

Quercus TFI S.A.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

wersja 4
(obowiązuje od 10 marca 2021 r.)

Spis treści:

Rozdział 1 Cele Polityki

Rozdział 2 Definicje

Rozdział 3 Skala działalności Towarzystwa

Rozdział 4 Adresaci Polityki

Rozdział 5 Zmienne składniki wynagrodzenia

Rozdział 6 Polityka Wynagradzania członków zarządu Towarzystwa

Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń

Rozdział 8 Postanowienia końcowe

Rozdział 1 Cele Polityki

1. Celem Polityki jest kształtowanie polityki płacowej Towarzystwa w sposób zapewniający adekwatne wynagradzanie Pracowników i członków Zarządu, ograniczenie ryzyka ich znaczącej rotacji, a tym samym zapewnienie niezakłóconego funkcjonowania Towarzystwa, przy uwzględnieniu w szczególności jego: sytuacji finansowej, skali działania oraz profilu ryzyka.
2. Przez dostosowanie polityki płacowej do profilu ryzyka Towarzystwa jako celu Polityki należy rozumieć w szczególności:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy, którymi Towarzystwo zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Cele Polityki zostaną zrealizowane w szczególności przez:
 - 1) identyfikację Pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa,
 - 2) przyjęcie struktury wynagrodzenia, w której wynagrodzenie stałe stanowi główne źródło dochodów Pracowników i członków Zarządu,
 - 3) uwzględnianie zgodności działań Pracowników i członków Zarządu z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi ryzyka i zarządzania Funduszami,
 - 4) wynagradzanie Pracowników i członków Zarządu adekwatnie do ich wiedzy, doświadczenia, warunków rynkowych, sytuacji Towarzystwa oraz zakresu obowiązków,
 - 5) wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość takiego wynagrodzenia odzwierciedlała długookresowe efekty zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem.
4. Towarzystwo implementuje zasady Polityki do pozostałych regulacji wewnętrznych, w szczególności Regulaminu Wynagradzania (w rozumieniu przepisów prawa pracy) oraz dokumentów regulujących Program Motywacyjny. W przypadku sprzeczności postanowień tych regulacji, w tym Programu Motywacyjnego z Polityką, do osób podlegających Polityce stosuje się postanowienia Polityki.
5. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy.
6. Polityka stanowi politykę wynagradzania, o której mowa w § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, z zastrzeżeniem poniższych postanowień:
 - 1) zważywszy, że zgodnie z w/w Zasadami Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych oraz dodatkowymi wyjaśnieniami Komisji Nadzoru Finansowego („pytania i odpowiedzi do Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”) rada nadzorcza powinna uchwalić Politykę Wynagradzania członków zarządu, rada nadzorcza Towarzystwa zatwierdzając niniejszą Politykę, jednocześnie uchwała ją w odniesieniu do członków zarządu Towarzystwa;
 - 2) zważywszy, że zgodnie z w/w Zasadami Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych oraz dodatkowymi wyjaśnieniami Komisji Nadzoru Finansowego („pytania i odpowiedzi do Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”) walne zgromadzenie powinno uchwalić politykę wynagradzania członków rady nadzorczej, niniejsza Polityka nie ma zastosowania do członków rady nadzorczej Towarzystwa;
 - 3) Polityką są objęte osoby pełniące kluczowe funkcje w Spółce w rozumieniu w/w Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych, zatem niniejsza Polityka jest jednocześnie polityką wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce, o której mowa w w/w Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych.

7. Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w rekomendacji VI.R.1. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016. Postanowienia ust. 6 pkt 3 powyżej mają zastosowanie odpowiednio.

Rozdział 2 Definicje

Ile razy w Polityce jest mowa o:

- 1) Ustawie – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz.U z 2016 roku, poz. 1896);
- 2) Funduszu – należy przez to rozumieć fundusz inwestycyjny (w tym alternatywny fundusz inwestycyjny w rozumieniu Ustawy) zarządzany przez Towarzystwo;
- 3) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez Towarzystwo na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego o podobnym charakterze;
- 4) Towarzystwie – należy przez to rozumieć Quercus Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 5) Polityce – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Quercus TFI S.A.;
- 6) Znaczącym TFI – należy przez to rozumieć podmiot, o którym mowa w § 1 pkt 4) Rozporządzenia;
- 7) Uznaniowych świadczeniach emerytalnych – należy przez to rozumieć świadczenia zdefiniowane w § 1 pkt 6) Rozporządzenia;
- 8) Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1487);
- 9) Programie Motywacyjnym – należy przez to rozumieć każdy program motywacyjny wprowadzony w Towarzystwie przewidujący wypłatę świadczeń na rzecz Pracowników lub członków Zarządu, uzależnionych od wyników tych osób, bądź wyników działalności Towarzystwa lub Funduszu;
- 10) indywidualnych wynikach – należy przez to rozumieć osiągnięcia danej osoby w ramach wykonywania swoich obowiązków;
- 11) wynikach – należy przez to rozumieć indywidualne wyniki danej osoby oraz wyniki działalności Towarzystwa lub Funduszu, o ile z kontekstu nie wynika, że są to wyniki działalności Towarzystwa lub Funduszu;
- 12) kryteriach ESG – należy przez to rozumieć sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji Funduszu.

Rozdział 3 Skala działalności Towarzystwa

1. Na dzień sporządzenia Polityki, Towarzystwo nie jest Znaczącym TFI i Polityka nie zawiera zasad dotyczących Znaczącego TFI.

2. Zarząd Towarzystwa na bieżąco monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za Znaczące TFI.
3. W przypadku spełnienia przez Towarzystwo przesłanek do uznania go za Znaczące TFI, Polityka zostanie niezwłocznie uzupełniona o zasady dotyczące Znaczącego TFI.

Rozdział 4 Adresaci Polityki

1. Stosownie do art. 47a ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych osób, które wykonują czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub Funduszy, w tym:
 - 1) członków zarządu Towarzystwa,
 - 2) osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 3) osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
 - 4) osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.
2. Stosownie do art. 36a ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, postanowienia Polityki mają również zastosowanie do Pracowników Towarzystwa wykonujących czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego.
3. Postanowienia Polityki mają również zastosowanie do Pracowników pełniących kluczowe funkcje w Towarzystwie oraz osób pełniących funkcje związane z audytem wewnętrznym w Towarzystwie.
4. Towarzystwo tworzy i prowadzi listę osób podlegających Polityce, z wyszczególnieniem osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu. Lista, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Załącznik 1 do Polityki. Równoznaczne ze wskazaniem osób podlegających Polityce jest wskazanie stanowisk, na których zatrudnione są te osoby.
5. W chwili nawiązania zatrudnienia Towarzystwo ustala czy zatrudniany Pracownik podlega Polityce.
6. Towarzystwo dokonuje identyfikacji i aktualizacji osób podlegających Polityce nie rzadziej niż raz w roku oraz w przypadku, o którym mowa w ust. 4.
7. Identyfikacja osób podlegających Polityce uwzględnia, w ujęciu ilościowym lub jakościowym:
 - 1) rodzaje ryzyka, na które narażone jest Towarzystwo lub Fundusz,
 - 2) organizację Towarzystwa, skalę jego działalności,
 - 3) rolę Pracownika w Towarzystwie i jego wpływ na działalność Towarzystwa lub Funduszu, w szczególności wpływ na ryzyko podejmowane przez Towarzystwo lub Fundusz oraz na osiągnięte przez nie wyniki.
8. Bez uszczerbku dla pozostałych postanowień Polityki, struktura wynagrodzenia nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w odniesieniu do ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.

Rozdział 5 Zmienne składniki wynagrodzenia

1. Towarzystwo może ustalać i wypłacać Pracownikom zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników każdorazowo są wypłacane w oparciu o ustalane przez Towarzystwo przejrzyste zasady i kryteria, w sposób uwzględniający

cele Polityki i zapewniający jej efektywną realizację. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być należne w szczególności z tytułu uczestniczenia w Programie Motywacyjnym.

3. Wynagrodzenie stałe Pracownika powinno stanowić na tyle istotną część łącznego wynagrodzenia Pracownika, aby w razie wystąpienia odpowiednich przesłanek określonych przez Towarzystwo możliwe było zmniejszenie zmiennych składników wynagrodzenia lub ich niewypłacenie, lub ich wypłacenie w terminie późniejszym (w szczególności gdyby wypłata takich świadczeń była niemożliwa ze względu na sytuację finansową Towarzystwa, w tym jego płynność finansową lub osiągnięte wyniki).
4. Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest ocena indywidualnych wyników osiągniętych przez Pracownika i danej jednostki organizacyjnej (w szczególności departamentu) w odniesieniu do: ogólnych wyników Towarzystwa oraz ryzyka ponoszonego przez Towarzystwo. Indywidualne wyniki Pracownika muszą być oceniane według kryteriów finansowych i niefinansowych, z zastrzeżeniem postanowień ust. 16 i 17.
5. W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników są również wyniki Funduszu.
6. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, uwzględniają poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, kredytowego oraz koncentracji, a także opierają się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
7. Wyniki, o których mowa w ust. 4 oraz 5 powyżej, określa się na podstawie danych z dwóch ostatnich lat obrotowych, a jeżeli Pracownik jest zatrudniony w Towarzystwie krócej – dane od momentu zatrudnienia takiego Pracownika.
8. Ocena wyników będących podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na rzecz osób, o których mowa w ust. 5 powyżej, następuje za okres wystarczający, aby uwzględnić w szczególności następujące czynniki:
 - 1) czas trwania Funduszu,
 - 2) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowy inwestycji w Fundusz,
 - 3) politykę umarzania, wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa danego Funduszu,
 - 4) ryzyka związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz.
9. Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku.
10. Nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku.
11. Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, nie są gwarantowane.
12. W wyjątkowych przypadkach Towarzystwo może przyznać gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników. Wówczas takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
13. Towarzystwo nie będzie wypłacało wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy.
14. Towarzystwo nie będzie wypłacało Uznaniowych świadczeń emerytalnych.

15. Towarzystwo, w szczególności w drodze zawieranych z Pracownikami umów, w tym umów uczestnictwa w Programie Motywacyjnym, zapewnia, aby osoba podlegająca Polityce była zobowiązana do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niej Polityki, w szczególności do:
 - 1) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa w Funduszach w sposób niezgodny z taką umową w okresie wskazanym w takiej umowie,
 - 2) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych,
 - 3) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
16. Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem wewnętrznym, 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. Osoby wykonujące zadania nadzoru zgodności działalności z prawem są wynagradzane w taki sposób aby zapewnić ich obiektywizm.
17. Osoby wykonujące czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego są wynagradzane w taki sposób aby ograniczać występowanie konfliktów interesów, w tym wywieranie wpływu na ich decyzje. W szczególności, w przypadku tych osób podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie mogą być wyniki Funduszu.
18. Bez uszczerbku dla pozostałych postanowień Polityki, ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, uwzględniają kryteria ESG.

Rozdział 6 Polityka Wynagradzania członków zarządu Towarzystwa

1. Towarzystwo prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków zarządu Towarzystwa.
2. W zakresie dotyczącym członków zarządu Towarzystwa, rada nadzorcza Towarzystwa, uwzględniając decyzje walnego zgromadzenia Towarzystwa, odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki, określającej w szczególności szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.
3. W zakresie dotyczącym członków zarządu Towarzystwa, rada nadzorcza Towarzystwa sprawuje nadzór nad niniejszą Polityką, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
4. Ustalane wysokości wynagrodzeń członków zarządu Towarzystwa powinny zapewnić, że:
 - 1) Towarzystwo jest w stanie pozyskać, zadbać o rozwój oraz utrzymać zmotywowanych, wysokiej klasy członków zarządu,
 - 2) członkowie zarządu otrzymują konkurencyjny (rynkowy) pakiet świadczeń,
 - 3) członkowie zarządu są odpowiednio zachęceni do tworzenia długotrwałej wartości Towarzystwa oraz
 - 4) interesy akcjonariuszy oraz członków zarządu i pracowników są zrównoważone.
5. Członkowie zarządu Towarzystwa:
 - a) otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach Towarzystwa (tj. z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu),

- b) mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w Towarzystwie – jeżeli niezależnie od pełnienia funkcji członka Zarządu wykonują obowiązki pracownicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy.
6. Wynagrodzenie członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Towarzystwa składa się z:
- a) części stałej, określonej kwotowo - stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe,
 - b) części zmiennej - stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Towarzystwa i będącej zmiennym składnikiem wynagrodzenia uzależnionym od wyników.
7. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego podstawowego, o którym mowa w ust. 6 lit. a) powyżej, jest ustalana przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Towarzystwa oraz przesłanek wskazanych w ust. 4. Wynagrodzenie to wypłacane jest z dołu do 28 dnia miesiąca.
8. Część zmienna wynagrodzenia, o której mowa w ust. 6 lit. b), uzależniona jest od poziomu realizacji kryteriów zarządczych. Część zmienna wynagrodzenia członków zarządu Towarzystwa powinna być ustalana zgodnie z postanowieniami rozdziału 5 stosowanymi odpowiednio. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu Towarzystwa, w tym jej wysokość w stosunku do części stałej, nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Towarzystwa.
9. Ustala się następujące kryteria zarządcze:
- a) wynik finansowy netto Towarzystwa,
 - b) efektywność działalności inwestycyjnej Towarzystwa, tj. wyniki inwestycyjne Funduszy i indywidualnych portfeli zarządzanych przez Towarzystwo rozpatrywane zbiorczo, w ujęciu nominalnym i relatywnym, określane w szczególności w oparciu o dostępne rankingi i zestawienia,
 - c) efektywność działalności dystrybucyjnej Towarzystwa, tj. wynik osiągniętej sprzedaży netto (wpłaty minus wypłaty) w/w funduszy i portfeli rozpatrywane zbiorczo, w ujęciu nominalnym i relatywnym, określane w szczególności w oparciu o dostępne rankingi i zestawienia oraz aktywizacja istniejącej sieci dystrybucji i jej rozwój,
 - d) wysoki poziom oceny BION przyznawany przez Komisję Nadzoru Finansowego,
 - e) wysoki poziom renomy Spółki, określane w oparciu o oceny klientów i kontrahentów, publikacje medialne, oceny organów nadzoru.
10. Rada Nadzorcza ustala, w formie uchwały, czy członkowie Zarządu mogą otrzymać część zmienną wynagrodzenia za dany rok obrotowy, uwzględniając poziom realizacji kryteriów zarządczych oraz zasady określone w rozdziale 5 stosowane odpowiednio. Część zmienna wynagrodzenia może być przyznana poszczególnym członkom Zarządu za dany rok obrotowy, o ile spełniony jest co najmniej jeden z warunków poniżej w przeciągu ostatnich dwóch lat:
- a) Towarzystwo wypracowało dodatni wynik finansowy netto w danym roku obrotowym,
 - b) Towarzystwo wypracowało dodatni wynik sprzedaży w danym roku obrotowym,
 - c) wyniki zarządzania Funduszami w danym roku obrotowym wykazują dodatnie stopy zwrotu.
11. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu uwzględniane są wszystkie kryteria zarządcze wymienione w ust. 9, z tym że wpływ poszczególnych kryteriów na wysokość wynagrodzenia zmiennego będzie ustalany indywidualnie w stosunku do członków

Zarządu poprzez przyporządkowanie im odpowiednich wag, w zależności od sprawowanej funkcji.

12. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 6 lit. b) powyżej, jest ustalana przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Towarzystwa oraz przesłanek wskazanych w ust. 4. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia Prezesa Zarządu nie może przekroczyć 200% rocznego wynagrodzenia podstawowego, a pozostałych członków Zarządu – 150%.
13. Jeżeli niezależnie od pełnienia funkcji w organach Towarzystwa członek Zarządu wykonuje dodatkowe obowiązki pracownicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy, z tytułu zatrudnienia otrzymuje on miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz inne świadczenia przewidziane w Regulaminie Wynagradzania i innych regulacjach wewnętrznych, a także może otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników.
14. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 13 powyżej, ustala się uwzględniając sytuację finansową Towarzystwa oraz stawki rynkowe.
15. Umowy o pracę członków zarządu Towarzystwa z tytułu wykonywania przez nich obowiązków pracowniczych wynikających z zajmowanego stanowiska pracy nie powinny zawierać szczególnych warunków wynagradzania, szczególnych warunków rozwiązywania umowy o pracę, ani warunków przewidujących konieczność wypłaty odpraw lub świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W takich sytuacjach zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa, w tym Kodeksu Pracy.
16. Wynagrodzenie członka zarządu Towarzystwa ustalane jest kolegialnie przez zarząd Towarzystwa, mając na uwadze zasady określone niniejszą Polityką, wytyczne zawarte w uchwałach Walnego Zgromadzenia oraz w uchwałach Rady Nadzorczej, o których mowa w ust. 11 powyżej, z tym że członek zarządu Towarzystwa, którego dotyczy decyzja związana z ustaleniem wynagrodzenia, zobowiązany jest wstrzymać się od głosu lub nie uczestniczyć w podejmowaniu tej decyzji. Powyższe zasady obowiązują w odniesieniu do wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie oraz wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia, a także w odniesieniu do stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
17. Wynagrodzenia członków zarządu Towarzystwa ujawniane są w sprawozdaniach finansowych Towarzystwa.

Rozdział 7 Wypłata wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia członków zarządu Towarzystwa oraz Pracowników pełniących kluczowe funkcje w Towarzystwie powinny być finansowane i wypłacane wyłącznie ze środków Towarzystwa.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacane w każdej dopuszczalnej prawem formie, w szczególności w formie nabycia na rzecz danej osoby jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo, w formie opcji lub innych instrumentów finansowych, bądź w formie rzeczowej.
3. Na potrzeby sporządzenia sprawozdania finansowego Towarzystwa i zawiązania rezerwy na przewidywane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników za dany rok obrotowy, Towarzystwo określa przewidywaną wysokość w/w zmiennych składników wynagrodzenia i rezerwuje stosowne środki.
4. Towarzystwo może określić preliminarne wysokości zmiennych składników wynagrodzenia i dokonać wypłaty kwot w preliminarnej wysokości, pod warunkiem, że zapewni zwrócenie przez daną osobę ewentualnej nadwyżki pomiędzy wypłaconą kwotą a ostatecznie przyznaną wysokością zmiennych składników wynagrodzenia.

5. Czynności, o których mowa w ust. 3 i 4 nie stanowią przyznania dodatkowych uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w trakcie danego roku – przyznanie w/w zmiennych składników wynagrodzenia następuje raz w roku, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce, po zbadaniu sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy.

Rozdział 8 Postanowienia końcowe

1. Politykę opracowuje, wdraża i aktualizuje zarząd Towarzystwa.
2. Polityka podlega zatwierdzeniu i przyjęciu przez radę nadzorczą Towarzystwa.
3. Rada nadzorcza Towarzystwa sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w odniesieniu do członków zarządu Towarzystwa. Zarząd Towarzystwa sprawuje nadzór nad realizacją Polityki w stosunku do Pracowników niebędących członkami zarządu Towarzystwa.
4. Komórka Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki, a następnie sporządza raport określający stan realizacji Polityki. Raport uwzględnia w szczególności realizację Polityki w związku ze stosowanymi przez Towarzystwo systemami motywacyjnymi, w tym z Programem Motywacyjnym.
5. Raport, o którym mowa w ust. 3 powyżej, przedstawiany jest radzie nadzorczej Towarzystwa.
6. Rada nadzorcza Towarzystwa co najmniej raz w roku przygotowuje i przedstawia walnemu zgromadzeniu Towarzystwa raport z oceny funkcjonowania Polityki, a w szczególności oceny funkcjonowania Polityki w zakresie dotyczącym członków zarządu Towarzystwa, w ramach realizacji Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Ocena, czy niniejsza Polityka w zakresie dotyczącym członków zarządu Towarzystwa sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa należy do kompetencji walnego zgromadzenia Towarzystwa.
7. W przypadku niespełniania przez regulacje przyjęte uchwałą rady nadzorczej Towarzystwa, w szczególności przez Program Motywacyjny, wymagań Polityki lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zarząd Towarzystwa zwraca się do rady nadzorczej Towarzystwa z wnioskiem o dostosowanie takich regulacji do Polityki lub przepisów prawa.
8. Walne zgromadzenie Towarzystwa, co najmniej raz w roku, dokonuje oceny, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa, w ramach realizacji Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.
9. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane po wejściu w życie Polityki muszą być zgodne z zasadami określonymi Polityce, niezależnie od ewentualnych odmiennych postanowień innych regulacji wewnętrznych Towarzystwa.
10. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia i przyjęcia przez radę nadzorczą Towarzystwa.

Załącznik 1

Lista osób podlegających Polityce, z wyszczególnieniem osób, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu

stan na dzień 1 stycznia 2020 r.

Polityce podlegają osoby zatrudnione na stanowiskach / osoby pełniące funkcje:	wskazanie, czy osoba ma istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu (TAK/NIE):
członek Zarządu nadzorujący podejmowanie decyzji inwestycyjnych	TAK
pozostali członkowie Zarządu	NIE
Dyrektor Departamentu Inwestycyjnego	TAK
Dyrektor Departamentu Operacyjnego	NIE
Dyrektor Departamentu Sprzedaży	NIE
Dyrektor Departamentu Prawnego	NIE
Zastępca Dyrektora Departamentu Inwestycyjnego	TAK
Zarządzający Funduszami	TAK
Dyrektor Departamentu Zarządzania Funduszem Acer	TAK
Zarządzający Funduszem Acer	TAK
Zarządzający Funduszem Alphaset	TAK
Inspektor Nadzoru	NIE
Audytór Wewnętrzny	NIE
Zarządzający Ryzykiem (d. Specjalista ds. Zarządzania Ryzykiem)	NIE
Główny Księgowy Spółki (jako członek Komórki Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem)	NIE
Specjalista ds. Obsługi Operacyjnej Funduszy (jako członek Komórki Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem)	NIE
Specjalista ds. Prawnych (jako członek Komórki Nadzoru Zgodności Działalności z Prawem)	NIE
Księgowy Funduszy (jako osoba wykonująca czynności wyceny aktywów specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego lub funduszu inwestycyjnego zamkniętego)	NIE