

**Protokół zmian
z dnia 2 lipca 2025 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: 8 lipca 2025 r.
Ostatni tekst jednolity: 8 lipca 2025 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 i zaopiniowana przez Komitet Personalny. Przez Komitet Personalny należy rozumieć komitet wynagrodzeń, o którym mowa w §5 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 PW”).

Celem Polityki wynagrodzeń w Millennium 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 są znaczącymi towarzystwami funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia PW.

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

Szczegółowe informacje dotyczące Polityki, a w szczególności opis sposobu ustalania wynagrodzeń, imiona i nazwiska oraz funkcje osób odpowiedzialnych za przyznawanie wynagrodzeń, w tym skład Komitetu Personalnego dostępne są na stronie internetowej Towarzystwa: www.millenniumtfi.pl.”

3. W Rozdziale 5 zmienia się ust. 8, który otrzymuje następujące brzmienie:

„8. FIRMA, SIEDZIBA I ADRES PODMIOTU UPRAWNIONEGO DO BADANIA SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH FUNDUSZU:

KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa

Siedziba: Warszawa

Adres: ul. Inflancka 4A, 00-189 Warszawa.”

4. W pozostałym zakresie Prospekt pozostaje bez zmian.