



Polityka wynagrodzeń w Raiffeisen TFI S.A.

Spis treści

§ 1 Postanowienia ogólne	2
§ 2 Definicje	2
§ 3 Cele.....	3
§ 4 Zasady ustalania wynagrodzeń	3
§ 5. Źródła danych używanych do określania zmiennych składników wynagrodzenia	6
§ 6. Ustalanie składników wynagrodzenia	6
§ 7. Przegląd Polityki.....	7
§ 8. Komitet wynagrodzeń	7
§ 9. Rada Nadzorcza.....	8
§ 10. Walne Zgromadzenie.....	8
§ 11. Wejście w życie	8

Wprowadzona Uchwałą
Rady Nadzorczej Raiffeisen TFI S.A. nr 3
z dnia 13.06.2017 r.

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka została sporządzona na podstawie Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U.2016.1487 z dnia 16.09.2016 r.) oraz Zasad ładu korporacyjnego.
2. Polityka wynagrodzeń obowiązuje w zakresie: składników wynagrodzeń, w tym nieokreślonych z góry świadczeń emerytalnych, osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych przez nie Funduszy,
3. Za wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd Towarzystwa.
4. Zarząd prowadzi Listę stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń. Lista ta podlega przeglądowi przez Zarząd, co najmniej raz w roku. Listę tą Zarząd udostępnia Inspektorowi Nadzoru na jego żądanie.
5. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę, po zaopiniowaniu jej przed zatwierdzeniem, przez Komitet wynagrodzeń, o ile został on utworzony.

§ 2 Definicje

Formie prawnej zatrudnienia lub zatrudnieniu – rozumie się przez to zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, na podstawie umowy kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;

Fundusz/Fundusze – fundusze zarządzane przez Raiffeisen TFI S.A.

Komitet wynagrodzeń – komitet utworzony w ramach Rady Nadzorczej spośród jej członków, do realizacji zadań opisanych w § 8 Polityki.

osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy / osoba podlegająca Polityce to:

- a) członkowie Zarządu,
- b) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
- c) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
- d) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
- e) osoby pełniące funkcje związane z audytem w Towarzystwie,

Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń w Raiffeisen TFI S.A.

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Raiffeisen TFI S.A.

Rozporządzenie – Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U.2016.1487 z dnia 16.09.2016 r.)

Towarzystwo – Raiffeisen Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Ustawa – z dnia 27 maja 2004 roku, o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi.

Uznaniowe świadczenia emerytalne – rozumie się przez to świadczenia uzgadniane indywidualnie pomiędzy Towarzystwem a osobą zatrudnioną i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Towarzystwo osobie zatrudnionej jako część pakietu wynagrodzenia, do których osoba zatrudniona 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.

Walne Zgromadzenie – walne zgromadzenie akcjonariuszy Raiffeisen TFI S.A.

Zasady ładu korporacyjnego – opublikowane przez KNF w dniu 22 lipca 2014 r. Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych.

Zarząd – zarząd Raiffeisen TFI S.A.

§ 3 Cele Polityki

Politykę opracowuje się w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
- 2) wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa,
- 3) przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów.

§ 4 Zasady ustalania wynagrodzeń

Ustalając wynagrodzenia bierze się pod uwagę następujące wymagania:

1. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być efekty pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej oraz wyniki finansowe i ocena niefinansowa Towarzystwa; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
2. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny być również wyniki finansowe i ocena niefinansowa tego Funduszu.
3. podstawą określenia wyników finansowych i oceny niefinansowej, o których mowa w pkt 1 i 2, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – o dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
4. Faktyczna wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników była rozłożona na okres umożliwiający dokonanie miarodajnej oceny tych wyników, przy uwzględnieniu, w szczególności czynników takich jak:
 - 1) czas trwania Funduszu,
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w Fundusz oraz politykę odkupywania jednostek uczestnictwa lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych Funduszu,
 - 3) ryzyko związane z prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz działalnością.

5. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz do roku.
6. Nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz do roku.
7. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy; mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia.
8. W przypadku gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne – stałe składniki 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.
9. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzenia nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych i nie wpływa na ich stabilność.
10. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy 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 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 określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w pkt 1 i 2.
11. Zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników mogą być wypłacane osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, wyłącznie w formie:
 - a) środków pieniężnych,
 - b) akcji Towarzystwa albo instrumentów pochodnych dotyczących tych akcji, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji Towarzystwa,
 - c) nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji Funduszu, albo instrumentów pochodnych dotyczących tych instrumentów finansowych, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie otrzymania tych instrumentów finansowych.

Wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w lit. b i c wycenia się według wiarygodnie oszacowanej wartości godziwej.

12. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia powinno być wypłacone w formie określonej w pkt 11 lit. c, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem Funduszu.
13. Nabycie przez osobę podlegającą Polityce praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinno być odroczone; wypłata odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach w okresie co najmniej od trzech do pięciu

- lat, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennej tej osoby; okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego lub okresu, na jaki fundusz został utworzony, charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również Fundusz, oraz obowiązków tej osoby.
14. Nabycie przez osobę podlegającą Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w pkt 13, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona oraz efektów pracy tej osoby w okresie odroczenia.
 15. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w pkt 13, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie zagrozi stabilności finansowej Towarzystwa oraz gdy są uzasadnione wynikami tego Towarzystwa lub Funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona oraz efektami pracy tej osoby; wysokość zmiennych składników wynagrodzenia powinna być zmniejszona, a ich wypłata wstrzymana, gdy mogłoby to negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki Funduszu, nie spełniają kryteriów określonych w Polityce wynagrodzeń.
 16. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w pkt 11 lit. b i c, powinny podlegać odpowiednim okresom zatrzymania; minimalny okres zatrzymania powinien być dostosowany do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej Funduszu.
 17. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
 18. Polityka wypłacania uznaniowych świadczeń emerytalnych jest zgodna z długoterminową strategią działalności Towarzystwa oraz celami i polityką inwestycyjną Funduszu; w tym celu uznaniowe świadczenia emerytalne wypłacane są osobie uprawnionej w postaci instrumentów, o których mowa w pkt 11 lit. b i c, przy czym:
 - a) Towarzystwo wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - b) Towarzystwo jest obowiązane zapewnić, aby osoba, wobec której ustało zatrudnienie po osiągnięciu przez nią wieku emerytalnego, była zobowiązana do zachowania otrzymanych instrumentów finansowych przez okres pięciu lat od daty ustania zatrudnienia.
 19. Towarzystwo jest obowiązane zapewnić, aby osoba podlegająca Polityce była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:
 - 1) niezbywania akcji Towarzystwa albo instrumentów pochodnych dotyczących tych akcji, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji Towarzystwa, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie zatrzymania określonym w tej umowie,

- 2) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem okresie zatrzymania określonym w tej umowie,
 - 3) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych, lub
 - 4) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności zakresie ryzyka zmniejszenia wynagrodzenia mających na celu uniknięcie skutków uwzględniania ryzyka w mającym do niej zastosowanie systemie wynagradzania.
20. W przypadku gdy Towarzystwo lub Fundusz korzysta z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2014 r. poz. 158, oraz z 2015 r. poz. 1844), powinno:
- 1) zmniejszyć wysokość zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub zagrożone jest spełnienie zobowiązań nałożonych na Towarzystwo lub Fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - 2) dostosować wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne Funduszu, w szczególności zmniejszyć wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom Zarządu,
 - 3) wypłacać zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach.
21. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem, oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem w Towarzystwie, 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.

W okresie, w którym względem Towarzystwa nie zostanie spełniony choćby jeden warunek określony w § 8 ust. 1 Polityki zasady określone w pkt 12–16 powyżej nie muszą być stosowane.

§ 5. Źródła danych używanych do określania zmiennych składników wynagrodzenia

Ogólne finansowe i niefinansowe wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzeń 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 Towarzystwa lub Funduszu.

§ 6. Ustalanie składników wynagrodzenia

1. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku członków Zarządu Towarzystwa określa Rada Nadzorcza.

2. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy (z wyłączeniem członków Zarządu) ustala Zarząd Towarzystwa, po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza oraz Zarząd Towarzystwa ustalając poziom wynagrodzeń, w tym zmiennych składników wynagrodzeń biorą pod uwagę zasady wskazane w § 4 i 5 Polityki.

§ 7. Przegląd Polityki

1. Realizacja Polityki wynagrodzeń podlega, co najmniej raz w roku przeglądom. Przegląd dokonywany jest przez Inspektora Nadzoru.
2. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w ust. 1, Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany: Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Na przegląd Polityki wynagrodzeń składa się co najmniej:
 - 1) weryfikacja czy zapisy dotyczące sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzenia w umowach osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy są zgodne z § 4 i 5 Polityki,
 - 2) sprawdzenie czy Zarząd dokonał aktualizacji Listy osób, które podlegają Polityce.

§ 8. Komitet wynagrodzeń

1. W przypadku, gdy na koniec kwartału kalendarzowego względem Towarzystwa wystąpi jedna z poniższych okoliczności, należy niezwłocznie powołać Komitet wynagrodzeń:
 - 1) liczba osób zatrudnionych w Towarzystwie wyniesie co najmniej 50,
 - 2) wartość zarządzanych przez Towarzystwo aktywów, wyniesie co najmniej równowartość w złotych 1 250 000 000 euro przy zastosowaniu średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy kwartału,
 - 3) Towarzystwo będzie wykonywało czynności, o których mowa w art. 45 ust. 2 i 2a Ustawy.
2. Komitet wynagrodzeń powinien składać się z co najmniej 3 członków wybieranych przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.
3. Komitet wynagrodzeń, kierując się koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałością o stan jego kapitałów i płynności finansowej, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesem akcjonariuszy Towarzystwa funduszy inwestycyjnych, w szczególności:
 - 1) opiniuje Politykę,
 - 2) ustala wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa.
 - 3) opiniuje wysokość i składniki wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy.
 - 4) wydaje opinie o realizacji Polityki.

§ 9. Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Towarzystwie.

§ 10. Walne Zgromadzenie

Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

§ 11. Wejście w życie

1. Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
2. Wszelkie zmiany Polityki wymagają zatwierdzenia uchwałą Rady Nadzorczej Towarzystwa.
3. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają Ustawa, Rozporządzenie oraz Zasady ładu korporacyjnego.

Lista załączników:

Załącznik nr 1 – Lista stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń

Załącznik nr 1

Lista stanowisk objętych Polityką wynagrodzeń (na podstawie § 1 ust. 4 niniejszej Polityki)

Prezes Zarządu
Członek Zarządu
Dyrektor Departamentu Operacji
Inspektor Nadzoru
Risk Officer
Audytory Wewnętrzny