

Nazwa dokumentu	POLITYKA WYNAGRODZEŃ OSÓB, DO KTÓRYCH ZADAŃ NALEŻĄ CZYNNOŚCI ISTOTNIE WPŁYWAJĄCE NA PROFIL RYZYKA ESALIENS TFI S.A. LUB ZARZĄDZANYCH PRZEZ NIĄ FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH („Polityka”)		
Właściciel (wskazanie funkcji, bądź jednostki organizacyjnej ESALIENS TFI S.A.)	Wersja	Data rozpoczęcia obowiązywania	Opis
Zespół ds. Compliance	1.00	01.01.2018 r.	Przegląd regulacji
	1.01	27.12.2018 r.	Przegląd regulacji – zmiany porządkowe, uzupełnienie o spis treści
	1.02	08.03.2021 r.	Uwzględnienie art. 5 rozporządzenia 2019/2088
	1.03	05.10.2022 r.	Implementacja wdrożenia zaleceń audytu wewnętrznego

Spis treści:

Preambuła

Katalog osób objętych Polityką

Podstawowe zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

Dodatkowe zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

Świadczenia niestanowiące wynagrodzenia zmiennego

Postanowienia końcowe

Preambuła

1. W celu realizacji Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczególnych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych („Rozporządzenie”) oraz postanowień „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”, przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dn. 22 lipca 2014 roku, ESALIENS TFI S.A. („Spółka”) ustala i stosuje Politykę, która wraz z innymi aktami regulującymi zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia stanowi w Spółce element prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę („Fundusze”), statutem lub regulacjami wewnętrznymi Spółki,
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności przez Spółkę,
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktowi interesów.
3. Polityka dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników („wynagrodzenie zmienne”) należnych osobom objętym tą Polityką, o których mowa w § 1. W Spółce obowiązuje regulamin wynagradzania, w którym określono zasady ustalania wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego pracowników Spółki (w zakresie nieobjętym Polityką).
4. Spółka nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4 Rozporządzenia.

§ 1

Katalog osób objętych Polityką

1. Politykę stosuje się do następujących osób zajmujących, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, stanowiska związane z wykonywaniem czynności istotnie wpływających na profil ryzyka Spółki lub Funduszy:
 - 1) osoby wchodzące w skład Zarządu Spółki,
 - 2) prokurenci,
 - 3) szefowie jednostek organizacyjnych,
 - 4) zarządzający portfelami jako osoby podejmujące istotne decyzje dotyczące zarządzania aktywami Funduszy i klientów,
 - 5) Inspektor Nadzoru oraz Zespół ds. Compliance,
 - 6) Zespół ds. Zarządzania Ryzykiem,
 - 7) Audyt Wewnętrzny,
 - 8) jak również inne osoby, jeśli zajmują one stanowiska związane z wykonywaniem czynności istotnie wpływających na profil ryzyka Spółki lub Funduszy, zwanych dalej „uprawnionymi osobami”.
2. Zarząd aktualizuje Politykę w przypadku stwierdzenia konieczności zmiany katalogu osób, o których mowa w ust. 1.
3. Prezes Zarządu jest upoważniony do ustalenia i aktualizowania imiennej listy osób zajmujących stanowiska, o których mowa w ust. 1.

§ 2

Podstawowe zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

1. Na zasadach określonych w Polityce, przy uwzględnieniu postanowień obowiązującego w Spółce regulaminu wynagradzania, uprawnione osoby mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w Polityce, wypłacane jest na zasadach w niej określonych, w formie pieniężnej lub w innej formie, zgodnie z zasadami programów motywacyjnych obowiązujących w Spółce, które określają rodzaj, zasady i terminy wypłaty, przy uwzględnieniu, że regulaminy tych programów są zgodne z Polityką, zaś środki na ich finansowanie i wypłacanie pochodzą od Spółki.
2. Stosując Politykę, uwzględniając uwarunkowania w niej określone, Spółka może przyznać wynagrodzenia zmienne tylko niektórym uprawnionym osobom, jak również może podjąć decyzję o nie przyznaniu wynagrodzenia zmiennego.
3. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego odbywa się w oparciu o następujące zasady z uwzględnieniem zasad, o których mowa w § 3:
 - 1) podstawą określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników pracy uprawnionej osoby i danej jednostki organizacyjnej, przy uwzględnieniu ogólnych wyników Spółki. W odniesieniu do uprawnionych osób mających istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela Funduszu, podstawą określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego powinna być także ocena wyników Funduszu. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy należy uwzględniać kryteria finansowe i niefinansowe, a ogólne wyniki Spółki lub Funduszu powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka (w szczególności ryzyka płynności, kredytowego, koncentracji), a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Spółki lub Funduszu. Realizacja Polityki jest spójna ze *Strategią dotyczącą wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych*. W zakresie przyznawania wynagrodzenia zmiennego bierze się pod uwagę przestrzeganie przez uprawnione osoby mające istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela Funduszu, zasad określonych w ww. strategii oraz innych regulacji dotyczących ryzyk dla zrównoważonego rozwoju obowiązujących w Spółce.
 - 2) ocena wyników, o których mowa w pkt 1, powinna być oparta co do zasady o dane z ostatnich dwóch lat obrotowych, a uprawnionych osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – o dane od momentu odpowiednio nawiązania stosunku pracy lub powołania do organu. W odniesieniu do uprawnionych osób mających istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela Funduszu, ocena wyników powinna ponadto dotyczyć okresu umożliwiającego uwzględnienie w niej rekomendowanego minimalnego czasu inwestycji w danym Funduszu.
4. Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu Spółki, a Zarząd Spółki w stosunku do pozostałych uprawnionych osób może podjąć decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego, w tym o uznaniu, jaka jego część będzie odroczone oraz jaką jego część będą stanowić zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane w ramach programów motywacyjnych funkcjonujących w Spółce (określając, w ramach których programów zostanie ono wypłacone). Decyzja powinna zostać podjęta nie częściej niż raz na rok po zakończeniu roku obrotowego i dokonaniu oceny okresowej wyników uprawnionej osoby.

§ 3

Dodatkowe zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

1. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego uprawnionym osobom uwzględnia się następujące zasady:

- 1) Łączna wielkość zmiennych składników wynagrodzenia powinna uwzględniać potrzebę zapewnienia dobrej i stabilnej sytuacji finansowej Spółki, umożliwić Spółce osiągnięcie odpowiedniej do ponoszonego ryzyka rentowności kapitału i zyskowności netto oraz zapewnić optymalne ukształtowanie polityki płacowej Spółki.
 - 2) Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Spółki do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Spółki lub wynikami Funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
 - 3) Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę lub wyniki Funduszy nie spełniają kryteriów określonych w Polityce..
 - 4) Z zastrzeżeniem pkt 5), warunkiem nabycia prawa do odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia, o ile przewidziane są w programie, o którym mowa powyżej, jest pozostawanie w stosunku zatrudnienia lub pełnienie funkcji członka organu Spółki przez uprawnioną osobę na koniec danego roku obrotowego.
 - 5) Rozwiązanie przez Spółkę umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego z przyczyn leżących po stronie uprawnionej osoby, w tym na jego wniosek albo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 kodeksu pracy powoduje, iż uprawniona osoba traci prawo do nabycia odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia.
 - 6) Spółka przyjmuje zasady wynagradzania umożliwiające jej elastyczną politykę dotyczącą zmiennych składników wynagrodzenia, m.in. poprzez zapewnienie, że stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część łącznej wysokości składników stałych i zmiennych wynagrodzenia, że możliwe jest zmniejszenie lub niewypłacenie składników zmiennych.
 - 7) Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. Zabronione jest stosowanie lub korzystanie przez uprawnionych osób z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
 3. Uprawnione osoby zajmujące stanowiska związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania Spółki z przepisami prawa (compliance) są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

§ 4

Świadczenia niestanowiące wynagrodzenia zmiennego

Nie stanowią wynagrodzenia zmiennego określone w regulaminie wynagradzania Spółki lub umowach z uprawnioną osobą:

- 1) nagrody za wieloletnią pracę,
- 2) odprawa emerytalna i rentowa,
- 3) wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej,
- 4) świadczenia związane z wypadkami przy pracy,
- 5) świadczenia z tytułu zwolnienia pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,

- 6) odszkodowania należne i wypłacane na podstawie umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy jak i po jego zakończeniu,
- 7) diety i inne należności z tytułu podróży służbowych,
- 8) wypłaty w ramach pracowniczego programu emerytalnego.

§ 5

Postanowienia końcowe

1. Politykę wdraża i aktualizuje Zarząd Spółki, zaś zatwierdza Rada Nadzorcza.
2. Realizacja Polityki podlega przeglądowi co najmniej raz w roku. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru, która sporządza z przeglądu pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport ten jest przedstawiany Radzie Nadzorczej. Biorąc pod uwagę wyniki powyższego raportu Rada Nadzorcza przygotowuje własny raport z oceny funkcjonowania Polityki w Spółce i raz w roku przedstawia go Walnemu Zgromadzeniu Spółki. W oparciu o raport Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie Spółki ocenia, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.