

Warszawa, dnia 15 września 2016 r.

Poz. 1475

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA FINANSÓW<sup>1)</sup>**

z dnia 30 sierpnia 2016 r.

**w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI<sup>2)</sup>**

Na podstawie art. 70j ust. 3 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2014 r. poz. 157, z późn. zm.<sup>3)</sup>) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- 2) formie prawnej zatrudnienia lub zatrudnieniu – rozumie się przez to zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez zarządzającego ASI na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
- 3) znaczącym zarządzającym ASI – rozumie się przez to zarządzającego ASI, który na koniec roku kalendarzowego spełnia co najmniej jeden z następujących warunków:
  - a) średnioroczne zatrudnienie w zarządzającym ASI ustalone z uwzględnieniem art. 109 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.<sup>4)</sup>) wynosi co najmniej 50 osób – bez względu na formę prawną zatrudnienia tych osób,
  - b) średnioroczna wartość sumy aktywów alternatywnych spółek inwestycyjnych i unijnych AFI zarządzanych przez zarządzającego ASI, wyliczona na podstawie wartości ustalonych na ostatni dzień roboczy każdego miesiąca danego roku kalendarzowego, wynosi co najmniej równowartość w złotych 1 250 000 000 euro przy zastosowaniu średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy roku kalendarzowego;
- 4) okresie wstrzymania – rozumie się przez to okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie;
- 5) uznaniowych świadczeniach emerytalnych – rozumie się przez to świadczenia uzgadniane indywidualnie między zarządzającym ASI a osobą zatrudnioną i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez zarządzającego ASI 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 zarządzającego ASI.

<sup>1)</sup> Minister Finansów kieruje działem administracji rządowej – instytucje finansowe, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Finansów (Dz. U. poz. 1900).

<sup>2)</sup> Niniejsze rozporządzenie w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (Dz. Urz. UE L 174 z 01.07.2011, str. 1, Dz. Urz. UE L 145 z 31.05.2013, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 12.06.2014, str. 349).

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 73, 978, 1260, 1357, 1634 i 1844 oraz z 2016 r. poz. 615, 904 i 996.

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 699, 875, 978, 1197, 1268, 1272, 1618, 1649, 1688, 1712, 1844 i 1893 oraz z 2016 r. poz. 65, 352, 615, 780, 868, 903, 960, 1165 i 1228.

§ 2. 1. Politykę wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje zarząd zarządzającego ASI.

2. Polityka wynagrodzeń jest zatwierdzana przez radę nadzorczą zarządzającego ASI.

§ 3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia następujące cele:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi oraz regulacjami wewnętrznymi ASI, unijnych AFI lub zarządzającego ASI;
- 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności zarządzającego ASI;
- 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

§ 4. 1. Realizacja polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności zarządzającego ASI z prawem lub zarządzania ryzykiem w zarządzającym ASI.

2. Na podstawie przeglądu komórka lub osoba, o których mowa w ust. 1, sporządza pisemny raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany radzie nadzorczej.

§ 5. 1. W znaczącym zarządzającym ASI polityka wynagrodzeń, przed jej zatwierdzeniem przez radę nadzorczą, podlega zaopiniowaniu przez komitet wynagrodzeń liczący co najmniej 3 członków, powoływanych przez radę nadzorczą spośród jej członków.

2. W znaczącym zarządzającym ASI komitet wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 1, opiniuje także realizację polityki wynagrodzeń.

3. W zarządzającym ASI, w którym rada nadzorcza składa się z nie więcej niż trzech członków, zadania komitetu wynagrodzeń wykonuje rada nadzorcza. W takim przypadku polityka wynagrodzeń nie podlega zaopiniowaniu przed jej zatwierdzeniem.

4. Komitet wynagrodzeń realizuje zadania związane z opiniowaniem polityki wynagrodzeń oraz realizacji polityki wynagrodzeń, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem zarządzającego ASI, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy zarządzającego ASI oraz zarządzanych alternatywnych spółek inwestycyjnych lub unijnych AFI w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy lub udziałowców zarządzającego ASI.

§ 6. 1. Polityka wynagrodzeń powinna uwzględniać następujące zasady:

- 1) podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników zarządzającego ASI; przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe;
- 2) w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być również wyniki tej alternatywnej spółki inwestycyjnej lub tego unijnego AFI;
- 3) podstawą określenia wyników, 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 – dane od momentu nawiązania zatrudnienia;
- 4) miarodajna 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:
  - a) czas trwania alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI,
  - b) rekomendowany inwestorowi przez zarządzającego ASI zakres czasowy inwestycji w alternatywną spółkę inwestycyjną lub unijnego AFI oraz politykę, w tym częstotliwość, odkupywania praw uczestnictwa alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI,
  - c) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez zarządzającego ASI, alternatywną spółkę inwestycyjną lub unijnego AFI;
- 5) przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku;

- 6) nabycie przez osoby podlegające polityce wynagrodzeń praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku;
- 7) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników 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 niewypłacanie;
- 9) 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 zarządzającego ASI, alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, 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 pkt 1 i 2;
- 10) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny stanowić:
  - a) prawa uczestnictwa alternatywnej spółki inwestycyjnej lub prawa uczestnictwa unijnego AFI zarządzanych przez tego zarządzającego ASI lub
  - b) instrumenty finansowe, których wartość jest powiązana z wynikami alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI zarządzanych przez tego zarządzającego ASI;
- 11) nabycie przez osobę podlegającą polityce wynagrodzeń 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 zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników; okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki alternatywna spółka inwestycyjna lub unijny AFI zostały utworzone, i rekomendowanego inwestorowi przez zarządzającego ASI zakresu czasowego inwestycji w alternatywną spółkę inwestycyjną lub unijny AFI oraz polityki, w tym częstotliwości, odkupywania praw uczestnictwa alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez zarządzającego ASI, a w odpowiednich przypadkach również alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, oraz obowiązków tej osoby;
- 12) nabycie przez osobę podlegającą polityce wynagrodzeń praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w pkt 11, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez zarządzającego ASI oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby;
- 13) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w pkt 11, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności zarządzającego ASI do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez zarządzającego ASI działalności oraz gdy są uzasadnione jego wynikami lub wynikami alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby; wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez zarządzającego ASI lub wyniki alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI nie spełniają kryteriów określonych w polityce wynagrodzeń;
- 14) wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w pkt 10, powinny podlegać odpowiednim okresom wstrzymania; minimalny okres wstrzymania powinien być dostosowany do długoterminowej strategii działalności zarządzającego ASI lub celów i polityki inwestycyjnej alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI;
- 15) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń;
- 16) polityka wypłacania uznaniowych świadczeń emerytalnych jest zgodna z długoterminową strategią działalności zarządzającego ASI oraz celami i polityką inwestycyjną alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI; w tym celu uznaniowe świadczenia emerytalne są wypłacane osobie uprawnionej w postaci instrumentów, o których mowa w pkt 10, przy czym zarządzający ASI:
  - a) wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od dnia ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,

- b) jest obowiązany zapewnić, aby osoba, wobec której ustalo zatrudnienie po osiągnięciu przez nią wieku emerytalnego, była zobowiązana do zachowania otrzymanych instrumentów finansowych przez okres pięciu lat od daty ustania zatrudnienia;
- 17) zarządzający ASI jest obowiązany zapewnić, aby osoba podlegająca polityce wynagrodzeń była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej polityki wynagrodzeń, w tym w szczególności do:
- a) nieprzedstawiania do odkupienia lub niezbywania instrumentów, o których mowa w pkt 10, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z zarządzającym ASI w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
  - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub
  - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności;
- 18) w przypadku gdy zarządzający ASI lub alternatywna spółka inwestycyjna lub unijny AFI 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 2016 r. poz. 1436), wówczas zarządzający ASI:
- a) zmniejsza wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na zarządzającego ASI, alternatywną spółkę inwestycyjną lub unijnego AFI w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
  - b) dostosowuje wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, w tym w szczególności na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom zarządu zarządzającego ASI,
  - c) wypłaca zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach.

2. Polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI niebędącego znaczącym zarządzającym ASI może nie uwzględniać zasad, o których mowa w ust. 1 pkt 10–14.

**§ 7.** Ogólne wyniki zarządzającego ASI, alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, 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 zbędnych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy zarządzającego ASI, alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI.

**§ 8.** Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności zarządzającego ASI 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.

**§ 9.** Przepisy rozporządzenia nie mają zastosowania do zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych, do których osoby podlegające polityce wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie rozporządzenia.

**§ 10.** 1. Zarządzający ASI prowadzący działalność przed dniem wejścia w życie rozporządzenia dostosują działalność do przepisów rozporządzenia w terminie do dnia 4 czerwca 2017 r.

2. Przegląd polityki wynagrodzeń, o którym mowa w § 4 ust. 1, oraz sporządzenie pisemnego raportu określającego stan realizacji polityki wynagrodzeń, o którym mowa w § 4 ust. 2, dokonywane są po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.

**§ 11.** Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Finansów: *P. Szalamacha*