

INFORMACJA O WYNAGRODZENIACH

Aviva Investors Fundusz Inwestycyjny Otwarty (dalej: „Fundusz”)

W wypełnieniu obowiązku powstałego na podstawie art. 219 ust. 1a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 1355 z późniejszymi zmianami) – dalej „Ustawa o funduszach inwestycyjnych” Aviva Investors Poland Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej: „Towarzystwo”), będące organem Funduszu, oświadcza, że:

1. Według stanu na dzień 31 grudnia 2018 roku, w Towarzystwie zatrudnionych było 69 osób.
2. Całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych przez Towarzystwo pracownikom w 2018 roku wynosiła:
 - Wynagrodzenia stałe –9 169 153,19 zł,
 - Wynagrodzenia zmienne – 4 595 063,52 zł,
3. Całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych przez Towarzystwo pracownikom, o których mowa w art. 47a ust. 1 Ustawy o funduszach inwestycyjnych w 2018 roku wynosiła:
 - Wynagrodzenia stałe –3 114 268,18 zł,
 - Wynagrodzenia zmienne – 2 272 864,35 zł,
4. Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń określa „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń Aviva Investors Poland Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA” (dalej „Polityka Wynagrodzeń”), o której mowa w art. 47a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tj. t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1355 z póź. zm), która obejmuje swoim zakresem stanowiska określone w dokumencie „Wykaz stanowisk objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń Aviva Investors TFI SA wraz z opisem metody ich identyfikacji”, stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń.

Polityka Wynagrodzeń jest zgodna ze strategią biznesową Towarzystwa, jego wartościami i pożądanym profilem ryzyka, a obowiązujące zasady wynagradzania uwzględniają możliwości finansowe Towarzystwa oraz są spójne z przyjętym planem finansowym.

Zgodnie z zasadami dotyczącymi określania wielkości (puli) środków przeznaczonych do przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, zmienne składniki przyznawane są i wypłacane, gdy odpowiadają sytuacji finansowej Towarzystwa oraz są uzasadnione wynikami Towarzystwa, a także efektami pracy jednostki organizacyjnej, w tym osób których dotyczą, a także wynikami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo. Punktem wyjścia do określenia ww. wielkości jest poziom zysku operacyjnego. Wielkość ta podlega następnie ocenie w kontekście zarządzania

ryzykiem, poziomu realizacji celów w stosunku do planu, osiągniętych wyników w porównaniu do grupy porównawczej oraz w kontekście mierników jakościowych.

Podstawą indywidualnego określenia zmiennych składników wynagrodzenia co do zasady są efekty pracy danej osoby, przy czym kryteria oceny efektywności pracy obejmują kryteria zarówno finansowe jak również niefinansowe oraz uwzględniają efektywność zarządzania ryzykiem w obszarach, za które odpowiada dany pracownik. Dodatkowo, nabycie przez osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje nie częściej niż raz w roku.

Zmienne składniki wynagrodzenia osób objętych Polityką Wynagrodzeń, składają z następujących elementów:

- a) składnik pieniężny, który stanowi 50% zmiennych składników wynagrodzenia,
- b) składnik w formie jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo, 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.

W Towarzystwie obowiązuje zasada odraczania wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Mechanizm odraczania części zmiennych składników wynagrodzenia obejmuje wszystkie osoby objęte Polityką Wynagrodzeń, 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 Wynagrodzeń i w zależności od tego, która z wyżej wskazanych wartości w stosunku do konkretnej osoby objętej Polityką Wynagrodzeń jest wyższa, zmienny składnik wynagrodzenia nie jest odraczany, co pozwala uniknąć kosztów administrowania ww. zmiennym składnikiem wynagrodzenia.

Zgodnie z przyjętym rozwiązaniem, 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 Towarzystwo 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.

5. Wynik przeglądów realizacji Polityki Wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości:

W trakcie kontroli realizacji ww. Polityki nie stwierdzono nieprawidłowości oraz ustalono, że stan realizacji Polityki jest poprawny i nie wzbudza zastrzeżeń.

6. Istotne zmiany w przyjętej Polityce wynagrodzeń:

W 2018 roku nie wprowadzono istotnych zmian postanowień Polityki Wynagrodzeń

Marek Przybylski – Prezes Zarządu

Podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Tymoteusz Paleczny – Wiceprezes Zarządu

Podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym