

Warszawa, dnia 16 września 2016 r.

Poz. 1487

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA FINANSÓW¹⁾**

z dnia 30 sierpnia 2016 r.

**w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń
w towarzystwie funduszy inwestycyjnych²⁾**

Na podstawie art. 47a ust. 4 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.³⁾) 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) funduszu – rozumie się przez to fundusz inwestycyjny, fundusz zagraniczny i unijny AFI;
- 3) formie prawnej zatrudnienia lub zatrudnieniu – rozumie się przez to zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
- 4) znaczącym towarzystwie funduszy inwestycyjnych – rozumie się przez to towarzystwo funduszy inwestycyjnych, które na koniec roku kalendarzowego spełnia co najmniej jeden z następujących warunków:
 - a) średnioroczne zatrudnienie w towarzystwie funduszy inwestycyjnych 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.⁴⁾) wynosi co najmniej 50 osób – bez względu na formę prawną zatrudnienia tych osób,
 - b) średnioroczna wartość sumy aktywów funduszy, aktywów zbiorczych portfeli papierów wartościowych oraz portfeli, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, zarządzanych przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, wyliczona na podstawie wartości ustalonych na ostatni dzień roboczy każdego miesiąca danego roku kalendarzowego, wynosi co najmniej równoważność w złotych 1 250 000 000 euro przy zastosowaniu średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy roku kalendarzowego;

¹⁾ 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).

²⁾ 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) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/91/UE z dnia 23 lipca 2014 r. zmieniającą dyrektywę 2009/65/WE w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) w zakresie funkcji depozytariusza, polityki wynagrodzeń oraz sankcji (Dz. Urz. UE L 257 z 28.08.2014, str. 186).

³⁾ 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.

⁴⁾ 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.

- 5) okresie wstrzymania – rozumie się przez to okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie;
- 6) uznaniowych świadczeniach emerytalnych – rozumie się przez to świadczenia uzgadniane indywidualnie między towarzystwem funduszy inwestycyjnych a osobą zatrudnioną i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych 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 funduszy inwestycyjnych.

§ 2. 1. Politykę wynagrodzeń opracowuje, wdraża i aktualizuje zarząd towarzystwa funduszy inwestycyjnych.

2. Polityka wynagrodzeń jest zatwierdzana przez radę nadzorczą towarzystwa funduszy inwestycyjnych.

§ 3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia następujące cele:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, statutami lub innymi dokumentami założycielskimi funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, którymi towarzystwo funduszy inwestycyjnych zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi towarzystwa funduszy inwestycyjnych;
- 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych;
- 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych z prawem.

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 towarzystwie funduszy inwestycyjnych 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 towarzystwie funduszy inwestycyjnych komitet wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 1, opiniuje także realizację polityki wynagrodzeń.

3. W towarzystwie funduszy inwestycyjnych, 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy towarzystwa funduszy inwestycyjnych oraz zarządzanych przez nie funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy towarzystwa funduszy inwestycyjnych.

§ 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych; 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 funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być również wyniki tego funduszu;
- 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 funduszu,
 - b) rekomendowany uczestnikowi przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu,
 - c) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych lub fundusz;
- 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 niewypłacenie;
- 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych 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 określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w pkt 1 i 2;
- 10) co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinno być wypłacone osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub zarządzanych funduszy, w formie nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, których cenę nabycia płaci towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim funduszu;
- 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 fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, a w odpowiednich przypadkach również fundusz, 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 towarzystwo funduszy inwestycyjnych 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami tego towarzystwa lub wynikami funduszu, 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 towarzystwo funduszy inwestycyjnych lub wyniki funduszu 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub celów i polityki inwestycyjnej funduszu;
- 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 towarzystwa funduszy inwestycyjnych oraz celami i polityką inwestycyjną funduszu; w tym celu uznaniowe świadczenia emerytalne są wypłacane osobie uprawnionej w postaci instrumentów, o których mowa w pkt 10, przy czym towarzystwo funduszy inwestycyjnych:
 - a) wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - b) 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;
- 17) towarzystwo funduszy inwestycyjnych jest obowiązane 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 jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa w unijnych AFI w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z towarzystwem funduszy inwestycyjnych 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 towarzystwo funduszy inwestycyjnych 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 2016 r. poz. 1436), wówczas towarzystwo funduszy inwestycyjnych:
 - 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 towarzystwo funduszy inwestycyjnych lub fundusz inwestycyjny w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - b) dostosowuje wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom zarządu towarzystwa funduszy inwestycyjnych,
 - c) wypłaca zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach.

2. Polityka wynagrodzeń towarzystwa funduszy inwestycyjnych niebędącego znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych może nie uwzględniać zasad, o których mowa w ust. 1 pkt 10–14.

§ 7. Ogólne wyniki towarzystwa funduszy inwestycyjnych 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 funduszy inwestycyjnych lub funduszu.

§ 8. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych 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. Towarzystwa funduszy inwestycyjnych prowadzące działalność przed dniem wejścia w życie rozporządzenia dostosują działalność do przepisów rozporządzenia w terminie do dnia 4 grudnia 2016 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*