

**POLITYKA
WYNAGRADZANIA OSÓB
DO KTÓRYCH ZADAŃ NALEŻĄ
CZYNNOŚCI ISTOTNIE WPLYWAJĄCE
NA PROFIL RYZYKA
MCI CAPITAL ASI S.A.**

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. „Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI CAPITAL ASI S.A.”, zwana dalej „Polityką”, określa ogólne zasady ustalania, przyznawania i wypłacania w MCI CAPITAL ASI S.A., zwanym dalej „MCI”, zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników osobom, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI.
2. Polityka uwzględnia wymogi określone art. 70j. ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi oraz wymogi określone przepisami rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI (Dz. U. z 2016 r. poz. 1475), zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
3. Polityka opracowana została z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa MCI, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności oraz związanego z nią ryzyka, a także wewnętrznej organizacji MCI, t.j. zgodnie z zasadą proporcjonalności wdrożenia wymogów przewidzianą w § 6 ust. 2 Rozporządzenia.
4. W przypadku gdy MCI nie stosuje zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników jako składnika wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na ryzyka MCI, nie stosuje się postanowień § 7 – 9 oraz § 11 Polityki.
5. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie mają przepisy Ustawy i Rozporządzenia.

§ 2.

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest zarząd MCI („Zarząd”).
2. Polityka jest zatwierdzana przez radę nadzorczą MCI („Rada Nadzorcza”).
3. W proces tworzenia i realizacji Polityki zaangażowana jest Rada Nadzorcza, która w szczególności może formułować dla Zarządu opinie na temat Polityki, w tym wysokości i rodzaju zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników.
4. Rada Nadzorcza realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacją Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem MCI, a także szczególną dbałość o stan kapitałów MCI i jego płynność finansową, interesy MCI oraz jego inwestorów w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariusza MCI.

§ 3.

Polityka ma na celu:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilem ryzyka MCI, polityką inwestycyjną, strategią inwestycyjną, statutem, lub regulacjami wewnętrznymi MCI, poprzez eliminowanie zachowań prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez MCI;
- 2) wspieranie realizacji strategii działalności MCI;
- 3) zapobieganie konfliktowi interesów.

ZAKRES PODMIOTOWY POLITYKI

§ 4.

1. Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI. Osobami tymi są w szczególności:
 - 1) członkowie Zarządu,
 - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego MCI,
 - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - 4) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności MCI z prawem.
2. MCI sporządza wykaz osób, o których mowa w ust. 1, który podlega corocznemu przeglądowi i ewentualnej weryfikacji lub doraźnie - w sytuacji zatrudnienia nowych pracowników lub rozwiązywania z pracownikami stosunku zatrudnienia lub wprowadzenia zmian organizacyjnych, wpływających na konieczność weryfikacji wykazu tych stanowisk.

WYNAGRODZENIA OSÓB, DO KTÓRYCH ZADAŃ NALEŻĄ CZYNNOŚCI ISTOTNIE WPŁYWAJĄCE NA PROFIL RYZYKA MCI

§ 5.

Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia na rzecz prezesa Zarządu oraz członków Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może przyznawać prezesowi Zarządu oraz członkom Zarządu inne dodatkowe składniki wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia zgodnie z niniejszą Polityką oraz ze statutem MCI i regulacjami wewnętrznymi MCI, kształtującymi system wynagradzania prezesa i członków Zarządu.

§ 6.

1. Ustalanie zasad wynagradzania pracowników MCI, z wyłączeniem prezesa Zarządu oraz członków Zarządu, należy do kompetencji Zarządu.
2. Wprowadzanie nowych lub zmiany w obowiązujących w MCI regulacjach wewnętrznych określających zasady zatrudnienia i wynagradzania przez MCI wymagają każdorazowo przeglądu pod kątem zgodności z Polityką w zakresie ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia osobom wskazanym w § 4 ust. 1.
3. Przeglądu, o którym mowa w ust. 2, dokonuje komórka organizacyjna wnioskująca o zmiany w regulacjach wymienionych w ust. 2 lub o wprowadzenie nowych regulacji wewnętrznych.

§ 7.

1. Osobom, o których mowa w § 4 ust. 1, poza wynagrodzeniem zasadniczym, mogą zostać przyznane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników w postaci rocznej [premii/nagrody].
2. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, o których mowa w § 4 ust. 1, które nie są uzależnione od wyników, mogą zostać przyznane w formie nagród rocznych, nagród uznaniowych i nagród zadaniowych, o ile nie będzie to prowadziło do obejścia przepisów Ustawy i Rozporządzenia.
3. Osoby, o których mowa w § 4 ust. 1, otrzymują wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników na podstawie obowiązujących w MCI przepisów wewnątrzorganizacyjnych regulujących zasady wynagradzania, którymi są objęte z racji pozostawania z MCI w stosunku pracy na określonym stanowisku.
4. Składniki zmienne wynagrodzenia uzależnione od wyników wynagrodzenia osób, o których mowa w § 4 ust. 1, nie mogą stanowić na tyle dużej części łącznej wynagrodzenia, aby nie było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.

§ 8.

1. Środki na zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników są uwzględniane w planowaniu kapitału i płynności MCI, z odpowiednią dbałością o ochronę bazy kapitałowej.
2. Łączna wysokość środków na wynagrodzenia zmienne pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w MCI zawiera się w ramach środków określonych w planie finansowo - rzeczowym MCI na wynagrodzenia osobowe.

PRYZNAWANIE I WYPŁACANIE ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ UZALEŻNIONYCH OD WYNIKÓW

§ 9.

1. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników dla osób, o których mowa w § 4 ust. 1, nie są gwarantowane przez MCI, tzn. wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w zależności od sytuacji finansowej MCI oraz gdy jest uzasadnione wynikami MCI, efektami pracy danej komórki organizacyjnej MCI, oraz efektami pracy osoby, do której zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI.
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznane jedynie w momencie zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia.
3. MCI prowadzi elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, zgodnie z niniejszą Polityką oraz innymi wewnętrznymi regulacjami MCI.
4. Realizacja zasad Polityki przyczynia się do realizacji celów strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju MCI.
5. Polityka jest realizowana z uwzględnieniem możliwości finansowych MCI oraz jest spójna z przyjętym planem finansowym MCI.
6. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną MCI w odniesieniu do ogólnych wyników MCI.
7. Przy ocenie wyników, o których mowa w ustępie poprzedzającym, bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w tym w szczególności stopień realizacji zadań przez pracownika oraz jakości i efektów pracy (w kontekście realizacji postawionych celów oraz demonstrowanych postaw związanych z wartościami MCI).
8. W przypadku osób, o których mowa w §4 ust. 1, które mają istotny wpływ na działalność MCI, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego MCI, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników wynagrodzenia tych osób powinny być również wyniki MCI.
9. Podstawą określenia wyników, o których mowa w ust. 6 – 8 powyżej, powinny być dane z przynajmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu zatrudnienia.
10. Ogólne wyniki MCI, 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 MCI.
11. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej takich czynników jak:
 - a) czas na jaki MCI została utworzona,

- b) rekomendowany inwestorowi MCI zakres czasowy inwestycji w MCI oraz politykę, w tym częstotliwość odkupywania/umarzania akcji MCI,
 - c) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez MCI.
12. Przyznanie i wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników osobom, o których mowa w § 4 ust. 1, nie może następować częściej niż raz w roku.
 13. MCI zapewnia, aby osoby, o których mowa w §4 ust. 1, były zobowiązane do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem tych osób Polityki, w tym w szczególności do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych oraz niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
 14. Z zastrzeżeniem ust. 11, wypłata zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników osobom, o których mowa w § 4 ust. 1, następuje w terminach wynikających z treści stosunków prawnych łączących MCI i te osoby oraz regulaminów, o których mowa w § 6 ust. 2.

§ 10.

1. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy z osobami, o których mowa w § 4 ust. 1, ustala się z uwzględnieniem nakładu pracy, jej wydajności i jakości za okres co najmniej dwóch ostatnich lat sprawowania stanowiska, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka MCI, a w przypadku osób obejmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska.
2. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną MCI w odniesieniu do ogólnych wyników MCI, przy uwzględnieniu kryteriów finansowych i niefinansowych.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustalane jest w taki sposób, aby pracownik wynagradzany był za dobre wyniki MCI oraz dobre wyniki pracy własnej, przy uwzględnieniu pozostałych zasad określonych w Polityce.

SZCZEGÓLNE ZASADY USTALANIA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO NA STANOWISKACH ZWIĄZANYCH Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ ZA NIEZALEŻNE FUNKCJE KONTROLNE

§ 11.

Wynagrodzenie zmienne osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności MCI z prawem oraz pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń wyłącznie za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie zmienne nie jest uzależnione od wyników ekonomicznych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności MCI.

WPLYW KORZYSTANIA ZE WSPARCIA FINANSOWEGO POCHODZĄCEGO ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

§ 12.

W przypadku, gdy MCI 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 MCI:

- 1) zmniejsza wysokość wynagrodzenia zmiennego osób, o których mowa w § 4 ust. 1 do ustalonej procentowo części zysku netto, jeżeli jest zagrożone utrzymanie stabilnego poziomu kapitałów własnych lub jest zagrożone spełnienie zobowiązań nałożonych na MCI w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych;
- 2) dostosowuje wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność MCI, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego MCI, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom Zarządu;
- 3) wypłaca wynagrodzenie zmienne osobom, o którym mowa w § 4 ust. 1 jedynie w uzasadnionych przypadkach.

PRZEGLĄD WDROŻENIA I REALIZACJI POLITYKI W MCI

§ 13.

1. Wdrożenie i realizacja Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności MCI z prawem lub zarządzania ryzykiem w MCI nie rzadziej niż raz w roku.
2. Z przeprowadzonego przeglądu sporządzany jest raport określający stan wdrożenia i realizacji Polityki, który przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
3. Przegląd Polityki uwzględniający realizację Polityki w zakresie wynagrodzeń osób, o których mowa w § 4 ust. 1 dokonywany jest po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14.

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Osoby, o których mowa w § 4 ust. 1 są zobowiązane złożyć oświadczenie, iż zapoznały się z Polityką, akceptują jej postanowienia i zobowiązują się ją Przestrzegać.