



## **Polityka wynagrodzeń**

Investment Funds Depositary Services S.A.

(dalej „Polityka”)

## §1.

### Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagrodzeń określa zasady wynagradzania członków organu nadzorującego, członków organu zarządzającego, a także innych osób pełniących kluczowe funkcje, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Investment Funds Depository Services S.A. (kluczowi pracownicy).
2. Polityka została ustanowiona i wdrożona zgodnie z:
  - 1) § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.
  - 2) art. 110v ust. 1 i 2 Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r.
  - 3) Rozdziałem 5 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskimi spełnia kryteria jakościowe oraz ilościowe określone odpowiednio w art. 3 i art. 4 Rozporządzenie 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa, ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów którymi ta firma zarządza.
3. Niniejsza Polityka uwzględnia wielkość IFDS, ryzyko związane z działalnością IFDS, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez IFDS.
4. Z uwagi na wielkość, strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność działalności prowadzonej przez IFDS nie powołano Komitetu do spraw wynagrodzeń. W przypadku gdy średnia wartość aktywów bilansowych i pozycji pozabilansowych w czteroletnim okresie bezpośrednio poprzedzającym dany rok obrotowy będzie wyższa niż równowartość w złotych 100.000.000 Euro, IFDS będzie obowiązany do ustanowienia Komitetu do spraw wynagrodzeń.
5. Wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej IFDS, członków Zarządu IFDS oraz innych kluczowych pracowników w IFDS ustalane są przy uwzględnieniu sytuacji finansowej oraz skali działalności IFDS oraz adekwatnie do zajmowanego przez daną osobę stanowiska czy piastowanej funkcji, w sposób zgodny z przepisami Rozporządzenia oraz Zasadami Ładu korporacyjnego.
6. IFDS prowadzi zrównoważoną Politykę wynagradzania poprzez odpowiedni udział stałych i zmiennych składników wynagradzania, minimalizowanie ryzyka istotnej przewagi zmiennych składników wynagrodzenia nad stałymi, co mogłoby doprowadzić do podejmowania przez pracowników działań zbyt ryzykownych, niezgodnych z prawem czy celami IFDS.
7. IFDS dba o to aby wszyscy pracownicy otrzymywali godziwe wynagrodzenie za swoją pracę bez względu na płeć, rasę, wiek, kulturę, niepełnosprawność, orientację, stan cywilny, formę umowy.
8. Wysokość i warunki wynagrodzenia członków Zarządu IFDS oraz członków Rady Nadzorczej IFDS określają odpowiednio uchwały Rady Nadzorczej oraz uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
9. Wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej IFDS, członków Zarządu IFDS oraz innych kluczowych pracowników w IFDS wypłacane są ze środków własnych Domu Maklerskiego.
10. Zarząd IFDS jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej IFDS w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu IFDS.
11. Rada Nadzorcza IFDS zatwierdza i nadzoruje wdrożenie Polityki wynagrodzeń.
12. Rada Nadzorcza IFDS nie rzadziej niż raz do roku dokonuje okresowych przeglądów Polityki wynagrodzeń i przedkłada Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Spółce, celem dokonania oceny czy sprzyja ona rozwojowi i bezpieczeństwu IFDS.

13. Co najmniej raz do roku Audytor wewnętrzny IFDS ocenia realizację Polityki wynagrodzeń. Raport z przeglądu Polityki wynagrodzeń przekazywany jest Radzie Nadzorczej IFDS.
14. Zarząd IFDS informuje Radę Nadzorczą IFDS o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ostatnim roku kalendarzowym osobom objętym Polityką wynagrodzeń, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego IFDS.

## §2.

### Definicje

Użyte w Polityce terminy pisane wielką literą mają następujące znaczenie:

- 1) **Dom Maklerski, IFDS** – Investment Funds Depositary Services S.A.
- 2) **kluczowi pracownicy** – oznaczają pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka IFDS, tj. spełniający kryteria, o których mowa w art. 3 lub art. 4 Rozporządzenia 2021/2154.
- 3) **Polityka** – oznacza Politykę wynagrodzeń IFDS S.A.
- 4) **Rozporządzenie** – oznacza Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim.
- 5) **Rozporządzenie 2019/2033** – oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013, (UE) nr 600/2014 i (UE) nr 806/2014.
- 6) **Rozporządzenie 2021/2154** – oznacza Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/2154 z dnia 13 sierpnia 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza.
- 7) **Ustawa** – oznacza Ustawę o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r.
- 8) **Zasady ładu korporacyjnego** – oznaczają Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.
- 9) **Premia uznaniowa** – oznacza świadczenie o charakterze nagrody w rozumieniu art. 105 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), której przyznanie pracownikowi uzależnione jest wyłącznie od subiektywnej oceny IFDS jako pracodawcy.

## §3.

### Cel Polityki

1. Niniejsza Polityka ma na celu:
  - 1) ustalenie zasad wypłaty wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka IFDS,
  - 2) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz zapobieganie zachowaniom prowadzącym do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą IFDS apetyt na ryzyko IFDS,
  - 3) realizację celów strategicznych IFDS, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Dom Maklerski,
  - 4) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

## §4.

### Kryteria ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

1. Kryteria ustalania stałych składników wynagrodzenia uwzględniają rzeczywisty stan wiedzy, umiejętności i wiedzy specjalistycznej wymaganej na danym stanowisku, doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku a także referencyjne poziomy wynagrodzenia na podobnym stanowisku w innych instytucjach finansowych prowadzących działalność tożsamą lub podobną do IFDS oraz skali działalności IFDS.
2. Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w określonych sytuacjach.
3. Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy i odbywa się na podstawie oceny wyników osiągniętych przez daną osobę (cele indywidualne) i daną jednostkę organizacyjną (cele firmowe) oraz wyników IFDS lub ogólnej oceny pracy pracownika w przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia nie zależy od wyników.
4. Do oceny indywidualnych wyników pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe z uwzględnieniem poziomu ryzyka związanego z tymi wynikami. Kryteria te powinny być obiektywne i uwzględniać jakość zarządzania IFDS oraz długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
5. Wyniki finansowe IFDS przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego przez IFDS ryzyka oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności.
6. Ocena wyników, o której mowa w ust. 1, jest oparta o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób sprawujących funkcje w IFDS krócej niż trzy lata - o dane za ten okres.
7. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przez IFDS nie może ograniczać możliwości IFDS utrzymywania odpowiedniego poziomu funduszy własnych.
8. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdej osoby.
9. Do czasu gdy:
  - 1) wartość aktywów bilansowych i pozabilansowych IFDS będzie średnio równa lub niższa niż równowartość w złotych 100.000.000 Euro, według średniego kursu Euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na dzień bilansowy, na który sporządzane jest sprawozdanie finansowe, w czteroletnim okresie poprzedzającym dany rok obrotowy;
  - 2) zmienne składniki wynagrodzenia osoby objętej Polityką wynagrodzeń nie przekroczą równowartości w złotych 50.000 Euro, według kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego na koniec roku obrotowego, i nie przekroczą 25% całkowitego rocznego wynagrodzenia tej osobyzmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są jednorazowo i w środkach pieniężnych.
10. Po przekroczeniu progów, o których mowa w pkt 9:
  - 1) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia powinny stanowić akcje wyemitowane przez IFDS lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, które byłyby oferowane kluczowemu pracownikowi w przypadku i pod warunkiem przyjęcia przez Walne Zgromadzenie IFDS stosownej uchwały, w tym w ramach stosownego programu. Wypłata następuje na szczegółowych zasadach określonych w uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym;
  - 2) co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia powinno być rozliczanych i wypłacanych proporcjonalnie w okresie od trzech do pięciu lat, z uwzględnieniem charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków danej osoby, a w przypadku gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1.000.000 Euro ustalonej

według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, co najmniej 60% zmiennych składników wynagrodzenia powinno być rozliczanych i wypłacanych w takim okresie. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty jest wypłacane proporcjonalnie.

11. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej IFDS oraz z uwzględnieniem wyników finansowych IFDS lub wyników osiągniętych przez jednostkę organizacyjną, w ramach której dana osoba sprawowała funkcję.
12. IFDS może ograniczyć, wstrzymać albo odmówić wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w całości albo w części, w szczególności w przypadku gdy:
  - 1) IFDS wykazuje stratę,
  - 2) IFDS realizuje znacząco niższy wynik od zaplanowanego,
  - 3) osoba objęta Polityką wynagrodzeń:
    - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla IFDS lub ponosi odpowiedzialność za takie działania,
    - b) nie spełniła standardów dotyczących kompetencji i reputacji.
13. W przypadku zakończenia przez IFDS działalności maklerskiej, wszelkie zmienne składniki wynagrodzeń przyznane a niewypłacone lub niezrealizowane podlegają – przy uwzględnieniu przepisów prawa – wypłacie lub realizacji niezwłocznie po dniu zakończenia przez IFDS działalności maklerskiej, chyba że umowa o pracę, kontrakt menedżerski lub inna umowa o podobnym charakterze zawierana z kluczowym pracownikiem stanowi inaczej.
14. W przypadku gdy umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zawarta z kluczowym pracownikiem przewiduje wypłatę świadczenia w razie rozwiązania takiej umowy:
  - 1) wysokość tego świadczenia powinna odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji w IFDS, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres,
  - 2) sposób określenia świadczeń przypadających z tytułu rozwiązania umowy będzie zapobiegać wynagradzaniu złych wyników, z możliwością wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takim przypadku.
15. Zmienne składniki wynagrodzeń o charakterze niepieniężnym wycenia się w wartości godziwej.
16. Osoba uprawniona do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia nie może korzystać z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w systemie wynagradzania, który ma do nich zastosowanie.
17. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane z wykorzystaniem rozwiązań i metod finansowych ułatwiających nieprzestrzeganie zasad określonych w przepisach działu IV Ustawy, Rozporządzenia lub Rozporządzenia 2019/2033.
18. Świadczenia wypłacane kluczowemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą albo podmiotem, z którym zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, powinny być zgodne z długoterminowymi interesami IFDS.
19. IFDS nie korzysta 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436 oraz z 2021 r. poz. 1598) lub ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o rekapitalizacji niektórych instytucji oraz o rządowych instrumentach stabilizacji finansowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 124, z 2019 r. poz. 1798

oraz z 2021 r. poz. 1598 i 2140) i w związku z tym nie podlega ograniczeniom co do zmiennych składników wynagrodzenia w stosunku do członków Zarządu IFDS i Rady Nadzorczej IFDS.

#### **§5.**

##### **Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej IFDS**

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej IFDS, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala Walne Zgromadzenie IFDS.
2. Ustalając wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej IFDS uwzględnia się możliwości finansowe IFDS oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań nadzorczych przez członków Rady Nadzorczej IFDS.
3. Członkowie Rady Nadzorczej IFDS powołani do pracy w komitetach lub delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach tego komitetu lub delegacji.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej IFDS jest jednoskładnikowe, stałe, wypłacane z dołu i należne bądź za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej IFDS, podejmowaniu uchwał w trybie obiegowym bądź za upływ określonego okresu piastowania swej funkcji, z zastrzeżeniem członków Rady Nadzorczej IFDS, o których mowa w ust. 3, którzy to mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie na odrębnych zasadach.
5. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej IFDS podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym IFDS.

#### **§6.**

##### **Zasady wynagradzania członków Zarządu IFDS**

1. Wynagrodzenie członków Zarządu IFDS, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza IFDS, przy uwzględnieniu uchwał Walnego Zgromadzenia IFDS.
2. Ustalając wynagrodzenie członków Zarządu IFDS uwzględnia się możliwości finansowe IFDS oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań zarządczych przez członków Zarządu IFDS.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu IFDS ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji oraz nakładu pracy niezbędnego do jej wykonywania, zakresu obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tej funkcji, poziomem wynagrodzeń na podobnym stanowisku w innych instytucjach finansowych prowadzących działalność tożsamą lub podobną do IFDS oraz skali działalności IFDS.
4. Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu IFDS może być podzielone na składniki stałe i zmienne. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne może być wypłacane na zasadach określonych w § 8. Stałe składniki wynagrodzenia winny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym poprzez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Rada Nadzorcza IFDS może przyznać członkom Zarządu IFDS dodatkowe składniki wynagrodzenia, o stałym charakterze, wypłacane w okresach miesięcznych lub innych z dołu lub z góry.
5. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Zarządu IFDS podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym IFDS.

#### **§7.**

##### **Zasady wynagradzania innych kluczowych pracowników**

1. Wynagrodzenie kluczowych pracowników innych niż Zarząd IFDS czy członkowie Rady Nadzorczej IFDS, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania ustala oraz weryfikuje Zarząd IFDS.
2. Ustalając wynagrodzenie kluczowych pracowników uwzględnia się możliwości finansowe IFDS oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.

3. Wynagrodzenie kluczowych pracowników innych niż Zarząd IFDS czy członkowie Rady Nadzorczej IFDS ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tych obowiązków, poziomem wynagrodzeń na podobnym stanowisku w innych instytucjach finansowych prowadzących działalność tożsamą lub podobną do IFDS oraz skali działalności IFDS.
4. Wynagrodzenie kluczowych pracowników innych niż Zarząd IFDS czy członkowie Rady Nadzorczej IFDS może być podzielone na składniki stałe i zmienne. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie, z dołu. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane na zasadach określonych w § 8.
5. Kluczowi pracownicy wykonujący czynności z zakresu kontroli wewnętrznej, osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem (w szczególności Inspektor Nadzoru), osoby wykonujące czynności z zakresu audytu wewnętrznego (Audytor Wewnętrzny) oraz osoby realizujące funkcje zarządzania ryzykiem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z wykonywanych zadań, niezależnie od wyników osiągniętych w ramach działalności, którą te osoby kontrolują. Wynagrodzenie tych osób jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą IFDS.

#### **§8.**

##### **Wykaz stanowisk obejmujący kluczowych pracowników**

1. Politykę wynagrodzeń stosuje się do kluczowych pracowników IFDS na następujących stanowiskach ujawnionych w ramach poniższego wykazu:
  - 1) członkowie Zarządu IFDS,
  - 2) członkowie Rady Nadzorczej IFDS,
  - 3) dyrektorzy poszczególnych departamentów w IFDS,
  - 4) Ekspert ds. ryzyka
  - 5) Inspektor Nadzoru,
  - 6) Audytor Wewnętrzny,
  - 7) Inspektor Informacji Finansowej.
2. Wykaz stanowisk kluczowych pracowników podlega weryfikacji w ramach okresowych przeglądów Polityki dokonywanych przez Radę Nadzorczą IFDS.

#### **§9.**

##### **Przyznawanie premii uznaniowych**

IFDS przewiduje możliwość przyznania kluczowemu pracownikowi premii uznaniowej uzależnionej od spełnienia kryteriów, o których mowa w § 4.

#### **§10.**

IFDS nie przyznaje uznaniowych świadczeń emerytalnych. Za świadczenia emerytalne, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie uznaje się pracowniczego programu emerytalnego, który może zostać utworzony w IFDS.

#### **§11.**

##### **Raportowanie do KNF**

1. IFDS, w terminie do 30 czerwca każdego roku, przekazuje do KNF dane o liczbie kluczowych pracowników, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1.000.000 Euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby i ich zakresu obowiązków oraz wartość głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.
2. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w Euro, o której mowa w ust. 1, oblicza się według średniego kursu Euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za które przekazywane są dane.

## **§12.**

### **Ujawnienia w zakresie wynagrodzeń**

1. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej IFDS.
2. W dniu publikacji rocznego sprawozdania finansowego na stronie internetowej, IFDS udostępnia następujące informacje w zakresie wynagrodzeń:
  - 1) najważniejsze informacje na temat systemu wynagrodzeń w IFDS, w tym informacje na temat poziomu wynagrodzenia zmiennego i kryteriów jego przyznawania,
  - 2) stosunek stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych,
  - 3) zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na Kadre kierowniczą wyższego szczebla i kluczowych pracowników, zawierające dane o:
    - a) wysokości wynagrodzeń przyznanych w danym roku obrachunkowym z podziałem na wynagrodzenie stałe i na wynagrodzenie zmienne oraz liczbie osób je otrzymujących,
    - b) wysokości i formie przyznanego wynagrodzenia zmiennego z podziałem na świadczenia pieniężne i instrumenty finansowe oraz wynagrodzenia płatne w całości i części z odroczoną wypłatą,
    - c) wysokości wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przyznanego za poprzednie okresy wykonywania pracy, z podziałem na kwotę przysługującą w danym roku obrachunkowym i kwotę przysługującą w następnych latach,
    - d) o gwarantowanych wypłatach wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrachunkowym oraz liczbie beneficjentów takich wypłat,
    - e) o płatnościach związanych z odprawą przyznanych w poprzednich okresach i wypłaconych w danym roku obrachunkowym,
    - f) o kwotach płatności związanych z odprawą przyznanych w danym roku obrachunkowym, z podziałem na płatności z góry i płatności odroczone, liczbę beneficjentów takich płatności oraz wysokość najwyższej takiej płatności przyznanej na rzecz jednej osoby,
  - 4) informacje dotyczące tego, czy IFDS korzysta z wyjątków określonych w § 30 ust. 2 Rozporządzenia, wskazując konkretną podstawę skorzystania z wyjątku oraz liczbę kluczowych pracowników korzystających z wyjątków oraz ich łączne wynagrodzenie z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne.

## **§13.**

### **Postanowienia końcowe**

1. Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu IFDS, który odpowiada za jej wdrożenie w IFDS. Z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą IFDS, a w zakresie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej IFDS dodatkowo także przez Walne Zgromadzenie IFDS.
2. Polityka i wszelkie zmiany do niej podlegają zaopiniowaniu przez Komitet, o ile został powołany, przed jej zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą IFDS.
3. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Rozporządzenia oraz Zasady ładu korporacyjnego.
4. Polityka w niniejszym brzmieniu obowiązuje od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.