

# Opis polityki wynagrodzeń

VIG / C-QUADRAT Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Niniejszy opis polityki wynagrodzeń w VIG / C-QUADRAT 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** – fundusze zarządzane przez Towarzystwo;
- **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, po uprzednim zaopiniowaniu jej przez komitet wynagrodzeń, o ile zostanie on utworzony w ramach Rady Nadzorczej zgodnie z ust. 29 pkt 1 – 3 poniżej.
  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.Wyżej wymienione 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. Inspektor Nadzoru prowadzi listę osób podlegających Polityce w oparciu o informacje przekazane przez Zarząd. Lista ta podlega przeglądowi przez Zarząd, co najmniej raz w roku.
  5. Celami Polityki są:
    - 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 ust. 6 i 7, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – o 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.
  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 określane tak, aby zapobiegały

wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w ust. 6 i 7.

16. Zmienne składniki wynagrodzeń uzależnione od wyników mogą być wypłacane osobom podlegającym Polityce, wyłącznie w formie:
- 1) środków pieniężnych,
  - 2) akcji Towarzystwa albo instrumentów pochodnych dotyczących tych akcji, albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie do nabycia lub objęcia akcji Towarzystwa,
  - 3) 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
  - 4) instrumentów pochodnych dotyczących instrumentów finansowych, o których mowa w pkt 3), albo innych praw majątkowych inkorporujących uprawnienie otrzymania tych instrumentów finansowych.

Wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w pkt 2 i 3 wycenia się według wiarygodnie oszacowanej wartości godziwej.

17. Co najmniej 50% wartości zmiennych składników wynagrodzenia powinno być wypłacone w formie określonej w ust. 16 pkt 3, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka lub statutem Funduszu.
18. Nabycie przez osobę podlegającą Polityce 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 okresu, na jaki fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w Fundusz oraz polityki odkupywania jednostek uczestnictwa lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również Fundusz, oraz obowiązków tej osoby.
19. Nabycie przez osobę podlegającą Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 18, w ramach poszczególnych rat, może nastąpić po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracy tej osoby, z uwzględnieniem efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona oraz efektów pracy tej osoby w okresie odroczenia.
20. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, w tym również część, o której mowa w ust. 18, mogą być przyznawane lub wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na stabilność kapitałów własnych Towarzystwa, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami tego Towarzystwa lub Funduszy, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona oraz efektami pracy tej

osoby; wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki Funduszu nie spełniają kryteriów określonych w Polityce wynagrodzeń.

21. Wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 16 pkt 2 i 3, powinny podlegać odpowiednim okresom wstrzymania; minimalny okres wstrzymania powinien być dostosowany do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej Funduszu. Przez okres wstrzymania rozumie się okres, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie.
22. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń.
23. 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 ust. 16 pkt 2 i 3, przy czym:
  - 1) Towarzystwo wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
  - 2) 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 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.
24. 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.
25. 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 (Dz. U. z 2014 r. poz. 158, oraz z 2015 r. poz. 1844), 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.
26. 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.
27. 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, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
28. W okresie, w którym względem Towarzystwa nie zostanie spełniony choćby jeden warunek określony w ust. 29 pkt 1 i 2 poniżej, zasady określone w ust. 17 - 21 powyżej nie muszą być stosowane.
29. W przypadku, gdy na koniec roku kalendarzowego względem Towarzystwa wystąpi jedna z poniższych okoliczności, należy niezwłocznie powołać w ramach Rady Nadzorczej komitet wynagrodzeń:
- 1) średnioroczne zatrudnienie w Towarzystwie ustalone z uwzględnieniem art. 109 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.) wyniesie co najmniej 50, bez względu na formę prawną zatrudnienia tych osób

2) średnioroczna wartość sumy aktywów Funduszy, aktywów zbiorczych portfeli papierów wartościowych oraz portfeli, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, zarządzanych przez Towarzystwo aktywów, wyliczona na podstawie wartości ustalonych na ostatni dzień roboczy każdego miesiąca danego roku kalendarzowego, wyniesie co najmniej równowartość w złotych 1 250 000 000 euro przy zastosowaniu średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy roku kalendarzowego.

Komitet wynagrodzeń powinien składać się z co najmniej 3 członków wybieranych przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.

Komitet wynagrodzeń, kierując się koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałością o stan jego kapitałów i płynności finansowej, interesy Towarzystwa oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesem akcjonariuszy Towarzystwa funduszy inwestycyjnych, w szczególności:

- 1) opiniuje Politykę,
  - 2) opiniuje wysokość i składniki wynagrodzeń osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy,
  - 3) wydaje opinie o realizacji Polityki.
  - 4) ustala wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa.
30. Wysokość wynagrodzenia, w tym zmienne składniki wynagrodzenia oraz sposób ich obliczania w przypadku członków Zarządu Towarzystwa określa Rada Nadzorczą, w tym o ile został utworzony - Komitet wynagrodzeń.
31. 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, po uzyskaniu opinii Komitetu wynagrodzeń, o ile został utworzony.
32. 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, Radzie Nadzorczej oraz Komitetowi wynagrodzeń, o ile został on utworzony. Przegląd Polityki oraz sporządzenie pisemnego raportu, o których mowa powyżej, zostaną dokonane po raz pierwszy w terminie do 31 grudnia 2021 roku.
33. Rada Nadzorczą przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Towarzystwie.
34. Do zadań Walnego Zgromadzenia należy ocena, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.