

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

#### § 1

Niniejsza regulacja ma na celu opisanie polityki wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych Allianz Polska S.A. (dalej: Towarzystwo) lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych.

#### § 2

Ilekróć w Polityce jest mowa o:

1. Osobie pełniące kluczowe funkcje – rozumie się przez:
  - 1) członków Zarządu,
  - 2) zarządzających funduszami,
  - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem,
  - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem,
  - 5) osoby pełniące funkcje związane z audytem wewnętrznym,
  - 6) osoby odpowiedzialne za zarządzanie obszarem prawnym.
2. Osoby, których praca ma istotny wpływ na działalność zarządzanych funduszy - rozumie się przez to osoby, które zostały wskazane przez Zarząd Towarzystwa.
3. Wynagrodzenie zasadnicze – rozumie się przez to wynagrodzenie określone stawką miesięczną w umowie o pracę bądź kontrakcie menedżerskim.

### ZASADY WYNAGRADZANIA

#### § 3

Zasady wynagradzania powinny być jasne, przejrzyste i skuteczne. Obejmują one nadzorowanie niniejszej Polityki, regularną weryfikację systemów wynagradzania, planów wynagradzania i świadczeń oraz w przypadku członków Zarządu indywidualne pakiety wynagrodzeń określone przez pełnomocników powołanych przez Walne Zgromadzenie.

1. Poziom kluczowych funkcji z wyłączeniem członków Zarządu.

Osobom pełniącym kluczowe funkcje przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim. Wynagrodzenie zasadnicze osób

pełniących kluczowe funkcje ustalane jest przez członka Zarządu odpowiedzialnego za pion i akceptowane przez Zarząd.

2. Wynagrodzenie członków Zarządu.

Wynagrodzenie członków Zarządu jest ustalane przez pełnomocników powołanych przez Walne Zgromadzenie.

3. Współmierność wynagrodzenia.

Aby zapewnić współmierność (poszczególnych) wynagrodzeń i ogólnych poziomów płac, przeprowadza się analizę porównawczą w układzie poziomym i pionowym. W zakresie współmierności poziomu płac w układzie poziomym, wynagrodzenie zasadnicze, świadczenia i zmienne składniki wynagrodzenia są regularnie porównywane, z uwzględnieniem sytuacji rynkowej, z osobami na podobnych stanowiskach w spółkach, z których Towarzystwo rekrutuje lub na rzecz których traci utalentowanych pracowników. Przyznane wynagrodzenia nie mogą zagrażać sytuacji finansowej lub adekwatności odpowiedniej bazy kapitałowej Towarzystwa.

4. Zasady ustalania celów.

Wybrane główne wskaźniki wydajności z planów finansowych stanowią podstawę celów finansowych i operacyjnych, odzwierciedlających strategię Grupy i Towarzystwa i mają za zadanie:

- 1) zapobiegać podejmowaniu nadmiernego ryzyka,
- 2) zapobiegać konfliktowi interesów,
- 3) zapobiegać zachęcaniu do podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
- 4) odpowiednio odzwierciedlać istotne ryzyka oraz ich horyzont czasowy i uwzględniać ogólny sukces Towarzystwa,
- 5) wspierać realizację strategii prowadzenia działalności przez Towarzystwo.

5. Zasady dot. zmiennych składników wynagrodzenia związanych z wynikami.

- 1) Zmienne składniki wynagrodzenia związane są z osiąganymi wynikami i oparte są na połączeniu oceny wyników osoby zajmującej kluczową funkcję, kierowanych przez nią obszarów działalności Towarzystwa, a także ogólnych wyników Towarzystwa.
- 2) Indywidualne wyniki uwzględniają stosowne aspekty ilościowe i jakościowe, w tym zachowanie oraz jakość zarządzania ludźmi. Wyniki pracy oceniane są w ramach corocznego procesu zarządzania wynikami.

- 3) Wyniki mierzy się poprzez konkretne cele finansowe i główne wskaźniki wydajności lub w stosownych przypadkach określone instrumenty długoterminowe.
- 4) Zmienne wynagrodzenie może się różnić w kolejnych latach w zależności od sytuacji na rynku i wyników. Uwzględnia ono w jednakowym stopniu wyniki negatywne i pozytywne. Może to spowodować ogółem niższą wysokość zmiennego wynagrodzenia w kolejnych latach.
- 5) W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszy, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy, podstawą określenia zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinny być również wyniki tych funduszy.
- 6) Podstawą do określenia wyników powinny być dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia
- 7) W przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszy, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy miarodajna ocena wyników, będąca podstawą faktycznej wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, która powinna być rozłożona na okres umożliwiający uwzględnienie w niej, w szczególności, czasu trwania funduszu, rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz politykę umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa oraz ryzyka związanego z działalnością prowadzoną przez Towarzystwo lub zarządzany fundusz.

## **ZASADY OGÓLNE DOT. SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA**

### **§ 4**

#### **1. Wynagrodzenie stałe.**

Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stały składnik Wynagrodzenia za pełnioną funkcję i zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, zapewniając stabilne źródło dochodu. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część Wynagrodzenia ogółem, aby uniknąć nadmiernego uzależnienia od zmiennych składników wynagrodzenia.

Pracownicy zajmujący kluczowe funkcje mogą otrzymywać również Świadczenia i Dodatki.

## 2. Wynagrodzenie zmienne.

- 1) Wynagrodzenie zmienne, w stosownych przypadkach, przyczynia się do stworzenia i zapewnienia całościowo przejrzystego, zrównoważonego i odpowiedniego systemu wynagradzania.
- 2) Zmienne składniki wynagrodzenia mają za zadanie motywować do osiągnięcia wyników, jednocześnie nie powinny zachęcać do podejmowania ryzyka, które może być niezgodne z profilem ryzyka Towarzystwa, w tym limitami ryzyka. W związku z tym, z zastrzeżeniem przepisów prawa pracy, zmienne składniki wynagrodzenia mogą nie być przyznane lub mogą nie być w pełni przyznane (ograniczone) w przypadku naruszenia limitów ryzyka lub naruszenia przepisów, np. Kodeksu Etyki lub wymogów innych obowiązujących regulacji. Wysokość i stosunkowy udział zmiennych składników wynagrodzenia powinien zależeć od pozycji w strukturze i stanowiska, to znaczy że wyższy procent wynagrodzenia zmiennego w stosunku do wynagrodzenia stałego powinien co do zasady dotyczyć stanowisk będących wyżej w strukturze.
- 3) Przyznanie lub zmiana uprawnień do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie powinna następować częściej niż raz w roku.
- 4) Nabycie przez osoby podlegające polityce wynagrodzeń praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia nie powinno następować częściej niż raz w roku.
- 5) Wynagrodzenie zmienne z tytułu rozwiązania umowy powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch lat zajmowania stanowiska, z którym związane było podejmowanie czynności istotnie wpływających na profil ryzyka Towarzystwa lub funduszu, a w przypadku osób zajmujących takie stanowisko krócej niż dwa lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska.

## 3. Płatności jednorazowe.

Towarzystwo może przyznać płatności jednorazowe takie, jak premie gwarantowane, rekrutacyjne, z tytułu pozostania w Towarzystwie przez określony czas, a odprawy jedynie, jeśli uzasadniają je względy biznesowe lub rynkowe i po zatwierdzeniu w przypadku kluczowych funkcji przez Zarząd a w przypadku płatności dla członków Zarządu przez pełnomocników powołanych przez Walne Zgromadzenie. Wszystkie ustalenia w zakresie wynagrodzenia jednorazowego i odpraw muszą przewidywać limity zgodnie z wymogami prawa.

Gwarantowane wynagrodzenie zmienne przewidziane jest tylko w bardzo rzadkich przypadkach i może być przyznane jedynie w momencie nawiązywania zatrudnienia oraz jest ograniczone do pierwszych 12 miesięcy od chwili zatrudnienia.

Odprawy nie mogą wynagradzać porażki (negatywnych wyników). W związku z tym, o ile przepisy prawa lub obowiązujące praktyki rynkowe nie wskazują inaczej, odprawy powinny uwzględniać wyniki osiągnięte przez cały okres pracy. Nie wypłaca się żadnych odpraw w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie osoby zajmującej kluczową funkcję lub zakończenia zatrudnienia z inicjatywy osoby zajmującej kluczową funkcję.

#### 4. Hedging

- 1) Osoby zajmujące kluczowe funkcje są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, które osłabiłyby skutki mechanizmów uwzględniania ryzyka wbudowane w ich system wynagradzania.
- 2) W razie przyznania wynagrodzenia w formie jednostek uczestnictwa lub innych instrumentów osoby, o których mowa w niniejszej polityce zobowiązane są do nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu innych instrumentów w sposób niezgodny z umową zawartą przez tę osobę z Towarzystwem w okresie wstrzymania określonym w tej umowie.

## **WYNAGRODZENIE ZMIENNE**

### **§ 5**

1. Osoby pełniące kluczowe funkcje oraz osoby, których praca ma istotny wpływ na profil ryzyka mogą otrzymać wynagrodzenie zmienne na podstawie realizacji celów spisanych w karcie celów.
2. Roczna karta celów zawiera cele roczne stawiane przez członka Zarządu nadzorującego dany obszar a w przypadku członka Zarządu cele są stawiane przez Radę Nadzorczą lub Wyodrębniony z Rady Nadzorczej Komitet Wynagrodzeń. Cele w karcie celów ustalane są najpóźniej do końca lutego każdego roku i obejmują cele na realizację planu finansowego spółki, cele ilościowe dotyczące np. rentowności produktów, wyników sprzedażowych, cele jakościowe, w tym realizację projektów oraz ocenę jakości zarządzania podległym im obszarem. Podstawą wynagrodzenia zmiennego jest procent rocznego wynagrodzenia zasadniczego określonego w karcie celów. Osoby pełniące kluczowe funkcje mogą otrzymać również premię uznaniową na podstawie obowiązującego w Towarzystwie regulaminu wynagradzania.

3. Wynagrodzenie zmienne osób, o których mowa w § 2 pkt 1 ppkt 3) - 6) powinno być niezależne od wyników obszarów podlegających ich kontroli.

## **ZAPISY DOTYCZĄCE STANOWISK CZŁONKÓW ZARZĄDU**

### **§ 6**

1. Zarządzanie wynikami.

Towarzystwo mierzy wyniki w ramach rocznego procesu, obejmującego główne kroki wyznaczania celów i ocenę wyników na koniec roku. Cele uzgadniane są dla każdego ocenianego członka Zarządu i odzwierciedlają priorytety finansowe i niefinansowe. Ocena wyników poszczególnych osób ma charakter całościowy i odbywa się w porównaniu z osobami na równorzędnych stanowiskach, by dostrzegać i zarządzać zarówno wyjątkowymi, jak i niesatysfakcjonującymi wynikami pracy.

2. Procedura kontroli rocznej.

Budżet na wynagrodzenia dla członków Zarządu jest weryfikowany przez Komitet Wynagrodzeń powołany przez Radę Nadzorczą co roku na zakończenie roku.

Weryfikacja obejmuje wypłacone wynagrodzenie zmienne za dany rok (zazwyczaj rok podatkowy) oraz planowanie wynagrodzeń na kolejny rok.

Weryfikacja wypłat ogółem oparta jest na Docelowym Wynagrodzeniu Bezpośrednim Całkowitym.

## **WYNAGRODZENIE STAŁE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

### **§ 7**

1. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie miesięczne zasadnicze określone w umowie o pracę lub kontrakcie menedżerskim. Wynagrodzenie członków Zarządu ustalane jest przez pełnomocników powoływanych przez Walne Zgromadzenie.
2. Wynagrodzenie miesięczne zasadnicze członka Zarządu wynosi co najmniej czterokrotność średniego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce, zgodnie z danymi publikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny.

## **WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

### **§ 8**

1. Zmienne składniki wynagrodzenia standardowo składają się z premii rocznej (motywacja krótkoterminowa). W odniesieniu do konkretnych członków Zarządu mogą

- być przyznane programy średnio- i długoterminowych premii motywacyjnych przyznawanych w gotówce, akcjach lub innych instrumentach.
2. Rada Nadzorcza lub powołany przez nią Komitet Wynagrodzeń dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przez członków Zarządu przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
  3. Co najmniej 40 % części zmiennego wynagrodzenia Prezesa Zarządu, niezależnie od formy planowanej płatności, powinno zostać odroczone uwzględniając charakter i ramy czasowe działalności Towarzystwa o ile takie są przewidywane. Powyższy okres odroczenia nie może być krótszy niż trzy lata i powinien być odpowiednio dostosowany do charakteru działalności Towarzystwa, związanych z nią ryzyk, zgodności podejmowanych działań ze strategią i wpływu na długookresowe cele Towarzystwa i czynności Prezesa Zarządu.

## **POSTANOWIENIA DODATKOWE**

### **§ 9**

1. Wynagrodzenie i inne rodzaje świadczeń dla osób pełniących kluczowe funkcje wypłacane są ze środków własnych Towarzystwa.
2. Polityka wynagrodzeń opracowywana, wdrażana i aktualizowana jest przez Zarząd Towarzystwa, a przyjmowana jest przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
3. Realizacja polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi, z którego raport przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.