

Warszawa, 21 marca 2024r.

VIG / C-QUADRAT SPECJALISTYCZNY FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY

INFORMACJE DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ ZGODNIE Z ART. 222d UST. 4 USTAWY O FUNDUSZACH INWESTYCYJNYCH I ZARZĄDZANIU ALTERNATYWNYMI FUNDUSZAMI INWESTYCYJNYMI

INFORMACJE DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ ZGODNIE Z ART. 219 UST. 1A USTAWY O FUNDUSZACH INWESTYCYJNYCH I ZARZĄDZANIU ALTERNATYWNYMI FUNDUSZAMI INWESTYCYJNYMI

A. Informacja dotycząca liczby pracowników towarzystwa

Na dzień 31.12.2023 r. VIG / C-QUADRAT Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. zatrudniała 21 osób (z uwzględnieniem art. 109 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, czyli w przeliczeniu na pełne etaty stanowiło to 18,7 etatu).

B. Całkowita kwota wynagrodzeń, w podziale na wynagrodzenia stałe i zmienne, wypłacona przez Towarzystwo pracownikom, w tym odrębnie całkowita kwota wynagrodzenia wypłacona pracownikom, o których mowa w art. 47a ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi („Ustawa”) tj.:

- Członkom zarządu,
- Osobom podejmującym decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego,
- Osobom sprawującym funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
- Osobom wykonującym czynności nadzoru zgodności działalności towarzystwa z prawem

2023 rok	STAŁE	ZMIENNE
łącznie,	3 819 112,97 zł	504 185,04 zł
W tym pracownicy z art. 47a ust. 1 Ustawy	2 317 826,15 zł	397 020,00 zł

C. Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

W Towarzystwie została wdrożona „Polityka wynagrodzeń w VIG / C-QUADRAT Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna” („Polityka wynagrodzeń”), zgodna z wymaganiami Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U. 2016, poz. 1487). Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu tego Rozporządzenia. Polityka obejmuje m.in. członków zarządu, a także osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszy. Zgodnie z Polityką wynagrodzeń podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być oceny wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa. Przy ocenie bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników

wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być również wyniki tego Funduszu. 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 czas trwania Funduszu, rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w Fundusz oraz politykę odkupywania jednostek uczestnictwa lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych Funduszu czy ryzyko związane z prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz działalnością. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz do roku. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy; mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia. 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.

Z uwagi na to, że Towarzystwo nie spełnia kryterium znaczącego towarzystwa funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia, postanowienia pkt III ppkt 12-16 Polityki wynagrodzeń nie są obecnie stosowane.

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. 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.

- D. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości.

Polityka wynagrodzeń została przyjęta w Towarzystwie w grudniu 2021 r.

- E. Istotne zmiany w przyjętej polityce wynagrodzeń.

W 2022 roku rozszerzono cele Polityki wynagrodzeń poprzez uwzględnienie zapewnienia spójności Polityki ze strategią dotyczącą wprowadzania do działalności Towarzystwa ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

W 2023 roku Polityka nie uległa zmianie.

Podpisy osób reprezentujących Fundusz:

Michał Szymański
Prezes Zarządu VIG / C-QUADRAT TFI

Aleksandra Kik
Członek Zarządu VIG / C-QUADRAT TFI