN TFI jako całości rozciąga się poza datę przypisania Wynagrodzenia Zmiennego i jest kontynuowana jako część wieloletniej struktury w obrębie trzech kolejnych lat. W ten sposób uzyskuje się długoterminową perspektywę mającą zastosowanie do oceny wyników, która gwarantuje kontynuację monitorowania ekspozycji na ryzyko Wynagrodzenia Zmiennego w związku z jakimikolwiek sytuacjami bądź zachowaniami pracowników, które nie były widoczne (bądź przewidziane) w momencie przyznania Wynagrodzenia Zmiennego.
- (ii) Dodatkowe ograniczenia w przyznawaniu i nabywaniu Wynagrodzenia Zmiennego przez osoby wchodzące w skład Kluczowych Stanowisk mogą zostać wprowadzone w formie Ogólnych Ram Wynagrodzeń.

W celu osiągnięcia powyższych założeń NN TFI ma prawo dostosować bądź wstrzymać do 100% niewypłaconego bądź nienabytego Wynagrodzenia Zmiennego wobec którejkolwiek z osób wchodzących obecnie bądź uprzednio w skład Kluczowych Stanowisk, jeśli jego wypłata bądź nabycie mogłoby zostać uznane jako nieodpowiednie, zgodnie ze standardami uczciwości i racjonalności, w szczególności jeżeli wystąpią następujące okoliczności (Malus):

- a) W przypadku wystąpienia negatywnych zmian w ekonomicznej i regulacyjnej Bazie Kapitałowej, lub

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

- b) W przypadku wystąpienia określonego zachowania prowadzącego do przekształceń istotnych wyników rocznych NN TFI i/lub znaczącej szkody dla reputacji Grupy Goldman Sachs i jakiegokolwiek z ich podmiotów zależnych lub stowarzyszonych, lub
- c) W przypadku pojawienia się jakiegokolwiek istotnej, nowej informacji, której znajomość zmieniałaby określone pierwotnie przyznane Wynagrodzenie Zmienne danej osoby; tego typu powtórna ocena powinna podlegać kryteriom analogicznym jak zastosowanym przy pierwotnym jego przyznaniu.
- d) W przypadku, gdy osoba zidentyfikowana jako Kluczowe Stanowisko podejmuje jakiegokolwiek działania zdefiniowane w punkcie 4.4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

4.4. Osobiste strategie hedgingowe

Osoby zatrudnione na Kluczowych Stanowiskach zobowiązane są do niepodjmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:

- a) nieprzedstawiania do umorzenia lub wykupu Uprawnień Inwestycyjnych w sposób niezgodny z niniejszą Polityką i Ogólnymi Ramami Wynagrodzeń;
- b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych;
- c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego i odpowiedzialności za okres pracy dla NN TFI, w celu zniwelowania środków przewidzianych w Polityce.

4.5. Wynagrodzenie Funkcji Kontrolnych

Osoby zatrudnione na Kluczowych Stanowiskach w zakresie Funkcji Kontrolnych są wynagradzane za osiągnięte cele związane z ich funkcjami, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników Jednostki Biznesowej, którą kontrolują.

5. INNE POLITYKI MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO KLUCZOWYCH STANOWISK

W sytuacji, gdy regulacje jakichkolwiek innych polityk mających zastosowanie odbiegają od niniejszej Polityki Wynagrodzeń dla osób na Kluczowych Stanowiskach, zastosowanie powinna mieć niniejsza Polityka, a jej przepisy zastępują odpowiednie regulacje tej innej polityki mającej zastosowanie. W przypadku, gdy Ogólne Ramy Wynagrodzeń zakładają bardziej restrykcyjne zasady bądź regulacje – mają one zastosowanie jako dodatkowe obostrzenia do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

6. IMPLEMENTACJA

- 6.1.** Datę wejścia w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń oznacza się na 2 grudnia 2016 r. Jej przepisy nie wpływają na wynagrodzenie, do którego osoby na Kluczowych Stanowiskach nabyły prawa przed tą datą.
- 6.2.** Polityka Wynagrodzeń jest wprowadzona i aktualizowana przez Zarząd.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

- 6.3.** Polityka Wynagrodzeń jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.
- 6.4.** Raz na rok wdrożenie i stosowanie Polityki Wynagrodzeń poddawane jest kontroli dokonywanej przez Inspektora Nadzoru oraz Dział Ryzyka. Na podstawie przeglądu zostaje przygotowany raport przedstawiany Radzie Nadzorczej.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

ZAŁĄCZNIK 1

INTERPRETACJA

1. OGÓLNE

- 1.1. Liczba pojedyncza powinna co do zasady zawierać liczbę mnogą i na odwrót, odniesienia do wyrazów jednego rodzaju powinny zawierać oba rodzaje.
- 1.2. Odniesienia do wyrazu „zawiera” powinny być rozumiane jako „zawiera bez ograniczeń”

2. DEFINICJE

Poniższa terminologia jest używana zgodnie z i na podstawie niżej określonych definicji, które mają następujące znaczenie:

AFIMD oznacza Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE.

Dodatki oznaczają roczną zakontraktowaną kwotę wynagrodzenia, które jest przyznawane jako dodatek do Wynagrodzenia Zasadniczego, jednakże jest wypłacane osobno i ma inny wpływ na Wynagrodzenie Zasadnicze w odniesieniu do Benefitów (np. emerytura) i innych warunków i zasad (np. odprawy). Dla uniknięcia wątpliwości, Wykup jest także traktowany jako Dodatek do czasu jego całkowitego wypłacenia. Dodatki nieskładkowe (np. tranzytowe, dotyczące oddelegowania zagranicznego oraz osobiste) są traktowane jako Stałe Wynagrodzenie.

Wynagrodzenie Zasadnicze oznacza roczne stałe wynagrodzenie wypłacane na podstawie umowy w gotówce lub w postaci akcji bezpośrednio lub pośrednio przez/w imieniu NN TFI w zamian za usługi profesjonalne świadczone przez pracowników, wyłączając Dodatki, Benefity, Wykupy, gwarantowane Wynagrodzenie Zmienne oraz wszystkie inne formy wynagrodzenia.

Benefity oznaczają korzyści osiągane przez pracownika (często również traktowane jako dodatkowe korzyści), będące nagrodami (wypłacanymi w gotówce albo jako świadczenie w naturze), które są wypłacane łącznie z Wynagrodzeniem Zasadniczym i Dodatkami, bądź ponad to Wynagrodzenie zasadnicze i Dodatki, i nie są zależne od wyników. Przykłady Benefitów to między innymi: benefity emerytalne (np. emerytura), mieszkaniowe (zapewnione bądź opłacane przez pracodawcę), ubezpieczenie grupowe (zdrowotne, dentystyczne, na życie etc.), ochrona dochodu dla niepełnosprawnych, dopłaty do przedszkoli, nauki, zwolnienia chorobowe, urlopy (płatne bądź bezpłatne).

GS/NN IP Phantom Investment Plan and Award Agreement oznacza dokument zawierający zasady i warunki programu odroczenia, takie jak proporcja i długość odroczenia, wszelkie mające zastosowanie okresy zatrzymania oraz odroczone

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

instrumenty, o których mowa w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, przekazywany corocznie po zakończeniu procesu zarządzania wynikami.

Jednostki biznesowe oznaczają jednostki zarządzane przez Grupę Goldman Sachs, w skład których zaliczane jest NN TFI; w liczbie pojedynczej – Jednostka biznesowa.

Wykup oznacza nagrodę przyznaną w momencie dołączenia do firmy w celu zrekompensowania nienabytego wynagrodzenia od poprzedniego pracodawcy, które zostało utracone na skutek opuszczenia wcześniejszego miejsca pracy i zatrudnienia w Grupie Goldman Sachs (bądź filii lub oddziału jednego z podmiotów wchodzących w skład Grupy Goldman Sachs).

Baza kapitałowa oznacza bazę kapitałową NN TFI i Grupy Goldman Sachs.

Funkcje Kontrolne oznaczają wszystkich pracowników zatrudnionych w departamencie Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Prawnym, Zarządzania Ryzykiem, Finansowym bądź w departamencie Usług Audytu Korporacyjnego.

Pracownicy to wszyscy pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę przez NN TFI (bądź filię lub oddział), jak również osoby zatrudnione przez NN TFI na innej podstawie (pracownicy tymczasowi, freelancerzy).

ESMA oznacza Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (European Securities and Markets Authority).

Wytyczne ESMA oznaczają wytyczne dotyczące odpowiednich zasad i praktyk wynagrodzeń - **ESMA/2016/411** z 31 marca 2016 r. w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy UCITS i AIFMD.

Wynagrodzenie Stale oznacza Wynagrodzenie Zasadnicze, Dodatki oraz Benefity (w zakresie w jakim nie są powiązane z wynikami).

Kluczowe stanowiska oznaczają osoby zatrudnione przez NN TFI i podlegające restrykcjom w zakresie wynagradzania na gruncie Rozporządzenia Ministra Finansów.

Uprawnienie Inwestycyjne oznacza instrument finansowy bazujący na wybranych aktywach finansowych Grupy, włącznie z tymi zarządzanymi przez NN TFI.

KNF oznacza Komisję Nadzoru Finansowego.

Rozporządzenie Ministra Finansów oznacza Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych.

Malus oznacza porozumienie, które umożliwia NN TFI zapobieżenie nabyciu całości albo części odroczonej kwoty wynagrodzenia w związku z wynikiem oceny ryzyk związanych z wynikiem NN TFI jako całości, Jednostek biznesowych, MiFID oraz tam gdzie to możliwe, pracowników. Malus jest formą korekty o ryzyko *ex-post*.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

Zarząd oznacza Zarząd NN TFI.

Grupa Goldman Sachs oznacza the Goldman Sachs Group Inc. Oraz jego jednostki zależne i powiązane.

Ogólne Ramy Wynagrodzeń oznaczają zasady i przepisy określone w ramach wynagrodzeń NN TFI i Grupę Goldman Sachs odnoszące się do NN TFI, w tym również te zawarte w Polityce Wynagrodzeń NN TFI i Grupę Goldman Sachs w tym, między innymi, schematy Wynagrodzenia zmiennego.

NN TFI oznacza NN Investment Partners Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. oraz jednostki zależne i filie.

Wynagrodzenie oznacza wszelkie formy nagród, wypłat lub Benefitów wypłacone bezpośrednio bądź pośrednio lub w imieniu NN TFI w zamian za profesjonalne usługi świadczone przez Pracowników Grupy Goldman Sachs, będące przedmiotem audytów przeprowadzanych przez departament Usług Audytu Korporacyjnego.

Okres odroczenia oznacza dodatkowy okres wstrzymania po otrzymaniu prawa do realizacji płatnego z góry bądź odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego opartego o Uprawnienie Inwestycyjne.

Funkcje Ryzyka oznaczają Departament Zarządzania Ryzykiem i Finansów oraz część odpowiadającą za zgodność z obowiązującym prawem w Departamencie ds. Prawnych i Zgodności z prawem w NN TFI oraz Grupie Goldman Sachs.

Rada Nadzorcza oznacza Radę Nadzorczą NN TFI.

Wyjątkowe płatności oznaczają każdy typ Wynagrodzenia Zmiennego niewyszczególniony w niniejszym dokumencie.

MiFID oznacza Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/91/EU z dnia 23 lipca 2014r zmieniającą Dyrektywę 2009/65/EC w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) w zakresie funkcji depozytariusza, polityki wynagrodzeń oraz sankcji.

Wynagrodzenie Zmienne oznacza wynagrodzenie składające się z dodatkowych nagród, Wypłat lub Benefitów zależnych od wyników lub, w pewnych przypadkach, innych umownych kryteriów, uznaniowych bądź nie uznaniowych, między innymi Zbiorowych Układów Pracy, bonusów, Specjalnych zachęt; NN TFI nie przyznaje uznaniowych świadczeń emerytalnych.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO
FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.
KLUCZOWE STANOWISKA**

ZAŁĄCZNIK 2

Kluczowe Stanowiska /Identify Staff

Prezes Zarządu (CEO)
Członkowie Zarządu (Members of Management Board)
Dyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem i Finansów (CRO/CFO)
Specjalista ds. Zarządzania Ryzykiem Finansowym (Financial Risk Management Specialist)
Dyrektor Departamentu Sprzedaży i Marketingu (Head of Sales and Marketing)
Dyrektor Departamentu Technologii i Wsparcia Biznesu (Head of Technology and Business Support)
Dyrektor Departamentu Prawnego i Nadzoru Zgodności (Head of Legal&Compliance)
Dyrektor Inwestycyjny (CIO)
Dyrektor Zespołu Instrumentów Dłużnych (Head of Fixed Income Team)
Zarządzający Funduszami (Funds' Managers)
Zarządzający Portfelami (Portfolios' Managers)
Dyrektor Zespołu Zarządzania Instrumentami Udziałowymi (Head of Equity Team)
Dyrektor Działu Analiz (Head of Reseach)
Zastępca Dyrektora Działu Analiz/Manager d/s zrównoważonego rozwoju (Deputy Head of Research/Sustainability Officer)
Starszy Audytor Wewnętrzny