

## POLITYKA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

### AVIVA INVESTORS POLAND TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH SPÓŁKA AKCYJNA (AVIVA INVESTORS POLAND TFI SA)

#### I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń Aviva Investors Poland TFI SA (dalej „Polityka”) została opracowana przez Zarząd Aviva Investors Poland TFI SA (dalej także „Spółka”) na podstawie postanowień **Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych** – Dz. U. z 2016 r., poz. 1487 (dalej „Rozporządzenie”) oraz innych obowiązujących przepisów prawa. Spółka jest „znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych” w rozumieniu nadanym temu pojęciu postanowieniami Rozporządzenia.
2. Celem Polityki jest:
  - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Spółkę, niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi Spółka zarządza, lub regulacjami wewnętrznymi Spółki,
  - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Spółki,
  - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktowi interesów w Spółce.
3. Polityka określa zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osobom nią objętym, ale uwzględnia też ogólne zasady i politykę wynagradzania obowiązujące w Spółce, określone w pkt II i III Polityki.
4. Aviva Investors Poland TFI SA przeprowadziła proces identyfikacji osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych, w tym na decyzje dotyczące portfeli inwestycyjnych zarządzanych funduszy inwestycyjnych, w celu ustalenia kręgu osób podlegających Polityce.
5. Biorąc pod uwagę wielkość Aviva Investors Poland TFI S.A., zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę oraz związane z nią ryzyko, rodzaj polityki inwestycyjnej zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych uznano, że grupa pracowników objętych Polityką obejmuje:
  - 1) Członków Zarządu Spółki,
  - 2) Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę,
  - 3) Osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
  - 4) Osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Spółki z prawem,
  - 5) Osoby pełniące funkcje związane z audytem.
6. Szczegółowa lista osób, o których mowa w pkt 5 jest określona w dokumencie „Wykaz stanowisk objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń Aviva Investors Poland TFI SA objętych wraz z opisem metody ich identyfikacji”, stanowiącym Załącznik Nr 1 do Polityki.

7. Używane w Polityce sformułowanie „zmiennie składniki wynagrodzenia” obejmuje wynagrodzenie inne niż stałe wynagrodzenie zasadnicze, w tym nagrody roczne, nagrody jednorazowe, nagrody i premie indywidualne, określone w Regulaminie Wynagradzania Spółki lub w umowach o pracę, jeżeli kryterium ich przyznania uzależnione jest między innymi od wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki lub od wyników zarządzanego funduszu inwestycyjnego, przy czym przy ustalaniu puli (wysokości) zmiennych składników wynagrodzenia przeznaczonych dla osób objętych Polityką, bierze się pod uwagę udział średniej wartości aktywów funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę w łącznej średniej wartości aktywów zarządzanych przez Spółkę wyliczonej zgodnie z metodologią określania kwoty podstawy obliczenia opłaty rocznej na pokrycie kosztów nadzoru nad rynkiem kapitałowym.

## **II. ZASADY POLITYKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW W SPÓŁCE OPARTE NA KONCEPCJI WYNAGRADZANIA PRZYJĘTEJ W GRUPIE AVIVA INVESTORS**

1. Polityka wynagradzania jest zgodna ze strategią biznesową Spółki, jej wartościami i pożądanym profilem ryzyka, przyczyniając się do realizacji celów strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju Spółki.
2. Polityka wynagradzania pracowników Spółki opiera się również na koncepcji wynagradzania przyjętej na poziomie grupy Aviva Investors, do której należy Spółka.
3. Zgodnie z tą koncepcją, wynagrodzenie zależy nie tylko od samych wyników pracy, ale także od tego, w jaki sposób wyniki te zostały osiągnięte. Kultura organizacyjna grupy Aviva Investors oraz waga, jaka jest przykładana do wartości korporacyjnych, odgrywają ważną rolę w podejmowaniu decyzji w zakresie wynagradzania pracowników Spółki.
4. Efektywne zarządzanie ryzykiem ma kluczowe znaczenie dla osiąganych wyników finansowych Spółki i zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych. W związku z tym profil ryzyka Spółki oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych, jest również brany pod uwagę w podejmowaniu decyzji dotyczących wynagradzania pracowników.
5. Stosunek Spółki do pomiaru efektywności pracy pracowników i nagradzania ma na celu zapewnienie ich zrównoważonego rozwoju i wsparcie realizacji przyjętej strategii prowadzenia działalności Spółki, w tym tworzenia i zarządzania funduszami inwestycyjnymi. Jest on zgodny z długoterminowymi interesami Spółki oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych.

## **III. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW W SPÓŁCE**

Cele wynikające z przyjętej koncepcji wynagradzania, opisanej w pkt II, realizowane są poprzez kształtowanie praktyk w zakresie wynagradzania pracowników Aviva Investors Poland TFI S.A., zgodnie z poniższymi zasadami.

1. Spółka oferuje konkurencyjny pakiet wynagrodzeń, który wspiera zatrudnianie, utrzymanie i motywowanie najlepszych pracowników Spółki, z uwagi na stosowanie następujących zasad:

- a) konkurencyjność wynagrodzeń oceniana jest na poziomie wynagrodzenia całkowitego – uwzględniającego stałe i zmienne składniki wynagrodzenia,
  - b) punktem odniesienia w ustalaniu wynagrodzenia pracowników Spółki są praktyki wynagrodzeniowe obowiązujące na głównych rynkach, na których Spółka konkuruje o wykwalifikowanych pracowników,
  - c) rynkowy poziom płac jest ważnym, lecz nie jedynym wyznacznikiem przy ustalaniu wynagrodzenia. Przy jego ustalaniu brane są pod uwagę również takie czynniki jak: doświadczenie i kompetencje poszczególnych osób, atrakcyjność pracodawcy w porównaniu do konkurencji, obecne praktyki w zakresie rekrutacji i retencji pracowników, charakter poszczególnych stanowisk,
  - d) zasady wynagradzania w Spółce są konstruowane z uwzględnieniem możliwości finansowych Spółki oraz są spójne z przyjętym planem finansowym Spółki.
2. Polityka wynagradzania nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka, które miałyby maksymalizować poziom wynagrodzenia, a tym samym zagrażałyby stabilności organizacji:
- a) zasady wynagradzania nie zachęcają do ani nie pozostawiają miejsca zachowaniom, które mogą prowadzić do nadużyć, korupcji czy naruszenia zasad i regulacji obowiązujących w Aviva Investors Poland TFI S.A.,
  - b) zasady wynagradzania promują zachowania etyczne,
  - c) zasady wynagradzania wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz uwzględniają wszelkie rodzaje obecnego lub przyszłego ryzyka,
  - d) zasady wynagradzania nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza akceptowany poziom,
  - e) zmienne składniki wynagrodzenia nie ograniczają zdolności Spółki do zwiększania jej kapitałów własnych, nie wpływają na ich stabilność, nie zagrażają ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności.
3. Aviva Investors Poland TFI SA wspiera roczne i długoterminowe cele strategiczne poprzez ustanawianie odpowiednich zadań i celów dla pracowników Spółki:
- a) wynagrodzenia wspierają realizację strategii poprzez wykorzystywanie odpowiednich kryteriów oceny,
  - b) oczekiwane poziomy realizacji celów odzwierciedlają oczekiwania Zarządu Spółki, akcjonariuszy i podmiotów zewnętrznych wobec Spółki w postaci np. klientów Spółki, uczestników funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę, organów nadzoru itp.,
  - c) kryteria oceny dobrane są tak, aby odzwierciedlały indywidualny wkład pracowników Spółki w osiągnięte wyniki,
  - d) Spółka kładzie nacisk na osiągnięcie zrównoważonych wyników pracy w długim okresie, poprzez zastosowanie długoterminowych programów motywacyjnych oraz mechanizmu odroczenia zmiennych składników wynagrodzenia,

e) struktura wynagradzania i kryteria oceny uwzględniają ryzyko i zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, w celu zapewnienia stabilnego wzrostu Aviva Investors Poland TFI SA. oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych.

4. Wynagrodzenie uzależnione jest od wyników, tj.:

a) polityka wynagradzania jest elastyczna i pozwala na różnicowanie wynagrodzeń pracowników na podstawie wyników osiągniętych przez daną osobę w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki,

b) przy ocenie indywidualnych wyników pracy bierze się pod uwagę finansowe (ilościowe) i niefinansowe (jakościowe) kryteria oceny. Odpowiednie zastosowanie kryteriów ilościowych i jakościowych zależy od rodzajów zadań i zakresu odpowiedzialności poszczególnych pracowników Spółki. W każdym przypadku, równowaga pomiędzy kryteriami ilościowymi i jakościowymi jest wyspecyfikowana i jasno udokumentowana dla każdego poziomu i kategorii zaszerogowania (stanowiska) pracownika Spółki,

c) podstawą określenia wyników, o których mowa w punkcie 4a i 4b, powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż 2 lata, dane od momentu nawiązania zatrudnienia,

d) system wynagradzania wspierany jest przez proces zarządzania efektywnością pracy, zapewniający, że lepsze wyniki są lepiej wynagradzane,

e) zmienne składniki wynagrodzenia nie są gwarantowane. Odzwierciedlają one efekty pracy danej osoby oraz danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki,

f) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia, uzależnione od wyników, mają charakter wyjątkowy, mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia,

g) w przypadku gdy wynagrodzenie podzielone jest na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, że umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.

5. Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia są przejrzyste i czytelne:

a) istnieje wyraźne powiązanie pomiędzy wynikami indywidualnymi i wynikami Spółki lub zarządzanymi przez Spółkę funduszami inwestycyjnymi,

b) w Spółce działa przejrzysty proces zarządzania efektywnością pracy.

6. Brak uznaniowości.

- a) uznaniowość w zakresie wynagradzania pracowników może mieć miejsce wyłącznie w przypadkach wyjątkowych i nieprzewidzianych w obowiązujących zasadach wynagradzania,
- b) uznaniowość nie jest jednoznaczna z dokonywaniem oceny. Obowiązujące zasady wynagradzania pracowników opierają się na ocenie wyników.

#### **IV. Zasady określania wielkości (puli) środków przeznaczonych do przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla osób objętych Polityką.**

1. Zgodnie z przyjętymi w Aviva Investors Poland TFI SA zasadami wynagradzania, zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej Spółki oraz są uzasadnione wynikami Spółki, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której zatrudniona była dana osoba objęta Polityką oraz efektami pracy tej osoby a w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę, w tym na decyzje dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, również wyniki tych funduszy inwestycyjnych.
2. W związku z tym, wielkość (pula) środków przeznaczonych do przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia podlega weryfikacji w kontekście wszelkich obecnych oraz przyszłych ryzyk, określonych w pkt 4.
3. Punktem wyjścia do określenia ww. wielkości jest poziom zysku operacyjnego. Wielkość ta podlega ocenie w kontekście zarządzania ryzykiem, poziomu realizacji celów w stosunku do planu, osiągniętych wyników w porównaniu do grupy porównawczej oraz w kontekście mierników jakościowych. Alokacja puli przeznaczonej do przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na poszczególne linie biznesowe i stanowiska uzależniona jest od kryteriów istotnych z punktu widzenia poszczególnych linii biznesowych i stanowisk.
4. Proces korekty ww. puli w kontekście ryzyka obejmuje ocenę ryzyk związanych z planowanym poziomem przychodów Spółki, stratami operacyjnymi, ryzykiem strategicznym, regulacyjnym, inwestycyjnym zarządzanych przez Spółkę funduszy inwestycyjnych oraz związanych z zasobami ludzkimi.

#### **V. Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla osób objętych Polityką.**

1. Podstawa indywidualnego określania zmiennych składników wynagrodzenia:
  - a) Aviva Investors Poland TFI S.A. kształtuje kulturę zorientowaną na wyniki. W związku z tym podstawą określenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia osoby objętej Polityką jest ocena efektów pracy danej osoby (w kontekście realizacji postawionych celów oraz demonstrowanych postaw związanych z wartościami Spółki), efektów pracy danej jednostki organizacyjnej oraz ogólnych wyników Spółki,

- b) kryteria oceny efektywności pracy obejmują kryteria finansowe i niefinansowe oraz uwzględniają efektywność zarządzania ryzykiem w obszarach, za które odpowiada dany pracownik,
- c) 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:
  - czas trwania funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Spółkę,
  - rekomendowany uczestnikowi funduszu inwestycyjnego przez Spółkę zakres czasowy inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania praw uczestnictwa funduszu inwestycyjnego,
  - ryzyko związane z działalnością prowadzoną przez Spółkę lub zarządzane przez nią fundusze inwestycyjne.
- d) kryteria oceny są mierzalne. Obejmują one takie kategorie jak: prezentowanie zachowań zgodnych z podstawowymi wartościami organizacyjnymi, praca zespołowa, innowacyjność, efektywność pracy. Waga tych kategorii wśród kryteriów oceny dla poszczególnych osób jest ustalana indywidualnie,
- e) zmienne składniki wynagrodzenia dla osób objętych Polityką związane z zarządzaniem ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Spółki z prawem oraz pełniące funkcje związane z audytem, kształtowane są w sposób zapewniający niezachęcanie tych osób do podejmowania nadmiernego ryzyka oraz 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.
- f) w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Spółkę, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu inwestycyjnego, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być również wyniki tego funduszu inwestycyjnego,
- g) stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, iż Aviva Investors Poland TFI S.A. może kształtować elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzenia. Oznacza to możliwość obniżania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia lub ich niewypłacania w przypadku, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową lub gdy nastąpiło istotne naruszenie przez pracownika procedur wewnętrznych związanych z zarządzaniem ryzykiem,
- h) przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinny następować częściej niż raz w roku,
- i) nabycie przez osoby podlegające Polityce praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinno następować częściej niż raz w roku,
- j) osoba objęta Polityką nabywa prawo do naliczenia zmiennych składników wynagrodzenia za dany rok, jeżeli spełnia łącznie określone poniżej warunki:
  - była zatrudniona w Spółce i świadczyła pracę w roku, za który naliczone zostają zmienne składniki wynagrodzenia,
  - w wyniku rocznej oceny efektywności, dokonanej zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami oceniania Pracowników, otrzymała ocenę uprawniającą do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia,
  - do dnia 31 marca roku następującego po roku za które przyznane zostają zmienne składniki wynagrodzenia nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z Pracownikiem.

Warunki określone w tiret pierwszym i trzecim uważa się za spełnione również wówczas, gdy Pracownik, bezpośrednio po rozwiązaniu umowy ze Spółką nawiązał stosunek pracy z podmiotem związanym ze Spółką świadcząc pracę w danym roku na rzecz Spółki lub tego podmiotu i jeśli pomiędzy Spółkami zostało zawarte porozumienie o stażu pracy, od którego zależą uprawnienia i obowiązki pracownicze.

## 2. Zmienne składniki wynagrodzenia:

Zmienne składniki wynagrodzenia osób objętych Polityką, to:

- a) składnik pieniężny, który stanowi 50% zmiennych składników wynagrodzenia,
- b) składnik w formie jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę, jeżeli wypłata w tej formie jest zgodna z interesem uczestników tych funduszy inwestycyjnych, profilem ryzyka funduszy inwestycyjnych oraz ich statunami. który stanowi co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym ustala się 3 miesięczny okres wstrzymania do zbycia ww. jednostek uczestnictwa, liczony od dnia ich nabycia.

Podział na wskazane powyżej składniki dotyczy zarówno nieodroczonego, jak i odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia.

## 3. Zasady odroczenia zmiennych składników wynagrodzenia.

a) mechanizm odroczenia zmiennych składników wynagrodzenia wdrożony został w celu:

- zachęcania do niepodejmowania nadmiernego ryzyka,
- utrzymania w Spółce najbardziej wartościowych pracowników,
- motywowania pracowników do osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników.

b) w Spółce przyjmuje się następujące zasady odraczania zmiennych składników wynagrodzenia:

- odroczenie części zmiennych składników wynagrodzenia obejmuje wszystkie osoby objęte Polityką, przy czym jeżeli wartość odroczonego zmiennego składnika wynagrodzenia jest:

- nie wyższa niż 10.000 zł brutto (dziesięć tysięcy złotych brutto),

lub

- nie wyższa niż jednomiesięczne stałe wynagrodzenie zasadnicze osoby objętej Polityką

i w zależności od tego, która z wyżej wskazanych wartości w stosunku do konkretnej osoby objętej Polityką jest wyższa, zmienny składnik wynagradzania nie jest odraczany i jest wypłacany na zasadach określonych poniżej, co pozwala uniknąć kosztów administrowania ww. zmiennym składnikiem wynagradzania,

- 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona od wyników jest odraczana. Część ta jest rozliczana i wypłacana w okresie trzech lat, każdorazowo w wysokości 1/3 odroczonej wartości zmiennych składników wynagrodzenia, przy

czym wypłata pierwszej raty następuje po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników; wypłata poszczególnych kolejnych rat następuje po dokonaniu każdorazowo przez Spółkę oceny pracy danej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w okresie odroczenia efektów pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba jest zatrudniona, oraz efektów pracy tej osoby oraz jeśli do dnia 30 kwietnia roku wypłaty danej części zmiennych składników wynagrodzenia nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Warunek zatrudnienia uważa się za spełniony również wówczas, gdy pracownik, bezpośrednio po rozwiązaniu umowy ze Spółką nawiązał stosunek pracy z podmiotem związanym ze Spółką świadcząc pracę w danym roku na rzecz Spółki lub tego podmiotu i jeśli pomiędzy Spółkami zostało zawarte porozumienie o stażu pracy, od którego zależą uprawnienia i obowiązki pracownicze.

- c) powyższym zasadom odroczenia podlega zarówno składnik pieniężny, jak i składnik w formie jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Spółkę.
- d) część pieniężna wypłacana jest w terminie do dnia 31 marca roku następnego lub nie później niż w ciągu 7 dni roboczych, następujących po dniu podjęcia przez Zarząd Spółki decyzji o jej wypłacie. Składnik w formie jednostek uczestnictwa wypłacany jest w terminie uwzględniającym okres wstrzymania określony w ust. 2 lit. b).

#### 4. Polityka uznaniowych świadczeń emerytalnych

Aviva Investors Poland TFI S.A. nie przyznaje dobrowolnych świadczeń emerytalnych (rozumianych jako część zmiennych składników wynagrodzenia).

#### 5. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia

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.

#### 6. Strategie hedgingowe i ubezpieczenia dotyczące wynagrodzenia i odpowiedzialności

Osoby objęte Polityką nie mogą stosować osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględnienia ryzyka w wynagrodzeniu zmiennym. Dla uniknięcia wątpliwości ustala się, że ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu Spółki (tzw. D&O) oraz ubezpieczenie dotyczące odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych nie są traktowane jako strategia hedgingowa, o ile nie neutralizuje ono skutków korekty o ryzyko ujętych w ustaleniach dotyczących wynagrodzenia zmiennego osób objętych Polityką.



W celu zapewnienia realizacji tego zakazu Spółka odbiera co roku od osób objętych Polityką odpowiednie oświadczenie o niestosowaniu przez te osoby strategii i ubezpieczeń, o których mowa powyżej.

#### 7. Wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy

Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania stanowiska objętego Polityką, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności są tak określone, że zapobiegają wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu pozostałych zasad i kryteriów określonych w Polityce.

### **VI. Odpowiedzialność Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w zakresie opracowania oraz sprawowania nadzoru nad Polityką oraz zadania Komitetu Wynagrodzeń.**

1. Zarząd odpowiada za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę, po jej zaopiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń.
3. Realizacja Polityki podlega co najmniej raz w roku przeglądowi dokonywanemu przez Inspektora Nadzoru. W ramach przeglądu dokonywana będzie również weryfikacja aktualności listy osób wskazanych w „Wykazie stanowisk objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń Aviva Investors Poland TFI SA wraz z opisem metody ich identyfikacji”, stanowiącym Załącznik Nr 1 do Polityki.
4. W Spółce działa Komitet Wynagrodzeń, którego członkowie są powoływani przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków.
5. Komitet Wynagrodzeń realizuje zadanie związane z opiniowaniem oraz realizacją Polityki wynagrodzeń, w tym obowiązki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób objętych Polityką, kierując się koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Spółki, a także stanem kapitału i płynności finansowej, szczególną dbałością o interesy Spółki w perspektywie długoterminowej, interesem akcjonariuszy Spółki:
  - a) opiniuje Politykę, w tym wysokość i składniki wynagrodzeń,
  - b) wydaje opinie o realizowanej Polityce,
  - c) opiniuje i monitoruje wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką.

### **II. Postanowienia końcowe.**

1. Polityka i wynikające z niej procesy są odpowiednio udokumentowane.

2. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, a jej postanowienia nie mają zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 oraz za lata poprzednie.