

Quercus TFI S.A.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

WYCIĄG – POLITYKA WYNAGRADZANIA
CZŁONKÓW ZARZĄDU

wersja 4
(obowiązuje od 10 marca 2021 r.)

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

Ilekróć 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 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, określany 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 kolegiально 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.