

INFORMACJA, O KTÓREJ MOWA W ART. 219 UST. 1A USTAWY Z DNIA 27 MAJA 2004 ROKU O FUNDUSZACH INWESTYCYJNYCH I ZARZĄDZANIU ALTERNATYWNYMI FUNDUSZAMI INWESTYCYJNYMI

1. Liczba pracowników Towarzystwa

Na dzień 31.12.2017 roku GAMMA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA zatrudniało 43 osoby, tj. 38,71 osób w przeliczeniu na etaty.

2. Całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych pracownikom przez Towarzystwo, w tym odrębnie całkowitą kwotę wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust. 1

Całkowita kwota wynagrodzeń wypłacona przez Towarzystwo pracownikom w 2017 roku to 10.219 tys. zł, w tym 3.426 tys. zł stanowiły wynagrodzenia zmienne. Całkowita kwota wynagrodzeń wypłacona przez Towarzystwo osobom, o których mowa w art. 47a ust. 1 w 2017 roku to 6.188 tys. zł.

3. Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

Sposób obliczania zmiennych składników wynagrodzeń reguluje „Polityka wynagrodzeń” przyjęta w Towarzystwie w dniu 4 grudnia 2016 roku.

Wpływ na wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników ma: ocena wyników osiągniętych przez danego pracownika w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa, okres zatrudnienia pracownika w Towarzystwie oraz poziom zaszeregowania pracownika. Ocenę wyników danego pracownika przeprowadza się raz w roku, w okresie do końca lutego danego roku za poprzedni rok. Na ocenę wyników składa się zarówno ocena kryteriów finansowych jak i niefinansowych.

Pracownicy nie otrzymują gwarantowanych zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.

Przyznanie prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje raz w roku, po zakończeniu oceny wyników oraz po zatwierdzeniu przez Zarząd Towarzystwa kwoty pieniężnej przeznaczonej na wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia za poprzedni rok. Wynagrodzenie zmienne osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne tego funduszu jest uzależnione między innymi od wyników tego funduszu. Natomiast wynagrodzenie zmienne osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osób wykonujących czynności nadzoru zgodności towarzystwa funduszy inwestycyjnych z prawem oraz osób pełniących funkcje związane z audytem nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nie obszarach.

Zarząd może nie przyznać kwoty pieniężnej na wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku gdy sytuacja finansowa Towarzystwa na to nie pozwala.

Stale składniki wynagrodzenia pracownika Towarzystwa są ustalone w takiej wysokości, która umożliwia prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości zmiennych składników lub ich niewypłacenie.

4. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Przeгляд realizacji polityki wynagrodzeń został przeprowadzony w sierpniu 2017 r. W wyniku przeprowadzonego przeglądu nie stwierdzono nieprawidłowości.

5. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Przeгляд realizacji polityki wynagrodzeń został przeprowadzony w sierpniu 2017 r. W wyniku przeprowadzonego przeglądu nie stwierdzono nieprawidłowości.

6. Istotne zmiany w przyjętej polityce wynagrodzeń

W przyjętej polityce wynagrodzeń zmieniono zapisy dotyczące zasad wynagradzania w tytule rozwiązania umowy o pracę.

Towarzystwo może wypłacić wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości wyższej niż określona przepisami Kodeksu Pracy. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia będzie ustalana w taki sposób aby odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość pracy 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 będą określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników.