



POLITYKA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ
PFR Ventures Sp. z o.o.

Warszawa, dnia 13 grudnia 2023 r.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.
§ 1

1. Polityka określa zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń zależnych od wyników w odniesieniu do Wyników ZASI i Wyników ASI przez Spółkę osobom, które mają istotny wpływ na działalność ASI, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego ASI, zarządzanych przez PFRV.
2. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na podstawie:
 - 1) Ustawy;
 - 2) Rozporządzenia;
 - 3) Wytycznych.
3. Na podstawie Polityki PFRV może przyjąć dalsze szczegółowe regulaminy i zasady dotyczące różnych kategorii osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią ASI, uszczegóławiające mechanizmy oceny wyników i prawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, jeżeli mechanizmy te mieszczą się w ramach zakreślonych Polityką.
4. Określenia użyte w niniejszym Regulaminie mają następujące znaczenie:

ASI	Alternatywna spółka inwestycyjna
FENG	Program Operacyjny Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki
Inwestor Publiczny	Podmiot powiązany lub finansowany przez Skarb Państwa
Osoba	Członek Zarządu Spółki, Dyrektor Inwestycyjny oraz Menedżer ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem
Ustawa	Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 r. tj. z dnia 9 grudnia 2019 r. (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1523)
Ustawa o SIR	Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2183)
Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń	Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1907)
PFRV, Spółka lub ZASI	PFR Ventures Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie
POIR	Program Operacyjny Inteligentny Rozwój
Polityka	Polityka zmiennych składników wynagrodzeń PFR Ventures Sp. z o.o. przyjęta przez Zarząd Spółki i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Spółki
Rozporządzenie	Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI (Dz.U. z 2016 r. poz. 1475)
Rozporządzenie UE	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz

	Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej
Ryzyko dla zrównoważonego rozwoju	Sytuacja lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć rzeczywisty lub potencjalny wpływ na wartość inwestycji
Wyniki ASI	Poziom realizacji celów danej ASI, zarządzanej przez Spółkę, określone przy uwzględnieniu strategii inwestycyjnej i statutu danej ASI oraz celów strategicznych odpowiednio programu POIR lub FENG realizowanych w ramach poszczególnych ASI
Wyniki ZASI	Poziom realizacji celów Spółki związanych z zarządzaniem ASI
Wytyczne	Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI (ESMA/2013/232)

§ 2.

1. Polityka ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi oraz regulacjami wewnętrznymi ASI lub PFRV;
 - 2) zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów w zakresie celów stawianych uprawnionym osobom w odniesieniu do podejmowanego przez te osoby poziomu ryzyka;
 - 3) wspieranie realizacji strategii prowadzenia przez PFRV działalności zarządzającego ASI.
2. Polityka jest spójna ze strategią wprowadzania do działalności PFRV, w zakresie zarządzania ASI, Ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.
3. Spółka prowadzi elastyczną politykę wynagradzania, zgodnie z niniejszą Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki.
4. Odbiorcą Polityki jest Zarząd i Rada Nadzorcza PFRV.

§ 3.

Polityka została opracowana z uwzględnieniem:

- (i) formy prawnej, w jakiej działa Spółka,
- (ii) rodzajów, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności, w tym z uwzględnieniem prowadzenia przez Spółkę działalności jako zarządzający częścią portfela inwestycyjnego funduszy inwestycyjnych zamkniętych, zarządzający ASI i działalności polegającej na kontynuacji realizacji zadań KFK w trybie art. 34 Ustawy o SIR,
- (iii) okoliczności, iż w ramach działalności jako zarządzający ASI Spółka wdraża instrumenty finansowe w rozumieniu Rozporządzenia UE i realizuje cele europejskich funduszy strukturalnych tj. POIR i FENG,
- (iv) wewnętrznej organizacji Spółki.

Rozdział 2. Zakres podmiotowy Polityki.

§ 4.

1. Polityka kształtuje zasady wynagradzania Osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią ASI.
2. Realizacja Polityki, w tym wykaz Osób, o których mowa w ust. 1, podlegają przeglądowi i ewentualnej weryfikacji corocznie, przed rozpoczęciem kolejnego roku kalendarzowego, na który ma obowiązywać lub doraźnie - w sytuacji zaistnienia zmian organizacyjnych, wpływających na konieczność weryfikacji tego wykazu. Przegląd, o którym mowa w niniejszym ust. 2, dokonywany jest przez Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.

Rozdział 3. Wynagrodzenie – zasady ogólne.

§ 5.

Wynagrodzenie w części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („**Wynagrodzenie Stałe**”), wynagrodzenie w części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („**Wynagrodzenie Zmienne**”):

- 1) na rzecz członków Zarządu Spółki - określa i przyznaje Zgromadzenie Wspólników Spółki i Rada Nadzorcza Spółki, zgodnie z Aktem Założycielskim Spółki i Regulaminem Rady Nadzorczej Spółki kształtującymi system wynagradzania członków Zarządu Spółki, wydanymi na podstawie przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz odpowiednimi uchwałami Zgromadzenia Wspólników i Rady Nadzorczej w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki („**Uchwały**”) z uwzględnieniem postanowień Polityki,
- 2) na rzecz pozostałych Osób, o których mowa w § 4 ust. 1 określa i przyznaje Zarząd Spółki, z zastrzeżeniem, że w przypadku Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, po zapoznaniu się z zaleceniami otrzymanymi w tym zakresie od Komitetu ds. Wynagrodzeń, o którym mowa w § 14 ust. 1.

§ 6.

1. Wynagrodzenie wypłacane Osobom, o których mowa w § 4 ust. 1, dzieli się na:
 - 1) Wynagrodzenie Stałe, tj. miesięczne wynagrodzenie wskazane w umowie o świadczenie usług zarządzania/umowie o pracę, w tym odprawy z tytułu rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania, wypłacane bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami; oraz
 - 2) Wynagrodzenie Zmienne, tj. dodatkowe płatności uzależnione od wyników lub od innych kryteriów umownych oraz nie stanowiące Wynagrodzenia Stałego, przy czym Wynagrodzenie Zmienne dzieli się dalej na:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługujące w zw. z wykonywaniem przez Osoby czynności związanych z działalnością ZASI oraz ASI i podlegające zasadom określonym w niniejszej Polityce („Wynagrodzenie Zmienne ZASI”), oraz;
 - b) Wynagrodzenie Zmienne, które nie jest Wynagrodzeniem Zmiennym ZASI, przysługujące w zw. z wykonywaniem przez Osoby innych czynności niż wskazane w lit. a, niepodlegające zasadom określonym w niniejszej Polityce .
2. Mając na uwadze, że stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego powinien być odpowiednio wyważony, a stałe składniki muszą stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych

składników, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne danej Osoby nie przekracza 100% Wynagrodzenia Stałego tej osoby.

3. Stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy Wynagrodzenia Zmiennego, jakie może być przyznane za dany rok obrotowy Spółki, oraz sumy Wynagrodzenia Stałego, wypłaconego w danym roku obrotowym Spółki.
4. Do obliczania stosunku, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się: odpraw i świadczeń o podobnym charakterze, w części, w jakiej są one wypłacone w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, umów o świadczenie usług zarządzania wiążących Spółkę i Członka Zarządu lub umów o pracę, lub wynikają z prawomocnego wyroku sądowego lub ugody zawartej przed sądem, a także w części, w jakiej wypłacona odprawa rekompensuje utracony okres wypowiedzenia.

Ocena wyników

§ 7.

1. Podstawą określenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego ZASI dla:
 - 1) Członka Zarządu jest ocena efektów usług zarządzania świadczonych przez tę Osobę w odniesieniu do Wyników ZASI i Wyników ASI.
 - 2) Dyrektora Inwestycyjnego, mającego istotny wpływ na działalność danej ASI, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego tej ASI, są wyniki osiągnięte przez tę Osobę i kierowaną przez nią jednostkę organizacyjną w odniesieniu do Wyników ZASI i Wyników ASI.
 - 3) Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem są kryteria związane z osiągnięciem celów wynikających z pełnionych przez tę osobę funkcji i nie są one w żaden sposób uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez tę osobę obszarach działalności Spółki, jak również nie są uzależnione od Wyników ZASI ani Wyników ASI.
2. Przy ocenie wyników, o których mowa w ust. 1, bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w tym w szczególności stopień realizacji zadań przez daną Osobę oraz jakość i efekty pracy z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi efektami, w tym Ryzyka dla zrównoważonego rozwoju.
3. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty Osobom, o których mowa w § 4 ust. 1 Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:
 - 1) czas trwania ASI;
 - 2) rekomendowany inwestorowi przez Spółkę zakres czasowy inwestycji w ASI oraz politykę umarzania praw uczestnictwa ASI;
 - 3) poziom ryzyka związanego z działalnością prowadzoną przez Spółkę i ASI, o których mowa w § 8 ust. 3;
 - 4) okres realizacji projektów przez ASI w ramach POIR lub FENG, w tym okres do którego należy rozliczyć środki przekazane ASI na inwestycje z programu POIR lub FENG.
4. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 1-3 powyżej, powinny być dane z przynajmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób świadczących usługi zarządzania/pracę krócej niż dwa lata - dane od momentu rozpoczęcia świadczenia usług zarządzania/pracy.
5. W odniesieniu do Członków Zarządu Rada Nadzorcza Spółki raz w roku, nie później niż w terminie wynikającym ze stosownej uchwały Rady Nadzorczej w sprawie zasad wynagradzania Członków Zarządu lub umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej z Członkiem Zarządu, dokonuje oceny

realizacji celów zarządczych przez Członków Zarządu. Rada Nadzorcza po dokonaniu oceny realizacji celów zarządczych ustalonych na dany rok obrotowy, dla którego następuje rozliczenie, ustala całkowitą wysokość Wynagrodzenia Zmiennego należnego za ten rok obrotowy, w tym: (i) przyznaje Wynagrodzenie Zmienne w części przeznaczonyj do wypłaty dla poszczególnych Członków Zarządu wskazując, jaka część stanowi Wynagrodzenie Zmienne ZASI niepodlegające odroczeniu oraz (ii) ustala wartość Wynagrodzenia Zmiennego ZASI danego Członka Zarządu w części przeznaczonyj do wypłaty w ratach – zgodnie z postanowieniami § 8 i następnych Polityki („**Odroczona Część Wynagrodzenia Zmiennego ZASI**”).

6. W odniesieniu do pozostałych Osób, o których mowa w § 4 ust. 1 Zarząd, z zastrzeżeniem ust. 7, raz w roku, nie później niż w terminach wynikających ze stosownych regulacji wewnętrznych Spółki lub umów o pracę dokonuje oceny realizacji celów przez te Osoby. Zarząd, po dokonaniu oceny realizacji celów ustalonych na dany rok obrotowy, dla którego następuje rozliczenie, ustala całkowitą wysokość Wynagrodzenia Zmiennego należnego za ten rok obrotowy, w tym: (i) przyznaje Wynagrodzenie Zmienne w części przeznaczonyj do wypłaty dla danej Osoby wskazując, jaka część stanowi Wynagrodzenie Zmienne ZASI niepodlegające odroczeniu oraz (ii) ustala wartość Wynagrodzenia Zmiennego ZASI tej Osoby w części przeznaczonyj do wypłaty w ratach – zgodnie z postanowieniami § 8 i następnych Polityki („**Odroczona Część Wynagrodzenia Zmiennego ZASI**”).
7. W przypadku Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, Zarząd Spółki dokonuje oceny i ustalenia, o których mowa w ust. 6, biorąc pod uwagę zalecenia otrzymane w tym zakresie od Komitetu ds. Wynagrodzeń, o którym mowa w § 14 ust. 1.
8. Rada Nadzorcza ustala wartość Wynagrodzenia Zmiennego ZASI mając na uwadze udział wartości aktywów zarządzanych przez Spółkę ASI w wartości wszystkich aktywów, którymi Spółka zarządza w ramach działalności, o której mowa w §3 pkt 2.
9. Odroczona Część Wynagrodzenia Zmiennego ZASI dla danej Osoby należnego za dany rok wynosi nie mniej niż 40% wartości Wynagrodzenia Zmiennego ZASI przyznanego jej zgodnie z postanowieniami Polityki za ten rok.

Przyznawanie i wypłata Wynagrodzenia Zmiennego

§ 8.

1. Nabycie przez Osobę wskazaną w § 4 ust. 1 praw do wypłaty Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI za dany rok jest odroczone z zastrzeżeniem treści ust. 3 i ust. 4. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI następuje w równych ratach w okresie trzech lat, przy czym:
 - 1) wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego ZASI za dany rok obrotowy;
 - 2) wypłata drugiej raty może nastąpić po upływie 24 miesięcy od dnia ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego ZASI za dany rok obrotowy;
 - 3) wypłata trzeciej raty może nastąpić po upływie 36 miesięcy od dnia ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego ZASI za dany rok obrotowy.
2. Nabycie praw do wypłaty Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu oceny usług zarządzania/pracy świadczonych przez daną Osobę, w tym w szczególności oceny wystąpienia w okresie odroczenia negatywnych efektów świadczonych usług zarządzania/pracy lub negatywnych efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której dana Osoba jest zatrudniona/świadczy usługi, a nieznanych w momencie dokonywania oceny w chwili ustalania Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI. W

przypadku wystąpienia ww. negatywnych efektów, ocena może być skorygowana, a wypłata raty może ulec zmniejszeniu lub zatrzymaniu. Decyzję w sprawie przyznania prawa do wypłaty Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, w ramach poszczególnych rat, jak też decyzję w sprawie zmniejszenia wysokości danej raty lub wstrzymania wypłaty danej raty w całości lub w części: (I) w odniesieniu do członków Zarządu Spółki podejmuje każdorazowo Rada Nadzorcza Spółki, (ii) w odniesieniu do Dyrektorów Inwestycyjnych oraz Menedżera ds. Zgodności i Zrządzania Ryzykiem podejmuje każdorazowo Zarząd Spółki z zastrzeżeniem § 7 ust. 7.

3. Wyniki ASI i Wyniki ZASI, przyjmowane dla celów określenia Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI zgodnie z Polityką, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji oraz Ryzyko dla zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem celów Spółki związanych z zarządzanymi ASI i celów ASI, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych Spółki i ASI za rok obrotowy.
4. Osoby, o których mowa w § 4 ust. 1 zobowiązane są do niepodjęwania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, w tym w szczególności do:
 - 1) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych; oraz
 - 2) niekorzystania z ubezpieczeń, na mocy których następowałaby wypłata odszkodowania w przypadku korekty wynagrodzenia skutkującej jego zmniejszeniem.

Korekta o ryzyko

§ 9.

1. W celu dostosowania Wynagrodzenia Zmiennego ZASI Osób, o których mowa w § 4 ust. 1, do profilu ryzyka ASI zarządzanych przez Spółkę, osiągniętych wyników indywidualnych danej Osoby, Wyników ASI i Wyników ZASI (z zastrzeżeniem § 7 ust. 1 pkt. 3) Polityki, a także w celu zabezpieczenia przestrzegania zasady niewynagradzania za złe wyniki, PFRV przyjmuje mechanizmy *ex ante* i *ex post* służące do oceny i korekty ryzyka Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI podlegającego przyznaniu i wypłacie zgodnie z Polityką.
2. Mechanizmy *ex ante* stosowane są przed przyznaniem Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, do którego potencjalnie mogą nabyć prawo Osoby, o których mowa w § 4 ust. 1, w celu dostosowania tej części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI do wszystkich obecnych i przyszłych ryzyk. Do mechanizmów *ex ante* należą w szczególności:
 - 1) każdorazowo dokonywana ocena, czy przyznana Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI odzwierciedla poziom realizacji celów przez daną Osobę w odniesieniu do Wyników ZASI i Wyników ASI (jeżeli Wynagrodzenie Zmienne ZASI danej osoby jest uzależniane od wpływu świadczonych przez nią usług zarządzania na Wyniki ASI) skutkująca możliwością zmniejszenia lub zawieszenia przyznania i wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego ZASI oraz;
 - 2) ocena ryzyka uwzględniająca zarówno ilościowe, jak i jakościowe korekty, w szczególności uwzględniająca czy przyznawana Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI ma związek z ryzykiem podejmowanym przez daną Osobę;
 - 3) ocena zgodności z przepisami, uwzględniająca zgłoszone przypadki niezgodności działań podejmowanych przez uprawnioną Osobę z przepisami.
3. Przed ostatecznym określeniem wysokości należnej Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, w celu zagwarantowania, że Osoby, o których mowa w ust. 1 powyżej, są wynagradzane z uwzględnieniem długoterminowej efektywności oraz skutków decyzji podjętych w przeszłości, PFRV stosuje mechanizmy korekty o ryzyko *ex post*. Do mechanizmów *ex post* należą mechanizmy oceny, opisane w ust. 6-9 (mechanizm *malus*).

4. Ustalenie prawa do wypłaty Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI zgodnie z Polityką następuje przy uwzględnieniu okoliczności mogących spowodować obniżenie jego wysokości albo brak możliwości nabycia prawa do Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI.
5. Zastosowanie mechanizmu *malus* (tj. obniżenie wysokości albo brak możliwości nabycia prawa do Wynagrodzenia Zmiennego ZASI) w żadnym wypadku nie może prowadzić do zwiększenia maksymalnej wysokości Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, do którego dana Osoba może nabyć prawo za dany okres.
6. Co roku w terminie dokonywania oceny rocznej danej Osoby, Rada Nadzorcza lub odpowiednio Zarząd Spółki dokonuje oceny wyników za przypisane do danej Osoby okresy oceny oraz ustala czy, i w jakim zakresie wystąpiły okoliczności mogące skutkować obniżeniem wysokości albo brakiem możliwości nabycia prawa do Odroczonej Części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI zgodnie z postanowieniami § 8. Ocena taka uwzględnia następujące zdarzenia:
 - 1) Informacje o znacznym pogorszeniu wyników finansowych zarządzanych ASI, w szczególności o stracie finansowej wynikającej z okoliczności, na które dana Osoba miała wpływ, przygotowywane przez Głównego Księgowego;
 - 2) Informacje o znaczącym uchybieniu danej Osoby dotyczącym zasad zarządzania ryzykiem przygotowywane przez Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.
 - 3) Informacje o dowiedzionym udziale lub odpowiedzialności danej Osoby za działania, których wynikiem było pogorszenie reputacji ZASI lub zarządzanych ASI, przygotowywane przez Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem.
 - 4) Informacje o zidentyfikowanych konfliktach interesów, które nie zostały zgłoszone, na podstawie Regulaminu zarządzania konfliktami interesów w PFR Ventures Sp. z o.o. oraz informacje o zgłoszonych nadużyciach na podstawie Polityki zgłaszania naruszeń w PFR Ventures Sp. z o.o.
 - 5) Informacje wynikające z przeprowadzonych ex post audytów wewnętrznych lub zewnętrznych sposobu realizacji i wdrożenia instrumentów finansowych w ramach POIR lub FENG, wykazujących nadużycia lub rażące niedopełnienie obowiązków przez daną osobę i skutkujących z korektami finansowymi lub karach nałożonych na Spółkę w wyniku tak przeprowadzonej kontroli, przygotowanych przez Menedżera ds. Audytu.
7. Wynagrodzenie Zmienne ZASI, w tym również Odroczonej Część Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, mogą być przyznawane lub wypłacane, wyłącznie w przypadku, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności ZASI do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez ZASI działalności oraz gdy są uzasadnione jego wynikami lub wynikami ASI, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba, której dotyczy przyznanie lub wypłata Wynagrodzenia Zmiennego ZASI była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
8. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego ZASI zostanie zmniejszona lub jego wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez ZASI lub wyniki ASI nie spełniają kryteriów określonych w Polityce.
9. Rada Nadzorcza, w odniesieniu do Członków Zarządu Spółki oraz Zarząd Spółki, w odniesieniu do pozostałych osób objętych Polityką, z zastrzeżeniem § 7 ust. 7, dokonuje oceny możliwości i zasadności wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego ZASI, na zasadach określonych w ust. 6-8, w oparciu o materiały przygotowane i dostarczone przez Menedżera ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, Głównego Księgowego i Menedżera ds. Audytu i Kontroli.

Zasada proporcjonalności

§ 10.

Z uwagi na charakter i zakres działalności Spółki w zakresie zarządzania ASI oraz okoliczność, że zarządzane przez Spółkę ASI realizują cele związane z wdrożeniem instrumentów finansowych finansowanych z wykorzystaniem funduszy europejskich w tym POIR lub FENG lub inne cele wskazane w Ustawie o SIR i ich inwestorem może być tylko podmiot wdrażający instrument finansowy z środków europejskich lub inny Inwestor Publiczny, a także z uwagi na organizację wewnętrzną ASI zarządzanych przez Spółkę, Spółka nie stosuje:

- 1) wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego ZASI w instrumentach finansowych; oraz
- 2) zasad dotyczących konieczności odraczania Wynagrodzenia Zmiennego ZASI w stosunku do świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania (odprawa pieniężna lub inna rekompensata z tego tytułu) – w zakresie w jakim świadczenie to rekompensuje utracony okres wypowiedzenia zidentyfikowanej osoby w sytuacji, gdy do rozwiązania umowy doszło za porozumieniem stron, a data rozwiązania umowy przypada przed upływem okresu wypowiedzenia.

Pozostałe zasady wynagradzania

§ 11.

1. Jedynie przy rekrutacji nowych pracowników na stanowiska objęte Polityką i tylko w pierwszym roku ich zatrudnienia, możliwa jest wypłata tym osobom całości Wynagrodzenia Zmiennego ZASI tj. bez stosowania mechanizmu odroczenia wypłaty części tego Wynagrodzenia Zmiennego ZASI o którym mowa w § 8 ust. 2, pod warunkiem spełnienia się ogólnych przesłanek do wypłaty tego Wynagrodzenia, tj. oceny przez Radę Nadzorczą/Zarząd stopnia realizacji Celów w pierwszym roku zatrudnienia danej Osoby oraz, o ile znajdują zastosowanie, pozostałych warunków wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego określonych w Uchwałach lub umowach o świadczenie usług zarządzania/umowach o pracę. Przez rekrutację nowego pracownika na stanowisko objęte Polityką Wynagrodzeń rozumiane jest też powierzenie tych obowiązków pracownikowi Spółki zatrudnionemu uprzednio na innym stanowisku, nie objętym Polityką.
2. W przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z Osobą, o której mowa w § 4 ust. 1, przyznanie takiej osobie odprawy oraz jej wysokość określa się z uwzględnieniem Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, Uchwał oraz umów o świadczenie usług zarządzania/umów o pracę, przy czym:
 - a) wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy będzie odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka ZASI i ASI, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska;
 - b) przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy stosuje się odpowiednio zasady określania jego wysokości wskazane w § 7 ust. 1 i 3 Polityki,
 - c) w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy z Członkiem Zarządu Spółki z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych warunków umowy o świadczenie usług zarządzania, wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy może zostać przyznane pod warunkiem pełnienia

przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy i w wysokości nie wyższej niż równowartość Wynagrodzenia Stałego za okres trzech lat.

Środki publiczne

§ 12

1. W przypadku skorzystania przez ZASI lub ASI 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 (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2506), ZASI jest zobowiązane do:
 - 1) zmniejszenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego ZASI do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na ZASI bądź ASI, w związku z udzieleniem jej finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - 2) dostosowania wysokości wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność ASI, w tym w szczególności na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego ASI, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących Członkom Zarządu ZASI,
 - 3) wypłacenia Wynagrodzenia Zmiennego ZASI jedynie w uzasadnionych przypadkach.
2. Otrzymywanie przez ZASI środków z programu POIR lub FENG, w celu ich dalszego inwestowania za pośrednictwem ASI, nie stanowi korzystania przez ZASI i ASI z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 4. Przegląd i aktualizacja Polityki Wynagrodzeń.

§ 13

1. Menedżer ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem sporządza co roku pisemny raport dla Rady Nadzorczej Spółki. Raport powinien być sporządzony do końca każdego roku.
2. Raport obejmuje:
 - a) stan realizacji Polityki,
 - b) potwierdzenie, że wykaz Osób, o których mowa w § 4 ust. 1 jest adekwatny do aktualnej struktury organizacyjnej;
 - c) informację czy Polityka wymaga aktualizacji z uwagi na zmiany w otoczeniu prawnym lub w strukturze organizacyjnej Spółki i zarządzanych przez nią ASI.

Rozdział 5. Komitet ds. Wynagrodzeń

§ 14

1. Zadania Rady Nadzorczej określone niniejszą Polityką realizowane są przy wsparciu i po uzyskaniu stosownych opinii Komitetu ds. Wynagrodzeń.
2. Komitet ds. Wynagrodzeń składa się z 3 członków powoływanych przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków, przy czym jednym z członków jest zawsze Przewodniczący Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza powołuje Komitet ds. Wynagrodzeń na pierwszym posiedzeniu, które odbędzie się po wejściu w życie przepisów Polityki.
3. Komitet ds. Wynagrodzeń realizuje zadania zw. z opiniowaniem i realizacją Polityki uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Spółki, a także

szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Spółki oraz zarządzanych ASI w perspektywie długoterminowej interesy inwestorów ASI oraz interesy akcjonariusza Spółki.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 15

1. Za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki odpowiada Zarząd Spółki.
2. Polityka oraz jej późniejsze aktualizacje wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Spółkę zezwolenia na wykonywanie działalności przez zarządzającego alternatywną spółką inwestycyjną i ma zastosowanie do celów, które zostały wyznaczone osobom, o których mowa w § 4 ust. 1.
4. Polityka nie ma zastosowania do wypłat Wynagrodzenia Zmiennego ZASI za realizację celów nałożonych osobom, o których mowa w § 4 ust. 1 przed dniem wejścia w życie Polityki.
5. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania i Wynagrodzenia Zmiennego ZASI określonego w umowach o pracę, do których osoby, o których mowa w § 4 ust. 1 nabyły prawo przed dniem wejścia w życie Polityki.
6. Ustalenie oraz przyznanie przez Spółkę Wynagrodzenia Zmiennego ZASI na zasadach określonych w Polityce po raz pierwszy następuje po zakończeniu pierwszego okresu ustalonego zgodnie z §7 ust. 4, za który dane uwzględnione zostaną w ocenie wyników dokonanej zgodnie z Polityką. W okresie, w którym nie jest możliwe dokonanie oceny wyników zgodnie z wymogiem wskazanym w §7 ust. 4, zasady określone w §7 ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio.