Informacja o wynagrodzeniach w TFI na dzień 31.12.2022 r.

1. Liczba pracowników Towarzystwa

130 osób

2. Całkowita kwota wynagrodzeń, w podziale na wynagrodzenia stałe i zmienne, wypłacona przez Towarzystwo pracownikom, w tym odrębna całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy o Funduszach Inwestycyjnych i Zarządzaniu Alternatywnymi Funduszami Inwestycyjnymi

Całkowita kwota wynagrodzeń stałych – 20 999 614,13 PLN (w tym dla Risk-Takers: 6 049 712,93 PLN)

Całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych – 4 720 059,34 PLN (w tym dla Risk-Takers: 2 589 507,36 PLN)

3. Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

W przypadku pracowników, którzy zgodnie z obowiązującą w Towarzystwie Polityką Wynagrodzeń nie zostali zakwalifikowani do Zidentyfikowanych Pracowników (eng. Risk-Takers):

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od oceny indywidualnych wyników pracownika, a także od wyników osiągniętych przez Towarzystwo i jednostkę organizacyjną Towarzystwa, w której zatrudniony jest dany pracownik oraz od sytuacji finansowej Towarzystwa.

Indywidualne cele pracowników obejmują wielkości wymierne, jak porównania z wielkościami rynkowymi, ale także czynniki pozafinansowe, jak np. cele jakościowe np. współpraca, zarządzanie projektem. Realizacja celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators, KPIs), które wynikają w szczególności z celów realizowanych przez Towarzystwo bądź jednostkę organizacyjną Towarzystwa i są zróżnicowane w zależności od kompetencji, zakresu odpowiedzialności czy funkcji pełnionej przez pracownika w strukturze organizacyjnej Towarzystwa.

W przypadku pracowników, którzy zgodnie z obowiązującą w Towarzystwie Polityką Wynagrodzeń zostali zakwalifikowani do Zidentyfikowanych Pracowników (eng. Risk-Takers):

Zidentyfikowani Pracownicy mogą otrzymać premię (eng. risk taker bonus) jako wynagrodzenie składające się ze zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.

Podstawę obliczenia wysokości premii dla Zidentyfikowanych Pracowników stanowi premia docelowa. Model wynagradzania Zidentyfikowanych Pracowników obejmuje wieloletni okres obliczeniowy oraz przesunięty w czasie termin wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Okres obliczeniowy premii dla Zidentyfikowanego Pracownika obejmuje trzy minione lata. Podstawa wymiaru obejmuje tutaj zarówno wskaźniki opisujące sytuację Towarzystwa jak i wskaźniki dla poszczególnych segmentów działalności, indywidualne wyniki Zidentyfikowanego Pracownika (cele ilościowe i jakościowe w danym roku kalendarzowym) oraz wyników funduszy, w przypadku Zidentyfikowanych Pracowników, którzy podejmują decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy. Realizacja celów mierzona jest poprzez kluczowe wskaźniki efektywności (eng. Key Performance Indicators, KPIs). Po połączeniu uzyskanego wskaźnika realizacji celów z ustaloną premią docelową oblicza się wielkość premii należnej dla Zidentyfikowanego Pracownika za dany okres obliczeniowy. Dodatkowo w przypadku zbyt niskiej wartości wyniku wypłata może zostać poważnie zmniejszona, a w niektórych przypadkach nawet zredukowana do zera poprzez zastosowanie wskaźnika uzależnionego od wyniku finansowego. Premia dla Zidentyfikowanych Pracowników wypłacana jest przez cztery lata w 50% w gotowce oraz 50% w jednostkach uczestnictwa funduszy zarządzanych przez Towarzystwo.

Dla odroczonych wypłat przewidziana jest możliwość obniżenia ich wysokości – do 40% przyznanej premii – która w przypadku spełnienia zdefiniowanych kryteriów zapobiega wypłacie premii dla Zidentyfikowanych Pracowników. Poprzez możliwość obniżenia wypłaty premii dla Zidentyfikowanych Pracowników (nawet do 0%) minimalizowane jest ryzyko negatywnych zachęt do podejmowania lub tolerowania nieproporcjonalnie wysokiego ryzyka w działalności Towarzystwa i zarządzanych Funduszy.

Szczegółowe informacje dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń opisane są w Polityce Wynagrodzeń Towarzystwa.

4. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Ostatni przegląd realizacji polityki wynagrodzeń odbył się w listopadzie 2022 r. Nie było zaleceń w celu poprawy efektywności polityki wynagrodzeń.

5. Istotne zmiany w przyjętej polityce wynagrodzeń

W 2022 r. została wdrożona następująca zmiana:

- W celu umożliwienia obniżenia bądź wstrzymania wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji gdy wyniki spółki będą niższe niż zakładane, Zarząd spółki podjął w kwietniu 2022 r. uchwałę określająca wartość tzw. Współczynnika Wyniku TFI na rok 2022, którego wartość jest ustalana w zależności od wyników PAT (Profit After Tax) i bezpośrednio wpływa na wysokość wypłacanego wynagrodzenia zmiennego pracowników.
- W tym zakresie została zmodyfikowana treść Listu Instruktarzowego w sprawie zasad oceny Zidentyfikowanych Pracowników (Risk-Takers) oraz zasad wypłaty premii Zidentyfikowanym Pracownikom (Risk-Taker Bonus), który stanowi dokument uzupełniający Politykę Wynagrodzeń.

Informacje dodatkowe w zakresie transakcji na instrumentach pochodnych.

Zgodnie z pkt. 35 i pkt. 40 Wytycznych dotyczących funduszy typu ETF i innych kwestii związanych z UCITS wydanych 1 sierpnia 2014 r. przez Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA/2014/937PL) prezentujemy poniższe informacje.

Pełna informacja o stanie pozagiełdowych instrumentów pochodnych na dzień bilansowy zawarta jest w sprawozdaniu jednostkowym każdego subfunduszu.

Lista zawartych kontraktów na instrumentach pochodnych przedstawiona jest w tabeli 'Instrumenty pochodne' w tabelach uzupełniających do 'Zestawienia lokat' oraz w tabelach szczegółowych w Nocie-6 'Instrumenty pochodne'. Jest tam uwidoczniona – w odniesieniu do każdej transakcji – 'ekspozycja' uzyskana w wyniku tej transakcji oraz nazwa kontrahenta.

W odniesieniu do niewystandaryzowanych pozagiełdowych kontraktów pochodnych (które nie podlegają rozliczeniu w centralnym systemie rozrachunku) wprowadzona jest dwustronna wymiana depozytu zabezpieczającego w kwocie odpowiadającej aktualnej wycenie kontraktu z uwzględnieniem minimalnej kwoty transferu. Wszystkie fundusze zostały objęte w tym zakresie umowami ISDA Master Agreement oraz Credit Support Annex. Zarządzający nie zawiera niewystandaryzowanych kontraktów pochodnych z kontrahentami i dla subfunduszy, nieobjętych takimi umowami. Zabezpieczenia jest ustalane i wymieniane codziennie w PLN (w odniesieniu do polskich kontrahentów) i w EUR (w odniesieniu do kontrahentów zagranicznych).

Ponadto Fundusz/ Subfundusz w celu zwiększenia ekspozycji może dokonywać transakcji repo, reverse-repo, bsb i sbb przy czym, zabezpieczeniem wykonania takiej transakcji są przede wszystkim kwoty i papiery wartościowe przekazywane.

W zakresie instrumentów z przyrzeczeniem odkupu (buy-sell back / reverse repo oraz sell-buy back / repo) stosowne informacje są prezentowane w załączniku: „Dane dotyczące transakcji finansowych z użyciem papierów wartościowych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2365" dla poszczególnych subfunduszy.