

tekst jednolity na dzień 6 września 2024 roku

**POLITYKA WYNAGRADZANIA
W SUPERFUND TFI S.A.**

ARTYKUŁ 1

WPROWADZENIE

1. Niniejsza Polityka wynagradzania w Superfund TFI S.A., (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. Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (dalej zwane „Rozporządzeniem”) oraz art. 47a Ustawy z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (dalej zwana „Ustawą”).
3. Na potrzeby opracowania oraz stosowania niniejszej Polityki przyjmuje się, iż Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych, o którym mowa w Rozporządzeniu, w związku z powyższym postanowienia Rozporządzenia odnoszące się do znaczącego towarzystwa funduszy inwestycyjnych nie mają zastosowania w odniesieniu do Towarzystwa.
4. Celem Polityki jest uwzględnienie przy określaniu wynagrodzenia osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa następujących czynników:
 - 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, statutami lub innymi dokumentami założycielskimi funduszy zagranicznych lub unijnych AFI, którymi Towarzystwo zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
 - 2) wspierania realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa,
 - 3) przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów.
5. Treść pozostałych dokumentów wewnętrznych szczegółowo regulujących zasady wynagradzania w Towarzystwie oraz wszelkie regulacje dotyczące wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w Polityce.
6. Polityka odnosi się do ustanawiania zasad wynagradzania osób, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy, którymi są:
 - 1) Członkowie Zarządu Towarzystwa,
 - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy (pracowników Departamentu Zarządzania Funduszami maklerów papierów wartościowych zatrudnionych w Departamencie Przyjmowania i Przekazywania Zleceń,
 - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem (pracowników Komórki Zarządzania Ryzykiem,
 - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
 - 5) osoby odpowiedzialne za audyt wewnętrzny w Towarzystwie,
 - 6) inne osoby zajmujące stanowiska kierownicze w jednostkach realizujących zadania operacyjne związane z zarządzanymi funduszami.dalej zwani łącznie „Osobami objętymi Polityką”.
7. Towarzystwo przeprowadza coroczną weryfikację kryteriów kwalifikacyjnych osób mających wpływ na profil ryzyka oraz w miarę potrzeby dokonuje aktualizacji listy osób wskazanych w ust. 6.

ARTYKUŁ 2

ZASADY OGÓLNE WYNAGRADZANIA

1. Zasady wynagradzania ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa oraz uwzględniają sytuację finansową Towarzystwa.
2. Wynagrodzenia są finansowane i wypłacane ze środków Towarzystwa.
3. Wynagrodzenie Osób objętych Polityką może się składać z następujących elementów:
 - 1) wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze, ustalanego zgodnie z artykułem 3 Polityki,
 - 2) wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników Towarzystwa, które jest dostosowane do ryzyka oraz uwzględnia indywidualne wyniki pracy, którego zasady opisuje artykuł 4 Polityki.

ARTYKUŁ 3

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 osób wymienionych w artykule 1 ustęp 6 punkt 2-6 Polityki 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:
 - 1) obecna i przyszła sytuacja finansowa Towarzystwa,
 - 2) zakres obowiązków przewidzianych na danym stanowisku,
 - 3) kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenia wymagane na danym stanowisku, informacje o poziomie wynagrodzenia osób kierujących w instytucjach o podobnym profilu i skali działania,
 - 4) sytuacja mikro i makroekonomiczna.
4. Zróżnicowanie wynagrodzenia pomiędzy Członkami Zarządu nie powinno być znaczące oraz powinno wynikać z obiektywnych przesłanek.

ARTYKUŁ 4

WYNAGRODZENIE ZMIENNE UZALEŻNIONE OD WYNIKÓW I PREMIE

1. W przypadku decyzji o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, przyznanie tego składnika wynagrodzenia uzależnione będzie od spełnienia się następujących warunków formalnych:
 - 1) podjęcia uchwały przez właściwy organ Towarzystwa określającej warunki takiego wynagrodzenia,
 - 2) wprowadzenia zmian do umów z osobami objętymi Polityką.

2. Określając warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego powinno uwzględnić co najmniej następujące warunki merytoryczne:
 - 1) 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 Spółki,
 - 2) wypłata wynagrodzenia nie może nastąpić przed spełnieniem się warunków określonych w pkt 1 powyżej,
 - 3) procedura wypłaty powinna określać mechanizmy kontroli spełnienia się warunków wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
3. W przypadku decyzji o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, przyznanie tego składnika wynagrodzenia uwzględniać będzie następujące zasady:
 - 1) 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;
 - 2) 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;
 - 3) podstawą określenia wyników, o których mowa w pkt 1) i 2), powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia;
 - 4) 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) w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu czas trwania funduszu oraz rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania tytułów uczestnictwa,
 - ii) ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub Fundusz, w tym ryzyko dla zrównoważonego rozwoju;
 - 5) przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku;
 - 6) nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku;
 - 7) 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;
 - 8) 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;
 - 9) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki

4. 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.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników mogą być przypisywane lub wypłacane, tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może być zmniejszona lub ich wypłata zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub gdy nie są spełnione kryteria określone w polityce wynagrodzeń. Decyzję w tej sprawie w odniesieniu do członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza, a w odniesieniu do pozostałych osób objętych Polityką - Zarząd Towarzystwa.
6. Osoby wymienione w artykule 1 ustęp 6 punkt 3-5 Polityki wynagradzane 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.
7. Jednorazowe bonusy ani świadczenia o charakterze wyjątkowym, gdy ich podstawą nie jest ocena efektów pracy ani wynik finansowy Towarzystwa lub zarządzanych przez niego funduszy nie stanowią wynagrodzenia zmiennego w rozumieniu niniejszej Polityki.
8. Szczegółowe zasady przyznawania oraz wypłacania wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu Towarzystwa określa „Polityka wynagradzania członków Zarządu Superfund TFI S.A.” zatwierdzona przez Radę Nadzorczą.

ARTYKUŁ 5

WYNAGRODZENIE OPARTE NA AKCJACH TOWARZYSTWA ORAZ JEDNOSTKACH UCZESTNICTWA FUNDUSZY

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

ARTYKUŁ 6

ODPRAWY I UZNANIOWE ŚWIADCZENIA EMERYTALNE

1. Na dzień zatwierdzenia niniejszej Polityki Towarzystwo nie przewiduje wypłacania odpraw z tytułu rozwiązania umowy oraz 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 4 ust. 3 pkt 1) i 2);
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:
 - 1) wstrzymuje wypłatę tych instrumentów na okres pięciu lat od ustania zatrudnienia danej osoby, jeżeli w tym dniu osoba zatrudniona nie osiągnęła wieku emerytalnego,
 - 2) 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 7 ZOBOWIĄZANIE OSÓB OBJĘTYCH POLITYKĄ

Osoby wskazane w Artykule 1 ust. 6 powyżej zobowiązują się do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki, w tym w szczególności do:

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

ARTYKUŁ 8 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. Rada Nadzorcza sporządza i składa raz w roku Walnemu Zgromadzeniu pisemny raport dotyczący funkcjonowania polityki wynagrodzeń.
7. Aktualizację Polityki zatwierdza uchwałą Rada Nadzorcza Towarzystwa.