

**Polityka wynagrodzeń w
Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.**

obowiązuje od 1 stycznia 2024 r.

*w brzmieniu zatwierdzonym na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 4/5//2023
z dnia 31 października 2023 r.*

§ 1

1. Na podstawie art. 47a ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 r. (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 681ze zm.), zwanej dalej „Ustawą”, oraz § 2 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz.U. 2016 poz. 1487), zwanego dalej „Rozporządzeniem” ustanawia się niniejszą Politykę wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.
2. Polityka wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Towarzystwa, po zaopiniowaniu przez Komitet ds. Wynagrodzeń.
3. Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. nie jest znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych, w rozumieniu § 1 pkt 4 Rozporządzenia.
4. Polityka wynagrodzeń została opracowana oraz będzie aktualizowana z uwzględnieniem następujących celów:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi, statutami funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza Towarzystwo,
 - 2) wspieranie realizacji strategii prowadzenia działalności Rockbridge TFI,
 - 3) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.

Definicje

§ 2

Definicje i skróty użyte w niniejszej Polityce mają następujące znaczenie:

- 1) **Inspektor Nadzoru** – osoba wykonująca czynności nadzoru zgodności działalności w Rockbridge TFI z prawem;
- 2) **Osoba zajmująca kluczowe stanowisko** – osoba, do której zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych zatrudniona w Towarzystwie lub sprawująca w Towarzystwie funkcję, w szczególności, która:
 - a. pełni funkcję członka Zarządu lub prokurenta w Spółce,
 - b. jest Zarządzającym,
 - c. pełni funkcję Inspektora Nadzoru,
 - d. pełni funkcję Audytora Wewnętrznego,
 - e. pełni funkcję Risk Managera.Wykaz Osób zajmujących kluczowe stanowiska w Towarzystwie, inne niż wskazane powyżej, prowadzi i na bieżąco aktualizuje Zarząd stosując kryteria określone w załączniku nr 1 do Polityki;
- 3) **Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Rockbridge TFI;

- 5) **Risk Manager** – osoba sprawująca funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Rockbridge TFI;
- 6) **Audytór Wewnętrzny** – osoba pełniąca funkcje związane z audytem wewnętrznym w Rockbridge TFI;
- 7) **Towarzystwo, Rockbridge TFI** – Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 8) **Umowa** – umowa wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia zawierana pomiędzy Towarzystwem, a Osobą zajmującą kluczowe stanowisko, będącą Członkiem Zarządu, Prokurentem lub Zarządzającym;
- 9) **Zarząd** – Zarząd Rockbridge TFI;
- 10) **Zarządzający** – osoba fizyczna, wykonująca funkcje w Towarzystwie, która podejmuje decyzje inwestycyjne w imieniu funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez Towarzystwo, z wyłączeniem podmiotów, którym Towarzystwo zleciło zarządzanie portfelem inwestycyjnym zarządzanego funduszu.

§ 3

1. Polityka określa w szczególności zasady wynagradzania Osób zajmujących kluczowe stanowiska, w tym zasady przyznawania tym osobom zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników oraz zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Rockbridge TFI.
2. Wynagrodzenie osób wykonujących funkcje w ramach Towarzystwa, a w szczególności Osób zajmujących kluczowe stanowisko będzie wypłacane wyłącznie ze środków Towarzystwa, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Towarzystwa, jego celów, w tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.
3. W przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne zależne od wyników – stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników.
4. Towarzystwo zawierając stosunek prawny z osobami pełniącymi funkcje w Towarzystwie, w szczególności z Osobami zajmującymi kluczowe stanowiska, dokłada należytej staranności by płatności z tytułu rozwiązania takich umów odzwierciedlały wyniki osiągnięte w dłuższym okresie (tj. co najmniej 2 lat, a w przypadku osób zajmujących stanowisko krócej niż dwa lata – za okres od momentu objęcia stanowiska), a zasady dotyczące tych płatności były określane w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników osiąganych przez te osoby. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określane tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, określonych w § 5 ust. 2 Polityki.
5. W Towarzystwie nie wypłaca się oraz nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych.

Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników

§ 4

1. Towarzystwo może przyznać lub zmienić uprawnienia do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników Osobie zajmującej kluczowe stanowisko nie częściej niż raz w roku kalendarzowym.
2. Osoba zajmująca kluczowe stanowisko może nabyć prawa do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników nie częściej niż raz w roku kalendarzowym.

3. Do zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników stosuje się w szczególności Regulamin Zmiennych Składników Wynagrodzeń przeznaczony dla Członków Zarządu, Prokurentów lub Zarządzających, który stanowi załącznik nr 2 do Polityki.
4. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy i mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku prawnego przez Towarzystwo z Osobą zajmującą kluczowe stanowisko oraz ograniczają się do pierwszego roku wykonywania funkcji.
5. Podstawą zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników stanowi: ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa oraz, w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszu zarządzanego przez Towarzystwo również wyniki tego funduszu. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę należy brać pod uwagę kryteria finansowe, jak i niefinansowe. Ogólne wyniki Towarzystwa lub Funduszu, powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka, w szczególności ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji, a także opierać się na zbadanych sprawozdaniach finansowych za rok obrotowy Towarzystwa lub funduszu. Proces oceny pracowników stanowiący podstawę dla wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego jest dokumentowany.
6. Podstawę określenia wyników, od których uzależniona jest wypłata zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników stanowią co najmniej dane z dwóch ostatnich lat obrotowych, a przypadku osób wykonujących funkcje w Towarzystwie krócej niż dwa lata dane od momentu pełnienia funkcji w Towarzystwie.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mogą być przyznane lub wypłacone, gdy ich przyznanie lub wypłacenie nie ogranicza zdolności Towarzystwa do zwiększenia jego kapitałów własnych, nie wpływa na ich stabilność, nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Towarzystwo działalności oraz gdy są uzasadnione wynikami Towarzystwa lub wynikami funduszu, efektami działalności jednostki organizacyjnej, w której Osoba zajmująca kluczowe stanowisko pełni funkcje oraz jakością i efektami sprawowania funkcji przed daną osobą. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników **podlega zmniejszeniu lub ich wypłata ulega zawieszeniu**, gdy niezmnieszenie wysokości lub nie zawieszenie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Towarzystwo, a także, w odniesieniu do Członków Zarządu, Prokurentów oraz Zarządzających, w przypadku, gdy wyniki funduszu nie spełniają co najmniej jednego z następujących kryteriów:
 - 1) łączna wartość przychodów Towarzystwa z tytułu wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników funduszy wskazanych w Umowie w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych nie przekroczyła co najmniej 100.000,00 złotych (gdy statuty funduszy przewidują wynagrodzenie zmienne);
 - 2) łączna wartość przychodów Towarzystwa z tytułu wynagrodzenia za zarządzanie funduszami wskazanymi w Umowie w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych nie przekroczyła co najmniej 1.000.000,00 złotych;
 - 3) fundusz wskazany w Umowie:
 - a) nie osiągnął w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych dodatniej stopy zwrotu – w przypadku funduszy zamkniętych,
 - b) osiągnął w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych stopę zwrotu poniżej mediany dwuletnich stóp zwrotu grupy porównawczej określonej dla funduszu – w przypadku funduszy otwartych.

8. Gdy będzie to uzasadnione wymogami prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapobiegania podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi lub statutami funduszy inwestycyjnych, Umowa będzie przewidywać, że co najmniej 50 % wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinno być wypłacone Osobom zajmującym kluczowe stanowisko, w formie nabytych przez te osoby certyfikatów inwestycyjnych, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu zarządzanego przez Rockbridge TFI, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników funduszu, profilem ryzyka lub statutem funduszu.
9. W przypadku, o którym mowa w ust. 8, wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników podlegają odpowiednim okresom wstrzymania; okres wstrzymania, nie krótszy niż jeden rok, ustalany jest indywidualnie w decyzji o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, powinien być dostosowany do długotrwałej strategii działalności Towarzystwa lub celów i polityki inwestycyjnej funduszy. Przez okres wstrzymania rozumie się okres, 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. Jeżeli Osoba zajmująca kluczowe stanowisko lub jednostka organizacyjna do której jest ona przypisana nie spełni warunków do przyznania zmiennego składnika wynagrodzeń uzależnionego od wyników w jednym z trzech kolejnych rocznych okresów rozliczeniowych następującym po okresie rozliczeniowym, za który został jej przyznany zmienny składnik wynagrodzenia uzależnionego od wyników, Towarzystwo może odmówić wypłaty części przyznanego zmiennego składnika wynagrodzenia uzależnionego od wyników, przypadającej do wypłaty za dany okres rozliczeniowy, w którym Osoba zajmująca kluczowe stanowisko lub jednostka organizacyjna do której jest ona przypisana nie spełniła warunków do przyznania zmiennego składnika wynagrodzeń uzależnionego od wyników.
10. Rockbridge TFI zapewnia, aby Osoby zajmujące kluczowe stanowiska były zobowiązane do niepodjęcia działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki.

**Wynagradzanie Osób zajmujących kluczowe stanowisko
z wyłączeniem Zarządu**

§ 5

1. Stałe wynagrodzenie Osób zajmujących kluczowe stanowisko określane jest w dokumencie określającym prawną formę wykonywania funkcji w Towarzystwie.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnionego od wyników mogą być przyznawane przez Zarząd Osobom zajmującym kluczowe stanowisko innym niż członkowie Zarządu i z uwzględnieniem:
 - 1) wyników finansowych osiągniętych przez Towarzystwo lub wyników funduszy zarządzanych przez Towarzystwo (w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszy inwestycyjnych) lub wyników osiągniętych przez daną jednostkę organizacyjną Towarzystwa;
 - 2) jakości wykonywania funkcji oraz osobistego nakładu pracy, mierzonej przejrzystość określonymi kryteriami; ocena jakości wykonywania funkcji powinna w szczególności uwzględniać przestrzeganie przez Osobę zajmującą kluczowe stanowisko procedur wewnętrznych obowiązujących w Towarzystwie oraz przepisów powszechnie obowiązujących, odnoszących się do działalności Towarzystwa lub funduszy inwestycyjnych.

3. Szczegółowe zasady przyznawania Prokurentom oraz Zarządzającym zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników zostały uregulowane w Regulaminie Zmiennych Składników Wynagrodzeń, stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
4. Szczegółowe zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników Osobom zajmującym kluczowe stanowisko, innym niż Członkowie Zarządu, Prokurenci lub Zarządzający mogą zostać określone na podstawie odrębnych uchwał Zarządu.

Wynagradzanie członków Zarządu

§ 6

1. Stałe i zmienne wynagrodzenie uzależnione od wyników członków Zarządu określane jest przez Radę Nadzorczą Towarzystwa
2. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnionego od wyników są przyznawane członkom Zarządu z uwzględnieniem wyników Towarzystwa w zależności od osobistego nakładu pracy poszczególnych członków Zarządu oraz zaangażowania w działalność operacyjną oraz działalność kontrolną z zastrzeżeniem ust. 5.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnionego od wyników są przyznawane członkom Zarządu z uwzględnieniem:
 - 1) wyników finansowych osiągniętych przez Towarzystwo lub wyników funduszy zarządzanych przez Spółkę (w przypadku osób, które mają istotny wpływ na działalność funduszy inwestycyjnych);
 - 2) jakości wykonywania funkcji oraz osobistego nakładu pracy, mierzonej przejrzystości określonymi kryteriami; ocena jakości wykonywania funkcji powinna w szczególności uwzględniać przestrzeganie przez Osobę zajmującą kluczowe stanowisko procedur wewnętrznych obowiązujących w Towarzystwie oraz przepisów powszechnie obowiązujących, odnoszących się do działalności Towarzystwa lub funduszy inwestycyjnych;
 - 3) zysku netto Spółki osiągniętego w danym roku obrotowym.
4. Szczegółowe zasady przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od wyników zostały uregulowane w Regulaminie Zmiennych Składników Wynagrodzeń, stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszej Polityki. Rada Nadzorcza może indywidualnie określić warunki przyznania zmiennych składników wynagrodzeń i określić je w umowie zawartej z członkiem Zarządu lub w uchwale.
5. W stosunku do członków Zarządu pełniących jednocześnie funkcję Zarządzającego wynagrodzenie od wyników w części odnoszącej się do pełnienia funkcji Zarządzającego ustalane jest zgodnie z kryteriami określonymi w Regulaminie Zmiennych Składników Wynagrodzeń, stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszej Polityki w części odnoszącej się do Zarządzających.

Wynagrodzenie Risk Managera, Inspektora Nadzoru oraz Audytora Wewnętrznego

§ 7

Risk Manager, Inspektor Nadzoru oraz Audytor Wewnętrzny wynagradzani są za osiągnięcie indywidualnych celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Rockbridge TFI.

Wynagradzanie członków Rady Nadzorczej

§ 8

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Rockbridge TFI S.A. ustala Walne Zgromadzenie Towarzystwa.

Nadzór

§ 9

1. Nadzór nad realizacją Polityki w zakresie wynagrodzenia członków Zarządu sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Nadzór nad realizacją Polityki w zakresie wynagrodzenia Osób zajmujących kluczowe stanowiska innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, sprawuje Zarząd. Każda częściowa lub całościowa wypłata zmiennego składnika wynagrodzeń uzależnionego od wyników dla Osoby zajmującej kluczowe stanowisko innej niż członek Zarządu wymaga uprzedniej weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków wypłaty tego wynagrodzenia przez Prezesa Zarządu.

Przeglądy

§ 10

1. Realizacja Polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz w roku przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Inspektora Nadzoru.
2. Na podstawie przeglądu, Inspektor Nadzoru sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki wynagrodzeń. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
3. Komitet Wynagrodzeń powołany w ramach Rady Nadzorczej co najmniej raz w roku przedstawia Radzie Nadzorczej opinię dotyczącą realizacji polityki wynagrodzeń.
4. Rada Nadzorcza raz w roku przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raport z oceny funkcjonowania Polityki.
5. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy raz w roku podejmuje uchwałę zawierającą ocenę, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.
6. Rada Nadzorcza oraz Zarząd przy planowaniu zmian Polityki biorą pod uwagę ocenę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, o której mowa w ustępie poprzednim.

Wejście w życie i zmiany Polityki

§ 11

1. Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.
2. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Zarząd oraz zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. W konsultacjach i pracach nad zmianami Polityki bierze udział Inspektor Nadzoru.
4. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy i Rozporządzenia.