

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 01/09/03/2021 Zarządu Baltic Capital TFI S.A. z dnia 9 marca 2021 roku w sprawie przyjęcia zmian w „Opisie polityki wynagrodzeń” Towarzystwa

OPIS POLITYKI WYNAGRODZEŃ

wersja	Data uchwały Zarządu w sprawie przyjęcia lub zmiany procedury	Data obowiązywania (jeśli inna niż data uchwały)
1.1.	28 lipca 2017 r.	01 sierpnia 2017 r.
1.2.	04 listopada 2019 r.	---
1.3.	30 lipca 2020 r.	---
1.4.	09 marca 2021 r.	10 marca 2021 r.

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości

Niniejszy opis polityki wynagrodzeń w Baltic Capital Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. („Towarzystwo”) został opracowany na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 27 maja 2004 roku, o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi („Ustawa”),
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych („Rozporządzenie”),
- 3) Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, opracowanych i uchwalonych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.

Użyte w niniejszym opisie sformułowania przyjmują następujące znaczenie:

- Fundusz/Fundusze – specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty lub fundusz inwestycyjny zamknięty zarządzany przez Towarzystwo, a w przypadku zarządzania funduszem, w którym wydzielono subfundusze, odpowiednio subfundusz danego funduszu;
- Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Towarzystwa;
- Walne Zgromadzenie – walne zgromadzenie akcjonariuszy Towarzystwa;
- Zarząd – zarząd Towarzystwa.

Towarzystwo przyjmuje następujące założenia w zakresie polityki wynagrodzeń („Polityki”):

1. Za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd Towarzystwa.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę na wniosek Zarządu.
3. Polityka reguluje zasady ustalania wynagrodzenia osób zatrudnionych przez Towarzystwo do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, za których Towarzystwo uznaje:
 - 1) członków Zarządu,
 - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy,
 - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
 - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.ww. osoby zwane będą dalej „osobami podlegającymi Polityce”.
Przez formę prawną zatrudnienia lub zatrudnienie rozumie się zatrudnienie określonej osoby fizycznej przez Towarzystwo na podstawie stosunku pracy, na podstawie umowy kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze.
4. Zarząd prowadzi Listę osób podlegających Polityce. Lista ta podlega przeglądowi przez Zarząd, co najmniej raz w roku. Listę tą Zarząd udostępnia Inspektorowi Nadzoru na jego żądanie.
5. Celami Polityki są:

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa,
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
6. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
 7. 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.
 8. Podstawą określenia wyników, o których mowa w pkt 6 i 7 powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
 9. Miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, zostanie rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie przy tej ocenie, w szczególności czynników takich jak:
 - 1) czas trwania Funduszu,
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w Fundusz oraz politykę odkupywania jednostek uczestnictwa lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych Funduszu,
 - 3) ryzyko związane z prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz działalnością.
 10. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz do roku.
 11. Nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku.
 12. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy – mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia.
 13. 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.
 14. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzenia nie może ograniczać zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych i nie wpływa na ich stabilność.

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości

15. 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 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 6 i 7.
16. Zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników mogą być wypłacane osobom podlegającym Polityce, wyłącznie w formie:
- środków pieniężnych,
 - akcji Towarzystwa albo instrumentów pochodnych dotyczących tych akcji, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji Towarzystwa,
 - nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych Funduszy, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego Funduszu, albo
 - instrumentów pochodnych dotyczących instrumentów finansowych, o których mowa w lit. c albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie otrzymania tych instrumentów finansowych.

Wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w lit. b i c wycenia się według wiarygodnie oszacowanej wartości godziwej.

17. Zmienne składniki wynagrodzeń niezależne od wyników mogą być wypłacane osobom podlegającym Polityce, wyłącznie w formie środków pieniężnych.
18. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
19. Polityka wypłacania uznaniowych świadczeń emerytalnych jest zgodna z długoterminową strategią działalności Towarzystwa oraz celami i polityką inwestycyjną Funduszu. W tym celu uznaniowe świadczenia emerytalne wypłacane są osobie uprawnionej w postaci instrumentów, o których mowa w pkt 16 lit. b i c, przy czym:
- Towarzystwo wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - Towarzystwo 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.

Przez uznaniowe świadczenia emerytalne rozumie się świadczenia uzgadniane indywidualnie pomiędzy Towarzystwem a osobą zatrudnioną i przyznawane na zasadzie dobrowolnej przez Towarzystwo osobie zatrudnionej jako część pakietu

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości

- 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.
20. Towarzystwo jest obowiązane zapewnić, aby osoba podlegająca Polityce była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w tym w szczególności do:
- 1) niezbywania akcji Towarzystwa albo instrumentów pochodnych dotyczących tych akcji, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji Towarzystwa, w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
 - 2) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem okresie zatrzymania określonym w tej umowie,
 - 3) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych, lub
 - 4) 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.
21. W przypadku gdy Towarzystwo 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 powinno:
- 1) zmniejszyć 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 Towarzystwo lub Fundusz w związku z udzieleniem mu finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych,
 - 2) dostosować wysokość wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne Funduszu, w szczególności zmniejszyć wysokość wynagrodzeń przysługujących członkom Zarządu,
 - 3) wypłacać zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników jedynie w uzasadnionych przypadkach.
22. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem w Towarzystwie 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.
23. Ogólne finansowe i niefinansowe wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności,

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości

- ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
24. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku członków Zarządu Towarzystwa określa Rada Nadzorcza.
 25. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy (z wyłączeniem członków Zarządu) ustala Zarząd Towarzystwa.
 26. Spójność Polityki wynagrodzeń z wprowadzaniem do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju, o której mowa w art. 5 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych jest zapewniania przez Towarzystwo poprzez każdorazowy przegląd zapisów Polityki wynagrodzeń i jej praktycznego stosowania w przypadku dokonanych przez Towarzystwo ujawnień związanych z wprowadzaniem do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.
 27. Realizacja Polityki wynagrodzeń podlega, co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd dokonywany jest przez Inspektora Nadzoru. Na podstawie przeglądu, Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany: Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej. Przegląd Polityki oraz sporządzenie pisemnego raportu, o których mowa powyżej, zostaną dokonane po raz pierwszy w terminie do 31 grudnia 2017 roku.
 28. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Towarzystwie.
 29. Do zadań Walnego Zgromadzenia należy ocena, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.

BALTIC CAPITAL TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

z siedzibą w Warszawie, pod adresem ul. Bagno 2/244, 00-112 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000593350, posiadająca numer REGON 363314289 oraz NIP 5252640776 z kapitałem zakładowym w wysokości 1 600 000,00 zł opłaconym w całości