

Informacja dotycząca sposobu zapewnienia spójności
Polityki Wynagradzania w Amundi Polska TFI S.A.
ze strategią zarządzania ryzykami dla zrównoważonego rozwoju
(zgodnie z art. 5 Rozporządzenia SFDR)

Obowiązująca w Towarzystwie „Polityka Wynagradzania w Amundi Polska TFI S.A.” („Polityka Wynagradzania”), (o której mowa w art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi oraz rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych) nawiązuje do sposobu, w jaki Towarzystwo wprowadza do swojej działalności ryzyka dla zrównoważonego rozwoju i w związku z tym pozostaje odpowiednio powiązana oraz spójna ze strategią dotyczącą ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, o której mowa w art. 3 Rozporządzenia SFDR.

Polityka Wynagradzania 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 wynagradzania 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 osiągniętych 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.

W ocenie Towarzystwa, Polityka Wynagradzania wspiera rzetelne i skuteczne zarządzanie ryzykiem w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, a struktura wynagrodzeń nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i jest powiązana z wynikami skorygowanymi o to ryzyko.

Polityka Wynagradzania przewiduje uwzględnianie ryzyk związanych ze zrównoważonym rozwojem w procesach decyzyjnych oraz dotyczących działalności inwestycyjnej.

Ponadto, pracownicy objęci Polityką Wynagradzania, otrzymują wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne. Wynagrodzenie stałe Pracownika ustalane jest na podstawie stopnia odpowiedzialności, zakresu powierzonych zadań stopnia ich realizacji oraz kompetencji i doświadczenia Pracownika. Wynagrodzenie stałe jest ustalane 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. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia są wyniki finansowe i niefinansowe danego Pracownika.

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 ustalane przez Towarzystwo, takie jak w szczególności poziom wykonania budżetu.

Co istotne, 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 nie 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.

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.

Aktualizacja Polityki Wynagradzania stosownie do art. 5 Rozporządzenia SFDR pozostaje bez wpływu na obowiązywanie innych wymogów w zakresie Polityki Wynagradzania i sprawozdawania o wynagrodzeniach wynikających z przepisów odrębnych.