

tekst jednolity na dzień 1 sierpnia 2022 roku

**POLITYKA WYNAGRADZANIA
w SUPEREFUND TFI S.A.**

ARTYKUŁ 1
POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka wynagradzania, (dalej zwana „Polityką”), ustanawia zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Superfund Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej zwanego „Towarzystwem”) w związku z prowadzoną przez niego działalnością oraz zarządzanych przez Towarzystwo funduszy inwestycyjnych, (dalej zwanych z osobna „Funduszem”, a łącznie „Funduszami”).
2. Mając na względzie postanowienia ust. 1 powyżej, Polityka odnosi się do ustanawiania zasad wynagradzania: Członków Zarządu Towarzystwa, Zarządzających Funduszami, maklerów papierów wartościowych zatrudnionych w Departamencie Przyjmowanie i Przekazywania Zleceń, pracowników Komórki Zarządzania Ryzykiem, Inspektora Nadzoru oraz pracowników Komórki Audytu Wewnętrznego, dalej zwanych łącznie „osobami objętymi Polityką”.

ARTYKUŁ 2
WYNAGRODZENIE STAŁE

1. Wysokość wynagrodzenia stałego danego członka zarządu Towarzystwa ustalana jest przez Radę Nadzorczą. Wysokość wynagrodzenia powinna być wskazana w umowie o pracę, kontrakcie menedżerskim, umowie zlecenia, innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, uchwale powołującej danego członka zarządu lub innym akcie nawiązującym stosunek prawny pomiędzy członkiem zarządu a Towarzystwem.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego Zarządzających Funduszami, maklerów papierów wartościowych zatrudnionych w Departamencie Przyjmowanie i Przekazywania Zleceń, pracowników Komórki Zarządzania Ryzykiem, Inspektora Nadzoru oraz pracowników Komórki Audytu Wewnętrznego ustalana jest przez Zarząd Towarzystwa. Wysokość wynagrodzenia powinna być wskazana w umowie o pracę, umowie zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze zawartej pomiędzy ww. osobami a Towarzystwem.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego brane pod uwagę są co najmniej następujące uwarunkowania:
 - a) obecna i przyszła sytuacja finansowa Towarzystwa,
 - b) zakres obowiązków przewidzianych na danym stanowisku,
 - c) kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenia wymagane na danym stanowisku,

- d) sytuacja mikro i makroekonomiczna.
- 4. Zróżnicowanie wynagrodzenia pomiędzy Członkami Zarządu nie powinno być znaczące i powinno wynikać z obiektywnych przesłanek.

ARTYKUŁ 3

WYNAGRODZENIE ZMIENNE, WYNAGRODZENIE ZMIENNE UZALEŻNIONE OD WYNIKÓW I PREMIE

1. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie przewiduje wypłacania wynagrodzenia zmiennego.
2. Mając na uwadze postanowienia ust. 1 powyżej, w przypadku decyzji o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego, przyznanie tego składnika wynagrodzenia uzależnione będzie od spełnienia się następujących warunków formalnych:
 - a) Podjęcia uchwały Rady Nadzorczej określającej warunki takiego wynagrodzenia,
 - b) Wprowadzenia zmian do umów z osobami objętymi Polityką.
3. Rada Nadzorcza określając warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego powinna uwzględnić co najmniej następujące warunki merytoryczne:
 - a) wypłata wynagrodzenia powinna być uzależniona od z góry określonych kryteriów wynikowych lub określonego rezultatu, kryteria wynikowe powinny sprzyjać długoterminowej stabilności przedsiębiorstwa, związane z wytwarzaniem długoterminowej wartości przedsiębiorstwa,
 - b) wypłata wynagrodzenia nie może nastąpić przed spełnieniem się warunków określonych w lit a) powyżej,
 - c) procedura wypłaty powinna określać mechanizmy kontroli spełnienia się warunków wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
4. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie przewiduje wypłacania wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników.
5. Mając na uwadze postanowienia ust. 4 powyżej, w przypadku decyzji o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, przyznanie tego składnika wynagrodzenia uwzględniać będzie następujące zasady:
 - a) podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinna 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;
 - b) 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;
 - c) podstawą określenia wyników, o których mowa w pkt a) i b), powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia;

- d) miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czynników takich jak:
 - i) czas trwania funduszu,
 - ii) rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania tytułów uczestnictwa,
 - iii) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz, w tym ryzyko dla zrównoważonego rozwoju;
 - e) przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku;
 - f) nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku;
 - g) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy; mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia;
 - h) 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;
 - i) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki
6. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, przyjmowane dla celów określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji oraz ryzyka dla zrównoważonego rozwoju, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszu.
7. Pracownicy Komórki Zarządzania Ryzykiem, Inspektor Nadzoru oraz pracownicy Komórki Audytu Wewnętrznego wynagradzani są 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.
8. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie przewiduje wypłacania premii dla Zarządzających Funduszami, maklerów papierów wartościowych zatrudnionych w Departamencie Przyjmowanie i Przekazywanie Zleceń, pracowników Komórki Zarządzania Ryzykiem, Inspektora Nadzoru oraz pracowników Komórki Audytu Wewnętrznego.
9. Jednorazowe premie dla Członków Zarządu Towarzystwa określane będą przez Radę Nadzorczą i nie powinny przekraczać w skali roku 20% wynagrodzenia stałego.

ARTYKUŁ 4

WYNAGRODZENIE OPARTE NA AKCJACH/JEDNOSTKACH UCZESTNICTWA

1. Towarzystwo nie wprowadza wynagrodzenia w postaci możliwości objęcia/nabycia akcji Towarzystwa.
2. Towarzystwo nie planuje wprowadzania programów motywacyjnych opartych na akcjach Towarzystwa lub jednostkach uczestnictwa funduszy zarządzanych przez Towarzystwo.

ARTYKUŁ 5

ODPRAWY I UZNANIOWE ŚWIADCZENIA EMERYTALNE

1. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie przewiduje wypłacania odpraw z tytułu rozwiązania umowy/odwołania z pełnionej funkcji.
2. Mając na uwadze postanowienia ust. 1 powyżej, w przypadku decyzji o przyznaniu odprawy, jej wysokość będzie odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska; zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w Artykule 3 ust. 5 pkt a) i b);
3. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie wypłaca uznaniowych świadczeń emerytalnych.
4. Mając na uwadze postanowienia ust. 3 powyżej, w przypadku decyzji o przyznaniu uznaniowego świadczenia emerytalnego, będzie ono wypłacane osobie uprawnionej w postaci nabytych przez te osoby jednostek uczestnictwa Funduszy, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, przy czym Towarzystwo:
 - a) wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - b) 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;

ARTYKUŁ 6

ZOBOWIĄZANIE OSÓB OBJĘTYCH POLITYKĄ

Osoby wskazane w Artykule 1 ust. 2 powyżej zobowiązują się do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, w tym w szczególności do:

- a) nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa Funduszy w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
- b) niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub,
- c) niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.

ARTYKUŁ 7
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Politykę opracował i wdrożył Zarząd Towarzystwa w drodze uchwały.
2. Polityka została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Towarzystwa.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
4. Aktualizacji Polityki dokonuje Zarząd Towarzystwa w drodze uchwały, na podstawie rocznego przeglądu realizacji Polityki dokonywanego przez Inspektora Nadzoru.
5. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w ust. 4 powyżej, Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej Towarzystwa, w celu realizacji przez Radę Nadzorczą zadań związanych z opiniowaniem Polityki oraz jej realizacji.
6. Aktualizację Polityki zatwierdza uchwałą Rada Nadzorcza Towarzystwa.