



więcej / niż standard

## **Polityka wynagradzania Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członków Zarządu**

**Indeks: 97/2016**

<b>Proces</b>	<b>Polityka wynagradzania Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członków Zarządu</b>
<b>Właściciel dokumentu</b>	<b>Kierownik Działu Wynagrodzeń i Kontrolingu HR Obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi</b>
<b>Dotyczy</b>	<b>Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członków Zarządu</b>
<b>Wersja</b>	<b>2/2018</b>
<b>Klasa ochrony</b>	<b>Przeznaczone wyłącznie do użytku wewnętrznego</b>
<b>Data obowiązywania</b>	<b>1.01.2019</b>



**Spis treści:**

1.	Cel wdrożenia i zakres Polityki wynagradzania:.....	3
2.	Definicje: .....	3
3.	Zasady Polityki wynagradzania: .....	4
4.	Obszary odpowiedzialności w przyjętej polityce wynagradzania.....	7
5.	Podstawa prawna:.....	7
6.	Postanowienia końcowe:.....	8
7.	Historia zmian dokumentu.....	8
8.	Akceptacja.....	8



## 1. Cel wdrożenia i zakres Polityki wynagradzania:

Niniejsza Polityka wynagradzania ma na celu doprecyzowanie zasad zarządzania wynagrodzeniami, sposobu i argumentowania zmian wynagrodzeń określonych w Ogólnej Polityce wynagradzania obowiązującej w Spółkach AXA od 4 grudnia 2016 r. w stosunku do Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka, Członków Zarządu oraz Osób Zaangażowanych. W zakresie ogólnym w przypadkach nieopisanych w niniejszej polityce ma zastosowanie Ogólna Polityka wynagradzania.

Polityka Wynagrodzeń ma na celu w szczególności:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych lub regulacjami wewnętrznymi Towarzystwa,
- 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych,
- 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

## 2. Definicje:

1. **Pracodawca** - rozumie się przez to AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., w imieniu której decyzje i czynności z zakresu prawa pracy podejmuje Zarząd spółki lub upoważnione osoby.
2. **Towarzystwo** - rozumie się przez to spółkę AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
3. **Komitet ds. Wynagrodzeń** – organ pełniący funkcję doradczą i kontrolną w zakresie polityki wynagrodzeń powoływany przez Radę Nadzorczą spośród jej członków liczący co najmniej trzech członków.
4. **Członkowie Zarządu** - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Towarzystwie na podstawie umów o pracę powołane w skład Zarządu.
5. **Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka** – w rozumieniu niniejszej polityki są to osoby zatrudnione w Towarzystwie na podstawie stosunku pracy, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze, w tym: osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego funduszu, zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami oraz inne osoby, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy. Ilekroć nie jest to wyraźnie wyłączone przez Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka należy rozumieć także Członków Zarządu.
6. **Osoba Zaangażowana** – w odniesieniu do Towarzystwa oznacza dowolną spośród następujących osób:
  - Członek Zarządu, Członek Rady Nadzorczej lub osoba na stanowisku równorzędnym lub członek personelu kierowniczego;
  - pracownik lub każda inna osoba fizyczna, której usługi pozostają do dyspozycji i pod kontrolą Towarzystwa i która uczestniczy w świadczeniu usługi zarządzania portfelem zawierającym co najmniej jeden instrument finansowy lub wykonywaniu działalności doradztwa inwestycyjnego;
  - osoba fizyczna, która bezpośrednio uczestniczy w świadczeniu usług na rzecz Towarzystwa na mocy umowy outsourcingowej w związku ze świadczeniem przez Towarzystwo usługi zarządzania portfelem zawierającym co najmniej jeden instrument finansowy lub wykonywaniem przez Towarzystwo działalności doradztwa inwestycyjnego
7. **Executive Compensation Review (ECR)** – przegląd i analiza wynagrodzeń pracowników, których dotyczy dokument.
8. **Obszar ZZL** – Obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi.
9. **Ogólna Polityka wynagradzania** – polityka wynagradzania obowiązująca od 1 stycznia 2015 w Spółkach AXA w Polsce.
10. **Wynagrodzenia stałe** – stały składnik wynagrodzenia obejmujący w szczególności wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę, dodatki do wynagrodzenia wypłacane w oparciu o odpowiednie przepisy prawa, których podstawą przyznania nie jest ocena efektów pracy danej osoby i Towarzystwa.
11. **Wynagrodzenie zmienne** - zmienny składnik wynagrodzenia wypłacany w oparciu ocenę efektywności pracy danej osoby lub w niektórych przypadkach również od innych kryteriów. Wynagrodzeniem zmiennym jest:
  - premia



- inne niż premia świadczenia przyznawane za wyniki pracy, w tym odprawy inne niż wynikające z przepisów prawa. Wynagrodzenia zmiennego nie stanowią świadczenia, których podstawą przyznania nie jest ocena efektów pracy danej osoby i Towarzystwa, w tym: świadczenia przyznawane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub mających charakter wystandaryzowany (w szczególności odprawy emerytalne, rentowe).
- 11.1. Wynagrodzenie Zmienne Nieodroczone** – część Wynagrodzenia zmiennego, która jest wypłacana po pierwszym roku po okresie oceny. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane każdorazowo po dokonaniu przez Towarzystwo oceny pracowniczej, z uwzględnieniem efektów pracy Towarzystwa oraz efektów pracy pracownika. W przypadku negatywnej oceny pracownika Wynagrodzenie Zmienne Odroczone może zostać zmniejszone, aż do całkowitego pozbawienia.
- 11.2. Wynagrodzenie Zmienne Odroczone** – część Wynagrodzenia zmiennego, która jest wypłacana w ratach w kolejnych latach po pierwszym roku po okresie oceny. Wynagrodzenie Zmienne Odroczone jest wypłacane każdorazowo po dokonaniu przez Towarzystwo oceny pracowniczej, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie odroczenia efektów pracy Towarzystwa oraz efektów pracy pracownika. W przypadku negatywnej oceny pracownika Wynagrodzenie Zmienne Odroczone może zostać zmniejszone, aż do całkowitego pozbawienia.
- 12. Okres oceny** – okres pracy Osoby Mającej Wpływ na Profil Ryzyka lub Członka Zarządu, który brany jest pod uwagę przy ocenie pracowniczej będącej podstawą wypłaty Wynagrodzenia zmiennego. Okres oceny obejmuje okres dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób świadczących pracę na rzecz Towarzystwa krócej niż dwa lata obrotowe - okres od nawiązania zatrudnienia.
- 13. Okres odroczenia** – trzyletni okres, w którym prawo do wypłaty przyznanego Wynagrodzenia zmiennego zostaje odroczone.
- 14. Okres wstrzymania** – okres, w czasie którego Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członkowie Zarządu, są zobowiązani do nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa w unijnych AFI. Minimalny okres wstrzymania jest dostosowany do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej funduszu, którego tytuły uczestnictwa są przyznawane jako zmienny składnik wynagrodzenia.

### 3. Zasady Polityki wynagradzania:

Zasady ogólne wynagradzania są spójne z Ogólną Polityką wynagradzania.

Wynagrodzenie Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka dzieli się na:

1. Wynagrodzenie stałe
2. Wynagrodzenia zmienne

Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tego wynagrodzenia składników lub jego niewypłacenie.

Świadczenia dodatkowe stanowiące Wynagrodzenie stałe to również inne świadczenia należne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami niemające charakteru uznaniowego, które nie zachęcają do podejmowania ryzyka.

#### Wynagrodzenie zmienne:

1. Wynagrodzenie zmienne Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członków Zarządu, uzależnione jest od oceny realizacji indywidualnych celów.
2. Podstawą określenia Wynagrodzenia zmiennego uzależnionego 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, w tym, w przypadku Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka, podstawą określenia Wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników są również wyniki tego funduszu. Podstawą określenia wyników są dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.
3. Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem oraz osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem 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.

4. Wynagrodzenie zmienne za dany Okres oceny przyznawane jest po rozliczeniu celów w formie:
  - 1) Wynagrodzenia Zmiennego Nieodroczonego – w wysokości nie wyższej niż 60% Wynagrodzenia zmiennego (płatnego w pierwszym roku po Okresie oceny),
  - 2) Wynagrodzenia Zmiennego Odroczonego – w wysokości co najmniej 40% Wynagrodzenia zmiennego (płatnego w równych ratach w kolejnych trzech latach po pierwszym roku po Okresie oceny).
5. Wynagrodzenie Zmienne Nieodroczone i Wynagrodzenie Zmienne Odroczone przyznawane jest odpowiednio w formie gotówkowej oraz w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim funduszu. Towarzystwo może zdecydować, że wypłata Wynagrodzenia Zmiennego Nieodroczonego lub Wynagrodzenia Zmiennego Odroczonego nastąpi w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo stanowić będzie więcej niż 50% Wynagrodzenia Zmiennego Nieodroczonego lub Wynagrodzenia Zmiennego Odroczonego.
6. Wynagrodzenie Zmienne Odroczone jest wypłacane, w równych ratach w kolejnych trzech latach po pierwszym roku po Okresie oceny, po dokonaniu każdorazowo przez Towarzystwo oceny pracowniczej osoby, z uwzględnieniem ujawniających się w Okresie odroczenia efektów pracy Towarzystwa oraz efektów pracy pracownika. W przypadku negatywnej oceny pracownika Wynagrodzenie Zmienne Odroczone może zostać zmniejszone, aż do całkowitego pozbawienia.
7. Wynagrodzenie zmienne wypłacone w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo, podlega Okresowi wstrzymania. Minimalny Okres wstrzymania jest dostosowany do długoterminowej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej funduszu, którego tytuły uczestnictwa są przyznawane jako Wynagrodzenie zmienne.
8. W celu realizacji przepisów dotyczących Okresu wstrzymania, Towarzystwo zawiera z Osobą Mającą Wpływ na Profil Ryzyka, umowę określającą obowiązek tej osoby do nieprzedstawiania do odkupienia jednostek uczestnictwa lub niezbywania lub nieprzedstawiania do wykupu certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa w unijnych AFI w Okresie wstrzymania.
9. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników jest przyznawane i wypłacane, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększania jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy jest uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami funduszu zarządzanego przez Towarzystwo, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
10. Wysokość Wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników będzie zmniejszona, a wypłata tego wynagrodzenia zawieszona, gdy niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo lub wyniki funduszu zarządzanego przez Towarzystwo nie spełniają kryteriów określonych w Polityce lub celach postawionych danej osobie w ramach Standardów Oceny Pracowniczej.
11. Szczegółowe zasady przyznawania i naliczania Premii Wynikowej Rocznej Osobom Mającym Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członkom Zarządu, określone są w Regulaminie Premiowania.
12. Zakazane jest przyznawanie gwarantowanego Wynagrodzenia zmiennego Mającym Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członkom Zarządu, z wyłączeniem świadczeń związanych z nawiązywaniem zatrudnienia w pierwszym roku zatrudnienia.

#### Zasady dotyczące odpraw:

1. W przypadku, gdy Osobom Mającym Wpływ na Profil Ryzyka lub Członkom Zarządu będzie przyznawana odprawa, jej wysokość powinna być związana z wynikami osiągniętymi przez cały okres pracy w Towarzystwie. W celu zagwarantowania realizacji zasady nagradzania pozytywnych wyników pracy, a nie porażek, tj. zapobiegania nagradzaniu złych wyników pracy, ustala się następujące kryterium uzyskania odprawy: uzyskanie średniej oceny pracowniczej w okresie zatrudnienia na poziomie minimum C.





2. Kalkulacja średniej oceny pracowniczej obejmuje swoim zakresem okres działania określona jest w Standardach Oceny Pracowniczej.
3. Odprawa, nie wynikająca z przepisów prawa, w szczególności nie będąca odprawą emerytalną lub rentową, podlega zasadom wypłaty Wynagrodzenia zmiennego.

#### Zasady dotyczące strategii hedgingowych oraz ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia lub odpowiedzialności:

Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka i Członkowie Zarządu zobowiązani są do niepodejmowania działań mających na celu podważanie skutków stosowania niniejszej Polityki, w tym w szczególności do niekorzystania ze strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych. Osoby te składają Towarzystwu stosowne oświadczenia w formie pisemnej.

#### Zasady wypłaty Wynagrodzenia zmiennego w sytuacji zakończenia współpracy z Osobami Mającymi Wpływ na Profil Ryzyka i Członkami Zarządu:

1. Zasady przyznawania i wypłaty Wynagrodzenia zmiennego stosuje się bez zmian w sytuacji zakończenia współpracy w wyniku:
  - 1.1. stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy (renta/ niezdolność do pracy w skutek choroby)
  - 1.2. przejście na emeryturę
  - 1.3. rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika
  - 1.4. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem stron z przyczyn innych niż wskazane w ust. 2
  - 1.5. zgon – przy czym prawo do wypłaty przechodzi na spadkobierców zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka i Członkowie Zarządu tracą prawo do Wynagrodzenia zmiennego, które nie zostało wypłacone, tj. zarówno naliczonego i niewypłaconego jak i do nienaliczonego i nieprzyznanego, w przypadku zakończenia współpracy z winy tej osoby (bez wypowiedzenia) oraz w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym przez niesumienne i niestaranne wykonywanie pracy, które naraziło lub mogło narazić Towarzystwo na straty (bez wypowiedzenia, wypowiedzenie lub porozumienie stron).

#### Zasady dotyczące zarządzania ryzykiem:

Działalność Towarzystwa podlega procesowi comiesięcznego raportowania poziomu ryzyka, którego wyniki przedstawiane są Członkom Zarządu. Proces ten przyczynia się do prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka przekraczającego limity tolerancji ryzyka Towarzystwa.

#### Zasady dotyczące Osób Zaangażowanych:

1. Do Osób Zaangażowanych, także w przypadku gdy wypełniają definicję Osoby Mającej Wpływ na Profil Ryzyka lub Członka Zarządu należy stosować dodatkowo następujące zasady:
  - a) Wynagrodzenie i podobne zachęty nie opierają się wyłącznie lub w przeważającym stopniu na ilościowych kryteriach handlowych i w pełni uwzględniają odpowiednie kryteria jakościowe odzwierciedlające zgodność z właściwymi przepisami, rzetelne traktowanie klientów oraz jakość usług świadczonych klientom;
  - b) Należy stale utrzymywać równowagę między Wynagrodzeniem stałym i Wynagrodzeniem zmiennym, aby struktura wynagrodzenia nie faworyzowała interesów Towarzystwa lub jego Osób Zaangażowanych ponad interesy jakiegokolwiek klienta.
2. Zasady opisane w ust. 1 powinny znaleźć odzwierciedlenie w kryteriach oceny Osób Zaangażowanych.
3. Ilekroć w niniejszym akapicie użyte jest pojęcie klient należy je rozumieć, jako klienta usługi zarządzania portfelami lub usługi doradztwa inwestycyjnego.
4. Kryteriami jakościowymi, o których mowa w ust. 1 mogą być m.in.:
  - 4.1. ilość złożonych reklamacji w związku z działaniami danej Osoby Zaangażowanej lub Pracodawcy;



- 4.2. prawidłowość wypełniania przez Osobę Zaangażowaną obowiązków w zakresie zgodności przypisanych do jej odpowiedzialności np. uzupełnianie formularzy przeznaczonych do obsługi klienta, wypełnianie dokumentów związanych z podejmowaniem decyzji inwestycyjnych, wysyłaniem raportów z wykonania usługi klientom;
- 4.3. Poziom zadowolenia klienta ze świadczenia usługi przez danego pracownika;
- 4.4. Ilość i waga nieprawidłowości wykazanych w działalności Pracodawcy przez organy administracji publicznej.

## 4. Obszary odpowiedzialności w przyjętej polityce wynagradzania

### Komitet ds. Wynagrodzeń:

Obszary odpowiedzialności i harmonogramy w ramach polityki wynagradzania określa Regulamin Komitetu ds. Wynagrodzeń.

### Obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi:

1. Dokonywanie corocznej analizy struktury stanowisk, aktualizacja danych rynkowych i bieżące monitorowanie poziomów wynagrodzeń Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka.
2. Coroczne przygotowywanie danych rynkowych na potrzeby procesu ECR i współpraca z Zespołem HR Regionu przy ich zatwierdzeniu.
3. Współpraca z Prezesem Zarządu Spółki oraz Zespołem HR przy ocenie pracowniczej oraz przeglądzie wynagrodzeń Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka w ramach procesu ECR.
4. Wdrażanie decyzji dotyczących ocen oraz wynagrodzeń Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka w ramach procesu ECR.
5. Wyniki wycen stanowisk i wartości benchmarków stanowią zakres danych, za który odpowiada Obszar ZZL.
6. Opiniowanie i zgłaszanie potrzeb wyceny stanowisk w przypadku istotnych zmian w zakresie odpowiedzialności lub zakresu zadań.

### Opiniowanie :

W opiniowaniu Polityki wynagradzania Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członków Zarządu, uczestniczą:

- Departament Prawny lub Kancelaria Prawna
- Compliance
- Departament Audytu Wewnętrznego

## 5. Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (Dz. Urz. UE L 174 z 01.07.2011, str. 1; Dz. Urz.

UE L 145 z 31.05.2013, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 12.06.2014, str. 349) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/91/UE z dnia 23 lipca 2014 r. zmieniającą dyrektywę 2009/65/WE w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) w zakresie funkcji depozytariusza, polityki wynagrodzeń oraz sankcji (Dz. Urz. UE L 257 z 28.08.2014, str. 186).

Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2016 r. poz. 1896, z późn. zm.)



Rozporządzenie 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).

## 6. Postanowienia końcowe:

1. Polityka ma zastosowanie do zasad wynagradzania osób w niej określonych począwszy od 2017 roku, zmiana wchodzi w życie od 1.01.2019 r.
2. Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka oraz Członkowie Zarządu są wyłączeni z zasad wynagradzania opisanych w Regulaminie Systemu Premiowego począwszy od 1 stycznia 2017 roku.
3. Za Politykę, jej weryfikację oraz aktualizację, a także za koordynację prac związanych z jej aktualizacją z odpowiednimi jednostkami organizacyjnymi odpowiedzialny jest Zarząd Towarzystwa. Polityka i wszystkie jej zmiany po przyjęciu przez Zarząd, a przed zatwierdzeniem przez Radę Nadzorczą jest opiniowana przez Komitet Wynagrodzeń. Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
4. Realizacja polityki podlega weryfikacji co najmniej raz w roku. Weryfikacja Polityki obejmuje przegląd wszelkich zapisów Polityki w zakresie ich aktualności. Przegląd jest dokonywany przez samodzielną komórkę lub osobę realizującą zadania w zakresie nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem, która sporządza pisemny raport określający stan realizacji polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
5. Komitet Wynagrodzeń opiniuje realizację Polityki. Komitet Wynagrodzeń realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacji Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem Towarzystwa, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy Towarzystwa.
6. Przegląd polityki wynagrodzeń oraz sporządzenie pisemnego raportu określającego stan realizacji polityki wynagrodzeń, dokonywane są po raz pierwszy w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r.
7. Jeżeli nastąpi zmiana prawa lub standardów grupy AXA lub inna okoliczność wymagająca zmian, Polityka będzie podlegać aktualizacji.
8. Informacja o dokonaniu weryfikacji lub zamiarze aktualizacji jest każdorazowo przekazywana do Wydziału Compliance.

## 7. Historia zmian dokumentu

Nr wersji	Data obowiązywania	Wnioskował	Zatwierdził	Opis Zmian
1	2017	Robert Garnczarek	Agata Jach	Wprowadzenie
2	2017	Robert Garnczarek	Agata Jach	Aktualizacja dokumentu
3	2018	Robert Garnczarek	Agata Jach	Wprowadzenie zmiany wynikające z MiFID II.
4	2018	Robert Garnczarek	Agata Jach	Wprowadzenie nowego podziału wynagrodzenia zmiennego na część wypłacaną w gotówce i w instrumencie finansowym.

## 8 Akceptacja

Stanowisko/Funkcja	Imię i nazwisko	Data zatwierdzenia	Podpis
Dyrektor Obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi i Administracji	Agata Jach	2018. 12.20	
Inspektor Nadzoru – Radca Prawny	Szymon Karczewski	2018. 12.20	