

**Protokół zmian  
z dnia 10 marca 2021 r.  
w Prospekcie Informacyjnym Millennium PPK Specjalistycznego  
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 PPK Specjalistycznego Funduszu Inwestycyjnego Otwartego (dalej również jako: „Prospekt”) został zmieniony w następujący sposób:

**1. Na stronie tytułowej dodaje się zapis:**

Kolejne aktualizacje Prospektu zostały sporządzone: 10 marca 2021 r.  
Ostatni tekst jednolity: 10 marca 2021 r.

**2. W Rozdziale 2 zmienia się ust. 10, który 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 PRZYZNAWANIE 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 UDOSTĘPNIONA.

Obowiązująca w Towarzystwie polityka wynagradzania pracowników została uchwalona przez Zarząd Towarzystwa oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Celem Polityki wynagrodzeń w Millenium TFI S.A. (dalej „Polityka”, „Polityka wynagrodzeń”) 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, w tym wynikającego z prawdopodobnego wpływu ryzyk dla zrównoważonego rozwoju na wyceny instrumentów finansowych oraz w konsekwencji na stopę zwrotu 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 2016 r., poz. 1487).

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 należyście 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 Towarzystwa otrzymują stałe wynagrodzenia wynikające z umowy o pracę oraz wynagrodzenia zmienne rekomendowane przez Komitet Personalny przy Zarządzie Banku Millennium S.A. i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.

Szczegółowe informacje dotyczące Polityki wynagrodzeń obowiązującej w Towarzystwie, a w szczególności opis sposobu ustalania wynagrodzeń zawarte są w treści Polityki, która została udostępniona na stronie internetowej Towarzystwa: [www.millenniumtfi.pl](http://www.millenniumtfi.pl).”;

### **3. W Rozdziale 6 po ust. 8 dodaje się ust. 9, który otrzymuje następujące brzmienie:**

#### **„9. INFORMACJE UJAWNIA NE NA PODSTAWIE ROZPORZĄDZENIA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/2088 Z DNIA 27 LISTOPADA 2019 R. W SPRAWIE UJAWNIA NIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH**

- 9.1. Inwestycje w ramach tego produktu finansowego nie uwzględniają unijnych kryteriów dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej (ESG).
- 9.2. Przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych Towarzystwo uwzględnia kwestie ESG jako ryzyko dla wartości inwestycji. W tym celu Towarzystwo przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych bierze w szczególności pod uwagę:
  - 9.2.1. ratingi publikowane przez niezależne agencje i analityków, dotyczące stosowania przez emitentów zasad ESG,
  - 9.2.2. publikowane przez emitentów raporty dotyczące stosowanych zasad z obszaru ESG,
  - 9.2.3. rodzaj branży w której działa emitent, rodzaj wytwarzanych produktów i świadczonych usług,
  - 9.2.4. inne ogólnie dostępne informacje które mogą stanowić źródło dla oceny emitenta w tym zakresie.
- 9.3. Towarzystwo dokonało oceny prawdopodobnego wpływu ryzyk dla zrównoważonego rozwoju na stopę zwrotu portfela Subfunduszu. Z uwagi na niewielki i rozproszony udział w portfelu Subfunduszu instrumentów finansowych charakteryzujących się podwyższonymi ryzykami dla zrównoważonego rozwoju, w ocenie Towarzystwa wpływ tych ryzyk na stopę zwrotu portfela jest nieznaczny.”;

### **4. Aktualizacji ulega załącznik nr 2 do Prospektu.**

### **5. W pozostałym zakresie Prospekt pozostaje bez zmian.**