

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W MILLENNIUM TFI S.A.
z dnia 25 marca 2026**

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Definicje

1.1 Określenia użyte w Polityce oznaczają:

- a) **Bank** – Bank Millennium S.A.;
- b) **TFI / Towarzystwo** – Millennium Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna;
- c) **Fundusze** – fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo;
- d) **Członek Zarządu** – każdy Członek Zarządu TFI, w tym także osoba pełniącą funkcję Prezesa Zarządu Spółki lub Wiceprezesa Zarządu Spółki, chyba że z treści postanowienia wynika wyraźnie, że dotyczy ono wyłącznie Członka Zarządu TFI niebędącego Prezesem Zarządu ani Wiceprezesem Zarządu;
- e) **Część Nieodroczone** – część Premii, dla której data przyznania jest równoznaczna z datą nabycia uprawnień, z zastrzeżeniem szczególnych regulacji Polityki odnoszących się do części Premii wypłacanej w postaci instrumentu finansowego TFI;
- f) **Część Odroczone** - część Premii, dla której Data Nabycia Uprawnień jest odpowiednio odroczone w stosunku do Daty Przyznania i podlega wypłacie w transzach w latach kalendarzowych następujących po Dacie Przyznania z zastrzeżeniem szczególnych regulacji Polityki odnoszących się do części Premii wypłacanej w postaci instrumentu finansowego TFI;
- g) **Data Nabycia Uprawnień** – oznacza datę, w której następuje skutek prawny polegający na tym, że Risk Taker staje się prawnym właścicielem określonej części Premii, z zastrzeżeniem szczególnych regulacji wobec części wypłacanej w postaci instrumentu finansowego TFI;
- h) **Data Przyznania** - oznacza datę, w której Premia została przyznana, odpowiadająca dacie decyzji w sprawie przyznania podjętej przez właściwy organ zgodnie z zasadami Polityki;
- i) **Komitet Personalny** - komitet wynagrodzeń, o którym mowa w §5 Rozporządzenia, liczący co najmniej 3 członków, powoływanych przez Radę Nadzorczą spośród jej członków; realizujący zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacji Polityki;
- j) **Okres Odroczenia** – okres pomiędzy Datą Przyznania a Datą Nabycia Uprawnień, w trakcie którego Risk Taker nie jest prawnym właścicielem przyznanego mu Wynagrodzenia Zmiennego;
- k) **Okres Zatrzymania** – okres po Dacie Nabycia Uprawnień, w którym nie można zbyć oraz przedstawić do odkupu lub wykupu zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników w formie instrumentów finansowych, do których zostały już nabyte uprawnienia lub które zostały wypłacone w tej formie; okres;

- l) **Osoba Obowiązana** – Członek Zarządu TFI, Członek Rady Nadzorczej TFI, Pracownicy TFI oraz inne osoby pozostające z TFI w stosunku zlecenia albo innym stosunku o podobnym charakterze, o których mowa w art. 48 ust. 2 Ustawy;
 - m) **Pracownik** – Osoba Obowiązana pozostająca z TFI w stosunku pracy, o którym mowa w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksie Pracy (t.j. Dz.U. 2025 poz. 277 z późn. zm.).
 - n) **Polityka** – niniejszy dokument;
 - o) **Premia** - premia roczną przyznaną Risk Takerowi na zasadach określonych w Polityce i stanowiącą składnik Wynagrodzenia Zmiennego;
 - p) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza TFI;
 - q) **Risk Taker** – osoby, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy określone w Polityce;
 - r) **Rozporządzenie** – 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);
 - s) **Ryzyko dla zrównoważonego rozwoju** - sytuacja lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji;
 - t) **Wynagrodzenie Stałe** – wynagrodzenie otrzymywane przez Risk Taker, posiadające następujące cechy (i) co do warunków przyznania i wysokości opiera się na z góry określonych kryteriach, (ii) nie ma charakteru uznaniowego i odzwierciedla poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej, (iii) jest przejrzyste pod względem przyznanej kwoty, (iv) obowiązuje trwale, jest nieodwołalne i nie może zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione odpowiednio przez TFI, (v) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka i (vi) nie zależy od wyników;
 - u) **Wynagrodzenie Zasadnicze** - miesięczna, stała kwota wynagrodzenia (będąca składnikiem Wynagrodzenia Stałego) otrzymywaną przez Risk Taker, wynikającą z umowy stanowiącej podstawę Zatrudnienia w TFI;
 - v) **Wynagrodzenie Zmienne** - łącznie wszystkie składniki wynagrodzenia Risk Taker, niestanowiące Wynagrodzenia Stałego;
 - w) **Zarząd** – Zarząd TFI;
 - x) **Zarządzający Aktywami** - osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy zarządzanych przez Towarzystwo;
 - y) **Zatrudnienie** - stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny związany ze świadczeniem pracy lub usług na rzecz TFI.
- 1.2 Pozostałe zwroty, które zostały zawarte w Polityce, a które nie zostały zdefiniowane w ust. 1.1, mają znaczenie nadane im przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w szczególności Rozporządzenia.

2. Formalne ramy Polityki

- 2.1 Polityka zapewnia formalne ramy kształtowania wynagrodzenia osób zidentyfikowanych jako Pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka TFI i Funduszy z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji oraz adekwatności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego TFI poprzez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
- 2.2 Polityka powinna zapewniać:
- 1) zachowania i praktyki biznesowe zgodne z najlepiej pojętym interesem klientów i inwestorów TFI,
 - 2) dostosowanie w sposób proporcjonalny praktyk w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii TFI w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków jak również do celów, wartości i długofalowych interesów TFI i Funduszy.
- 2.3 Polityka jest jednym z narzędzi realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności TFI, wspierając prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów, w szczególności poprzez:
- 1) kształtowanie adekwatnego poziomu poszczególnych składników wynagrodzenia, w stosunku do pełnionej funkcji oraz skali działalności TFI, z uwzględnieniem transparentności zasad ich kreowania,
 - 2) uzależnienie części zmiennej wynagrodzenia od wyników finansowych i biznesowych TFI,
 - 3) przyjęcie takiej struktury składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, aby motywacja skierowana na uzyskanie wynagrodzenia zmiennego nie stanowiła czynnika sprzyjającego podejmowaniu nadmiernego ryzyka,
 - 4) wspieranie odpowiedzialnych postaw zarządczych w odniesieniu do długookresowych celów biznesowych TFI, poprzez transparentny proces oceny.
- 2.4 Polityka została opracowana z uwzględnieniem otoczenia prawnego związanego z funkcjonowaniem na rynku kapitałowym.
- 2.5 Zapisy Polityki są spójne ze strategią Towarzystwa dotyczącą wprowadzania do działalności, w zakresie zarządzania funduszami, ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji publikowaną na stronie internetowej Towarzystwa pod adresem www.millenniumtfi.pl zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (Dz. Urz. L 317/1 z 9.12.2019).
- 2.6 Polityka jest prowadzona zgodnie z zasadami określonymi dla towarzystw funduszy inwestycyjnych, które są znaczącymi towarzystwami funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia. W przypadku utraty przez Towarzystwo tego statusu, przepisów o odraczaniu zmiennych składników wynagrodzenia oraz wypłacie w formie jednostki instrumentu finansowego nie stosuje się.
- 2.7 Polityka wynagrodzeń w Towarzystwie jest prowadzona z uwzględnieniem polityki wynagrodzeń przyjętej w grupie kapitałowej Banku.

3. Realizacja Polityki

- 3.1 Za realizację Polityki odpowiedzialny jest Zarząd. Zarząd opracowuje, wdraża, utrzymuje oraz zapewnia działanie Polityki, adekwatnej do systemu zarządzania i strategii ryzyka oraz systemu kontroli wewnętrznej w TFI.
- 3.2 Polityka przed zatwierdzeniem jej przez Radę Nadzorczą jest opiniowana przez Komitet Personalny.
- 3.3 Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą i podlega przeglądowi przeprowadzanym przynajmniej raz w roku przez Departament Nadzoru Zgodności, który przedstawia Radzie Nadzorczej Towarzystwa pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport określający stan realizacji Polityki jest uprzednio opiniowany przez Komitet Personalny.
- 3.4 Realizacja Polityki w TFI podlega opiniowaniu przez Komitet Personalny.
- 3.5 Komitet Personalny realizuje zadania związane z opiniowaniem Polityki oraz realizacji Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem TFI, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy TFI oraz zarządzanych przez nie funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy TFI.

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE

4. Identyfikacja Risk Takerów

- 4.1 Zasady określone w Polityce dotyczą Risk Takerów, do których zalicza się w szczególności:
 - 1) Członków Zarządu Towarzystwa;
 - 2) Zarządzających Aktywami;
 - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
 - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem;
 - 5) osoby realizujące zdania z zakresu audytu wewnętrznego;
 - 6) pozostałe zidentyfikowane przez Towarzystwo osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka prowadzonej działalności.
- 4.2 Towarzystwo będzie przeprowadzać weryfikację kryteriów kwalifikacyjnych osób mających wpływ na profil ryzyka oraz aktualizację listy tych osób, która stanowi Załącznik Nr 1 do Polityki.
- 4.3 Proces identyfikacji osób mających wpływ na profil ryzyka będzie uwzględniać:
 - 1) aktualną strukturę organizacyjną, charakter, zakres i złożoność prowadzonej działalności, jak również odzwierciedlać wszystkie rodzaje ryzyka, na jakie Towarzystwo może być narażone;
 - 2) kryteria określone w Rozporządzeniu Delegowanym (UE) Nr 231/2013 z dnia 19 grudnia 2012 r. *uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE w odniesieniu do zwolnień ogólnych warunków dotyczących*

prowadzenia działalności, depozytariuszy, dźwigni finansowej, przejrzystości i nadzoru (Dz. Urz. UE z 22.3.2013, L 83/1).

5. Wynagradzanie Risk Takerów

- 5.1 Towarzystwo implementuje zasady Polityki do istniejących systemów ocen i premiowych. Oznacza to, że obowiązujące w grupie kapitałowej Banku (w odniesieniu do Członków Zarządu oraz osób uznanych za członków kadry kluczowej Banku) i w Towarzystwie (w odniesieniu do pozostałych adresatów Polityki) systemy ocen i premiowania stanowią narzędzia realizacji Polityki i są modyfikowane o dodatkowe zasady przedstawione w poniższych punktach, które mają wzmocnić prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem.
- 5.2 Rekomendowana wartość zmiennego składnika wynagrodzenia powinna uwzględniać osiągnięty poziom wyników finansowych Towarzystwa oraz poziom skonsolidowanych wyników grupy kapitałowej Banku jako całości.
- 5.3 Ocena wyników pracy będąca podstawą dla rekomendacji wartości składnika zmiennego powinna być prowadzona w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników, w szczególności w sytuacji osiągnięcia złych wyników przez Towarzystwo.
- 5.4 Wartość zmiennego składnika wynagrodzenia każdej z osób objętych Polityką jest określana zgodnie z obowiązującymi w grupie kapitałowej Banku systemami ocen i premiowania.
- 5.5 W TFI główne źródło dochodów Risk Takerów stanowi Wynagrodzenie Zasadnicze. Wynagrodzenie Zmienne stanowi dodatkowy, motywacyjny element wynagrodzenia łącznego, o którym mowa w ust. 5.6.
- 5.6 Na wynagrodzenie łączne Risk Takerów składa się:
 - 1) Wynagrodzenie Stałe:
 - a) Wynagrodzenie Zasadnicze,
 - b) dodatkowe wynagrodzenia i świadczenia wynikające z aneksów i porozumień do umowy o pracę, zaliczone do przychodów ze stosunku pracy,
 - c) dodatki wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy oraz w przypadku Członków Zarządu i osób uznanych za członków kadry kluczowej Banku także wynikających z regulacji wewnętrznych.
 - 2) Wynagrodzenie Zmienne.
- 5.7 Rekomendację w zakresie wysokości Wynagrodzenia Stałego dla Członków Zarządu Towarzystwa oraz osób uznanych za członków kadry kluczowej Banku przedstawia Komitet Personalny przy Zarządzie Banku, zgodnie z zasadami określonymi w polityce wynagrodzeń przyjętej w Grupie Banku Millennium S.A. oraz w Polityce, która w odniesieniu do Członków Zarządu jest ostatecznie zatwierdzana przez Komitet Personalny, zaś w przypadku pozostałych Pracowników Wynagrodzenie Stałe ustala Prezes Zarządu Towarzystwa, z uwzględnieniem:
 - 1) kwalifikacji stosownie do:
 - a) profilu wykonywanej funkcji;
 - b) wielkości kierowanego obszaru;

- c) zakresu i charakteru wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - 2) zadań, zakresu odpowiedzialności i wpływu na profil ryzyka Towarzystwa;
 - 3) informacji o poziomie wynagrodzenia osób kierujących w instytucjach o podobnym profilu i skali działania;
 - 4) zatwierdzanego dla Towarzystwa na poziomie grupy kapitałowej Banku budżetu personalnego obejmującego ilość etatów oraz koszty osobowe Towarzystwa w ramach sporządzanego corocznie planu finansowego.
- 5.8 Premia stanowi składnik Wynagrodzenia Zmiennego. Przyznawanie Premii odbywa się na zasadach określonych w Polityce. Przyznawanie pozostałych składników Wynagrodzenia Zmiennego, o ile nie zostało wprost uregulowane w Polityce, odbywa się na zasadach określonych w odrębnych regulacjach wewnętrznych.
- 5.9 Risk Takerzy mogą otrzymać jednorazową odprawę emerytalną, wypłacaną w związku z odejściem na emeryturę, w kwocie wyższej niż poziom określony w Kodeksie Pracy.
- 5.10 Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego w skali roku nie może przekraczać 100%. W uzasadnionych przypadkach, z wyłączeniem wynagrodzenia Audytora Wewnętrznego, Kierującego Departamentem Prawnym i Nadzoru Zgodności oraz Kierującego Departamentem Zarządzania Ryzykiem, za zgodą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego w skali roku może zostać podwyższony, nie więcej jednak niż do 200%.
- 5.11 Na zasadach określonych w Polityce, w zakresie w jakim Premia wypłacana jest w postaci niepieniężnej, Premia zostanie wypłacona w postaci instrumentu finansowego TFI, o którym mowa w Załączniku nr 2 do Polityki.
- 5.12 Wynagrodzenie Zmienne uzależnione od wyników jest kształtowane na podstawie kryteriów i ocen określonych dla Risk Taker'a i jest przyznawane w ramach rocznych budżetów premiovych ustalanych zgodnie z zasadami stosowanymi w grupie kapitałowej Banku.
- 5.13 Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest od wyników oceny w zakresie ogólnej jakości pracy, indywidualnego wpływu na profil ryzyka oraz w zakresie realizacji dodatkowych indywidualnych celów biznesowych. Ocena realizacji celów biznesowych dokonywana jest raz do roku i nabycie przez Risk Taker'a praw do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników tej oceny następuje raz do roku.
- 5.14 W przypadku Zarządzających Aktywami przy ocenie indywidualnych wyników pracy, decydujących o określeniu wynagrodzenia zmiennego bierze się pod uwagę zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe, które uwzględniają między innymi ryzyka dla zrównoważonego rozwoju mogące mieć wpływ na wartość inwestycji, które powinny być uwzględniane przez Zarządzających Aktywami w trakcie budowy i zarządzania portfelami inwestycyjnymi w ramach funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo.
- 5.15 Kryteria uwzględniane przy ocenie dotyczącej wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego osób objętych postanowieniami Polityki poza Członkami Zarządu

oraz osobami uznanymi za członków kadry kluczowej Banku, określa Prezes Zarządu Towarzystwa w formie komunikatu, z zastrzeżeniem ust. 5.18.

- 5.16 Zmienne składniki nie podlegające zasadom określonym w Polityce mają charakter wyjątkowy i mogą występować jedynie przy rekrutacji nowych pracowników z ograniczeniem do pierwszego roku Zatrudnienia.
- 5.17 Osoby objęte Polityką są zobowiązane do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności.
- 5.18 Osoby, o których mowa w ust. 4.1 pkt 3, 4 i 5, są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez te osoby obszarach działalności Towarzystwa.
- 5.19 W sytuacji, gdy Wynagrodzenie Zmienne Risk Takera w danym roku łącznie nie przekracza 25 000 EUR oraz równocześnie nie przekracza jednej trzeciej całkowitego rocznego wynagrodzenia danego Risk Takera, organ, o którym mowa w ust. 5.7, może postanowić o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego bez zastosowania zasad, o których mowa w ust. 6 tj. w postaci pieniężnej, bez zastosowania mechanizmu odroczenia.

6. Zasady wynagradzania zmiennego Risk Takerów

- 6.1 Wysokość premii rocznej stanowiącej zmienny składnik wynagrodzenia Członków Zarządu oraz osób uznanych za członków kadry kluczowej Banku, rekomendowana jest przez Komitet Personalny działający przy Zarządzie Banku.
- 6.2 W celu ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego, pozostali Risk Takerzy poza Członkami Zarządu oraz osobami uznanymi za członków kadry kluczowej Banku, podlegają ocenie przez:
 - 1) Członka Zarządu odpowiedzialnego za nadzór nad danym Risk Takerem,
 - 2) Kierującego Jednostką Organizacyjną w przypadku Risk Taker, którego bezpośrednim przełożonym nie jest Członek Zarządu.
- 6.3 Ocena dokonywana jest w oparciu o poniższe kryteria:
 - 1) wynik finansowy Spółki,
 - 2) wyniki linii biznesowej/jednostki/wyniki indywidualne, w tym wpływ na profil ryzyka jeśli zostały zdefiniowane,
 - 3) kryteria niefinansowe, odnoszące się do danego Risk Taker:
 - a) współpraca,
 - b) zaangażowanie,
 - c) jakość,
 - d) efektywność,
 - e) zarządzanie zespołem (dotyczy Pracowników pełniących funkcję kierowniczą).
- 6.4 Kierujący jednostkami organizacyjnymi Towarzystwa dokonują oceny podległych Pracowników, w tym również osób mających wpływ na ryzyko Towarzystwa i

zarządzanych funduszy oraz formułują rekomendacje odnośnie poziomu zmiennych składników wynagrodzeń przeznaczonych do wypłaty.

- 6.5 Prezes Zarządu określa ostateczny poziom zmiennych składników wynagrodzeń zgodnie z przyjętymi kryteriami oceny, kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz długookresowym dobrem Towarzystwa, zarządzanych funduszy i ich uczestników.
- 6.6 W przypadku spełnienia przez Risk Taker'a warunków uprawniających do Premii z zastrzeżeniem ust. 6.7, Premia podlega przyznaniu w wysokości:
 - 1) 60% Premii – na zasadach określonych w ust. 6.18 (Część Nieodroczonej),
 - 2) 40% Premii – na zasadach określonych w ust. 6.20 (Część Odroczonej).
- 6.7 W przypadku przyznania Premii w wysokości powyżej 3 000 000 PLN, Część Nieodroczonej Premii wynosi 40%, a Część Odroczonej Premii wynosi 60%.
- 6.8 Część Odroczonej Premii zależy od ponownej oceny Risk Taker'a w następnych okresach oceny, co oznacza, że jej wysokość może zostać zredukowana, a w uzasadnionych przypadkach przyznanie Premii może zostać cofnięte. Ponowna ocena przed wypłatą Części Odroczonej Premii, w odniesieniu do Członków Zarządu dokonywana jest przez Komitet Personalny, zaś w odniesieniu do pozostałych osób przez Prezesa Zarządu.
- 6.9 Podstawę przyznania Premii Członkom Zarządu oraz nabycia uprawnień do Premii przez Członków Zarządu stanowi uchwała Komitetu Personalnego. W przypadku pozostałych Risk Takerów podstawę przyznania Premii i nabycia uprawnień stanowi decyzja Prezesa Zarządu.
- 6.10 Z wyjątkiem szczególnych okoliczności, posiedzenie Komitetu Personalnego, dokonującego oceny oraz podejmującego decyzję o Wynagrodzeniu Zmiennym (w części nieodroczonej i odroczonej) dla Członków Zarządu odbywa się nie później niż w terminie 40 dni od dnia rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą Banku Millennium skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Banku Millennium za poprzedni rok obrotowy.
- 6.11 Członkowie Zarządu nabywają uprawnienia do Części Nieodroczonej na podstawie uchwały Komitetu Personalnego w sprawie przyznania Premii za dany okres oceny. Data uchwały, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej.
- 6.12 Członkowie Zarządu nabywają uprawnienia do Części Odroczonej na podstawie uchwały Komitetu Personalnego w sprawie przyznania Części Odroczonej, wydawanej po ponownej ocenie, o której mowa w ust. 6.8. Data uchwały, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Uprawnień do Części Odroczonej.
- 6.13 Pozostali Risk Takerzy nabywają uprawnienia do Części Odroczonej na podstawie decyzji Prezesa Zarządu w sprawie przyznania Części Odroczonej, wydawanej po ponownej ocenie, o której mowa w ust. 6.8. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej.
- 6.14 Pozostali Risk Takerzy nabywają uprawnienia do Części Nieodroczonej na podstawie decyzji Prezesa Zarządu w sprawie przyznania Premii za dany okres

oceny. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Datę Nabycia Upnień do Części Odroczonej.

- 6.15 Komitet Personalny podejmuje uchwałę, o której mowa w ust. 6.9, nie później niż w terminie 30 dni od dnia, w którym Komitet Personalny otrzymał rekomendację Komitetu Personalnego przy Zarządzie Banku.
- 6.16 Decyzja w sprawie przyznania Premii będzie określać liczbę jednostek instrumentu finansowego, którymi zostanie wypłacona Część Nieodroczonej oraz Części Odroczonej.
- 6.17 Liczbę jednostek instrumentu finansowego przyznanych oblicza się według poniższego wzoru:

$$L = \frac{X1}{P1}$$

L – liczba jednostek instrumentu finansowego

X1 – 50% kwoty przyznanej Premii

P1 – wartość jednostki instrumentu w momencie daty przyznania.

- 6.18 Część Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:
- 1) połowa (50%) przyznanej Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Upnień do Części Nieodroczonej;
 - 2) druga połowa (50%) Części Nieodroczonej jest wypłacana w postaci jednostek instrumentu finansowego TFI na zasadach określonych w Załączniku nr 2, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania, liczonego od Daty Nabycia Upnień do Części Nieodroczonej.
- 6.19 Nabycie upnień do Części Odroczonej, następuje w pięciu transzach:
- 1) pierwsza transza po okresie odroczenia wynoszącym 1 rok (N+1) - 20%;
 - 2) druga transza po okresie odroczenia wynoszącym 2 lata (N+2) – 20%;
 - 3) trzecia transza po okresie odroczenia wynoszącym 3 lata (N+3) – 20%;
 - 4) czwarta transza po okresie odroczenia wynoszącym 4 lata (N+4) – 20%;
 - 5) piąta transza po okresie odroczenia wynoszącym 5 lat (N+5) – 20%.
- 6.20 Każda z transz Części Odroczonej, podlega wypłacie na poniższych zasadach:
- 1) połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Upnień do danej transzy Części Odroczonej,
 - 2) druga połowa (50%) każdej z transz Części Odroczonej jest wypłacana w postaci jednostek instrumentu finansowego TFI na zasadach określonych w Załączniku nr 2, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania liczonego od Daty Nabycia Upnień do danej transzy Części Odroczonej.
- 6.21 Komitet Personalny dla Członków Zarządu, a w przypadku pozostałych Risk Takerów – Prezes Zarządu, może postanowić o niewypłaceniu, zawieszeniu do następnego roku lub zmniejszeniu Części Odroczonej przyznanej danemu Risk Takerowi w następujących przypadkach:

- 1) straty lub istotnego zmniejszenia zysku netto Towarzystwa z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Takera w ocenianym okresie;
- 2) zaistnienia wysokiego ryzyka strat spowodowanych zaniechaniami lub decyzjami danego Risk Takera, realizowanymi w ocenianym okresie;
- 3) niewystarczającego poziomu kapitału, znacznego pogorszenia wskaźników płynności lub niewypełnienia specyficznych zaleceń wobec Towarzystwa wydanych w ramach nadzoru przez Komisję Nadzoru Finansowego, obowiązujących w momencie ponownej oceny wyników ocenianego okresu, na które wpływ miały zaniechania lub decyzje danego Risk Takera podejmowane w ocenianym okresie;
- 4) uchybienia przez danego Risk Takera, w tym także w wyniku błędu, standardom lub zasadom wynikającym z obowiązujących go regulacji wewnętrznych Towarzystwa w zakresie wykonywania czynności służbowych, w szczególności dotyczącym ryzyka;
- 5) wystąpienia w Towarzystwie poważnych nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Takera w ocenianym okresie.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

7. Konflikty interesów

7.1 Konflikty interesów związane z wynagradzaniem są minimalizowane poprzez:

- 1) transparentny i wielopoziomowy proces decyzyjny,
- 2) sformalizowane i czytelne zasady dotyczące oceny wyników,
- 3) niezależną ocenę funkcjonowania systemu wynagrodzeń.

7.2 W celu minimalizowania konfliktów interesów, TFI wdrożyło stosowne regulacje wewnętrzne, które zapewniają właściwe zarządzanie konfliktami (w tym konfliktami mogącymi powstać na tle stosowania Polityki), poprzez ich właściwe:

- 1) identyfikowanie oraz zgłaszanie do właściwych jednostek,
- 2) ocenianie oraz szacowanie ich wpływu na interesy TFI, klientów, akcjonariuszy oraz pozostałych interesariuszy,
- 3) eliminowanie bądź minimalizowanie, poprzez właściwie zaimplementowane środki zaradcze,
- 4) w przypadku, gdyby konflikt interesów mógł wpłynąć na interesy klientów – ich niezwłoczne ujawnianie klientom,
- 5) raportowanie do właściwych organów TFI.

8. Postanowienia różne

8.1 Polityka obowiązuje na czas nieokreślony.

8.2 Polityka i jej zmiany są podawane przez Zespół Nadzoru Zgodności W Departamencie Prawnym i Nadzoru Zgodności do wiadomości Osób Obowiązanych za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej.

- 8.3 Polityka wiąże Risk Takerów od momentu rozpoczęcia świadczenia przez nich pracy. Zmiany Polityki wiążą Risk Takerów od momentu przekazania przez Zespół Nadzoru Zgodności w Departamencie Prawnym i Nadzoru Zgodności informacji o jej zmianie, z którą Risk Taker jest zobowiązany się zapoznać.
- 8.4 W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących treści lub sposobu stosowania Polityki, wyjaśnień udziela Zespół Nadzoru Zgodności w Departamencie Prawnym i Nadzoru Zgodności.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik Nr 1 – Lista zidentyfikowanych stanowisk mających wpływ na profil ryzyka Towarzystwa i zarządzanych funduszy

Załącznik Nr 2 - Wypłata po Okresie Zatrzymania z wykorzystaniem fantomowej jednostki uczestnictwa

**Lista zidentyfikowanych stanowisk mających wpływ na profil ryzyka
Towarzystwa i zarządzanych funduszy**

- 1) Prezes Zarządu Towarzystwa
- 2) Członkowie Zarządu Towarzystwa
- 3) Kierujący Departamentem Zarządzania Aktywami
- 4) Kierujący Departamentem Finansów i Operacji
- 5) Stanowisko Zarządzającego Aktywami w Departamencie Zarządzania Aktywami
- 6) Kierujący Departamentem Zarządzania Ryzykiem
- 7) Kierujący Departamentem Prawnym i Nadzoru Zgodności (Inspektor Nadzoru)
- 8) Stanowisko Zastępcy Inspektora Nadzoru
- 9) Audytor Wewnętrzny
- 10) Inspektor ds. Bezpieczeństwa IT

Wyplata po Okresie Zatrzymania z wykorzystaniem fantomowej jednostki uczestnictwa

1. Wyplata Części Nieodroczonej (50%) oraz Odroczonej po Okresie Zatrzymania następuje w formie pieniężnej zaktualizowanej w oparciu o zmianę wartości fantomowej jednostki uczestnictwa.
2. Wartość fantomowej jednostki uczestnictwa jest średnią ważoną wartością jednostek uczestnictwa poszczególnych subfunduszy wyodrębnionych w funduszach inwestycyjnych otwartych i specjalistycznych funduszach inwestycyjnych otwartych zarządzanych przez Towarzystwo.
3. Wagą przyjętą dla obliczenia wartości jednostki fantomowej jest udział aktywów poszczególnych subfunduszy wyodrębnionych w funduszach inwestycyjnych otwartych i specjalistycznych funduszach inwestycyjnych otwartych zarządzanych przez Towarzystwo w łącznej wartości aktywów funduszy inwestycyjnych otwartych i specjalistycznych funduszy otwartych zarządzanych przez Towarzystwo.
4. Wartość fantomowej jednostki uczestnictwa w dniu (d) obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$FJU_d = cju_{1d} * (was_{1d} / wafm_d) + cju_{2d} * (was_{2d} / wafm_d) + \dots + cju_{nd} * (was_{nd} / wafm_d)$$

gdzie:

FJU_d – oznacza wartość fantomowej jednostki uczestnictwa w dniu d

$cju_{1-n d}$ – oznacza WANJU kolejnych subfunduszy od 1 do n w dniu d

$was_{1-n d}$ – oznacza wartości aktywów (WAN) kolejnych subfunduszy od 1 do n w dniu d

$wafm_d$ – łączną wartość aktywów funduszy inwestycyjnych otwartych i specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych zarządzanych przez Towarzystwo

d – Data Nabycia Uprawień