

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
W MILLENNIUM TFI S.A.  
z dnia 22 lutego 2021**

## I. CEL I ZAKRES POLITYKI

### § 1

1. 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 Millennium Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna (dalej: „**Towarzystwo**”) oraz zarządzanych funduszy z uwzględnieniem perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa, jak również stosowności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego Towarzystwa.
2. 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.
3. Proces zarządzania ryzykiem, który ma wspierać niniejsza 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.
4. Polityka wynagrodzeń winna wspierać realizację strategii prowadzenia działalności Towarzystwa oraz przeciwdziałać powstawaniu konfliktów interesów.
5. 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)(dalej: „**Rozporządzenie**”).
6. Polityka wynagrodzeń w Towarzystwie jest prowadzona z uwzględnieniem polityki wynagrodzeń przyjętej w grupie kapitałowej Banku Millennium S.A.
7. Zarząd Towarzystwa jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie, i aktualizację Polityki.

## II. RAMY POLITYKI

### § 2

Cele Polityki będą osiągnane w szczególności poprzez:

- 1) identyfikację wśród osób zatrudnionych w Towarzystwie pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy;
- 2) przyjęcie takiej struktury składników wynagrodzenia stałego i zmiennego, w której wynagrodzenie stałe stanowi główne źródło dochodów pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka;
- 3) wprowadzenie takiej formy i harmonogramu przyznawania wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, aby wartość wypłaconych składników mogła odzwierciedlać długookresowe efekty zarządzania ryzykiem – zgodnie z obowiązującymi zasadami identyfikowania i monitorowania ryzyka.

### III. OSOBY PODEJMUJĄCE RYZYKO I PROCES IDENTYFIKACJI

#### § 3

1. Zasady określone w niniejszej Polityce dotyczą osób, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy, do których zalicza się w szczególności:
  - 1) Członków Zarządu Towarzystwa;
  - 2) osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy;
  - 3) osoby sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem;
  - 4) osoby wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem;
  - 5) osoby zajmujące stanowiska kierownicze w jednostkach realizujących zadania operacyjne związane z zarządzanymi funduszami.
2. Towarzystwo będzie przeprowadzać weryfikację kryteriów kwalifikacyjnych osób mających wpływ na profil ryzyka oraz aktualizację listy tych osób, która stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszej Polityki.
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 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) oraz 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).

### IV. SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ

#### § 4

1. Wynagrodzenie osób, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie funduszy może się składać z dwóch komponentów:
  - 1) wynagrodzenia stałego wynikającego z umowy o pracę (wynagrodzenie zasadnicze);
  - 2) wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników oceny.
2. Propozycję w zakresie wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Towarzystwa przedstawia Komitet Personalny przy Zarządzie Banku Millennium S.A., zgodnie z zasadami określonymi w polityce wynagrodzeń przyjętej w Grupie Banku Millennium S.A. oraz w niniejszej Polityce, która jest ostatecznie zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Towarzystwa, 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 spółki na poziomie grupy kapitałowej Banku Millennium S.A. budżetu personalnego obejmującego ilość etatów oraz koszty osobowe Towarzystwa w ramach sporządzanego corocznie planu finansowego.
3. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników jest kształtowane na podstawie kryteriów i ocen określonych dla osób, do których należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa oraz zarządzanych funduszy i jest przyznawane w ramach rocznych budżetów premiowych ustalanych zgodnie z zasadami stosowanymi w grupie kapitałowej Banku Millennium S.A.

## **V. ZASADY ZARZĄDZANIA SKŁADNIKAMI WYNAGRODZEŃ**

### **§ 5**

1. Towarzystwo implementuje zasady Polityki do istniejących systemów ocen i premiowych. Oznacza to, że obowiązujące w grupie kapitałowej Banku Millennium S.A. (w odniesieniu do członków Zarządu Towarzystwa) i w Towarzystwie (w odniesieniu do pozostałych adresatów Polityki) systemy ocen i premiowania stanowią narzędzia realizacji niniejszej Polityki i są modyfikowane o dodatkowe zasady przedstawione w poniższych punktach, które mają wzmacniać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem.
2. Stałe składniki wynagrodzeń osób objętych Polityką będą stanowiły na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżenie wartości tych składników jak również nie przyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia:
  - 1) maksymalna wartość rocznych zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu Towarzystwa nie może przekroczyć 100% łącznej wartości ich rocznego wynagrodzenia stałego;
  - 2) maksymalna wartość rocznych zmiennych składników wynagrodzenia pozostałych adresatów Polityki nie może przekroczyć 50% łącznej wartości ich rocznego wynagrodzenia stałego.
3. Rekomendowana wartość zmiennego składnika wynagrodzenia powinna uwzględniać osiągnięty poziom wyników finansowych Towarzystwa oraz poziom skonsolidowanych wyników grupy kapitałowej Banku Millennium S.A. jako całości.
4. 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 całą spółkę.
5. Wartość zmiennego składnika wynagrodzenia każdej z osób objętych Polityką jest określana zgodnie z obowiązującymi w grupie kapitałowej Banku Millennium S.A. systemami ocen i premiowania.
6. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Towarzystwa jest przyznawane na zasadach określonych w Rozdziale VI niniejszej Polityki .
7. Kryteria uwzględniane przy ocenie dotyczącej wypłaty wynagrodzenia zmiennego pozostałych osób objętych postanowieniami niniejszej Polityki określa Prezes Zarządu Towarzystwa w formie komunikatu.
8. 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.
9. Osoby objęte niniejszą Polityką są zobowiązane do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności.

## **VI. ZASADY WYNAGRADZANIA ZMIENNEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU TOWARZYSTWA**

### **§ 6**

1. Wysokość premii Członków Zarządu Towarzystwa, zależna jest od puli premiowej rekomendowanej przez Komitet Personalny działający przy Zarządzie Banku Millennium S.A.
2. Pula premiowa ustalana jest w oparciu o ocenę sytuacji finansowej Towarzystwa oraz stopień realizacji celów biznesowych z uwzględnieniem poziomu skonsolidowanych wyników grupy kapitałowej Banku Millennium S.A. jako całości.
3. Wysokość łącznej premii wszystkich Członków Zarządu Towarzystwa nie może przekroczyć ustalonej puli premii.
4. Przyznanie premii uzależnione jest od oceny dokonywanej przez Komitet Personalny działający przy Zarządzie Banku Millennium S.A.

### **§ 7**

1. W przypadku spełnienia przez Członka Zarządu Towarzystwa warunków uprawniających do Premii z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, premia podlega przyznaniu w wysokości:
  - 1) 60% Premii – na zasadach określonych w § 8 poniżej (część nieodroczonej);
  - 2) 40% Premii – na zasadach określonych w § 9 poniżej (część odroczonej).
2. Część odroczonej premii zależy od ponownej oceny Członka Zarządu Towarzystwa 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 dokonywana jest przez Komitet Personalny działający przy Zarządzie Banku Millennium S.A.
3. Podstawę przyznania premii oraz nabycia uprawnień do premii stanowi decyzja Rady Nadzorczej Towarzystwa.
4. Rada Nadzorcza Towarzystwa podejmuje decyzje, o których mowa w ust. 3 powyżej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą Banku Millennium skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej Banku Millennium S.A. za poprzedni rok obrotowy.
5. Członek Zarządu Towarzystwa nabywa uprawnienia do części nieodroczonej na podstawie decyzji Rady Nadzorczej Towarzystwa, w sprawie przyznania premii za dany okres oceny. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi datę nabycia uprawnień do części nieodroczonej.
6. Członek Zarządu Towarzystwa nabywa uprawnienia do części odroczonej na podstawie decyzji Rady Nadzorczej Towarzystwa, przyznającej część odroczonej, wydawanej po ponownej ocenie, o której mowa w § 7 ust. 2 niniejszej Polityki. Data decyzji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi datę nabycia uprawnień do części odroczonej.
7. Na zasadach określonych w Polityce, w zakresie w jakim premia wypłacana jest w postaci niepieniężnej, premia zostanie wypłacona w postaci jednostek instrumentu finansowego.
8. W sytuacji, gdy wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu Towarzystwa w danym roku łącznie nie przekracza 80.000 PLN oraz równocześnie nie przekracza jednej trzeciej całkowitego rocznego wynagrodzenia danego Członka Zarządu Towarzystwa, Rada Nadzorcza Towarzystwa może postanowić o wypłacie wynagrodzenia zmiennego w postaci pieniężnej, bez zastosowania mechanizmu odroczenia.
9. Instrument finansowy, w formie którego nastąpi wypłata premii za dany rok oraz zasady ustalania jego wartości określa Załącznik Nr 2.
10. Decyzja w sprawie przyznania premii będzie określać liczbę jednostek instrumentu finansowego, w formie którego zostanie wypłacona część nieodroczonej oraz części odroczonej premii.

11. 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.

12. W okresie odroczenia oraz okresie zatrzymania zabronione jest stosowanie jakichkolwiek strategii hedging'owych w odniesieniu do wartości instrumentu finansowego.

### § 8

Część nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:

- 1) połowa (50%) przyznanej premii jest wypłacana w postaci pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od daty nabycia uprawnień do części nieodroczonej;
- 2) dziesięć procent (10%) przyznanej premii jest wypłacana w postaci instrumentu finansowego, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego okresu zatrzymania, liczonego od daty nabycia uprawnień do części nieodroczonej.

### § 9

1. Nabycie uprawnień do części odroczonej, z zastrzeżeniem § 9 ust. 2 niniejszej Polityki, 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%.
2. Nabycie uprawnień do części odroczonej premii przyznanej za rok 2020 następuje w trzech transzach:
  - 1) pierwsza transza po okresie odroczenia wynoszącym 1 rok (N+1) - 33%;
  - 2) druga transza po okresie odroczenia wynoszącym 2 lata (N+2) – 33%;
  - 3) trzecia transza po okresie odroczenia wynoszącym 3 lata (N+3) – 34%.
3. Każda z transz części odroczonej podlega wypłacie w postaci instrumentu finansowego, nie później niż w terminie 30 dni od daty nabycia uprawnień do danej transzy części odroczonej.

### § 10

1. Rada Nadzorcza Towarzystwa może postanowić o niewypłaceniu, zawieszeniu do następnego roku lub zmniejszeniu części odroczonej przyznanej danemu Członkowi Zarządu Towarzystwa w następujących przypadkach:
  - 1) straty lub istotnego zmniejszenia zysku netto Towarzystwa z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Członka Zarządu Towarzystwa w ocenianym okresie;
  - 2) zaistnienia wysokiego ryzyka strat spowodowanych zaniechaniami lub decyzjami danego Członka Zarządu Towarzystwa, 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 Członka Zarządu Towarzystwa podejmowane w ocenianym okresie;
- 4) uchybienia przez danego Członka Zarządu Towarzystwa, w tym także w wyniku błędów, 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 Członka Zarządu Towarzystwa w ocenianym okresie.

## **VII. MODEL ZARZĄDZANIA SKŁADNIKAMI WYNAGRODZEŃ**

### **§ 11**

1. Propozycję w zakresie składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu Towarzystwa są przedstawia Komitet Personalny przy Zarządzie Banku Millennium S.A., zgodnie z zasadami określonymi w polityce wynagrodzeń przyjętej w grupie kapitałowej Banku Millennium S.A. oraz w niniejszej Polityce. Składniki wynagrodzeń są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
2. Składniki wynagrodzeń dla pozostałych osób zatrudnionych w Towarzystwie są ustalane przez Prezesa Zarządu Towarzystwa z uwzględnieniem zasad określonych w polityce wynagrodzeń przyjętej w grupie Banku Millennium S.A. oraz w niniejszej Polityce.
3. 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.
4. 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.

## **VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§ 12**

1. Implementacja powyższych zasad w stosunku do Członków Zarządu Towarzystwa należy do Rady Nadzorczej Towarzystwa.
2. Implementacja powyższych zasad w odniesieniu do pozostałych pracowników Towarzystwa mających wpływ na profil ryzyka Towarzystwa i zarządzanych funduszy należy do Zarządu Towarzystwa.
3. Niniejsza Polityka jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Towarzystwa i podlega przeglądowi przeprowadzanym przynajmniej raz w roku przez Biuro Inspektora Nadzoru, które przedstawia Radzie Nadzorczej Towarzystwa pisemny raport określający stan realizacji Polityki.

#### **ZAŁĄCZNIKI**

Załącznik Nr 1 – *Lista zidentyfikowanych stanowisk mających wpływ na profil ryzyka Towarzystwa i zarządzanych funduszy objętych „Polityką wynagrodzeń w Millennium Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A*

**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 Biurem Zarządzania Ryzykiem
- 7) Stanowisko Monitorowania Ryzyka w Biurze Zarządzania Ryzykiem
- 8) Kierujący Biurem Inspektora Nadzoru
- 9) Stanowisko Monitorowania Zgodności w Biurze Inspektora Nadzoru
- 10) Audytor Wewnętrzny.



**Instrument finansowy, w formie którego następuje wypłata premii dla Członków Zarządu Towarzystwa**

1. Instrumentem finansowym w formie którego następuje wypłata premii dla Członków Zarządu Towarzystwa jest tzw. „*fantomowa jednostka 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