

Nazwa dokumentu	POLITYKA WYNAGRODZEŃ OSÓB, DO KTÓRYCH ZADAŃ NALEŻĄ CZYNNOŚCI ISTOTNIE WPLYWAJĄCE NA PROFIL RYZYKA ESALIENS TFI S.A. LUB ZARZĄDZANYCH PRZEZ NIĄ FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH („Polityka”)
-----------------	--

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 na dzień zatwierdzenia Polityki jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4 Rozporządzenia.
5. Szczegółowy harmonogram realizacji Polityki ustalany jest przez Zarząd Spółki.

§ 1

Osoby objęte Polityką

1. Osobami, do których stosuje się Politykę, zwanymi dalej „Uprawnionymi osobami”, są osoby zajmujące, bez względu na formę zatrudnienia, następujące stanowiska:
 - 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 (zwani dalej „Zarządzającymi Portfelami”),
 - 5) Inspektor Nadzoru oraz Zespół ds. Compliance,
 - 6) Zespół ds. Zarządzania Ryzykiem,
 - 7) Audyt Wewnętrzny,
 - 8) inne osoby,o ile osoby te w ramach tych stanowisk wykonują czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub Funduszy.
2. Zarząd aktualizuje Politykę, a Rada Nadzorcza zatwierdza, w przypadku stwierdzenia konieczności zmiany katalogu stanowisk, o których mowa w ust. 1.
3. Prezes Zarządu ustala i aktualizuje imienną listę Uprawnionych osób, w tym każdorazowo weryfikuje, w przypadku zatrudnienia nowej osoby na stanowisko wskazane w ust. 1, czy powinna ona zostać wpisana na listę Uprawnionych osób. Osoba, która jest wpisywana lub wykreślana z imiennej listy Uprawnionych osób, jest o tym niezwłocznie informowana.
4. Uprawnione osoby są zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, w tym w szczególności do:
 - a) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa w sposób niezgodny z umową zawartą przez daną osobę ze Spółką w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
 - b) niedokonywania konwersji czy zamiany jednostek uczestnictwa w okresie wstrzymania określonym w umowie wskazanej w lit. a);
 - c) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
5. Warunkiem wypłaty Wynagrodzenia zmiennego jest zawarcie przez Uprawnioną osobę ze Spółką odrębnej umowy zobowiązującej do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, o których mowa w ust. 4 i określającej skutki niedochowania tego zobowiązania.

§ 2

Podstawowe zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

1. Na zasadach określonych w Polityce, przy uwzględnieniu postanowień obowiązującego w Spółce regulaminu wynagradzania, Uprawnione osoby mogą otrzymywać, oprócz wynagrodzenia stałego, 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. 50% wartości Wynagrodzenia zmiennego powinno być wypłacane Zarządzającym Portfelami w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa funduszu inwestycyjnego otwartego, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim funduszy, z zastrzeżeniem postanowień § 5 dotyczącego okresów wstrzymania. Zarządzającym

Portfelami wypłaca się Wynagrodzenie zmienne w formie jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych otwartych, wskazanych z góry przez Zarząd w momencie przyznania Wynagrodzenia zmiennego, co do których portfeli inwestycyjnych Zarządzający Portfelami podejmują decyzje inwestycyjne, uwzględniając konieczność zapobieżenia nadmiernej koncentracji posiadanych jednostek danego funduszu, mogącej sprzyjać podejmowaniu nadmiernego ryzyka przez daną Uprawnioną osobę. Zasady wskazane w zdaniu poprzedzającym stosuje się również do odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego wypłacanej w formie jednostek uczestnictwa.

3. Stosując Politykę, uwzględnivszy uwarunkowania w niej określone, Spółka może przyznać Wynagrodzenia zmienne tylko niektórym uprawnionym osobom, jak również może podjąć decyzję o nieprzyznaniu Wynagrodzenia zmiennego.
4. Wynagrodzenie zmienne, w tym odroczone części tego wynagrodzenia, o których mowa w § 4 Polityki, wypłacane są wyłącznie wtedy, jeżeli przyznanie lub wypłata tego wynagrodzenia nie ograniczy zdolności Spółki do zwiększania jej kapitałów własnych, nie wpłynie na ich stabilność, ani nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Spółki lub wynikami funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której Uprawniona osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby. Wysokość Wynagrodzenia zmiennego powinna być zmniejszona lub jego 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.
5. 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 i może być dłuższa niż dwa lata.
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, zgodnie z zasadami wskazanymi w § 4, 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) 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.
 - 3) Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. 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

Odroczone części Wynagrodzenia zmiennego

1. Nabycie przez Uprawnione osoby, którym przysługuje prawo do Wynagrodzenia zmiennego, prawa do wypłaty 40% wartości Wynagrodzenia zmiennego, w tym wynagrodzenia wypłacanego na zasadach określonych w § 2 ust. 2 Polityki, jest odraczane na okres trzech lat do czasu podjęcia przez Zarząd w stosunku do pracowników, a w stosunku do Zarządu przez Radę Nadzorczą, decyzji o nabyciu prawa do odpowiedniej odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego („Okres Odroczenia”) i wypłacane w trzech ratach, przy czym wypłata pierwszej odroczonej raty, może nastąpić po upływie 12 miesięcy od daty ustalenia łącznej wysokości Wynagrodzenia zmiennego (podjęcia uchwały przez odpowiednio Zarząd lub Radę Nadzorczą odnośnie nabycia prawa do Wynagrodzenia zmiennego). Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego ustalonego dla danej Uprawnionej osoby dokonywana jest w następujący sposób:
 - 1) 20 % Wynagrodzenia zmiennego po upływie pierwszego roku Okresu Odroczenia;
 - 2) 15 % Wynagrodzenia zmiennego po upływie drugiego roku Okresu Odroczenia;
 - 3) 5 % Wynagrodzenia zmiennego po upływie trzeciego roku Okresu Odroczenia.
2. Prawo do odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego powstaje pod warunkiem braku wystąpienia zdarzeń skutkujących ograniczeniem lub niewypłaceniem Wynagrodzenia zmiennego.
3. Uprawniona osoba nabywa prawo (uprawnienie) do poszczególnej części Wynagrodzenia zmiennego odrębnie dla każdej z nich nie częściej niż raz do roku. Wypłata odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego zostaje dokonana w szczególności z uwzględnieniem:
 - 1) okresu, na jaki Fundusz został utworzony i rekomendowanego uczestnikowi przez Spółkę zakresu czasowego inwestycji w Fundusz;
 - 2) polityki umarzania lub wykupywania tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa;
 - 3) charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Spółkę, a w odpowiednich przypadkach również Funduszu, oraz obowiązków Uprawnionej osoby;

- 4) oceny realizacji celów indywidualnych Uprawnionej osoby (ocena dokonywana ex post);
- 5) zidentyfikowanych w Okresie Odroczenia naruszeń Uprawnionej osoby.
4. W celu zapewnienia należytej korekty o ryzyko ex post, do momentu wypłaty Wynagrodzenia zmiennego - w tym również w zakresie jego odroczonej części - możliwe jest zmniejszenie lub niewypłacenie Wynagrodzenia zmiennego, w szczególności w sytuacji:
 - 1) gdy przyznanie Wynagrodzenia zmiennego nastąpiło na podstawie danych, które okazały się nierzetelne;
 - 2) wyrządzenia szkody Spółce przez daną Uprawnioną osobę w okresie przed wypłatą danej części Wynagrodzenia zmiennego;
 - 3) rażącego naruszenia obowiązków służbowych, naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa lub tajemnicy zawodowej;
 - 4) nałożenia przez Komisję Nadzoru Finansowego lub inny organ administracji sankcji finansowych lub innych sankcji na Spółkę z powodu działania lub zaniechania Uprawnionej osoby lub w ramach przypadającego Uprawnionej osobie zakresu kompetencji;
 - 5) niewłaściwego postępowania lub błędu Uprawnionej osoby skutkującego przekroczeniem przez fundusz inwestycyjny limitów inwestycyjnych lub notorycznego naruszenia wewnętrznych limitów ryzyka;
 - 6) naruszenia wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce;
 - 7) zajścia okoliczności, o których mowa w § 2 ust. 4 Polityki.
5. Dla uniknięcia wątpliwości, dokonując oceny ryzyka ex post Spółka bierze pod uwagę działania i zaniechania, które miały miejsce także przed Okresem Odroczenia, a wyszły na jaw lub ich skutki zaszły w okresie późniejszym.
6. Rozwiązanie przez Spółkę umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego z przyczyn leżących po stronie Uprawnionej osoby może powodować, iż Uprawniona osoba straci prawo do nabycia odroczonej części Wynagrodzenia zmiennego.

§ 5

Okresy Wstrzymania

1. W przypadku wypłaty Zmiennego wynagrodzenia w formie wskazanej w § 2 ust. 2 Polityki, przyznając Zmienne wynagrodzenie w tej formie wskazuje się okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu jednostek uczestnictwa („Okres Wstrzymania”).
2. Minimalny Okres Wstrzymania, o którym mowa w ust. 1, powinien być dostosowany do:
 - 1) długoterminowej strategii działalności Towarzystwa;
 - 2) celów danego Funduszu;
 - 3) polityki inwestycyjnej danego Funduszu, a w szczególności rekomendowanego okresu inwestycji w dany Fundusz.
3. Okres Wstrzymania jest każdorazowo określany przez Zarząd na zasadach wskazanych w ust. 2 powyżej.
4. Bieg Okresu Wstrzymania rozpoczyna się z dniem nabycia ze środków Spółki jednostek uczestnictwa, o których mowa § 2 ust. 2 Polityki, na rejestr danej Uprawnionej osoby.

§ 6

Świadczenia niestanowiące Wynagrodzenia zmiennego

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

- 1) odprawa emerytalna i rentowa,
- 2) wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej,
- 3) świadczenia związane z wypadkami przy pracy,

- 4) świadczenia z tytułu zwolnienia pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 5) odszkodowania należne i wypłacane na podstawie umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy jak i po jego zakończeniu,
- 6) diety i inne należności z tytułu podróży służbowych,
- 7) wypłaty w ramach pracowniczego programu emerytalnego.

§ 7

Postanowienia końcowe

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Spółki, zaś zatwierdza Rada Nadzorcza po zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń.
2. Komitet Wynagrodzeń, w liczbie co najmniej 3 osób, powoływany jest przez Radę Nadzorczą spośród jej członków. W przypadku, w którym Rada Nadzorcza składa się z nie więcej niż 3 członków, zadania Komitetu Wynagrodzeń pełni Rada Nadzorcza. W takim wypadku Polityka nie podlega zaopiniowaniu przed jej zatwierdzeniem.
3. Realizacja Polityki podlega przeglądowi co najmniej raz w roku. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru, który sporządza z przeglądu pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport ten jest przedstawiany Radzie Nadzorczej i Komitetowi Wynagrodzeń, który wykonuje zadania w zakresie opiniowania realizacji Polityki. Biorąc pod uwagę wyniki powyższego raportu Komitet Wynagrodzeń przygotowuje własną opinię z oceny funkcjonowania Polityki w Spółce, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Spółki, a także szczególną dbałość o stan jej kapitałów i płynność finansową, interesy Spółki oraz zarządzanych przez nią funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Spółki i przedstawia ją w formie uchwały Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza, w oparciu o raport Inspektora Nadzoru i opinię Komitetu Wynagrodzeń sporządza własny raport 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.