

11/10/2020

Dokument przyjęty przez Zarząd MS TFI uchwałą nr z dnia 23. 10. 2020 r.
Zatwierdzony przez Radę Nadzorczą MS TFI S.A. nr z dnia 21. 12. 2020 r.
2/12/2020

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w MS Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w MS Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.” (zwana dalej „**Polityką**”) określa ogólne zasady ustalania, przyznawania i wypłacania w MS Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. (zwanym dalej „**Spółką**” lub „**Towarzystwem**”) zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników (zwane dalej „**wynagrodzeniem zmiennym**”) osobom wskazanym w § 3.
2. W związku z wymogiem z art. 47a ust. 1 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (zwana dalej „**Ustawą**”) oraz § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (zwane dalej „**Rozporządzeniem**”), Zarząd Towarzystwa przyjmuje Politykę.
3. Z uwagi na to, iż jedynym akcjonariuszem Spółki jest Polska Grupa Zbrojeniowa S.A., będąca państwową osobą prawną w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, Polityka uwzględnia także przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej zwana „**ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń**”).
4. Polityka opracowana została z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Spółka, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności oraz związanego z nią ryzyka, a także wewnętrznej organizacji Spółki.
5. W zakresie nieuregulowanym w Polityce zastosowanie mają przepisy Ustawy i Rozporządzenia, zaś w odniesieniu do członków Zarządu Spółki dodatkowo przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
6. Polityka ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi Spółka zarządza lub regulacjami wewnętrznymi Spółki, poprzez eliminowanie zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności i rozwoju Spółki;
 - 3) zapobieganie konfliktowi interesów.

7. Spółka prowadzi elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami Spółki, z uwzględnieniem zasad wskazanych w Rozporządzeniu i ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

§ 2.

1. Za opracowanie, wdrożenie, realizację i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.
2. Przyjęcie i zmiana Polityki wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Spółki.
3. Realizacja polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przez Inspektora Nadzoru, który przygotowuje pisemny raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń, który przedstawia Radzie Nadzorczej.

Rozdział 2

Zakres podmiotowy Polityki

§ 3.

1. Polityka ma zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych (zwane dalej „Osobami objętymi Polityką”).
2. Osobami, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych są:
 - a. członkowie Zarządu;
 - b. osoby podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo;
 - c. osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
 - d. osoby wykonujące czynności z zakresu zgodności działalności Spółki z prawem,
 - e. pracownicy, których działalność zawodowa może wywierać istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa lub na zarządzane fundusze inwestycyjne, w szczególności osoby, których całkowite wynagrodzenie plasuje ich na tym samym szczeblu siatki płac, co kadry kierowniczej wyższego szczebla i osób podejmujących decyzje obciążone ryzykiem.
3. Wpływ poszczególnych osób na profil ryzyka Spółki oraz zarządzanych funduszy inwestycyjnych, ustalany jest na podstawie przydzielonych im kompetencji i obowiązków na zajmowanych stanowiskach.
4. Lista osób podlegających Polityce jest weryfikowana co roku przez Zarząd Spółki.

Rozdział 3

Zmienne składniki wynagrodzenia osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce

§ 4.

Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia na rzecz członków Zarządu Spółki, w tym zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, określa i

przyznaje Rada Nadzorcza Spółki zgodnie z przepisami Ustawy, Rozporządzenia, przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki kształtującymi system wynagradzania członków Zarządu Spółki.

§ 5.

Wprowadzanie nowych lub zmiany w obowiązujących w Spółce wewnętrznych przepisach regulujących zasady wynagradzania wymagają każdorazowo przeglądu pod kątem zgodności z Polityką w zakresie ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia Osobom objętym Polityką.

§ 6.

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą zostać przyznane Osobom objętym Polityką w postaci nagrody rocznej.
2. Nagrody roczne Osób objętych Polityką nie mogą stanowić na tyle dużej części ich wynagrodzenia całkowitego, aby nie było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń, w tym zmniejszenia wysokości tych składników lub ich niewypłacenia.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób objętych Polityką, które nie są uzależnione od wyników, mogą zostać przyznane w formie nagród rocznych, nagród za szczególne osiągnięcia, o ile przyznanie takich zmiennych składników wynagrodzenia nie będzie instrumentem służącym obejściu przepisów art. 47a Ustawy, Rozporządzenia oraz postanowień Polityki.
4. Roczne wynagrodzenie zmienne Osoby objętej Polityką, nie może stanowić więcej niż 25% jego rocznego wynagrodzenia podstawowego, przy czym część zmienna wynagrodzenia członka Zarządu Spółki nie może stanowić więcej niż 50% rocznego wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu Spółki w poprzednim roku obrotowym.

§ 7.

1. Środki na zapewnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń są uwzględniane w planowaniu kapitału i płynności Spółki, z odpowiednią dbałością o ochronę bazy kapitałowej.
2. Środki na wynagrodzenia zmienne pracowników, o których mowa w § 3 ust. 1, stanowią element określonych w planie finansowym Spółki środków na wynagrodzenia osobowe.

Rozdział 4

Przyznawanie i wypłacanie zmiennych składników wynagrodzeń

§ 8.

1. Wynagrodzenie zmienne Osób objętych Polityką ustala się z uwzględnieniem w szczególności:
 - a. miarodajnej oceny wyników osiągniętych przez tę osobę i daną jednostkę organizacyjną, w której ta osoba jest zatrudniona w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa, nakładu pracy, jej wydajności i jakości - przy użyciu kryteriów finansowych i niefinansowych oraz
 - b. w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, również wyniki inwestycyjne tego funduszu.
2. Do oceny, o której mowa w ust. 1 lit a), brany jest pod uwagę okres co najmniej 2 ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 2 lata - za okres od daty objęcia tego stanowiska.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit b), miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej w szczególności takich czynników jak:
 - a. czas trwania funduszu,
 - b. rekomendowany uczestnikowi zakres czasowy inwestycji w fundusz oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych,
 - c. ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub fundusz.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustalane jest w taki sposób, aby pracownik wynagradzany był za dobre wyniki Spółki lub funduszu inwestycyjnego oraz dobre wyniki pracy własnej, przy uwzględnieniu pozostałych zasad określonych w Polityce.
5. Ogólne wyniki Spółki lub funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych Spółki lub funduszu za rok obrotowy.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób objętych Polityką, nie są gwarantowane przez Spółkę, tzn. wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w zależności od sytuacji finansowej Spółki oraz gdy jest to uzasadnione wynikami Spółki lub funduszu inwestycyjnego, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej Spółki oraz efektami pracy takiej osoby.
7. Część zmienna wynagrodzenia członka Zarządu Spółki uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych. Wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania, są ustalane dla poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu Spółki.
8. Celami zarządczymi, o których mowa w ust. 7, mogą być w szczególności dotyczące Towarzystwa cele wskazane w art. 4 ust. 6 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, tj.:
 - a. wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
 - b. osiągnięcie albo zmiana wielkości sprzedaży;
 - c. wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
 - d. zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
 - e. realizacja strategii lub planu restrukturyzacji;
 - f. osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
 - g. realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji;
 - h. zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
 - i. realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.
9. Zmienne składniki wynagrodzenia Osób objętych Polityką, uzależnione od wyników, wypłacane są w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
10. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy z Osobą objętą Polityką powinno 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub funduszu, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w ust. 1 - 3.

11. Ze względu na specyfikę funduszy zarządzanych przez Towarzystwo 100% wartości zmiennych składników wynagrodzenia wypłacane jest w gotówce z uwagi na to, iż wypłata w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, nie jest możliwa.
12. Przyznanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników Osobom objętym Polityką, następuje raz w roku, po zatwierdzeniu Sprawozdania Finansowego Towarzystwa przez Radę Nadzorczą Spółki.
13. Osoba objęta Polityką jest zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:
 - 1) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych oraz
 - 2) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności których zakres ochrony ubezpieczeniowej podważałby skutki stosowania Polityki względem ubezpieczonego .

Rozdział 5

Szczególne zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością za niezależne funkcje kontrolne

§ 9.

1. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
2. Struktura wynagrodzeń osób, o których mowa w ust. 1, nie może wpływać na ich bezstronność lub tworzyć ryzyka konfliktu interesów w odniesieniu do funkcji doradczej sprawowanej przez nie na rzecz Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie zmienne osób, o których mowa w ust. 1, jest monitorowane przez Zarząd Spółki.

Rozdział 6

Pozostałe zasady i świadczenia

§ 10.

1. W przypadku rekrutowania nowych pracowników na stanowiska Osób objętych Polityką, możliwa jest wypłata tym osobom zmiennych składników wynagrodzenia nieokreślonych w Polityce tylko w pierwszym roku ich zatrudnienia w Spółce.
2. Osobom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany przed lub z końcem danego roku kalendarzowego, wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników za ten rok przysługuje proporcjonalnie do czasu zatrudnienia w trakcie roku.
3. Jeśli w danym roku Osoba objęta Polityką dokonała poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych lub procedur/regulaminów obowiązujących w Towarzystwie, wynagrodzenie zmienne za dany rok nie przysługuje, a odroczone części wynagrodzenia zmiennego dotyczące poprzednich lat w danym roku nie są wypłacane.

4. Osobom objętym Polityką mogą przysługiwać inne świadczenia dodatkowe niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego takie jak dodatki związane z narzędziami pracy, współfinansowaniem opieki zdrowotnej itp.

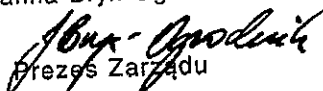
Rozdział 7

Postanowienia końcowe

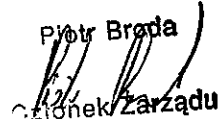
§ 11.

1. Polityka i jej zmiany wchodzi w życie z dniem ich zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Osoby objęte Polityką są zobowiązane złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznały się z Polityką, akceptują jej postanowienia i zobowiązują się do ich przestrzegania.

Joanna Bryx-Ogrodnik


Prezes Zarządu

Piotr Broda


Członek Zarządu

Kamila
Kozaczyk

Elektronicznie
podpisany przez
Kamila Kozaczyk
Data: 2020.10.23
11:54:34 +02'00'

Załącznik nr 1

Szczegółowy wykaz stanowisk objętych Polityką:

1. Prezes Zarządu
2. Członek Zarządu
3. Dyrektor Biura Zarządzania Aktywami
4. Dyrektor Biura Finansów i Wycen
5. Dyrektor Biura Nadzoru Właścicielskiego
6. Dyrektor Biura ds. Ryzyka
7. Audytor Wewnętrzny
8. Inspektor Nadzoru

