

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA FINANSÓW¹⁾

z dnia 2016 r.

**w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń
zarządzającego ASI²⁾**

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.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) 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 kwartału spełnia co najmniej jeden z następujących warunków:
 - a) zatrudnia co najmniej 50 osób – bez względu na formę prawną zatrudnienia tych osób,
 - b) wartość zarządzanych przez niego aktywów, 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 kwartału;
- 4) okresie zatrzymania – rozumie się przez to okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów

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, z późn. zm.).

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 73, 978, 1260, 1357, 1634, 1844 oraz z 2016 r. poz. 615.

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 pomiędzy 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.

§ 2. 1. Zarząd zarządzającego ASI jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację polityki wynagrodzeń.

2. Rada nadzorcza zarządzającego ASI zatwierdza politykę wynagrodzeń. W znaczącym zarządzającym ASI polityka wynagrodzeń podlega zaopiniowaniu, przed jej zatwierdzeniem, przez komitet wynagrodzeń.

§ 3. Politykę wynagrodzeń opracowuje się w celu:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi oraz regulacjami wewnętrznymi ASI, unijnych AFI lub zarządzającego ASI;
- 2) wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności zarządzającego ASI;
- 3) przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów.

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

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

§ 5. 1. W znaczącym zarządzającym ASI powinien działać komitet wynagrodzeń liczący co najmniej 3 członków. Członkowie komitetu są powoływani przez radę nadzorczą spośród jej członków.

2. Komitet wynagrodzeń, kierując się koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem zarządzającego ASI, a także szczególną dbałością o stan

jego kapitałów i płynności finansowej, interesy zarządzającego ASI oraz zarządzanych alternatywnych spółek inwestycyjnych lub unijnych AFI w perspektywie długoterminowej oraz interesem akcjonariuszy lub udziałowców zarządzającego ASI, w szczególności:

- 1) opiniuje politykę wynagrodzeń, w tym wysokość i składniki wynagrodzeń;
- 2) wydaje opinie o realizacji polityki wynagrodzeń.

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

- 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 zarządzającego ASI; przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe;
- 2) w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność ASI lub unijnego AFI, w tym na decyzje inwestycyjne alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny być również wyniki finansowe i ocena niefinansowa alternatywnej spółki inwestycyjnej lub tego unijnego AFI;
- 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 – dane od momentu nawiązania zatrudnienia;
- 4) faktyczna wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być rozłożona na okres umożliwiający dokonanie miarodajnej oceny tych wyników, przy uwzględnieniu, 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 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) wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzenia nie ogranicza zdolności zarządzającego ASI 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 zarządzającego ASI, alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż trzy 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;
- 11) co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzeń powinny stanowić:
 - a) akcje lub udziały zarządzającego ASI albo instrumenty pochodne dotyczące tych akcji lub udziałów, albo inne prawa majątkowe inkorporujące uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji lub udziałów zarządzającego ASI, lub
 - b) prawa uczestnictwa alternatywnej spółki inwestycyjnej lub prawa uczestnictwa unijnego AFI zarządzanych przez tego zarządzającego ASI, lub
 - c) instrumenty finansowe, których wartość jest powiązana z sytuacją finansową zarządzającego ASI lub wynikami alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI zarządzanych przez tego zarządzającego ASI;
- 12) 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 wynagrodzenia zmiennego tej osoby; okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego lub okresu, na jaki alternatywna spółka inwestycyjna lub unijny AFI zostały utworzone, charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez zarządzającego ASI, a w odpowiednich przypadkach również alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, oraz obowiązków tej osoby;

- 13) 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;
- 14) 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 zagrozi stabilności finansowej zarządzającego ASI 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 powinna być zmniejszona, a ich wypłata wstrzymana, gdy mogłoby to 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;
- 15) wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w pkt 11, powinny podlegać odpowiednim okresom zatrzymania; minimalny okres zatrzymania powinien być dostosowany do długoterminowej strategii działalności zarządzającego ASI lub celów i polityki inwestycyjnej alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI;
- 16) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń;
- 17) polityka wypłacania uznaniowych świadczeń emerytalnych jest zgodna z długoterminową strategią działalności zarządzającego ASI oraz celami i polityką

inwestycyjną alternatywną spółką inwestycyjną lub unijnego AFI; w tym celu uznaniowe świadczenia emerytalne wypłacane są osobie uprawnionej w postaci instrumentów, o których mowa w pkt 10, przy czym:

- a) zarządzający ASI 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) zarządzający ASI jest obowiązany 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;
- 18) 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 zatrzymania określonym w tej umowie,
 - b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych, lub
 - c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności w zakresie ryzyka zmniejszenia wynagrodzenia mających na celu uniknięcie skutków uwzględniania ryzyka w mającym do niej zastosowanie systemie wynagradzania;
- 19) 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 2014 r. poz. 158, oraz z 2015 r. poz. 1844), wówczas:
- a) zmniejsza 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 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 alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, w szczególności zmniejsza wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom zarządu zarządzającego ASI,
- c) wypłaca zmienne składniki wynagrodzeń 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 11–15.

3. Wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 11 lit. a - c wycenia się według wiarygodnie oszacowanej wartości godziwej.

§ 7. Wyniki finansowe i niefinansowa ocena zarządzającego ASI, alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, 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 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. Zarządzający ASI opracowuje i wdraża procedurę określającą proces wyznaczania środków przeznaczonych na zmienne składniki wynagrodzeń, w tym zasady udokumentowania i przechowywania źródeł będących podstawą decyzji o wyznaczonych środkach przeznaczonych na zmienne składniki wynagrodzeń.

§ 10. Przepisy rozporządzenia nie mają zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń, do których osoby podlegające polityce wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem wejścia w życie rozporządzenia.

§ 11. 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.

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

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

MINISTER FINANSÓW

ZA ZGODNOŚĆ POD WZGLĘDEM PRAWNYM,
LEGISLACYJNYM I REDAKCYJNYM

Monika Studzińska
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Finansów

/- podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym
weryfikowanym przy pomocy ważnego
kwalifikowanego certyfikatu/

UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie zawartego w 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.), dalej „ustawa” upoważnienia do wydania przez ministra właściwego do spraw instytucji finansowych rozporządzenia określającego szczegółowe wymagania, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI. Projektowane rozporządzenie stanowi implementację do polskiego porządku prawnego art. 13 oraz Załącznika II dyrektywy 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 z 1.07.2011 Nr 174, str. 1 z późn. zm.). Projektowane rozporządzenie stanowi novum w polskim systemie prawa, dotychczas nierozpoznającym kategorii zarządzającego ASI. Nie było ono poprzedzone dotychczasowymi regulacjami i nie zastępuje żadnego obowiązującego rozporządzenia. Zauważenia jednak wymaga, iż założeniem przyświecającym projektodawcy było zachowanie, co do zasady, zgodności projektowanych rozwiązań z *Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI*.

Ustawa o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi określa w art. 70j ust. 1–3 materialnoprawny obowiązek opracowania i wdrożenia przez zarządzającego ASI polityki wynagrodzeń ustanawiającej zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka zarządzającego ASI lub zarządzanych przez niego alternatywnych spółek inwestycyjnych lub unijnych AFI. Przepis art. 70j ust. 1 ustawy wskazuje, iż są to w szczególności członkowie zarządu, osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego alternatywnej spółki inwestycyjnej lub unijnego AFI, osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem oraz osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności zarządzającego ASI z prawem. Zauważenia przy tym wymaga, iż wskazany katalog nie jest zamknięty i zgodnie z wytycznymi mogą to być również inne osoby podejmujące decyzje obciążone ryzykiem.

Projektowane rozporządzenie nakłada na zarząd zarządzającego ASI odpowiedzialność za opracowanie, wdrożenie i aktualizację polityki wynagrodzeń. Polityka wynagrodzeń powinna

zostać zatwierdzona przez radę nadzorczą zarządzającego ASI, przy czym tam gdzie ma to zastosowanie powinna być wcześniej zaopiniowana przez komitet wynagrodzeń. Polityka wynagrodzeń powinna być dostosowana do rozmiaru i charakteru działalności prowadzonej przez zarządzającego ASI. Projekt rozporządzenia w § 3 określa cele, jakim ma służyć wdrożenie polityki wynagrodzeń.

W projekcie założono, iż realizacja polityki wynagrodzeń podlegać będzie co najmniej raz w roku przeglądowi, który dokonywany będzie przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie zgodności działalności z prawem u zarządzającego ASI. Na podstawie przeglądu sporządzany będzie raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń, który będzie przedstawiany radzie nadzorczej (§ 4). Rozwiązanie to pozwoli na zachowanie aktualności polityki wynagrodzeń w związku ze zmianami jakie w ciągu roku mogą zajść u zarządzającego ASI.

Jednym z elementów proporcjonalności jaki przyjęto w projekcie jest zasada ustanowienia komitetu wynagrodzeń wyłącznie w znaczących zarządzającym ASI. Komitet taki zgodnie z projektem powinien być powoływany przez radę spośród jej członków i liczyć co najmniej 3 osoby (§ 5).

Zasady jakimi powinien w szczególności kierować się zarządzający ASI przy ustalaniu polityki wynagrodzeń zostały określone w § 6 projektu. Przewidziane tym przepisem rozwiązania mają na celu zapobieżenie ewentualnemu niekorzystnemu wpływowi źle zaprojektowanych struktur wynagrodzeń na rozsądne zarządzanie ryzykiem. Zauważenia bowiem wymaga, iż uzależnione wprost zmienne składniki wynagrodzeń od wyników zarządzanych alternatywnych spółek inwestycyjnych lub unijnych AFI mogą generować wśród pracowników zarządzającego ASI mających wpływ na wyniki większą skłonność do ryzyka, co w dłuższym horyzoncie czasowym może okazać się niekorzystne dla inwestorów tych podmiotów. Mając to na uwadze, w ślad za rozwiązaniami przyjętymi w implementowanej dyrektywie, w projekcie przyjęto, że podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników poza wynikami finansowymi powinna być również ocena efektów pracy danej osoby oraz danej jednostki organizacyjnej, a także ocena niefinansowa zarządzającego ASI oraz zarządzanej alternatywnej spółki inwestycyjnej. Podkreślenia bowiem wymaga, iż przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzeń poza wynikami finansowymi powinny być również brane pod uwagę kryteria niefinansowe, np. nieprzekraczanie przez alternatywną spółkę inwestycyjną limitów inwestycyjnych (§ 6 pkt 1-3). W ocenie projektodawcy przedmiotowe przepisy pozwalają również na takie

ukształtowanie polityki wynagrodzeń w części odnoszącej się do oceny zarządzającego ASI lub alternatywnej spółki inwestycyjnej aby osoba, która nie ponosi odpowiedzialności za złe wyniki tej oceny nie była karana obniżeniem wysokości przyznanych jej zmiennych składników wynagrodzeń.

Ryzykowne decyzje inwestycyjne co prawda mogą okazać się zyskowe zaraz po ich podjęciu, niemniej jednak w dłuższym okresie mogą wiązać się ze znacznymi stratami. Z tego też względu projekt przewiduje aby faktyczna wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników była rozłożona na okres umożliwiający dokonanie miarodajnej oceny tych wyników oraz wypłacana nie częściej niż raz w roku (§ 6 pkt 4-6).

Nierzadko w umowy menadżerskie wpisane są wysokie odprawy dla pracowników odchodzących z pracy w zarządzającym ASI (tzw. złote spadochrony), które pozostają bez jakiegokolwiek związku z wynikami zarządzającego ASI lub zarządzanych alternatywnych spółek inwestycyjnych. Mając to na uwadze w projekcie zaproponowano rozwiązanie aby wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedlało 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 lub alternatywnej spółki inwestycyjnej. Wskazania przy tym wymaga, iż zaproponowany przepis nie powinien być stosowany do wynagrodzenia po ustaniu zatrudnienia z tytułu zakazu konkurencji. W tym przypadku bowiem wynagrodzenie wypłacane jest dla pracowników za zachowanie tajemnicy w odniesieniu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (§ 6 pkt 10).

Zarówno implementowana dyrektywa jak i wytyczne nakładają obowiązek aby co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia było wypłacane pracownikom bezpośrednio zaangażowanym w zarządzenie alternatywnymi spółkami inwestycyjnymi w formie praw uczestnictwa w tych podmiotach. Rozwiązanie takie ma powiązać interesy zarządzającego z interesami alternatywnej spółki inwestycyjnej, przez co zmusić do refleksji w sytuacji podejmowania ryzykownych decyzji inwestycyjnych, w tej sytuacji obciążających również jego majątek. W projektowanym rozporządzeniu zasada ta znalazła odzwierciedlenie w § 6 pkt 11.

Celem dostosowania długoterminowych interesów alternatywnej spółki inwestycyjnej oraz jego inwestorów z interesami pracowników zarządzających tą spółką otrzymujących część wynagrodzenia w prawach uczestnictwa w tej spółce, projektowane rozporządzenie zgodnie z implementowaną dyrektywą zakłada, że nabycie przez osobę podlegającą polityce

wynagrodzeń praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników będzie odroczone, tj. ich wypłata będzie następować w ratach w okresie co najmniej od trzech do pięciu lat (§ 6 pkt 12). Te same względy sprawiają, że zmienne składniki wynagrodzeń wypłacanych w postaci instrumentów finansowych powinny podlegać odpowiednim okresom zatrzymania. Brak takich wymogów umożliwiłby bowiem zbycie przez pracowników zarządzających alternatywną spółką inwestycyjną zakupionych na ich rachunek praw uczestnictwa zaraz po ich przyznaniu, przez co nie zostałby osiągnięty założony cel związania tych osób z zarządzanymi przez nie spółkami (§ 6 pkt 15 i 18). W odniesieniu do przewidzianego w § 6 pkt 18 lit. c zakazu korzystania z ubezpieczenia od odpowiedzialności podkreślenia wymaga, iż nie dotyczy on ubezpieczeń od odpowiedzialność administracyjnoprawnej oraz prawnokarnej, których to obowiązek zawarcia nierzadko nakładają inne przepisy prawa.

W projekcie określono także, jakie wymagania powinno spełniać ustalenie wyników finansowych, które stanowiąc będą podstawę do ustalenia zmiennej części wynagrodzeń (§ 7) oraz szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska związane z zarządzaniem ryzykiem, audytem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działania z prawem (§ 8).

Przepisy określone w § 9 zobowiązują zarządzających ASI do opracowania i wdrożenia procedury określającej proces ustalania środków przeznaczonych na zmienne składniki wynagrodzeń oraz sposób udokumentowania i przechowywania informacji będących podstawą decyzji w tym zakresie. Wymóg taki przewidują wytyczne i ze względu na jego istotę znalazł on również odzwierciedlenie w projektowanym rozporządzeniu.

Zgodnie z treścią § 13 projektu rozporządzenia przewiduje się, iż rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, przy czym zgodnie z § 10 projektu rozporządzenia przepisy projektowanego rozporządzenia nie będą miały zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń, do których osoby podlegające polityce wynagrodzeń nabyły roszczenia do dnia wejścia w życie rozporządzenia.

Zgodnie z projektowanym § 12 rozporządzenia zarządzający ASI prowadzący działalność w dniu wejścia w życie rozporządzenia będą miały obowiązek dostosować działalność do przepisów projektowanego rozporządzenia w terminie do dnia 4 czerwca 2017 r., który wynika z art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 31 marca 2016 r. o zmianie ustawy o funduszach inwestycyjnych oraz niektórych innych ustaw..

Zawarte w projekcie regulacje nie stanowią przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039 oraz z 2004 r. Nr 65, poz. 597), dlatego też projekt rozporządzenia nie podlega procedurze notyfikacji.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42; Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne rozdz. 1, t. 1, str. 446), projekt rozporządzenia nie będzie przedmiotem konsultacji z Europejskim Bankiem Centralnym.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) oraz § 52 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979 oraz z 2015 r. poz. 1063) projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji.

W związku z art. 50 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.) należy podnieść, że projektodawca nie przewiduje, aby rozporządzenie miało wpływ na sektor finansów publicznych, w tym na zwiększenie wydatków lub zmniejszenie dochodów jednostek sektora finansów publicznych.

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.