



POLITYKA WYNAGRODZEŃ W PRA GROUP TOWARZYSTWIE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

Podstawa sporządzenia: art. 47a Ustawy z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 605), rozporządzenie Ministra Finansów w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych z dnia 30 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 poz. 1487) oraz rozdział 5 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku.

1 Definicje

Ilekróć w Polityce jest mowa o:

- 1.1 Funduszach – należy przez to rozumieć fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo.
- 1.2 Polityce – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych PRA Group Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
- 1.3 Pracowniku – 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; przez Pracownika na potrzeby Polityki rozumie się także członków organów Towarzystwa, choćby nie łączył ich z Towarzystwem stosunek zatrudnienia, o którym mowa powyżej
- 1.4 Program, Program Motywacyjny – rozumie się przez to program uczestnictwa w korzyściach ekonomicznych uzyskiwanych przez Towarzystwo lub we wzroście wartości Towarzystwa przez członków Zarządu oraz kluczowych pracowników Towarzystwa, o którym mowa w §7 Polityki 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.2016.1487)
- 1.5 Towarzystwie – należy przez to rozumieć PRA Group Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. z siedzibą w Warszawie
- 1.6 Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U.2018.1355)
- 1.7 Zasadach Ładu Korporacyjnego – należy przez to rozumieć Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 roku.

2 Zakres podmiotowy Polityki

- 2.1 Postanowienia Polityki mają zastosowanie do tych Pracowników Towarzystwa, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych Funduszy, w tym:
 - 2.1.1 członków organów Towarzystwa,
 - 2.1.2 osób podejmujących decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu,
 - 2.1.3 osób sprawujących funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Towarzystwie,
 - 2.1.4 osób wykonujących czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem.

- 2.2 Zarząd Towarzystwa monitoruje krąg stanowisk, do zadań których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych w celu objęcia ich postanowieniami niniejszej Polityki.

3 Postanowienia ogólne

- 3.1 Niniejsza Polityka stanowi politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy oraz w § 28 ust. 1 Zasad Ładu Korporacyjnego.
- 3.2 Polityka ma na celu:
 - 3.2.1 prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami Funduszy lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa;
 - 3.2.2 wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa;
 - 3.2.3 przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
- 3.3 Niniejsza Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości i struktury organizacyjnej Towarzystwa i zarządzanych przez nie Funduszy oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności Towarzystwa i ma na celu zapewnienie prowadzenia elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym w szczególności możliwość ich niewypłacenia.

4 Skala działalności Towarzystwa

Towarzystwo nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia. Zarząd Towarzystwa monitoruje spełnienie przez Towarzystwo przesłanek do uznania Towarzystwa za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych.

5 Zasady wynagradzania Pracowników

- 5.1 Wynagrodzenie Pracowników ustala się adekwatnie do zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków oraz skali działalności Towarzystwa.
- 5.2 Ustalając wynagrodzenie Pracowników należy mieć na względzie możliwości finansowe Towarzystwa oraz konieczność zapewnienia efektywności w wykonywaniu zadań przypisanych tym osobom.
- 5.3 Wynagrodzenie Pracowników może być podzielone na składniki (i) stałe, oraz (ii) zmienne, w tym uznaniowe i uzależnione od wyników. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników może być wypłacane na zasadach określonych w ust. 6 i 7 Polityki.
- 5.4 Stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić większą 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.
- 5.5 Wynagrodzenie Pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Prezes Zarządu w porozumieniu z Członkiem Zarządu odpowiedzialnym za kwestie finansów i księgowości Towarzystwa.
- 5.6 Wynagrodzenie członków Zarządu, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Rada Nadzorcza. Ustalenie oraz weryfikacja wynagrodzenia następuje po zasięgnięciu opinii osoby odpowiedzialnej za politykę kadrowo płacową w Towarzystwie lub grupie kapitałowej PRA Group w Polsce.
- 5.7 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym jego wysokość i szczegółowe zasady jego przyznawania, ustala oraz weryfikuje Walne Zgromadzenie.
- 5.8 W Towarzystwie nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych, o których mowa w § 1 pkt 6 Rozporządzenia.

6 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników

- 6.1 Podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jest 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.
- 6.2 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 są również wyniki tego Funduszu.
- 6.3 Podstawą określenia wyników, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata - dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
- 6.4 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:
 - 6.4.1 czas trwania danego Funduszu,
 - 6.4.2 rekomendowany uczestnikowi przez Towarzystwo zakres czasowy inwestycji w dany Fundusz,
 - 6.4.3 politykę umarzania i wykupywania certyfikatów inwestycyjnych danego Funduszu,
 - 6.4.4 ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub dany Fundusz.
- 6.5 Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia nie powinny następować częściej niż raz w roku.
- 6.6 Nabycie przez Pracowników praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku.
- 6.7 Zasadą jest, że zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników, nie są gwarantowane. W wyjątkowych przypadkach Towarzystwo może przyznać gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia. Wówczas takie wynagrodzenie może być przyznane jedynie w chwili nawiązania współpracy z Pracownikiem i ogranicza się wyłącznie do pierwszego roku zatrudnienia.
- 6.8 Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki.
- 6.9 Towarzystwo zapewni, aby Pracownik był zobowiązany do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem niego Polityki, w szczególności do:
 - 6.9.1 niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych danego Funduszu w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie,
 - 6.9.2 niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub
 - 6.9.3 niekorzystania z ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności.
- 6.10 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 oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub Funduszy.
- 6.11 Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się korzyści wynikające z Programu Motywacyjnego, aby przeciwdziałać generowaniu zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka w Towarzystwie.

7 Program Motywacyjny

- 7.1 Zarząd Towarzystwa za zgodą Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia może podjąć uchwałę w przedmiocie ustanowienia w Towarzystwie Programu Motywacyjnego dla kluczowych Pracowników. Celem realizacji Programu może być zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wartości Towarzystwa, korzyści ekonomicznych osiągniętych przez

- Towarzystwo oraz zarządzanych przez nie Funduszy, poprzez trwałe związanie, w tym powiązanie kapitałowe osób uczestniczących w Programie Motywacyjnym z Towarzystwem.
- 7.2 Program może polegać na przyznaniu uczestnikowi Programu możliwości odpłatnego nabycia lub objęcia instrumentu finansowego na podstawie regulaminu Programu Motywacyjnego oraz umowy uczestnictwa w Programie zawartej z uczestnikiem Programu.
 - 7.3 Postanowienia regulaminu Programu Motywacyjnego oraz umowy uczestnictwa w Programie powinny uwzględniać postanowienia Polityki, w tym w szczególności ust. 6.
 - 7.4 Instrumenty finansowe mogą uprawniać do żądania od Towarzystwa określonego świadczenia, w tym świadczenia pieniężnego, świadczenia, w wyniku którego uczestnik Programu otrzyma certyfikaty inwestycyjne Funduszu, których cenę nabycia zapłaci Towarzystwo lub obejmie akcje Towarzystwa. Wysokość świadczenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, zostanie ustalona w oparciu o wskaźnik lub wskaźniki określony umową uczestnictwa w Programie i pod warunkiem spełnienia się warunków wskazanych w regulaminie Programu Motywacyjnego bądź w uchwale Zarządu zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie, przy uwzględnieniu postanowień Polityki.
 - 7.5 Szczegółowe warunki realizacji Programu określać będzie regulamin Programu Motywacyjnego przyjęty uchwałą Zarządu, o której mowa w pkt 1 powyżej i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.

8 Szczególne ograniczenia dotyczące niektórych osób

- 8.1 Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz osoby pełniące funkcje związane z audytem 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.
- 8.2 Towarzystwo zapewnia metodę ustalania wynagrodzenia Pracownika odpowiedzialnego za zapewnienie zgodności z prawem i innych osób w ramach funkcji związanej z zapewnianiem zgodności nie wpływającej faktycznie ani potencjalnie na obiektywizm tych osób.
- 8.3 W przypadku, gdy Pracownikowi byłoby wypłacane wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, wynagrodzenie takie będzie odzwierciedlać nakład pracy, jego wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska albo za cały okres zajmowania stanowiska, jeżeli taki Pracownik zatrudniony byłby krócej niż przez okres dwóch lat. Wynagrodzenie takie będzie uwzględniało podstawy i kryteria, o których mowa w ust. 6 pkt 1 i 2 powyżej.

9 Postanowienia końcowe

- 9.1 Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i aktualizację Polityki oraz dokonywanie okresowego przeglądu Polityki, przy uwzględnieniu szczególnej roli Rady Nadzorczej w określeniu zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Walnego Zgromadzenia w określeniu zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
- 9.2 Polityka i wszelkie jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.3 W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką zastosowanie mają przepisy Ustawy, Rozporządzenia oraz Zasady Ładu Korporacyjnego.
- 9.4 Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Zarządu i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
- 9.5 Realizacja Polityki podlega co najmniej raz do roku przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z zasadami i procedurami dotyczącymi wynagrodzeń, które zostały przyjęte przez Zarząd w ramach jego funkcji nadzorczej.