

Polityka wynagrodzeń w Opoka TFI S.A.

Podstawa sporządzenia: art. 47a UoFI, rozporządzenie Dz.U.2016.1487 oraz rozdział 5 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych

1 Definicje

Ilekróć w Polityce jest mowa o:

- 1.1 Funduszach – należy przez to rozumieć fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo.
- 1.2 Polityce – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych Opoka TFI S.A.
- 1.3 Pracownikowi – 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; przez Pracownika na potrzeby Polityki rozumie się także członków organów Towarzystwa, choćby nie łączył ich z Towarzystwem stosunek zatrudnienia, o którym mowa powyżej.
- 1.4 Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U.2016.1487).
- 1.5 Towarzystwie – należy przez to rozumieć Opoka Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
- 1.6 Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U.2018.1355).
- 1.7 Zasadach Ładu Korporacyjnego – należy przez to rozumieć Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego.

2 Zakres podmiotowy Polityki

- 2.1 Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych Pracowników Towarzystwa, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, w tym:
 - 2.1.1 członków Zarządu Towarzystwa,
 - 2.1.2 członków Rady Nadzorczej Towarzystwa w zakresie wskazanym w pkt 7.
 - 2.1.3 osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 2.1.4 osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
 - 2.1.5 osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.

3 Postanowienia ogólne

- 3.1 Niniejsza Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego.
- 3.2 Polityka ma na celu:
 - 3.2.1 prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
 - 3.2.2 wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
 - 3.2.3 przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
- 3.3 Niniejsza Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości i struktury organizacyjnej Towarzystwa i zarządzanych przez nie Funduszy oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności Towarzystwa.

- 3.4 Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem. Na podstawie ww. przeglądu sporządzany jest raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń. Raport przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

4 Skala działalności Towarzystwa

Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia. Zarząd Towarzystwa monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych.

5 Zasady wynagradzania Pracowników

- 5.1 Wynagrodzenie Pracowników ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Towarzystwa.
- 5.2 Ustalając wynagrodzenie Pracowników należy mieć na względzie możliwości finansowe Towarzystwa oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
- 5.3 Wynagrodzenie Pracowników może być podzielone na składniki (i) stałe, (ii) premie motywacyjne i uznaniowe oraz (iii) zmienne uzależnione od wyników. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników może być wypłacane na zasadach określonych w ust. 6 Polityki.
- 5.4 Wynagrodzenia w postaci premii motywacyjnych i uznaniowych nie są uzależnione od wyników i podlegają swobodnemu uznaniu odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą, a jego podstawą może być m.in.: zaangażowanie w dodatkowe projekty i zadania, przejawianie inicjatywy w pracy, kreowanie korzystnej atmosfery i relacji w pracy, jakość i terminowość wykonywanych zadań.
- 5.5 Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.
- 5.6 Wynagrodzenie Pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Zarząd.
- 5.7 Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza.
- 5.8 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Walne Zgromadzenie.
- 5.9 W Towarzystwie nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych, o których mowa w § 1 pkt 6 Rozporządzenia.

6 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników

- 6.1 Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa; przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
- 6.2 W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są również wyniki tego Funduszu.
- 6.3 Podstawą określenia wyników, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
- 6.4 Ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:

- 6.4.1 czas trwania danego Funduszu,
- 6.4.2 rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w dany Fundusz,
- 6.4.3 politykę umarzania i wykupywania certyfikatów inwestycyjnych danego Funduszu,
- 6.4.4 ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub dany Fundusz.
- 6.5 Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia nie powinny następować częściej niż raz w roku.
- 6.6 Nabycie przez Pracowników praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku.
- 6.7 Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, nie są gwarantowane. W wyjątkowych przypadkach Towarzystwo może przyznać gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia. Wówczas takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
- 6.8 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki.
- 6.9 Towarzystwo zapewni, aby Pracownik był zobowiązany do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niego Polityki, w szczególności do:
 - 6.9.1 niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych danego Funduszu w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
 - 6.9.2 niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub
 - 6.9.3 niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
- 6.10 Ogólne wyniki Towarzystwa 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 za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszy.
- 6.11 Towarzystwo zapewnia sobie możliwość niewypłacenia, wstrzymania oraz żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyniku.

7 Zasady wynagradzania członków organu nadzorującego

- 7.1 Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących w Towarzystwie oparta jest na następujących zasadach:
 - 7.1.1 członkowie organu nadzorującego nie są zatrudnieni przez Towarzystwo;
 - 7.1.2 ustalenie zasad wynagradzania dla członków organu nadzorującego należy do kompetencji organu stanowiącego;
 - 7.1.3 wynagrodzenie członków organu nadzorującego nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Towarzystwa, ani nie powinno wpływać w sposób znaczący na jej wynik finansowy;
 - 7.1.4 członkowie organu nadzorującego powołani do pracy w komitetach, w tym komitecie audytu (o ile został powołany w Towarzystwie), powinni być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu;
 - 7.1.5 szczegółowe zasady wynagradzania członków organu nadzorującego określone są w uchwale podjętej przez organ stanowiący;
 - 7.1.6 wysokość wynagrodzeń członków organu nadzorującego, w podziale na indywidualne wynagrodzenia każdego z członków podlega ujawnianiu w raporcie rocznym z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Towarzystwie, przygotowanemu i przedstawianemu organowi stanowiącemu;
- 7.2 Członek organu nadzorującego w związku z pełnieniem swojej funkcji nie może otrzymywać wynagrodzenia zmiennego przy czym za wynagrodzenie zmienne nie uważa się wynagrodzenia wypłacanego w stałej kwocie uzależnionej od ilości posiedzeń organu nadzorującego.

- 7.3 Członkowi organu nadzorującego może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie stałe za zasiadanie w komitetach stałych utworzonych w ramach Towarzystwa. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia stałego jest określana przez organ stanowiący.

8 Szczególne ograniczenia dotyczące niektórych osób

- 8.1 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 w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
- 8.2 W przypadku, gdy Pracownikowi byłoby wypłacane wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, wynagrodzenie takie będzie odzwierciedlać nakład pracy, jego 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. Wynagrodzenie takie będzie uwzględniało podstawy i kryteria, o których mowa w ust. 6 pkt 1 i 2 powyżej.

9 Postanowienia końcowe

- 9.1 Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Walnego Zgromadzenia w określeniu zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
- 9.2 Polityka i wszelkie jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.3 W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Ustawy, Rozporządzenia oraz Zasady Ładu Korporacyjnego.
- 9.4 Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.5 Obowiązująca w Towarzystwie polityka wynagrodzeń nie zakłada wymogu stosowania kryteriów odnoszących się do ryzyka dla zrównoważonego rozwoju w procesie oceny dotyczącej osób objętych zakresem jej zastosowania. Jest to równoznaczne z brakiem zapewnienia przez TFI spójności pomiędzy stosowaną w Towarzystwie polityką wynagrodzeń, a wprowadzaniem do działalności ryzyka dla zrównoważonego rozwoju.