



STANDARDY ŁADU KORPORACYJNEGO

Aviva Powszechne Towarzystwo Emerytalne Aviva Santander SA należy do
międzynarodowej Grupy Aviva
Warszawa, 2011

Pierwszym punktem misji spółki Aviva Powszechne Towarzystwo Emerytalne Aviva Santander SA jest stwierdzenie, iż:

„Zarządzając Otwartym Funduszem Emerytalnym budujemy długoterminowe oszczędności naszych klientów i przyczyniamy się do wzrostu gospodarczego kraju.”

Standardy Corporate Governance (Ładu Korporacyjnego), ich wprowadzenie i stosowanie, ma w naszej ocenie budować długoterminową wartość poszczególnych inwestycji. Standardy przyjęte przez instytucje wspólnego inwestowania będą pozytywnie wpływać na rozwój rynku kapitałowego.

Aviva Powszechne Towarzystwo Emerytalne Aviva Santander SA [Aviva PTE], mając na względzie najlepiej pojęty długoterminowy interes uczestników Aviva Otwartego Funduszu Emerytalnego Aviva Santander [Aviva OFE], będzie kierować się w swym postępowaniu przedstawionymi poniżej Standardami Ładu Korporacyjnego (Corporate Governance). Opisane zasady zostały sporządzone przy wykorzystaniu m.in. wytycznych OECD „OECD Principles of Corporate Governance” przyjętych w 2004 roku.

„Corporate Governance może być zdefiniowane jako sposób w jaki spółki są zarządzane i kontrolowane. Właściciele akcji, poprzez wykonywanie prawa głosu, wpływają na zarządzanie spółką. Aktywne wykorzystywanie tego prawa, zgodnie z zasadami corporate governance, może być skutecznym sposobem zwiększania wartości zarządzanego portfela papierów wartościowych (funduszu). Ignorowanie tego prawa powoduje niewykorzystywanie wartościowego prawa własności akcji, które mogłoby przynosić korzyści portfelowi (funduszowi), a to, w pewnych okolicznościach, może stanowić zaniedbanie prawnego i powierniczego obowiązku wobec klientów.”

Podręcznik Standardów Praktyki Zawodowej Kodeks etyczny i Standardy profesjonalnego postępowania CFA Institute; Studium Tematyczne: Corporate Governance.

Regulacje zawarte w niniejszych Standardach będą podlegały okresowej weryfikacji przez Aviva PTE oraz ewentualnym modyfikacjom, celem jak najlepszego ich dostosowania do zmieniającego się otoczenia rynkowego i spektrum inwestycyjnego.

Dokument składa się z następujących, tematycznych działów:

- I. Podstawowe reguły istnienia efektywnych zasad ładu korporacyjnego.
- II. Prawa akcjonariuszy i kluczowe funkcje prawa własności.
- III. Równe traktowanie akcjonariuszy.
- IV. Rola akcjonariuszy w zakresie ładu korporacyjnego.
- V. Ujawnianie informacji i przejrzystość.
- VI. Władze spółki.
- VII. Wynagrodzenia.
- VIII. Zarządzanie konfliktem interesów.
- IX. Postanowienia końcowe.

I. Podstawowe reguły istnienia efektywnych zasad ładu korporacyjnego

Reguły nadzoru korporacyjnego powinny promować istnienie przejrzystego i efektywnego rynku, być zgodne z zasadą praworządności i wyraźnie artykułować podział odpowiedzialności pomiędzy władzę nadzorczą, regulacyjną i wykonawczą.

- A. Reguły ładu korporacyjnego powinny być opracowane z uwzględnieniem ich wpływu na ogólną działalność ekonomiczną, uczciwość uczestników rynku i bezstronność zasad rynkowych, motywowanie uczestników rynku oraz promowanie przejrzystego i efektywnego rynku
- B. Podział zakresów odpowiedzialności pomiędzy różne ośrodki władzy w danej jurysdykcji powinien być jasno wyrażony oraz zapewniać zachowanie interesu publicznego
- C. Władza nadzorczą, regulacyjną i wykonawczą powinna posiadać odpowiednie uprawnienia i środki, aby wypełniać swoje obowiązki w sposób profesjonalny i obiektywny. Decyzje i stanowiska uprawnionych organów powinny być wydawane w przypisanych terminach, zrozumiale i wyczerpująco uzasadnione.

Przejrzystość jest istotną częścią reguł przyjętych przez Aviva PTE i będzie ono dążyć do odzwierciedlenia tej zasady w swym postępowaniu:

- D. Najistotniejsze, przyjęte zasady corporate governance, raporty dotyczące wykonywania przez Aviva PTE prawa głosu i, jeśli będzie to uzasadnione, opracowania dotyczące aktywności z zakresu corporate governance będą udostępniane jego klientom oraz wszystkim zainteresowanym poprzez publikacje na stronie internetowej Aviva PTE.
- E. Aviva PTE może wyrażać swe zastrzeżenia i uwagi dotyczące funkcjonowania spółek giełdowych, w szczególności w sytuacjach, w których nie będzie widziało możliwości poparcia zarządu. Proces odbudowy zaufania będzie wspierany, o ile będzie to właściwe, poprzez kontynuację dialogu i zaangażowanie ze strony Aviva PTE.
- F. Aviva PTE będzie współpracować z innymi inwestorami instytucjonalnymi we wdrażaniu swych zasad corporate governance i zachęcać do ich konsekwentnego stosowania.
- G. Chcąc umożliwić rzetelne i konstruktywne konsultacje spółek z akcjonariuszami, Aviva PTE może je traktować jako poufne i, kierując się interesem funduszu, unikać publicznego ich komentowania. Sytuacje takie nie będą powodować dyskryminacji innych uczestników rynku.

II. Prawa akcjonariuszy i kluczowe funkcje prawa własności

Zasady ładu korporacyjnego powinny chronić prawa akcjonariuszy i ułatwiać akcjonariuszom korzystanie z nich.

A. Podstawowe uprawnienia akcjonariuszy obejmują prawo do:

1. Rejestracji prawa własności,
2. Przenoszenia praw z akcji,
3. Regularnego i bezzwłocznego otrzymywania istotnych i rzetelnych informacji dotyczących spółki,
4. Uczestniczenia i głosowania w walnych zgromadzeniach,
5. Powoływania i odwoływania członków rad nadzorczych,
6. Partycypowania w zyskach przedsiębiorstwa.

B. Akcjonariusze powinni mieć prawo do decydowania i uzyskania wyczerpujących informacji na temat decyzji dotyczących zasadniczych zmian korporacyjnych, takich jak:

1. Poprawki do statutów (lub podobnych dokumentów),
2. Emisje dodatkowych akcji,
3. Niestandardowe transakcje, szczególnie gdy wchodzi w grę transfer całości lub znaczącej części aktywów, który ostatecznie prowadzi do sprzedaży przedsiębiorstwa lub znaczącej jego części.

C. Akcjonariusze powinni mieć możliwość skutecznego uczestniczenia i głosowania na walnych zgromadzeniach oraz powinni być poinformowani o regulach obowiązujących na walnych zgromadzeniach, w tym o procedurach głosowania:

1. Akcjonariusze powinni otrzymywać na czas zarówno obszerne informacje dotyczące daty, lokalizacji i porządku obrad walnych zgromadzeń, jak i informacje dotyczące przedmiotu uchwał podejmowanych na walnym zgromadzeniu.
2. Akcjonariusze powinni mieć możliwość zadawania pytań członkom rady nadzorczej i zarządu, włączając pytania dotyczące zewnętrznego audytu rocznego, umieszczania dodatkowych spraw w porządku obrad walnych zgromadzeń oraz proponowania treści uchwał, z zachowaniem rozsądnych ograniczeń.
3. Należy ułatwić akcjonariuszom skuteczny udział w kluczowych decyzjach korporacyjnych, takich jak mianowanie i wybór członków rad nadzorczych. Akcjonariusze powinni mieć możliwość wyrażenia swoich poglądów na temat polityki wynagrodzeń dla członków zarządu i rady nadzorczej. Programy wynagradzania pracowników oparte o emisje akcji, wraz z ich istotnymi szczegółami, powinny być poddawane do zatwierdzenia przez akcjonariuszy.
4. Akcjonariusze powinni mieć możliwość głosowania, tak osobiście jak i przez pełnomocnika, przy czym głosy oddane osobiście lub przez pełnomocnika powinny mieć ten sam skutek.
5. W odniesieniu do polityki głosowania na walnych zgromadzeniach Aviva PTE kieruje się ochroną i budową wartości inwestycji członków zarządzanego przezeń funduszu. Wszystkie zgłaszane propozycje uchwał będą w pierwszym rzędzie poddawane analizie mającej na względzie powyższe kryterium.
6. Tam, gdzie Aviva PTE dojdzie do wniosku, iż propozycje uchwał nie są zbieżne z długoterminowym interesem akcjonariuszy, Aviva PTE będzie występować

przeciwko takim rozwiązaniom.

7. Aviva PTE nie uważa za optymalne łączenie wielu, różnych punktów w jednej uchwale. Praktyką Aviva PTE jest brak poparcia w przypadku, gdy ma ono zastrzeżenia do któregoś z punktów zawartych w rozbudowanej uchwale.
- D. Struktury kapitałowe i umowy, które umożliwiają niektórym akcjonariuszom uzyskanie kontroli nad spółką w stopniu nieproporcjonalnym do ich udziału w kapitale powinny być ujawnione.
- E. Rynek kapitałowy powinien umożliwiać przejęcie własności (kontroli nad spółką) w sposób efektywny i transparentny.
1. Reguły i procedury dotyczące przejęcia kontroli nad spółką na rynku kapitałowym, a także nadzwyczajne transakcje takie jak fuzje, sprzedaż znacznych części przedsiębiorstwa, powinny być jasno przedstawione, aby inwestorzy rozumieli swoje prawa. Transakcje powinny być przeprowadzane na uczciwych warunkach i po znanych cenach, tak aby prawa wszystkich akcjonariuszy (zgodnie z kategorią posiadanych przez nich akcji) zostały zachowane.
 2. Metody obrony przed przejęciem nie powinny być używane dla celów ochrony zarządu i rady nadzorczej.
- F. Aviva PTE stoi na stanowisku, iż zarząd emitenta powinien uzyskać zgodę akcjonariuszy na kluczowe warunki nadzwyczajnych transakcji takich jak fuzje, czy sprzedaż znacznych części przedsiębiorstwa. Zgoda taka winna być wyrażona w formie głosowania na walnym zgromadzeniu przed zawarciem wiążących umów obejmujących wspomniane kluczowe warunki.
- G. Jednocześnie Aviva PTE nie uznaje za właściwą praktykę stałego poddawania pod głosowanie walnemu zgromadzeniu transakcji nabycia bądź zbycia części majątku o znikomej, w stosunku do wielkości spółki, wartości.
- H. Powinno się jak najdalej ułatwiać wykonywanie praw własności przez akcjonariuszy, w tym inwestorów instytucjonalnych.
- I. Akcjonariusze, włączając akcjonariuszy instytucjonalnych, powinni mieć prawo do konsultowania pomiędzy sobą zagadnień związanych z ich podstawowymi prawami wskazanymi w niniejszych zasadach, o ile nie będzie to prowadzić do naruszenia prawa.
- J. Uprawnienia akcjonariuszy służące ochronie praw akcjonariuszy mniejszościowych nie powinny być w żaden sposób ograniczane. W przypadku rynku polskiego dotyczy to zwłaszcza takich uprawnień przyznanych przez kodeks spółek handlowych, jak:
1. Prawo do zwołania walnego zgromadzenia akcjonariuszy przez jednego akcjonariusza bądź grupę akcjonariuszy, reprezentujących określony procent głosów.
 2. Prawo do wyboru członków rady nadzorczej w drodze głosowania grupami.
- K. Aviva PTE uważnie analizuje wszelkie zgłaszane propozycje, mające na celu przenoszenie uprawnień decyzyjnych z walnego zgromadzenia akcjonariuszy na radę nadzorczą, bądź z rady nadzorczej na zarząd spółki, pod kątem, czy nie uszczuplają one praw akcjonariuszy i

ich możliwości wpływania na sytuację w spółce. W przypadkach, gdy takie zagrożenie będzie dostrzeżone Aviva PTE będzie występować przeciw tego rodzaju zapisom.

III. Równe traktowanie akcjonariuszy

Zasady ładu korporacyjnego powinny zapewnić równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy, włączając akcjonariuszy zagranicznych i mniejszościowych. Wszyscy akcjonariusze powinni mieć możliwość uzyskania rzeczywistej rekompensaty za naruszenie ich praw.

- A. Wszyscy akcjonariusze posiadający akcje tej samej kategorii powinni być równo traktowani.
1. Wszystkie akcje tej samej kategorii powinny reprezentować takie same prawa. Wszyscy inwestorzy powinni mieć możliwość otrzymania informacji dotyczących praw przynależnych do każdej kategorii lub serii akcji przed ich nabyciem. Wszelkie zmiany w prawach do głosowania powinny podlegać zatwierdzeniu przez te kategorie akcjonariuszy, dla których zmiany mogą mieć negatywny wpływ.
 2. Akcjonariusze mniejszościowi powinni być chronieni przed negatywnymi pośrednimi lub bezpośrednimi działaniami podejmowanymi ze strony, bądź w interesie, akcjonariuszy posiadających pakiet kontrolny oraz powinni dysponować skutecznymi środkami dochodzenia swych praw.
 3. Depozytariusz bądź pełnomocnik powinni wykonywać prawo głosu w sposób uzgodniony z rzeczywistymi właścicielami akcji.
 4. Standardy i procedury przyjęte dla przebiegu walnych zgromadzeń akcjonariuszy powinny zapewniać równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy. Procedury spółki nie powinny nadmiernie utrudniać bądź czynić kosztownym wykonywania prawa głosu.
 5. Aviva PTE nie będzie popierać projektów uchwałozwiązań przyznających szczególne uprawnienia określonym akcjonariuszom, w tym także ograniczania praw głosu innych akcjonariuszy, nieuzasadnionego posiadaniem przez nich udziałem w spółce lub rodzajem posiadanych przez nich akcji.
- B. Konieczne jest, by członkowie rady nadzorczej i członkowie zarządu ujawniali radzie nadzorczej informacje o tym, czy bezpośrednio bądź pośrednio lub w imieniu strony trzeciej są zaangażowani lub odnoszą korzyści w jakiegokolwiek transakcji czy sprawie mających bezpośredni wpływ na sytuację spółki. Rada nadzorcza powinna po otrzymaniu takiej informacji rozważyć i dostosować tryb podejmowania odpowiednich decyzji, w tym także ewentualne podanie informacji do publicznej wiadomości.
- C. Aviva PTE będzie uważnie analizować propozycje uchwał emisji akcji z wyłączeniem prawa poboru. Poza wyjątkowymi, szczegółowo umotywowanymi przypadkami, Aviva PTE nie będzie popierać emisji akcji z wyłączeniem prawa poboru, w których nie ma wskazanego mechanizmu ustalania minimalnej ceny emisyjnej, ograniczającego możliwość emisji ze znacznym dyskontem do ceny rynkowej.

IV. Rola akcjonariuszy w zakresie ładu korporacyjnego

Zasady ładu korporacyjnego powinny uznawać wynikające z przepisów prawa lub wzajemnych porozumień uprawnienia wszystkich podmiotów, których dotyczy działalność spółki i popierać aktywną współpracę pomiędzy spółką oraz tymi podmiotami, mającą na celu tworzenie wartości, miejsc pracy i rozwój przedsiębiorstw o dobrej kondycji finansowej.

- A. Uprawnienia wynikające z przepisów prawa lub wzajemnych porozumień, dotyczące wszystkich podmiotów, których dotyczy działalność spółki, powinny być respektowane.
- B. Tam, gdzie uprawnienia podmiotów, których dotyczy działalność spółki, są chronione prawem, powinny mieć one możliwość uzyskania skutecznej rekompensaty w przypadku ich naruszenia.
- C. Wskazane jest wzmocnienie uczestnictwa pracowników w podwyższaniu ich wydajności, także poprzez mechanizmy zapewniające uczestnictwo w odpowiednich ciałach doradczych, akcjonariat pracowniczy, systemy motywacyjne.
- D. Akcjonariusze powinni mieć dostęp do istotnych, rzetelnych i otrzymywanych regularnie, pełnych informacji dotyczących spółki.
- E. Podmioty, których dotyczy działalność spółki oraz pracownicy przedsiębiorstwa i ich organizacje przedstawicielskie, powinni mieć możliwość swobodnego przekazywania radzie nadzorczej spółki swoich uwag dotyczących istotnych kwestii lub nieetycznych praktyk i nie powinni być za to w jakikolwiek sposób szykanowani.
- F. Aviva PTE jest świadome, iż będą zdarzać się sytuacje, kiedy, pomimo okresowych spotkań z zarządem spółki, jego zastrzeżenia nie będą odpowiednio uwzględniane, w efekcie, czego może być zagrożony interes uczestników Aviva OFE. W takich okolicznościach aktywność Aviva PTE będzie zwiększana do określonego, celowego zaangażowania, które będzie miało za zadanie świadome przeprowadzenie odpowiednich zmian dotyczących zarządzania spółką i jej strategii, aby umożliwić uzyskanie wartości, która jest osiągalna dla danej działalności, lecz jest blokowana przez czynniki, do których zarząd nie odnosi się w sposób odpowiedni. Dla przykładu, Aviva PTE zastrzega sobie prawo do podnoszenia niepokojących kwestii z przedstawicielami rady nadzorczej i zarządu, współpracy z innymi instytucjami celem zapewnienia oddziaływania, koniecznego do przeprowadzenia odpowiednich zmian lub też będzie wykonywać przynależne mu prawo głosu z akcji także w opozycji do zarządu czy rady nadzorczej spółki. Aviva PTE dopuszcza także możliwość zwołania nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy dla doprowadzenia do skutecznego rozwiązania niepokojących je kwestii.
- G. W spółkach, w których Aviva OFE posiada znaczący udział w głosach i kapitale akcyjnym, lub jest największym, bądź jednym z największych akcjonariuszy finansowych, Aviva PTE może aktywnie uczestniczyć we wpływaniu na ich działalność poprzez zwoływanie walnych zgromadzeń akcjonariuszy, zmiany członków rady nadzorczej, zmiany statutu itp. celem ochrony i zwiększania wartości inwestycji dokonanych przez zarządzany przezeń fundusz emerytalny.

- H. W spółkach, w których Aviva OFE posiada nieznaczący udział w głosach i które stanowią niewielką część aktywów funduszu Aviva PTE najczęściej będzie korzystał z prawa głosu w ograniczonym stopniu. W przypadku niekorzystnego rozwoju sytuacji w spółce i braku uwzględniania zgłaszanych zastrzeżeń, Aviva PTE najczęściej będzie decydowało o sprzedaży posiadanych przez Aviva OFE walorów.

V. Ujawnianie informacji i przejrzystość

Zasady ładu korporacyjnego powinny zapewniać terminowe ujawnianie rzetelnych informacji dotyczących wszystkich istotnych spraw spółki, w tym informacji dotyczących sytuacji finansowej, wyników działalności i struktury właścicielskiej.

- A. Obowiązkom informacyjnym powinny podlegać istotne informacje, w szczególności dotyczące:
1. Finansowych i operacyjnych wyników spółki.
 2. Celów spółki.
 3. Największych akcjonariuszy i ich udziału w głosach.
 4. Polityki wynagradzania członków rady nadzorczej i zarządu. W przypadku władz spółki należy ujawnić ich kwalifikacje, proces wyboru, a w przypadku członków rady nadzorczej dodatkowo ich aktualny udział w zarządzaniu inną spółką oraz czy są traktowani, jako członkowie niezależni.
 5. Transakcji z podmiotami powiązаныmi.
 6. Przewidywalnych czynników ryzyka.
 7. Kwestii dotyczących pracowników i akcjonariuszy.
 8. Polityki ładu korporacyjnego, a w szczególności treści przyjętych standardów ładu korporacyjnego i sposobów oraz zasad, według których są one stosowane.
- B. Informacje powinny być przygotowywane i ujawniane z najwyższą starannością, w zgodzie ze standardami rachunkowości i obowiązkami informacyjnymi dotyczącymi zarówno danych finansowych jak i niefinansowych.
- C. Spółka powinna podlegać corocznemu audytowi przeprowadzanemu przez niezależną, kompetentną firmę audytorską posiadającą odpowiednie uprawnienia, w celu przedstawienia radzie nadzorczej, akcjonariuszom i innym zainteresowanym niezależnej i obiektywnej opinii dotyczącej sprawozdań finansowych. Opinia ta powinna pozwalać na stwierdzenie czy sprawozdania w sposób rzetelny opisują rzeczywistą sytuację finansową firmy oraz jej działalność we wszystkich istotnych kwestiach. Wskazane jest okresowe, co 3 - 4 lata, dokonywanie zmiany audytora.
- D. Wykorzystywane przez spółki kanały rozpowszechniania informacji powinny zapewniać ich użytkownikom równy, terminowy i nieobciążony nadmiernymi kosztami dostęp do odpowiednich informacji.
- E. Zasady ładu korporacyjnego spółki powinny być uzupełniane o efektywne procedury, promujące wykonywanie przez analityków, brokerów, agencje ratingowe i inne

podmioty analiz i rekomendacji wolnych od rzeczywistych konfliktów interesu, które mogłyby podważyć rzetelność tychże analiz rekomendacji.

VI. Władze spółki

Zasady ładu korporacyjnego powinny zapewniać nadzór rady nadzorczej nad strategią spółki oraz nad sposobem kierowania spółką przez zarząd, jak również zapewnić odpowiedzialność rady i zarządu wobec spółki i akcjonariuszy.

- A. Każda spółka winna być zarządzana i nadzorowana przez efektywny zarząd i radę nadzorczą, które ponoszą kolektywną odpowiedzialność za sukces spółki.
- B. Prowadząc swą aktywność rada nadzorcza winna szczególnie mieć na względzie dbałość o długoterminowy wzrost wartości spółki dla akcjonariuszy.
- C. Członkowie rady powinni działać w oparciu o pełne i aktualne informacje, w dobrej wierze, z należytą starannością i troską oraz w najlepiej pojętym interesie spółki i akcjonariuszy.
- D. W przypadku, gdy decyzje rady lub zarządu mogą wpływać w różny sposób na różne grupy akcjonariuszy, rada i zarząd powinny zapewnić sprawiedliwe traktowanie wszystkich akcjonariuszy.
- E. Rada i zarząd powinny działać w oparciu o najwyższe standardy etyczne.
- F. Do kluczowych funkcji, które powinna spełniać rada nadzorcza należy:
 - 1. Ocena i weryfikacja strategii spółki, planów działania, polityki zarządzania ryzykiem, rocznych budżetów i planów biznesowych; uzgadnianie celów biznesowych; monitorowanie wyników spółki; nadzorowanie znaczących wydatków, w tym nabywania i zbywania majątku
 - 2. Kontrola skuteczności praktyk zarządczych w spółce oraz postulowanie o wprowadzenie koniecznych zmian.
 - 3. Wybór, wynagradzanie, kontrola i w razie konieczności zmiana osób zatrudnionych na kluczowych stanowiskach kierowniczych oraz nadzór nad planowaną sukcesją na tych stanowiskach.
 - 4. Praktyczne wdrożenie powiązania wynagrodzenia zarządu z długoterminowym interesem spółki i akcjonariuszy.
 - 5. Zapewnienie formalnej i zrozumiałej procedury nominowania członków zarządu.
 - 6. Kontrola i rozwiązywanie potencjalnych konfliktów interesów w obrębie zarządu, rady i akcjonariuszy, również w przypadku niewłaściwego rozporządzania aktywami spółki i nadużyć w transakcjach z podmiotami powiązanymi.
 - 7. Zapewnienie rzetelności systemu sprawozdawczości finansowej i rachunkowej w spółce, w tym niezależnego audytu, oraz nadzorowanie funkcjonowania stosownych systemów kontroli, w szczególności finansowej i operacyjnej oraz zarządzania ryzykiem, a także zgodności procedur z przepisami prawa i

właściwymi standardami.

8. Nadzór nad procesem ujawniania i przekazywania informacji.

G. Rada powinna być w sposób obiektywny i niezależny ocenić zagadnienia dotyczące spraw spółki.

1. Regulacje dotyczące rad nadzorczych powinny uwzględnić potrzebę powołania odpowiedniej liczby członków rady zdolnych do wydawania niezależnego osądu w odniesieniu do zadań, które są narażone na potencjalny konflikt interesów.
2. W przypadku ustanowienia komisji (komitetów) w radzie nadzorczej, ich kompetencje, skład i procedury operacyjne powinny być szczegółowo określone i ujawnione przez radę.
3. Członkowie rady powinni być w stanie w sposób efektywny i rzetelny wypełniać swoje obowiązki.

H. Aviva PTE zamierza popierać ideę obecności niezależnych członków w radach nadzorczych.

1. Aviva PTE będzie wymagać od zgłaszanych przez siebie kandydatów do rady nadzorczej pisemnego oświadczenia o braku istotnego konfliktu interesów, mogącego wpływać na ich zdolność do prawidłowego pełnienia roli członka rady nadzorczej.
2. Przy wyborze niezależnych członków rady nadzorczej Aviva PTE będzie analizował, czy kandydaci mogą poświęcić odpowiednią ilość czasu, tak, aby móc odpowiednio wypełniać swą rolę. Aviva PTE przyjmuje ogólną zasadę, iż jeśli dany kandydat jest już członkiem czterech rad nadzorczych, to jego możliwości bycia członkiem kolejnej rady są bardzo ograniczone.

I. Aviva PTE uważa za celowe funkcjonowanie w ramach rady nadzorczej komitetów: audytu i wynagrodzeń. Komitety powinny mieć dostęp do wystarczających zasobów, aby móc w sposób odpowiedni wypełniać swoje obowiązki.

J. Do zadań komitetu ds. wynagrodzeń Aviva PTE zalicza w szczególności:

1. Regularne badanie, czy osiągnięcia spółki uzasadniają przyznanie zarządowi premii rocznych. Kryteria osiągnięć winny być odpowiednie, wymagające i uwzględniać kryterium zwiększania wartości spółki dla akcjonariuszy.
2. Dokonywanie oceny, czy członkowie zarządu i najwyższa kadra kierownicza winni być beneficjentami długoterminowego programu motywacyjnego. Tradycyjne programy opcji menadżerskich winny być porównywane z innymi typami długoterminowych programów motywacyjnych. Komitet winien być uprawniony do wydania opinii jaki typ programu jest najbardziej odpowiedni biorąc pod uwagę sytuację danej spółki.
3. Dłożenie należytej staranności, aby każdy, nowy długoterminowy program motywacyjny był poddawany akcjonariuszom pod głosowanie, niezależnie od formy prawnej tego programu.
4. Ustalanie bądź rekomendowanie radzie nadzorczej poziomu wynagrodzeń dla zarządu.

K. Do zadań komitetu ds. audytu Aviva PTE zalicza w szczególności:

1. Sporządzanie rekomendacji dla rady nadzorczej i, jeśli przewidują to regulacje spółki, dla akcjonariuszy, dotyczących wyboru zewnętrznego audytora, bądź rezygnacji z jego usług, a także warunków finansowych na jakich taka współpraca ma się odbywać.
 2. Monitorowane rzetelności sprawozdań finansowych spółki i wszystkich jej oficjalnych ogłoszeń odnoszących się do sytuacji finansowej spółki.
 3. Przeglądanie zasad prowadzenia kontroli wewnętrznej w spółce, a także systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem.
 4. Monitorowanie kwestii niezależności i obiektywności audytora, a także efektywności procesu audytu, zgodnie z odpowiednimi normami prawnymi i profesjonalnymi standardami.
 5. Przygotowanie i wdrożenie regulacji dotyczących korzystania z innych, niż audyt, usług, nabywanych od firmy będącej jednocześnie audytorem spółki.
- L. W celu wypełniania swoich obowiązków, członkowie Rady powinni mieć dostęp do dokładnych, istotnych i aktualnych informacji.
- M. Przewodniczący rady jest odpowiedzialny za zapewnienie wszystkim członkom rady otrzymywanie rzetelnych, aktualnych i jasnych informacji. Zarząd jest zobowiązany do dostarczania takich informacji, jednakże członkowie rady powinni aktywnie poszukiwać wyjaśnień w sytuacjach, w których będzie to niezbędne.
- N. Pomiędzy prezesem zarządu a przewodniczącym rady nadzorczej powinien być dokonany jasny, rzeczywisty podział obowiązków. Jedna osoba nie powinna w sposób faktyczny łączyć tych dwóch funkcji.
- O. Liczebność rady nadzorczej nie powinna przybierać zbyt dużych rozmiarów, które będą ją czynić nieefektywną. Rada powinna być na tyle duża, aby zgromadzone umiejętności i doświadczenia pozwalały sprostać wymogom stawianym przez rodzaj działalności spółki, a zmiany w składzie Rady mogły być dokonywane bez istotnych perturbacji dla funkcjonowania spółki.
- P. Rada nadzorcza i zarząd powinny wspierać i budować prawidłowy system kontroli wewnętrznej, aby chronić wartość inwestycji akcjonariuszy i aktywa spółki.
- Q. Rada nadzorcza powinna, co najmniej w okresach rocznych, przeprowadzać przegląd efektywności systemów kontroli w danej spółce i powinna komunikować akcjonariuszom, iż takie badanie przeprowadziła. Przegląd powinien zawierać wszystkie istotne elementy kontrolne, w tym finansowe oraz operacyjne, a także systemy zarządzania ryzykiem.
- R. Aviva PTE będzie występować przeciwko rozwiązaniom mogącym utrudniać efektywny nadzór rady nadzorczej nad działalnością spółki, w zakres którego wchodzi uprawnienia rady nadzorczej do zmiany członków zarządu.
- S. Aviva PTE pragnie wspierać zarządy spółek, jednakże tam gdzie spółki, czy poszczególni członkowie zarządu nie działają zgodnie z przyjętymi praktykami rynkowymi lub przepisami prawa zarówno gospodarczego jak i karnego oraz gdzie mamy do czynienia z niewystarczającymi wyjaśnieniami i uzasadnieniami podjętych działań (np. naruszających zasady ładu korporacyjnego) lub przedstawianych propozycji (np. emisji akcji), mając na względzie interes uczestników funduszu Aviva PTE będzie wycofywać swe poparcie i występować przeciwko zarządowi.

- T. Aviva PTE nie będzie zgłaszać ani popierać zgłaszania aktualnych pracowników Aviva PTE do rad nadzorczych spółek, których akcje są lub potencjalnie mogą być w posiadaniu Aviva OFE.

VII. Wynagrodzenia

- A. Poziom wynagrodzeń powinien być wystarczający, aby zatrudniać, zatrzymywać i motywować kierownictwo o kwalifikacjach odpowiednich do jak najlepszego zarządzania spółką, jednakże spółka powinna unikać płacenia więcej niż jest to faktycznie konieczne, mając na względzie powyższy cel. Istotną część wynagrodzenia kierownictwa powinna być tak ustrukturyzowana, by łączyć osiągnięcia spółki z efektami pracy danej osoby.
- B. Aviva PTE jest świadome zagrożeń związanych z gwałtownie rosnącymi wynagrodzeniami zarządów spółek, zwiększającym się zróżnicowaniem płac i brakiem odpowiedzialności zarządów za niepowodzenie prowadzonych przedsięwzięć. Odpowiednie ciała decyzyjne (walne zgromadzenia akcjonariuszy, rady nadzorcze, komitety ds. wynagrodzeń) powinny zapewniać, iż są zachowane właściwe zasady. Szczególny nacisk powinien być położony na:
1. Unikanie ustalania wynagrodzeń wyższych, niż jest to faktycznie konieczne.
 2. Unikanie prostych porównań pomiędzy spółkami, ze szczególną uwagą poświęconą ryzyku wzrostu płac.
 3. Wrażliwość na warunki zatrudnienia i wynagrodzeń w pozostałych spółkach grupy kapitałowej i pojawiające się rozwarstwienie.
 4. Zapobieganie wypłacaniu premii członkom kierownictwa odchodzącym ze względu na niezadowolające efekty ich pracy.
 5. Unikanie bezpośredniego powiązania wynagrodzenia zarządu oraz rady nadzorczej spółki ze średnią płacą w spółce (grupie kapitałowej)
 6. Unikanie automatycznej waloryzacji płac.
- C. Zasada unikania ustalania wynagrodzeń wyższych, niż jest to faktycznie konieczne, winna stosować się także do poziomu uposażeń rady nadzorczej. W sytuacjach, gdzie uposażenia rady będą w ocenie Aviva PTE zbyt wysokie w stosunku do zadań stawianych przed poszczególnymi członkami rady, Aviva PTE będzie dążyć do obniżenia odpowiednich wynagrodzeń. W tym celu Aviva PTE może zgłaszać swe zastrzeżenia innym akcjonariuszom, przedstawicielom samej rady, a także umieszczać odpowiednie punkty mające na celu zmianę wynagrodzenia w porządku obrad walnego lub zwoływać walne zgromadzenie z odpowiednimi punktami obrad.
- D. Premie otrzymywane przez kierownictwo, w ramach programów opcyjnych (bądź ich odpowiedników), powinny być w sposób jasny i bezpośredni związane z aktualnymi wynikami, które zwiększają wartość dla akcjonariuszy.
- E. Aviva PTE nie będzie popierać przyznawania programów opcyjnych członkom rad nadzorczych.
- F. Uznaniowe wypłaty, np. za przeprowadzenie określonej transakcji (co niekoniecznie musi

ze swej istoty zwiększać wartość), mogą dawać podstawy do zgłaszania przez Aviva PTE zastrzeżeń. Aviva PTE może rozważyć poparcie jedynie ściśle określonych, uznaniowych wypłat, jeśli spełniają następujące warunki:

1. Są uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami.
2. Są ściśle związane z efektami mierzonymi w określonym czasie następującym po wydarzeniu.
3. Są poddane akcjonariuszom pod głosowanie.

G. Części wynagrodzenia związane z uzyskiwanymi efektami powinny stanowić istotny udział całkowitych zarobków wyższego kierownictwa spółki i powinny łączyć interes kierownictwa z interesem akcjonariuszy oraz silnie motywować kierownictwo do uzyskiwania trwałych wyników na najwyższym poziomie. Tworząc zasady dotyczące składowych wynagrodzenia związanych z uzyskiwanymi efektami, odpowiedni organ decyzyjny powinien brać pod uwagę następujące przesłanki

1. Należy każdorazowo dokonywać oceny, czy i w jakim zakresie kadra menedżerska powinna otrzymać roczną premię. Jeśli tak, to warunki premiowe powinny być odpowiednie do danych okoliczności, prorozwojowe i skonstruowane w taki sposób, aby zwiększać wartość firmy. Górny przedział dostępnych wynagrodzeń powinien być określony i ujawniony. Dla części akcji otrzymanych jako wynagrodzenie, może zostać ustanowiony określony, istotny okres ograniczenia ich zbywalności.
2. Należy każdorazowo dokonywać oceny, czy kadra menedżerska powinna być objęta długoterminowymi planami motywacyjnymi. Tradycyjne systemy opcji menedżerskich powinny być porównywane z innymi typami długoterminowych planów motywacyjnych. W normalnych okolicznościach, otrzymanie akcji lub inne formy odroczonej wynagrodzenia nie powinny przysługiwać, a opcje nie powinny być wykonalne, przed upływem okresu krótszego niż 3 lata. Menedżerowie powinni być zachęceni do utrzymywania swych akcji także w czasie po wykonaniu opcji, mając jednocześnie na względzie kwestie finansowania ewentualnych kosztów nabycia i związanych z tym kosztów podatkowych.
3. Każda nowa propozycja długoterminowych planów motywacyjnych powinna podlegać zatwierdzeniu przez akcjonariuszy.
4. Każda wypłata czy premia uzyskiwana w ramach wszystkich planów motywacyjnych, w tym także transe w ramach istniejących programów opcyjnych, powinny być uwarunkowane wymagającymi kryteriami odzwierciedlającymi cele spółki. Należy zwrócić uwagę na kryteria, które oceniają efekty działalności spółki na tle innych firm z branży, biorąc pod uwagę wybrane kluczowe zmienne, jak np. stopa zwrotu z akcji.
5. Należy unikać sytuacji, iż spółka finansuje koszt wykonania opcji przez osobę uprawnioną, np. poprzez pożyczkę udzieloną członkowi zarządu.

H. W przypadkach, gdzie premie (transe opcji) przyznawane są w okresach rocznych, plany motywacyjne nie powinny zawierać klauzul pozwalających na wydłużenie okresu, w oparciu o który kalkuluje się współczynniki, gdyż może to prowadzić do przyznawania wielu premii (transz) w efekcie dobrych efektów w tylko jednym roku.

I. Cele oraz minimalne poziomy współczynników powinny być ujawnione, tzn. Aviva PTE nie będzie popierać planów motywacyjnych, które bazują na wewnętrznych uzgodnieniach kryteriów osiągnięć. Zatwierdzone kryteria powinny także obowiązywać w

przypadku przejęć i restrukturyzacji.

- J. Z reguły Aviva PTE będzie popierać jedynie te plany motywacyjne, które zdaniem Aviva PTE są właściwe (odpowiednio wymagające) dla sytuacji, w jakiej dana spółka się znajduje.
- K. W przypadku wyboru pomiędzy kryteriami: zysk na akcję, a całkowita stopa zwrotu z akcji (zmiana ceny + dywidenda), Aviva PTE będzie preferować całkowitą stopę zwrotu z akcji.
- L. W przypadku programów opcyjnych w opinii Aviva PTE kryterium relatywne, tj. odniesienie do indeksu lub sektora, jest bardziej preferowane niż kryterium absolutne, np. całkowita stopa zwrotu. W przypadku porównań spółki do indeksu lub sektora Aviva PTE będzie oczekiwać osiągnięć powyżej mediany, tj. w górnych 50%, aby jakiegokolwiek przyznanie premii mogło mieć miejsce. Za korzystny element uznamy także uwzględnianie kryteriów finansowych, po to aby zapewnić, iż premie są przyznawane jedynie w sytuacji rzeczywistej poprawy działalności spółki. Aviva PTE będzie preferować programy zawierające kombinację dwóch typów kryteriów, zarówno rynkowych, jak np. całkowita stopa zwrotu z akcji, jak i finansowych.
- M. W typowych warunkach, wagi sum zarówno kryteriów finansowych jak i rynkowych powinny stanowić co najmniej po 25% ogólnej wielkości kryteriów określających zasady premii (przydziału akcji) w ramach długoterminowego planu motywacyjnego.
- N. Premie przyznawane w ramach opcji menedżerskich lub innych długoterminowych planów motywacyjnych powinny być z reguły raczej rozłożone w czasie, niż przyznawane w jednorazowej wypłacie.
- O. Akcje otrzymywane w ramach opcji menedżerskich nie powinny być przyznawane z istotnym dyskontem do ceny przypadającej na moment ustalania planu motywacyjnego lub średniej ceny rynkowej z okresu 3 miesięcy przed momentem ustalania planu motywacyjnego. Za istotny poziom dyskonta Aviva PTE uznaje wartość większą niż 5%.
- P. Aviva PTE będzie głosować przeciw planom opcyjnym przyznającym akcje po cenie nominalnej, jeśli jest ona istotnie niższa niż cena rynkowa w dniu uchwalania programu opcyjnego.
- Q. Aviva PTE nie będzie popierał programów opcyjnych przyznających zbyt długie okresy wykonania opcji od momentu uzyskania prawa do danej transzy (tzw. opcje czasowe). Za maksymalną długość uznaje się okres 7 lat.
- R. Program opcyjny powinien precyzować termin wykonalności opcji od momentu przyznania do nich prawa. W typowych warunkach za poziom pożądaną Aviva PTE uznaje okres minimum 3 lat. Za moment przyznania prawa do opcji Aviva PTE uznaje datę upływu okresu, za który liczone są wskaźniki dla określenia rzeczywistej wielkości konkretnej transzy.
- S. Długoterminowy program motywacyjny powinien obejmować pracowników kluczowych z punktu widzenia rozwoju spółki. Z wyjątkiem bardzo szczególnych przypadków, Aviva PTE będzie negatywnie oceniać programy, których znaczna wartość przypada na bardzo niewielką grupę osób, a zwłaszcza jedną osobę.

- T. Aviva PTE nie będzie popierać planów motywacyjnych przyznających prawo do opcji menedżerskich w liczbie akcji przekraczających 5% kapitału akcyjnego w ciągu 3 lat. W przypadku spółek o niewielkiej kapitalizacji i ustanowienia bardzo wymagających kryteriów osiągnięć, Aviva PTE może poprzeć plan opcyjny opiewający na liczbę akcji powyżej 5% kapitału akcyjnego, jednak nie większej niż 10% i za okres nie krótszy niż 5 lat. Za spółki o niskiej kapitalizacji Aviva PTE będzie uznawać spółki należące (w dniu podejmowania decyzji) do ostatniego kwartyła (25%) spółek uszeregowanych względem kapitalizacji na poszczególnych rynkach, na których inwestuje Aviva OFE. Suma akcji wyemitowanych we wszystkich rodzajach programów opcyjnych danej spółki nie może przekroczyć 10% kapitału w ciągu 10 lat.
- U. W szczególnych przypadkach Aviva PTE dopuszcza możliwość poparcia nowego, długoterminowego programu motywacyjnego w momencie, kiedy nie wygaś jeszcze program poprzednio uchwalony. Przypadek taki winien spełniać następujące kryteria:
1. Bieżąca cena rynkowa, bądź inny odpowiedni wskaźnik, kształtuje się znacznie poniżej ceny wykonania obowiązującego, poprzednio uchwalonego programu.
 2. Doszło do istotnych zmian w składzie władz spółki. Za istotne zmiany Aviva PTE uznaje sytuację, gdy ponad 50% wielkości nowego programu będzie przypadać na osoby nie objęte poprzednim programem motywacyjnym.
 3. Poprzedni program motywacyjny jest anulowany, z zachowaniem, jeśli to konieczne, praw nabytych gwarantowanych stosownymi przepisami prawa.
 4. Propozycja nowego programu wiąże się z wdrażaniem przez emitenta istotnych zmian w działalności spółki (np. zasadniczą restrukturyzacją).
- V. Wskazane jest stopniowanie wymaganych osiągnięć, aby największe premie były przyznawane za wyjątkowe osiągnięcia.
- W. Fundamentalną zasadą Aviva PTE dotyczącą oceny wynagrodzeń kierownictwa spółki jest, iż wyjątkowo wysokie wynagrodzenie powinno być wyłącznie efektem wyjątkowych osiągnięć.

VIII. Zarządzanie potencjalnym konfliktem interesów

- A. W przypadku zaistnienia sytuacji, która będzie rodziła możliwość powstania konfliktu interesów w trakcie prowadzenia aktywności inwestycyjnej, Aviva PTE będzie kierować się zasadą, iż niepodważalnym priorytetem jest interes klienta
- B. Dokonując lokat na rzecz zarządzanego funduszu emerytalnego, Aviva PTE będzie wykonywał prawo głosu kierując się opublikowanymi, niniejszymi Standardami Ładu Korporacyjnego. Celem takiej polityki jest wykonywanie prawa głosu w sposób transparentny i spójny z interesem klientów. Aviva PTE regularnie publikuje sprawozdania z wszystkich głosowań na walnych zgromadzeniach w których brało udział.

IX. Postanowienia końcowe

Aviva PTE jest świadome, iż przyjęte zasady ograniczają swobodę działania firmy zarządzającej. Jednakże, przyjmując i publikując Standardy Ładu Korporacyjnego, kierujemy się chęcią przybliżenia uczestnikom Aviva OFE polityki realizowanej w ich interesie przez Aviva PTE jako firmę zarządzającą. Publikacja standardów powinna w naszej ocenie także sprzyjać poprawie efektywności realizacji zasad Corporate Governance, co leży w najlepszym interesie uczestników funduszu. Z najważniejszych ograniczeń dla Aviva PTE należy wymienić:

- A. Opublikowane Standardy Ładu Korporacyjnego są dla Aviva PTE wiążące, inne dokumenty o podobnym zakresie mogą być przez Aviva PTE przyjmowane, ale mogą jedynie służyć uzupełnieniu przyjętych przez Aviva PTE Standardów. W swych działaniach Aviva PTE nie zamierza dowolnie dokonywać wyboru pomiędzy różnymi standardami ładu korporacyjnego na potrzeby poszczególnych przypadków.
- B. Aviva PTE nie będzie zgłaszać ani popierać zgłaszania aktualnych pracowników Aviva PTE jako kandydatów do rad nadzorczych spółek giełdowych. W ten sposób unika się sytuacji, w której mogą wystąpić wątpliwości co do skuteczności zapobiegania wykorzystaniu posiadanej informacji poufnej.
- C. Wychodząc z założenia, iż prawo głosu stanowi wartościową część nabywanych akcji na rzecz uczestników funduszu, Aviva PTE jest zobowiązane z tego prawa korzystać dla ochrony interesów uczestników. Z tego samego powodu Aviva PTE nie uważa za właściwe wyrejestrowywanie się na czas poszczególnych głosowań, jako potencjalnie godzące w interesy uczestników zarządzanego przezeń funduszu. Odstępstwo od tej zasady będzie szczegółowo uzasadnione wraz z opisem bezpośrednich skutków.
- D. Zakres swobody dla Aviva PTE w przypadku akceptowania proponowanych programów opcyjnych w spółkach, których akcje posiadane są przez OFE Aviva, ograniczony jest do poziomów określonych w Standardach.
- E. Co do zasady, kierując się interesem uczestników funduszu, Aviva PTE nie będzie publicznie komentować swych poszczególnych, bieżących decyzji inwestycyjnych. Publiczne komentarze ze strony Aviva PTE są dopuszczalne w przypadku publicznych wezwań na akcje spółki, której walory są w posiadaniu Aviva OFE, bądź propozycji wycofania takiej spółki z publicznego obrotu.
- F. Jako pierwsze i podstawowe kryterium analizy przez Aviva PTE uchwał zgłaszanych na walnych zgromadzeniach i w efekcie realizowania polityki wykonywania prawa głosu, uznaje się ochronę i zwiększanie wartości inwestycji uczestników Aviva OFE.

X. Przedstawione Standardy Ładu Korporacyjnego zostały przyjęte przez Zarząd Aviva Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego Aviva Santander SA i weszły w życie z dniem 7 marca 2011 roku.