

	POLITYKA WYNAGRADZANIA W AMUNDI POLSKA TFI S.A.	Strona nr: 1/12
		POL-ORG-65-04_PL
		Zatwierdzono: 24.11.2016
		Ostatnia aktualizacja/przegląd : 11.07.2024

Kontekst i cel	Polityka Wynagradzania w Amundi Polska TFI S.A. (dalej: „Polityka”) ustala zasady i warunki wynagradzania kluczowych pracowników Amundi Polska TFI S.A. (dalej: „Towarzystwo”).
Ramy prawne	Regulacja wewnętrzna, o której mowa w art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (dalej: „Ustawa”) oraz Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (dalej „Rozporządzenie”). Niniejsza Polityka uwzględnia również ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, o których mowa w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (dalej: „Rozporządzenie SFDR”).
Zakres	Postanowienia Polityki dotyczą kluczowych pracowników Towarzystwa w rozumieniu Polityki.
Ogólne zasady	Polityka ustala zasady i warunki wynagradzania kluczowych pracowników Towarzystwa. W innych sprawach związanych z wynagrodzeniem obowiązują pozostałe regulacje wewnętrzne oraz wiążące przepisy polskiego prawa pracy, chyba że indywidualna umowa o pracę ustala warunki korzystniejsze.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE I CELE POLITYKI

§1

Polityka ma na celu:

1. kształtowanie polityki płacowej Towarzystwa w sposób zapewniający adekwatne wynagradzanie Pracowników, ograniczenie ryzyka ich rotacji, a tym samym zapewnienie niezakłóconego funkcjonowania Towarzystwa, przy uwzględnieniu w szczególności jego sytuacji finansowej, skali działania oraz profilu ryzyka,
2. zapewnienie przejrzystości polityki wynagrodzeń w związku z wprowadzeniem do działalności Towarzystwa i zarządzanych funduszy ryzyk dla zrównoważonego rozwoju,
3. zapobieganie powstawaniu bezpośredniej zależności wysokości wynagrodzenia osób wykonujących czynności z zakresu działalności Towarzystwa od wynagrodzenia lub zysków

- osiąganych przez osoby wykonujące czynności innego rodzaju, w tym w zakresie ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, które powodują lub mogą powodować powstanie konfliktu interesów,
4. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy, lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa, poprzez eliminowanie zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Towarzystwo,
 5. wspieranie realizacji strategii działalności i rozwoju Towarzystwa przy jednoczesnym umożliwieniu zatrudniania Pracowników o odpowiednich kompetencjach, w tym w zakresie wiedzy i doświadczenia w zakresie ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.

§2

1. Cele Polityki są realizowane w szczególności przez:
 - 1) identyfikację Pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa, przyjęcie struktury wynagrodzenia, w której wynagrodzenie stałe stanowi dostatecznie dużą część dochodów Pracowników,
 - 3) uwzględnianie zgodności działań Pracowników z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi ryzyka zarządzania Funduszami,
 - 4) wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość takiego wynagrodzenia odzwierciedlała długookresowe efekty zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem.
2. Żadne z postanowień Polityki nie powinno negatywnie wpływać na prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem Funduszy ani stwarzać zachęty do podejmowania zachowań niezgodnych ze statutami Funduszy lub ze strategiami, procedurami i innymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Towarzystwie lub Funduszach.

§3

W przypadku sprzeczności postanowień niniejszej Polityki z innymi regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa, do osób podlegających Polityce, zastosowanie znajdują postanowienia niniejszej Polityki.

II. DEFINICJE

§4

Ilekoć w Polityce jest mowa o:

- 1) Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- 2) Funduszu - należy przez to rozumieć fundusz inwestycyjny zarządzany przez Towarzystwo;
- 3) Pracowniku- należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez Towarzystwo na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego o podobnym charakterze, objętą polityką zgodnie z § 6;
- 4) Towarzystwie - należy przez to rozumieć Amundi Polska Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 5) Polityce - należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Amundi Polska TFI S.A.;

6) Znaczącym TFI - należy przez to rozumieć podmiot, o którym mowa w § 1 pkt 4) Rozporządzenia; Uznaniowych świadczeniach emerytalnych - należy przez to rozumieć świadczenia uzgadniane indywidualnie między Towarzystwem a Pracownikiem i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Towarzystwo Pracownikowi, jako część wynagrodzenia, do których Pracownik nabywa uprawnienia w terminie odpowiadającym terminowi nabycia uprawnień emerytalnych i które nie obejmują dodatkowych korzyści przyznawanych osobie zatrudnionej w ramach pracowniczego programu emerytalnego oferowanego przez Towarzystwo.

III. SKALA DZIAŁALNOŚCI TOWARZYSTWA

§5

1. Na dzień uchwalenia i aktualizacji Polityki, Towarzystwo nie spełnia przesłanek uznania Towarzystwa za Znaczące TFI.
2. Zarząd Towarzystwa stale monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za Znaczące TFI.
3. Towarzystwo dokona odpowiedniej modyfikacji Polityki niezwłocznie po spełnieniu przesłanek do uznania go za Znaczące TFI. Zasady zmienionej Polityki obowiązywać, będą w takim przypadku w odniesieniu do pierwszego pełnego roku kalendarzowego, po zmianie statusu Towarzystwa.

IV. ADRESACI POLITYKI

§6

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, tj.:
 - 1) członków zarządu Towarzystwa,
 - 2) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy,
 - 3) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - 4) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem lub audytu wewnętrznego w Towarzystwie.
2. Zarząd Towarzystwa może objąć postanowieniami Polityki także innych Pracowników Towarzystwa, w szczególności w przypadku:
 - 1) sprawowania przez nich funkcji kierowniczych w strukturze organizacyjnej Towarzystwa,
 - 2) istotnego wpływu na profil ryzyka Towarzystwa, lub Funduszy, gdy wynagrodzenie Pracownika przewiduje wypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia powiązanego z celami lub wynikami Towarzystwa lub Funduszy, którego roczna wartość przekracza poziom PLN 425 000. Towarzystwo sporządza wykaz osób podlegających niniejszej Polityce, który jest przedmiotem corocznego przeglądu i ewentualnej weryfikacji albo weryfikacji doraźnej, w sytuacji zatrudnienia nowych Pracowników lub rozwiązywania z pracownikami stosunku zatrudnienia lub wprowadzenia zmian organizacyjnych, wpływających na konieczność weryfikacji tych stanowisk.

§7

1. Weryfikacja listy stanowisk podlegających Polityce uwzględnia:
 - 1) rodzaje ryzyka, na które narażone jest Towarzystwo, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju,
 - 2) organizację Towarzystwa, skalę jego działalności,

- 3) rolę Pracownika w Towarzystwie i jego wpływ na działalność Towarzystwa, w szczególności wpływ na ryzyko, w tym ryzyko dla zrównoważonego rozwoju podejmowane przez Towarzystwo oraz na osiągnięte wyniki,
- 4) ustalenie czy Pracownik spełnia kryterium określone w § 6 ust. 2 pkt 3) Polityki.
2. W przypadku osób istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, Funduszu, Towarzystwo uwzględnia także:
 - 1) rodzaje ryzyka, na które narażony jest Fundusz, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju,
 - 2) znaczenie Funduszu, na którego profil ryzyka dany Pracownik ma wpływ dla funkcjonowania Towarzystwa.

V. STAŁE i ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§8

1. Pracownicy objęci Polityką, otrzymują wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne. Kryteria i zasady przyznawania składników wynagrodzenia, w szczególności zaś wysokość składników wynagrodzenia w przypadku członków Zarządu Towarzystwa ustala Rada Nadzorcza Towarzystwa.
2. Wynagrodzenie stałe oraz zmienne składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia na rzecz Prezesa Zarządu Towarzystwa oraz członków Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może przyznawać Prezesowi Zarządu oraz członkom Zarządu zmienne składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia zgodnie z niniejszą Polityką oraz ze Statutem Towarzystwa i regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa kształtującymi system wynagradzania członków Zarządu.
3. Zgodnie z Polityką, ustalanie zasad wynagradzania Pracowników Towarzystwa należy do kompetencji Zarządu. Wprowadzanie nowych lub zmiany obowiązujących w Towarzystwie regulacji wewnętrznych w zakresie zasad zatrudniania i wynagradzania wymaga każdorazowo przeglądu pod kątem zgodności z Polityką w zakresie ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia osobom podlegającym Polityce.
4. Wynagrodzenie stałe Pracownika ustalone jest na podstawie stopnia odpowiedzialności, zakresu powierzonych zadań stopnia ich realizacji oraz kompetencji i doświadczenia Pracownika. Wynagrodzenie stałe jest ustalone i zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie potwierdzającym zasady zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia stałego określana jest przy uwzględnieniu konieczności prawidłowej realizacji zadań powierzonych Pracownikowi także w przypadku braku przyznania lub wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia są wyniki finansowe i niefinansowe danego Pracownika.
6. Wyniki finansowe będące podstawą określenia wynagrodzenia zmiennego ustalanego w oparciu o wskaźniki finansowe Towarzystwa lub Funduszy. Wskaźniki finansowe oparte są o następujące kryteria:
 - 1) w przypadku Pracownika posiadającego istotny wpływ na profil ryzyka Funduszu, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju:
 - a) wynik brutto Funduszu w porównaniu do wzorca lub wyniku docelowego;
 - b) wynik netto Funduszu w porównaniu do wzorca lub wyniku docelowego;
 - c) wartość przychodów Towarzystwa z tytułu opłaty za zarządzanie Funduszem w części stałej lub części zmiennej;
 - 2) w przypadku Pracownika posiadającego istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju:
 - a) wynik operacyjny, wynik brutto przed opodatkowaniem lub wynik netto ze sprawozdania Towarzystwa ;
 - b) wartość przychodów Towarzystwa z tytułu opłaty za zarządzanie Funduszem w części stałej lub części zmiennej;
 - c) inne wskaźniki finansowe ustalone przez Towarzystwo, takie jak w szczególności poziom wykonania budżetu.

7. Dane do wyliczania wskaźników finansowych powinny pochodzić ze zaudytowanych sprawozdań finansowych odpowiednio Towarzystwa lub Funduszy. Wskaźniki określa się na podstawie danych z dwóch ostatnich lat obrotowych, a jeżeli Pracownik jest zatrudniony w Towarzystwie krócej, od momentu zatrudnienia takiego Pracownika.
8. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem, są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych z kontrolowanych przez nie obszarów działalności Towarzystwa, w tym wyników uzyskanych w związku z uwzględnieniem w działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju. Struktura wynagrodzeń tych osób nie może wpływać na ich bezstronność lub tworzyć ryzyka konfliktów interesów w odniesieniu do funkcji doradczej sprawowanej przez nie na rzecz Zarządu i Rady Nadzorczej.
9. Wskaźniki finansowe i niefinansowe, o których mowa powyżej ustalane są z góry na dany okres rozliczeniowy (rok kalendarzowy) przez członka Zarządu odpowiedzialnego za jednostkę organizacyjną, w której Pracownik sprawuje funkcję. W przypadku członków Zarządu wskaźniki finansowe i niefinansowe ustala Rada Nadzorcza.
10. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszy, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji, ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszy.

§9

1. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje nie częściej niż raz w roku.
2. Nabycie praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje raz w roku – po zakończeniu każdego roku obrotowego.
3. Proces przyznawania wynagrodzenia zmiennego rozpoczyna się od ustalenia puli wynagrodzenia zmiennego dla Towarzystwa. Następnie dokonywana jest ocena Pracowników oraz przyznanie wynagrodzeń.
4. Łączna pula wynagrodzeń określana jest w wysokości uwzględniającej ocenę ryzyka działalności, w tym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, a także umożliwiającą utrzymanie dobrej sytuacji finansowej Towarzystwa w przypadku jej wypłaty.
5. Nabycie praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia następuje po dokonaniu oceny wyników finansowych i niefinansowych, będących podstawą ich wypłaty, z zastrzeżeniem zasad określonych:
 - 1) w załączniku nr 1- w stosunku do osób, o których mowa:
 - a) w § 6 ust. 1 niespełniających kryterium, o którym mowa w § 6 ust. 2 pkt 3 Polityki,
 - b) w § 6 ust. 2 pkt 1-2 spełniających kryterium, o którym mowa w § 6 ust. 2 pkt 3,
 - 2) w załączniku nr 2- w stosunku do osób, o których mowa w § 6 ust. 1 spełniających kryteria, o których mowa w § 6 ust. 2 pkt 3 Polityki.
6. Określone w taki sposób kryteria jakościowe mogą bazować na zgodności ze środkami kontroli ryzyka takimi jak ograniczenia i wyniki audytów. Niekorzystne wyniki niefinansowe, w szczególności zachowania nieetyczne lub niezgodne z przepisami, przeważają nad ewentualnymi korzystnymi wynikami finansowymi osiągniętymi przez Pracownika i mogą skutkować zmniejszeniem lub odebraniem przyznanego pierwotnie wynagrodzenia zmiennego.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacane w każdej dopuszczalnej prawem formie, w szczególności w gotówce, w formie jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo, a także opcji lub innych instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem limitów wypłat określonych w zał. nr 1 i 2.

§10

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników nie są gwarantowane, chyba, że
2. wynagrodzenie takie jest przyznawane w związku z ustaleniami dokonanymi w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
3. W przypadku, gdy Pracownikowi byłoby wypłacane wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, wynagrodzenie takie będzie odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska albo za cały okres zajmowania stanowiska, jeżeli taki Pracownik zatrudniony byłby krócej niż przez okres dwóch lat.

§11

Towarzystwo może podjąć decyzję o wypłacaniu Uznaniowych świadczeń emerytalnych; w takim przypadku Towarzystwo dokona odpowiedniej modyfikacji Polityki.

§12

Osoby podlegające Polityce są zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, w szczególności do:

- 1) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa w Funduszach, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem,
- 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
- 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§13

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje Zarząd Towarzystwa.
2. Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
3. Inspektor Nadzoru Towarzystwa, co najmniej raz w roku, dokonuje przeglądu Polityki, a następnie sporządza raport określający stan realizacji Polityki.
4. Raport, o którym mowa w ust. 3 powyżej, Inspektor Nadzoru Towarzystwa przedstawia Radzie Nadzorczej Towarzystwa.
5. Rada Nadzorcza Towarzystwa co najmniej raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Towarzystwa raport z oceny funkcjonowania Polityki.
6. Walne Zgromadzenie Towarzystwa dokonuje oceny, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.
7. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w § 28 ust. 1 Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. i została sporządzona zgodnie z wymogami Rozporządzenia.
8. Polityka wchodzi w życie z dniem jej ogłoszenia, po uprzednim zatwierdzeniu Polityki przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
9. Polityki nie stosuje się do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed 1 października 2016 roku.

VII. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1 - Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników, o których mowa w § 9 ust. 5 pkt 1 Polityki.

Załącznik nr 2 - Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dla Pracowników, o których mowa w § 9

ust. 5 pkt 2 Polityki.

Załącznik nr 3 - Zestawienie zasad dot. wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.