

**Protokół zmian
z dnia 4 marca 2020 r.
w Prospekcie Informacyjnym Millennium Funduszu Inwestycyjnego Otwartego
(z wydzielonymi subfunduszami)**

W związku z wymogami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 22 maja 2013 r. w sprawie prospektu informacyjnego funduszu inwestycyjnego otwartego i specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego oraz wyliczania wskaźnika zysku do ryzyka tych funduszy oraz Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 13 października 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie prospektu informacyjnego funduszu inwestycyjnego otwartego i specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego oraz wyliczania wskaźnika zysku do ryzyka tych funduszy, Prospekt Informacyjny Millennium Funduszu Inwestycyjnego Otwartego (dalej również jako: „Prospekt”) został zmieniony w następujący sposób:

1. Na stronie tytułowej zmienia się zapis:

datę bieżącej aktualizacji: 4 marca 2020 r.
data ostatniego tekstu jednolitego: 4 marca 2020 roku.

2. W Rozdziale 2 ust. 10 otrzymuje następujące brzmienie:

„10. SKRÓTOWE INFORMACJE O STOSOWANEJ W TOWARZYSTWIE POLITYCE WYNAGRODZEŃ WRAZ Z INFORMACJĄ, ŻE SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE O TEJ POLITYCE, A W SZCZEGÓLNOŚCI OPIS SPOSOBU USTALANIA WYNAGRODZEŃ I UZNANIOWYCH ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH, IMIONA I NAZWISKA ORAZ FUNKCJE OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH ZA PRYZNAWANIE WYNAGRODZEŃ I UZNANIOWYCH ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH, W TYM SKŁAD KOMITETU WYNAGRODZEŃ, JEŻELI ZOSTAŁ USTANOWIONY W TOWARZYSTWIE, SĄ DOSTĘPNE NA STRONIE INTERNETOWEJ ORAZ ZE WSKAZANIEM STRONY INTERNETOWEJ, NA KTÓREJ POLITYKA TA JEST UDOSTĘPNIANA.

Obowiązująca w Millennium Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A. polityka wynagradzania pracowników została uchwalona przez zarząd Towarzystwa oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Celem polityki wynagrodzeń (dalej „Polityka”) jest zapewnienie formalnych ram kształtowania praktyki wynagradzania członków organu zarządzającego Towarzystwa i osób, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy z uwzględnieniem perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa, jak również stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Towarzystwa.

Integralną częścią polityki wynagrodzeń są zasady polityki zmiennych składników wynagrodzeń, które są narzędziem wspierania systemu zarządzania Towarzystwa i strategii zarządzania ryzykiem w zakresie ryzyka operacyjnego oraz ryzyka inwestycyjnego zarządzanych funduszy. Zmienne składniki wynagrodzeń stanowią zachętę do dbałości o długoterminowe dobro Towarzystwa, ochronę uczestników zarządzanych funduszy oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Proces zarządzania ryzykiem, który ma wspierać Polityka oznacza bieżące lub strategiczne działania w zakresie zarządzania, które prowadzą do aktywnej i świadomej zmiany profilu ryzyka w celu zniechęcania do podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka inwestycyjnego i statutami zarządzanych funduszy inwestycyjnych w celu realizacji działania Towarzystwa w najlepiej pojętym interesie zarządzanych funduszy i ich uczestników.

Polityka wynagrodzeń jest prowadzona zgodnie z zasadami określonymi dla towarzystw funduszy inwestycyjnych, które nie są znaczącymi towarzystwami funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 roku w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z dnia 16 września 2016 r.).

Polityka wynagrodzeń w Millennium Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych jest prowadzona z uwzględnieniem polityki wynagrodzeń przyjętej w Grupie Banku Millennium.

Stosowana polityka, w tym w odniesieniu do kluczowego personelu, sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki, a w szczególności nie stanowi zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka. Wynagrodzenia stałe i zmienne należycie

uwzględniają sytuację finansową spółki i w całości wypłacane są ze środków spółki. Część wynagrodzenia wypłacana jest w postaci zmiennych składników wynagrodzeń, jednakże stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzeń, w tym ich obniżenie lub niewypłacenie. W Towarzystwie nie są przyznawane uznaniowe świadczenia emerytalne.

Polityka wynagradzania osób pełniących funkcje w organach spółki zakłada, iż członkowie zarządu otrzymują stałe wynagrodzenia wynikające z umowy o pracę oraz wynagrodzenia zmienne rekomendowane przez Komitet Personalny przy Zarządzie Banku Millennium i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Polityka wynagrodzeń obowiązująca w Towarzystwa udostępniona jest na stronie internetowej Towarzystwa: www.millenniumtfi.pl.”

3. **Aktualizacji ulega Załącznik nr 2 do Prospektu.**
4. **W pozostałym zakresie Prospekt pozostaje bez zmian.**