



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ DLA WSZYSTKICH
PRACOWNIKÓW NN INVESTMENT PARTNERS TFI S.A.**

WCHODZI W ŻYCIE 2 GRUDNIA 2016 R.

REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

1. OŚWIADCZENIA WSTĘPNE

1.1 Interpretacja

W stosunku do warunków określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń NN Investment Partners TFI S.A. (dalej: „**Polityka Wynagrodzeń NN TFI**”), stosuje się definicje zawarte w Załączniku 1 (Interpretacji), o ile nie wskazano inaczej.

1.2 Podstawa prawna

Polityka Wynagrodzeń została opracowana na podstawie ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 (t.j. z dnia 25 listopada 2016, Dz. U. 2016 poz. 1896 ze zm., dalej: Ustawa o Funduszach Inwestycyjnych) oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. 2016, poz. 1487, dalej: **Rozporządzenie Ministra Finansów**), wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (European Securities and Markets Authority, dalej: **ESMA**) oraz rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego.

1.2 NN Investment Partners TFI S.A.

Zasady i przepisy określone w niniejszej Polityce Wynagradzania NN Investment Partners Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej: **NN TFI**) dotyczą wszystkich pracowników NN TFI oraz jego filii i oddziałów, o ile takie występują (aby uniknąć wątpliwości, dotyczy to również między innymi jednostek biznesowych oraz jednostek zależnych).

W przypadku, gdy pracownik jest, bądź zostaje oddelegowany za granicę, w takim przypadku zastosowanie znajduje Polityka Długoterminowych Oddelegowań (stosowana do wszystkich kwalifikujących się pracowników), której regulacje są brane pod uwagę w celu ustalenia właściwej polityki wynagradzania danego pracownika.

1.4 ZAKRES I STOSUNEK DO INNYCH REGULACJI WYNAGRODZENIOWYCH

Polityka Wynagrodzeń NN TFI ma zastosowanie do wszystkich pracowników NN TFI oraz osób pełniących Funkcje Kontrolne. Pracownicy zatrudnieni na Kluczowych Stanowiskach są dodatkowo objęci Polityką Wynagrodzeń NN TFI dla dla Kluczowych Stanowisk.

Zarząd NN TFI jest odpowiedzialny za wdrożenie i stosowanie polityk wynagrodzeniowych.

Wszelkie wyjątki, odstępstwa lub zmiany niniejszej Polityki Wynagrodzeń NN TFI wymagają zgody Zarządu, z zastrzeżeniem, że o ile są to wyjątki, odstępstwa, odchylenia lub istotne zmiany, wymagają również zgody Rady Nadzorczej. Wszelkie wyjątki, odstępstwa, odchylenia lub istotne zmiany niniejszej Polityki Wynagrodzeń powinny być właściwie udokumentowane. Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń, „istotne” oznacza pozostające w istotnym interesie NN TFI lub Grupy NN lub posiadające wielką wagę, lub mające obecnie lub w przyszłości wpływ finansowy lub niefinansowy (w tym w obszarze reputacji) na NN TFI lub Grupę NN, z zastrzeżeniem, że wszelkie niekorzystne odchylenia od zatwierdzonych średnioterminowych kosztów personelu NN TFI o co najmniej 1% kwalifikuje się jako istotne. „Istotny” zgodnie z AFIMD oznacza ponadto posiadający znaczący wpływ na wyniki AFIM i / lub bilans i / lub na wyniki AFI.

2. OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

Dla celów Polityki Wynagradzania NN TFI oraz innych powiązanych dokumentów, Wynagrodzenie stanowią wszelkie formy nagród, wypłat, specjalnych zachęt bądź benefitów wypłacane bezpośrednio, pośrednio lub w

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

imieniu NN TFI, w zamian za profesjonalne usługi świadczone przez pracowników NN TFI. Wynagrodzenie dzieli się na Wynagrodzenie Stałe oraz Wynagrodzenie Zmienne. Wynagrodzenie niekwalifikujące się jako Wynagrodzenie Stałe traktowane jest jako Wynagrodzenie Zmienne. Wynagrodzenie Stałe składa się z Wynagrodzenia Zasadniczego, Dodatków i Benefitów w zakresie w jakim nie są one powiązane z wynikami. Poziom Wynagrodzenia Zasadniczego musi przede wszystkim odzwierciedlać odpowiednio doświadczenie zawodowe oraz obowiązki Pracownika zawarte w opisie jego stanowiska pracy i warunkach zatrudnienia. Wynagrodzenie Zmienne składa się z nagród (takich jak wypłaty gotówkowe, przyznane akcje i inne świadczenia). Jest ono ustalane na podstawie wyników finansowych i niefinansowych osiągniętych przez Pracownika, jego dział, NN TFI oraz Grupę NN.

Zarząd NN TFI przyjmuje następujące zasady dotyczące Wynagrodzeń:

- (i) Polityki wynagrodzeń w NN TFI wspólnie z obecną Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) pozostają w zgodzie ze strategią biznesową, celami finansowymi i niefinansowymi, wartościami i ryzykiem akceptowalnym dla NN TFI; oraz
- (ii) Polityki wynagrodzeń w NN TFI wspólnie z obecną Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) skupiają się na (a) długoterminowych interesach NN TFI oraz Grupy NN i jej udziałowców oraz (b) przeciwdziałaniu niewłaściwemu traktowaniu klientów i pracowników; oraz
- (iii) Polityki wynagrodzeń w NN TFI wspólnie z obecną Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) promują zdecydowane i efektywne zarządzanie ryzykiem oraz skupiają się na kontroli ryzyka, a także ochronie właściwej Bazy Kapitałowej; oraz
- (iv) Polityki wynagrodzeń w NN TFI wspólnie z obecną Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) mają na celu stale zachęcać, motywować i utrzymać w NN TFI pracowników; oraz
- (v) Wynagrodzenie Zmienne nie jest wypłacane w formie wehikułów podatkowych, ani nie są w nich stosowane metody, których celem jest sztuczne ominięcie krajowych bądź międzynarodowych regulacji dotyczących polityk wynagrodzeń; oraz
- (vi) Polityki wynagrodzeń w NN TFI wspólnie z obecną Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) pozostają ze sobą w zgodzie oraz realizują ducha regulacji normatywnych związanych z politykami wynagrodzeń; oraz
- (vii) Wynagrodzenie Zmienne może być przyznane bądź wypłacone (włączając w to odroczone wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego) tylko jeśli (i) pozwala na to kondycja finansowa NN TFI i Grupy NN oraz (ii) jest to uzasadnione wynikami Grupy NN, NN TFI, odpowiedniej Jednostki Biznesowej, zespołu bądź konkretnego pracownika; oraz
- (viii) Pracownicy nie otrzymają finansowego bądź niefinansowego wynagrodzenia przekraczającego poziomy wynagrodzenia mające zastosowanie w danym przypadku, które zostały ustalone w Ogólnych Ramach Wynagrodzeń; oraz
- (ix) Wszystkie polityki wynagrodzeń obowiązujące w NN TFI, które wspólnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń NN TFI (o ile takie występują) powinny być właściwie udokumentowane na piśmie.

Zarząd NN TFI przyjmuje następujące zasady Wynagrodzeń dla osób sprawujących Funkcje Kontrolne:

- (i) Poziom Wynagrodzenia Stałego wypłacanego osobom pełniącym Funkcje Kontrolne jest odpowiednio wysoki, by pozwolić na zatrudnienie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników; oraz
- (ii) Stosunek Wynagrodzenia Stałego do Wynagrodzenia Zmiennego ustalany jest na korzyść Wynagrodzenia Stałego; oraz
- (iii) Wynagrodzenie Zmienne bazuje w głównej mierze (np. przynajmniej w 50%) na celach charakterystycznych dla danej funkcji, zawierających w sobie kryteria jakościowe i ilościowe lecz nie jest zdeterminowane przez wynik finansowy Jednostki Biznesowej bezpośrednio

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

monitorowanej przez pracowników pełniących Funkcje Kontrolne; oraz

- (iv) Przynajmniej 50% postawionych celów powinno zostać spełnionych, by dana osoba była uprawniona do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego.

3. ZASADY OCENY WYNIKÓW

Ocena wyników jest kluczowym procesem biznesowym służącym do zapewnienia zgodności indywidualnych celów wynikowych pracownika z długoterminową strategią biznesową NN TFI, mającą zastosowanie w celu zapewnienia zrównoważonego i pomyślnego rozwoju działalności z korzyścią dla wszystkich jego udziałowców. W NN TFI obowiązuje proces zarządzania wynikami, gdzie ocena wyników powiązana jest z Wynagrodzeniem, w celu zapobieżenia nagradzaniu za niepowodzenia oraz w celu zapewnienia wpływu wyników na długoterminowy zysk i opłacalność w ramach ryzyka akceptowalnego dla NN TFI. Zasady oceny przyjęte w NN TFI odzwierciedlają zasady ewaluacji przyjęte w Ogólnych Zasadach Wynagrodzeń przyjętych w Grupie NN. Ocena jakościowa tzw. Zachowań Przywódczych (Wskaźnik „Jak”) powinna być również uwzględniona w odpowiednim dostosowaniu Wynagrodzenia Zmiennego do wyników danego pracownika.

3.1 Zarząd NN TFI przyjmuje następujące zasady oceny wyników Wszystkich Pracowników NN TFI:

- (i) Orientacja na wyniki, oraz
- (ii) Promocja Zachowań Przywódczych, oraz
- (iii) Zapobieganie konfliktom interesów, oraz
- (iv) Dostosowanie cyklu życia zarządzanych funduszy do okresu inwestycyjnego odpowiedniego dla danego klienta, oraz
- (v) Dostosowanie właściwych i efektywnych form zarządzania ryzykiem, jak również akceptowalnym poziomem ryzyka przez NN TFI oraz zapewnienie ich zgodności z długoterminową strategią biznesową NN TFI.

Proces oceny wyników w NN TFI jest oparty o następujące zasady:

- (i) Klarowny zestaw celów SMART, które są powiązane ze strategią (zarówno krótkoterminową i długoterminową) NN TFI i jego podmiotów dominujących. Cele te są ustalane na początku każdego roku w ramach obustronnego porozumienia pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym w randze Menadżera, oraz
- (ii) Cele muszą zawierać zarówno cele Finansowe (maksymalnie 45% Celów) i cele Niefinansowe (minimalnie 55% Celów), oraz
- (iii) Pracownik, który jest odpowiedzialny za bezpośredni kontakt z klientem jest zobowiązany do zawarcia Celu opartego na Utrzymaniu Klienta, oraz
- (iv) Śródroczna Ocena wyników jest przeprowadzana przez bezpośredniego przełożonego pracownika w randze Menedżera; może ona zawierać również ocenę przedstawianą przez inne osoby, jeśli jest ona wymagana wobec danego pracownika, w celu umożliwienia jego całościowej oceny opartej o Cele Finansowe oraz Cele Niefinansowe wyznaczone pracownikowi w ramach obustronnego porozumienia z początku danego roku, oraz
- (v) Ocena końcoworoczna jest przeprowadzana na koniec danego roku, którego dotyczy ocena przez bezpośredniego przełożonego pracownika w randze Menedżera; może ona zawierać również ocenę przedstawianą przez inne osoby, jeśli jest ona wymagana wobec danego pracownika, w celu umożliwienia jego całościowej oceny opartej o Cele Finansowe oraz Cele Niefinansowe,

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

wyznaczone pracownikowi w ramach obustronnego porozumienia z początku danego roku, którego dotyczy ocena, oraz

- (vi) Wszelkie oficjalne dyskusje pomiędzy danym pracownikiem i odpowiednim dla niego Menedżerem, związane z oceną wyników pracownika powinny zostać udokumentowane oraz zarchiwizowane, oraz
- (vii) Pracownik ma możliwość oficjalnego zaadresowania swoich uwag i wątpliwości, wyrażenia dezaprobaty, bądź przedstawienia zaistniałych problemów przełożonym w razie zaistnienia takiej potrzeby – w ramach Procedury Skarg i Zażaleń.

Dodatkowo, wyniki indywidualne oraz wyniki wspólne są brane pod uwagę w następujący sposób:

- (A) Wyniki indywidualne danego pracownika są oceniane w okresie rocznym. Ocena indywidualna wyników danego pracownika jest oparta o Przejrzyste kryteria Finansowe i Niefinansowe, które mają charakter sformalizowany w postaci narzędzia E-Balance Score Card (lub systemu, który go zastąpi). Odpowiednie połączenie kryteriów ilościowych i jakościowych zależy od zadań i obowiązków danego pracownika. We wszystkich przypadkach kryteria ilościowe i jakościowe oraz zachowana między nimi równowaga musi zostać odpowiednio wyszczególniona oraz jasno udokumentowana dla danej rangi oraz kategorii pracownika.
- (B) Wskaźniki ilościowe powinny dotyczyć w całości okresu wystarczająco rozłożonego w czasie, aby dotyczył on odpowiedniego dla działań danego pracownika poziomu podejmowanych ryzyk, ograniczonych w przypadku Kluczowych Stanowisk właściwym horyzontem czasowym w odniesieniu do wieloletniego schematu odroczenia Zmiennych Składników Wynagrodzenia. Wszystkie cele są poddawane ocenie przez Funkcję Ryzyka. Zastosowanie znajduje kaskadowo następujący proces ustalania celów:
 - Cele szczegółowe dla danego działu;
 - Cele NN TFI;
 - Cele dla danego departamentu,
 - Cele indywidualne.

Podczas oceny pracownika brane są pod uwagę jego wyniki, zaraportowane incydenty dotyczące zarządzania ryzykiem oraz naruszenia zgodności z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

- (C) Wyniki

Jako, że mechaniczne powiązanie wyników indywidualnych z Wynagrodzeniem Zmiennym mogłoby poskutkować podejmowaniem przesadnego ryzyka przez pracownika (w celu maksymalizacji Wynagrodzenia Zmiennego), Wynagrodzenie Zmienne zależy również od wyników NN TFI.

Wyniki NN TFI są oceniane na gruncie zaakceptowanych Sprawozdań Finansowych Funduszu oraz wzięwszy pod uwagę zidentyfikowane ryzyka, włączając w to ryzyko płynności, ryzyko kredytowe oraz ryzyko koncentracji kapitału.

3.2 NN TFI przyjmuje następujące zasady oceny wyników dla wszystkich pracowników sprawujących Funkcje Kontrolne w ramach NN TFI:

- (i) Zestaw celów jest ustalany na początku każdego roku w ramach obustronnego porozumienia

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym w randze Menadżera, oraz

- (ii) Śródroczna Ocena Wyników jest przeprowadzana przez bezpośredniego przełożonego pracownika w randze Menadżera; może ona zawierać również ocenę przedstawianą przez inne osoby, jeśli jest ona wymagana wobec danego pracownika, w celu umożliwienia jego całościowej oceny opartej o Cele Finansowe oraz Cele Niefinansowe wyznaczone pracownikowi w ramach obustronnego porozumienia z początku danego roku, oraz
- (iii) Cele muszą zawierać minimalnie 85% Celów Niefinansowych i maksymalnie 15% Celów Finansowych; w przypadku zawarcia w celach Celów Finansowych, nie mogą one być związane z wynikami finansowymi Jednostki Biznesowej, poddanej bezpośredniej kontroli przez Funkcję Kontrolną, oraz
- (iv) Końcoworoczna Ocena jest przeprowadzana na koniec danego roku, którego dotyczy ocena przez bezpośredniego przełożonego pracownika w randze Menadżera, we wszystkich przypadkach, które bezpośrednio go dotyczą; może ona zawierać również ocenę przedstawianą przez inne osoby, jeśli jest ona wymagana w celu pełnej oceny danego pracownika, oraz
- (v) Przynajmniej 50% wyznaczonych celów powinno zostać spełnionych, by dana osoba była uprawniona do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego.

4. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NN TFI

Następujące zasady ogólne mają zastosowanie do Wszystkich pracowników NN TFI:

- (i) Maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego dla Wszystkich Pracowników regulowany jest przez Ogólne Ramy Wynagrodzeń; oraz
- (ii) Gwarantowane Wynagrodzenie Zmienne nie łączy się z zasadami skutecznego zarządzania ryzykiem i wynagradzania za wyniki i nie powinno być przedmiotem planowanych form wynagrodzeń. W rezultacie, gwarantowane Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest wyłącznie na zasadzie wyjątku, jedynie nowym pracownikom w okresie pierwszego roku zatrudnienia. Gwarantowane Wynagrodzenie Zmienne będzie wypłacane pod warunkiem posiadania należytej i silnej Bazy Kapitałowej; oraz
- (iii) Jakikolwiek Wykup musi uwzględniać długoterminowe interesy NN TFI oraz jego podmiotów dominujących oraz powinien podlegać wymaganiom krajowych i międzynarodowych regulacji wynagrodzeń, dotyczących np. retencji, odroczenia, układów dotyczących wydajności i mechanizmu Malus; oraz
- (iv) NN TFI nie wypłaca Uznaniowych Świadczeń Emerytalnych.

5. ZARZĄDZANIE POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

(A) Zarząd

Polityka Wynagrodzeń NN TFI powinna być wdrożona i aktualizowana przez Zarząd.

(B) Rada Nadzorcza

Polityka Wynagrodzeń NN TFI powinna być zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Dodatkowo Rada Nadzorcza jest odpowiedzialna za:

- ustalanie puli Wynagrodzeń Zmiennych, jak również korekty o ryzyko ex ante i ex post warunków wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego, z uwzględnieniem wymagań korekty ryzyka ex ante i ex post

REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

określonych w Ogólnych Warunkach Wynagrodzeń,

- roczną ocenę ryzyka i audyt przeprowadzany przez działy Audytu i Ryzyka,

- zapewnienie zgodności z krajowymi i międzynarodowymi regulacjami dotyczącymi Wynagrodzeń, jak również z wewnętrznymi Politykami i procedurami.

Rada Nadzorcza monitoruje i nadzoruje egzekwowanie oraz zgodność polityk Wynagrodzeń z założeniami Ogólnych Ram Wynagrodzeń.

Z uwagi na rozmiar, Rada Nadzorcza NN TFI funkcjonuje jako Komitet Wynagrodzeń. Ewentualnie przygotowanie i ocenianie decyzji dotyczących wynagrodzeń może być konsultowane w ramach komitetów eksperckich, zgodnie z Ogólnymi Ramami Wynagrodzeń. Ostateczne decyzje dotyczące polityk i praktyk wynagrodzeń są dokonywane przez NN TFI.

(C) Funkcje Kontrolne

Rada Nadzorcza bądź Zarząd jest uprawniony do zwrócenia się do Funkcji Kontrolnych o opracowanie danych w zakresie Polityki Wynagradzania i praktyki jej zastosowania.

(D) Zespół Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Zespół Zarządzania Zasobami Ludzkimi NN TFI jest odpowiedzialny za zapewnienie aktualności niniejszej polityki oraz, w razie potrzeby, jej aktualizację w formie aneksów. Jako pełniący funkcje korporacyjne, zespół Human Resources był odpowiednio zaangażowany w zaprojektowanie i przygotowanie niniejszej Polityki Wynagrodzeń NN TFI.

(E) Coroczny przegląd Polityki

Implementacja niniejszej Polityki Wynagrodzeń jest przedmiotem centralnego i niezależnego przeglądu wykonywanego w celu analizy zgodności jej wdrożenia z odpowiednimi przepisami, politykami i procedurami.

Raz do roku implementacja niniejszej Polityki Wynagrodzeń NN TFI powinna zostać poddana ocenie przez Inspektora Nadzoru oraz Dział Ryzyka. Na podstawie przeglądu zostaje przygotowany raport wskazujący stopień wdrożenia Polityki Wynagrodzeń NN TFI. Raport następnie jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.

6. ROZWIĄZANIE UMOWY

W przypadku rozwiązania umowy, pracownikowi może zostać przyznana Odprawa. Płatności z tego tytułu nie powinny stanowić nieproporcjonalnie wysokiego wynagrodzenia, powinny natomiast zapewnić rekompensatę dla pracownika z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy. Przy określaniu wysokości Odprawy NN TFI weźmie pod uwagę wyniki osiągnięte przez daną osobę w długim okresie oraz należyście oceni istotę przyczyn rozwiązania umowy.

Odprawa powinna zostać określona w sposób, który nie będzie nagradzał danej osoby za niepowodzenia, niewłaściwe zachowanie lub błędy. Pracownik nie jest uprawniony do Odprawy, jeżeli umowa została rozwiązana w wyniku dobrowolnej rezygnacji danej osoby ze stanowiska (chyba że rozwiązanie umowy wynika z winy bądź zaniedbania przypisanego pracodawcy), bądź też w przypadku gdy wypłata Odprawy miałaby negatywny wpływ na wyniki NN TFI.

7. INNE POLITYKI MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW

Przepisy Polityki Wynagrodzeń dla Kluczowych Stanowisk, jeśli bardziej restrykcyjne, mają pierwszeństwo nad przepisami Polityki Wynagrodzeń NN TFI dla Wszystkich Pracowników.

W sytuacji, gdy regulacje jakichkolwiek innych polityk mających zastosowanie odbiegają od niniejszej Polityki Wynagrodzeń NN TFI dla Wszystkich Pracowników, zastosowanie powinna mieć niniejsza

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

Polityka, a jej przepisy zastępują odpowiednie regulacje tej innej polityki mającej zastosowanie.

8. JAWNOŚĆ

Jawność zewnętrzna

Informacje związane z Polityką Wynagrodzeń NN TFI zostaną udostępnione na stronie internetowej NN TFI, jak również zostaną ujawnione w raporcie rocznym Funduszu / MiFID, zgodnym z regulacjami AFIMD oraz MiFID.

Jawność wewnętrzna

Główne elementy Polityki Wynagrodzeń NN TFI, włącznie z procesem zarządzania wynikami zostaną opublikowane na stronie internetowej Funduszu. Pracownicy są na bieżąco informowani o ich wynagrodzeniu, kryteriach używanych w celu pomiaru ich wyników oraz powiązaniu pomiędzy ich wynikami a wynagrodzeniem. Wszyscy Pracownicy są informowani o podsumowaniu ich łącznych wyników w danym cyklu rozliczeniowym.

9. IMPLEMENTACJA

Datę wejścia w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń NN TFI wyznacza się na 2 grudnia 2016 r. Jej przepisy nie wpływają na wynagrodzenie, do którego pracownicy nabyli prawa przed tą datą.

**REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT
PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.**

ZAŁĄCZNIK 1

INTERPRETACJA

1. OGÓLNE

- 1.1.** Liczba pojedyncza powinna co do zasady zawierać liczbę mnogą i na odwrót, odniesienia do wyrazów jednego rodzaju powinny zawierać oba rodzaje.
- 1.2.** Odniesienia do wyrazu „zawiera” powinny być rozumiane jako „zawiera bez ograniczeń”

2. DEFINICJE

Poniższa terminologia jest używana zgodnie z i na podstawie niżej określonych definicji, które mają następujące znaczenie:

AFI oznaczają alternatywne fundusze inwestycyjne.

AFIM oznacza menedżera alternatywnych funduszy inwestycyjnych.

AFIMD oznacza Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE.

Dodatki oznaczają roczną zakontraktowaną kwotę wynagrodzenia, które jest przyznawane jako dodatek do Wynagrodzenia Zasadniczego, jednakże jest dodawane osobno i ma inny wpływ na Wynagrodzenie Zasadnicze w odniesieniu do Benefitów (np. emerytura) i innych warunków i zasad (np. odprawy). Dla uniknięcia wątpliwości, Wykup jest także traktowany jako dodatek do czasu jego całkowitego wypłacenia. Dodatki nieskładkowe (np. tranzytowe, dotyczące oddelegowania zagranicznego oraz osobiste) są traktowane jako Stałe Wynagrodzenie.

Wynagrodzenie zasadnicze oznacza roczne stałe wynagrodzenie wypłacane na podstawie umowy w gotówce lub w postaci udziałów bezpośrednio lub pośrednio przez bądź w imieniu NN TFI w zamian za usługi profesjonalne świadczone przez pracowników, wyłączając Dodatki, Benefity, Wykupy, gwarantowane Wynagrodzenie Zmienne oraz wszystkie inne formy wynagrodzenia.

Benefity oznaczają korzyści osiągnięte przez pracownika (często również traktowane jako dodatkowe korzyści), będące nagrodami (wypłacanymi w gotówce albo jako świadczenie w naturze), które są wypłacane łącznie z Wynagrodzeniem zasadniczym i Dodatkami, bądź ponad to Wynagrodzenie zasadnicze i Dodatki, i nie zależne od wyników. Przykłady Benefitów to między innymi: benefity emerytalne (np. emerytura), mieszkaniowe (zapewnione bądź opłacane przez pracodawcę), ubezpieczenie grupowe (zdrowotne, dentystyczne, na życie etc.), ochrona dochodu dla niepełnosprawnych, dopłaty do przedszkoli, nauki, zwolnienia chorobowe, urlopy (płatne bądź bezpłatne).

Jednostki biznesowe oznaczają jednostki zarządzane przez Grupę NN: Netherlands Life, Netherlands Non-Life, NN Bank, NN Re, Insurance Corporate Staff departments, NN Investment Partners, Insurance International i Japan Life, w odosobnieniu – Jednostka biznesowa.

Wykup oznacza nagrodę przyznaną w momencie dołączenia do firmy w celu zrekompensowania nienabytego wynagrodzenia od poprzedniego pracodawcy, które zostało utracone na skutek opuszczenia wcześniejszego miejsca pracy i zatrudnienia w Grupie NN (bądź filii lub oddziału jednego z podmiotów wchodzących w skład Grupy NN).

Baza kapitałowa oznacza bazę kapitałową NN TFI i NN Group.

Funkcje kontrolne oznaczają wszystkich pracowników zatrudnionych w departamencie Human Resources, Prawnym, Zarządzania Ryzykiem, Finansowym bądź w departamencie Usług Audytu Korporacyjnego

REMUNERATION POLICY OF NN INVESTMENT PARTNERS TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.

Pracownicy to wszyscy pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę przez NN TFI (bądź filię lub oddział), jak również osoby zatrudnione przez NN TFI na innej podstawie (pracownicy tymczasowi, freelancerzy).

ESMA oznacza Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (European Securities and Markets Authority).

Wytyczne ESMA oznaczają wytyczne dotyczące odpowiednich zasad i praktyk wynagrodzeń - **ESMA/2016/411** z 31 marca 2016 r. w sprawie prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy UCITS i AIFMD.

Wynagrodzenie Stałe oznacza Wynagrodzenie Zasadnicze, Dodatki oraz Benefity (w zakresie w jakim nie są powiązane z wynikami).

Kluczowe stanowiska oznaczają osoby zatrudnione przez NN TFI i podlegające restrykcjom w zakresie wynagradzania na gruncie Rozporządzenia Ministra Finansów.

KNF oznacza Komisję Nadzoru Finansowego.

Rozporządzenie Ministra Finansów oznacza Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 w sprawie *szczegółowych wymagań*, jakim powinna odpowiadać *polityka* wynagrodzeń w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych.

Zarząd oznacza Zarząd NN TFI.

Grupa NN oznacza NN Group N.V. oraz jej podmioty zależne i powiązane. W celu uniknięcia wątpliwości, jednostki zależne oznaczają między innymi Jednostki Biznesowe oraz filie i oddziały, również te utworzone w centrów finansowych *offshore*, z wyłączeniem Parcom Capital Management.

Ogólne Ramy Wynagrodzeń oznaczają zasady i przepisy określone w ramach wynagrodzeń NN TFI i Grupy NN odnoszący się do NN TFI, w tym również te zawarte w Polityce Wynagrodzeń NN TFI i Grupy NN włączywszy, między innymi, schematy Wynagrodzenia zmiennego.

NN TFI oznacza NN Investment Partners Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. oraz jednostki zależne i filie.

Wynagrodzenie oznacza wszelkie formy nagród, wypłat lub Benefitów wypłacone bezpośrednio bądź pośrednio lub w imieniu NN TFI w zamian za profesjonalne usługi świadczone przez Pracowników Grupy NN, będące przedmiotem audytów przeprowadzanych przez departament Usług Audytu Korporacyjnego.

Funkcje Ryzyka oznaczają Departament Zarządzania Ryzykiem oraz część odpowiadającą za zgodność z obowiązującym prawem w Departamencie ds. Prawnych i Zgodności z prawem w NN TFI oraz Grupie NN.

Rada Nadzorcza oznacza członków Rady Nadzorczej NN TFI.

Odprawa oznacza rekompensatę niekwalifikującą się jako Wynagrodzenie Zmienne wypłaconą za utratę stanowiska w przypadku wcześniejszego zakończenia kontraktu przez podmiot zatrudnienia.

Specjalne zachęty oznaczają każdy typ Wynagrodzenia Zmiennego niewyszczególniony w niniejszym dokumencie.

Wynagrodzenie Zmienne oznacza wynagrodzenie składające się z dodatkowych nagród, Wypłat lub Benefitów zależnych od wyników lub, w pewnych przypadkach, innych umownych kryteriów, uznaniowych bądź nie uznaniowych, między innymi Zbiorowych Układów Pracy, bonusów, Specjalnych zachęt; NN TFI nie przyznaje uznaniowych świadczeń emerytalnych.