

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W MILLENNIUM TFI S.A.
z dnia 1 stycznia 2025**

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Definicje

1.1 Określenia użyte w Polityce oznaczają:

- a) **Bank** – Bank Millennium S.A.;
- b) **MTFI / Towarzystwo** – Millennium Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna;
- c) **Fundusze** – fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwo;
- d) **Członek Zarządu** – każdy Członek Zarządu MTFI, 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 MTFI 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 MTFI;
- 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 MTFI;
- 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 MTFI;
- 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 MTFI, Członek Rady Nadzorczej MTFI, Pracownicy MTFI oraz inne osoby pozostające z MTFI w stosunku zlecenia albo innym stosunku o podobnym charakterze, o których mowa w art. 48 ust. 2 Ustawy;
 - m) **Pracownik** – Osoba Obowiązana pozostająca z MTFI w stosunku pracy, o którym mowa w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksie Pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465 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 MTFI;
 - 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) **Wynagrodzenie Stałe** – wynagrodzenie otrzymywane przez Risk Takerą, 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 MTFI, (v) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka i (vi) nie zależy od wyników;
 - t) **Wynagrodzenie Zasadnicze** - miesięczna, stała kwota wynagrodzenia (będąca składnikiem Wynagrodzenia Stałego) otrzymywaną przez Risk Takerą, wynikającą z umowy stanowiącej podstawę Zatrudnienia w MTFI;
 - u) **Wynagrodzenie Zmienne** - łącznie wszystkie składniki wynagrodzenia Risk Takerą niestanowiące Wynagrodzenia Stałego;
 - v) **Zarząd** – Zarząd MTFI;
 - w) **Zarządzający Aktywami** - osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych funduszy zarządzanych przez Towarzystwo;
 - x) **Zatrudnienie** - stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny związany ze świadczeniem pracy lub usług na rzecz MTFI.
- 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 Niniejsza Polityka zapewnia formalne ramy kształtowania wynagrodzenia osób zidentyfikowanych jako Pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka MTFI i Funduszy z perspektywy ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa instytucji oraz adekwatności wynagrodzeń do kondycji, skali działania i potencjału rozwojowego MTFI 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 MTFI,
 - 2) dostosowanie w sposób proporcjonalny praktyk w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii MTFI w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków jak również do celów, wartości i długofalowych interesów MTFI i Funduszy.
- 2.3 Polityka jest jednym z narzędzi realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności MTFI, 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 MTFI, z uwzględnieniem transparentności zasad ich kreowania,
 - 2) uzależnienie części zmiennej wynagrodzenia od wyników finansowych i biznesowych MTFI,
 - 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 MTFI, 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 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 MTFI.
- 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 MTFI podlega opiniowaniu przez Komitet Personalny. Komitet Personalny przedstawia w sprawozdaniu dla Rady Nadzorczej konkluzje dotyczące funkcjonowania Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem MTFI, a także szczególną dbałość o stan jego kapitałów i płynność finansową, interesy MTFI oraz Funduszy i ich uczestników w perspektywie długoterminowej oraz interesy akcjonariuszy MTFI.

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 premiovych. 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 wzmacniać 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 MTFI 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,
 - 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%.
- 5.11 Na zasadach określonych w Polityce, w zakresie w jakim Premia wypłacana jest w postaci niepieniężnej, Premia zostanie wypłacona w postaci instrumentu finansowego MTFI, 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.

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 uznаныmi 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 warunków uprawniających do Premii z zastrzeżeniem ust. 6.7, Premia podlega przyznaniu w wysokości:

- 1) 60% Premii – na zasadach określonych w ust. 6.17 (Część Nieodroczone),
- 2) 40% Premii – na zasadach określonych w ust. 6.18 (Część Odroczone).

6.7 W przypadku przyznania Premii w wysokości powyżej 2 000 000 PLN, Część Nieodroczone Premii wynosi 40%, a Część Odroczone Premii wynosi 60%.

6.8 Część Odroczone Premii zależy od ponownej oceny Risk Taker 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 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.
- 6.11 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.
- 6.12 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.
- 6.13 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 Uprawnień do Części Odroczonej.
- 6.14 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.
- 6.15 Decyzja w sprawie przyznania Premii będzie określać liczbę jednostek instrumentu finansowego, którymi zostanie wypłacona Część Nieodroczonej oraz Części Odroczonej.
- 6.16 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.

- 6.17 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 jednostek instrumentu finansowego MTFI na zasadach określonych w Polityce, nie później niż w terminie 30 dni po upływie 12-miesięcznego Okresu Zatrzymania, liczonego od Daty Nabycia Uprawnień do Części Nieodroczonej.
- 6.18 Nabycie uprawnień 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%.
- 6.19 Każda z transz Części Odroczonej podlega wypłacie w postaci jednostek instrumentu finansowego, nie później niż w terminie 30 dni od Daty Nabycia Uprawnień do danej transzy Części Odroczonej.
- 6.20 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 Taker'a w ocenianym okresie;
 - 2) zaistnienia wysokiego ryzyka strat spowodowanych zaniechaniami lub decyzjami danego Risk Taker'a, 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 Taker'a podejmowane w ocenianym okresie;
 - 4) uchybienia przez danego Risk Taker'a, w tym także w wyniku błędu, standardom lub zasadom wynikającym z obowiązujących go regulacji wewnętrznych Towarzystwa w zakresie wykonywania czynności służbowych, w szczególności dotyczących ryzyka;
 - 5) wystąpienia w Towarzystwie poważnych nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem z powodu zaniechań lub decyzji podejmowanych przez danego Risk Taker'a 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, MTFI 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 MTFI, 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 MTFI.

8. Postanowienia różne

- 8.1 Polityka obowiązuje na czas nieokreślony.
- 8.2 Polityka i jej zmiany są podawane przez Departament 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 Departament 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 Departament 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 Nadzoru Zgodności
- 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 (10%) 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