

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

*obowiązuje od 1 stycznia 2026*

*w brzmieniu zatwierdzonym na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 1/1/2026  
z dnia 3 lutego 2026 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 2024 r. poz. 1034 ze 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.
5. Dla osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy stosuje się również zasady wynikające z Regulaminu wynagradzania przyjętego na podstawie art. 77(2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

**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) **Karta celów** – dokument przypisany dla każdej Osoby zajmującej Kluczowe Stanowisko z wyłączeniem Zarządzających i członków Zarządu określający cele, których spełnienie jest jednym z warunków uprawniających do otrzymania zmiennych składników wynagrodzenia;
- 3) **Karta wyników** – karta stanowiąca podsumowanie oceny danej Osoby zajmującej kluczowe stanowisko, z wyłączeniem członków Zarządu;
- 4) **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;

- 5) **Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 6) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Rockbridge TFI;
- 7) **Risk Manager** – osoba sprawująca funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem w Rockbridge TFI;
- 8) **Audytor Wewnętrzny** – osoba pełniąca funkcje związane z audytem wewnętrznym w Rockbridge TFI;
- 9) **Towarzystwo, Rockbridge TFI** – Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.;
- 10) **Umowa** – umowa wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia zawierana pomiędzy Towarzystwem, a Osobą zajmującą kluczowe stanowisko, będącą członkiem Zarządu lub Zarządzającym;
- 11) **Zarząd** – Zarząd Rockbridge TFI;
- 12) **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, z zastrzeżeniem, że nie są brane pod uwagę wyniki za które wynagrodzenie zmienne zostało już przyznane), a zasady dotyczące tych płatności były określane w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników osiąganych przez te osoby, w szczególności płatności z tytułu rozwiązania takich umów powinny odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość, a sposób ustalenia tych płatności powinien odzwierciedlać zasady określone niniejszą Polityką w sposób odpowiedni dla stanowiska bądź funkcji danej Osoby zajmującej kluczowe stanowisko. W przypadku, w którym w momencie wypłaty wynagrodzenia zmiennego Osoba zajmująca kluczowe stanowisko jest objęta postępowaniem dyscyplinarnym nabycie prawa do wynagrodzenia zmiennego ulega zawieszeniu do momentu zakończenia tego postępowania i od jego wyników zależy możliwość dokonania wypłaty tego wynagrodzenia. Nie jest należne wynagrodzenie zmienne w sytuacji, w której umowa z Osobą zajmującą kluczowe stanowisko została rozwiązana z winy tej osoby.

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:
  - 1) dla członków Zarządu i Zarządzających stosuje się Regulamin Zmiennych Składników Wynagrodzeń stanowiący załącznik nr 2 do Polityki;
  - 2) dla pozostałych Osób zajmujących kluczowe stanowiska stosuje się Regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 3 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, a w zakresie osób innych niż wskazane w § 7 również 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 zagrazi 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.
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, wskazanych przez Towarzystwo, których cenę nabycia płaci

Towarzystwo, 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. W przypadku spełnienia przez Towarzystwo przesłanek uznania go za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia nabycie przez osobę podlegającą polityce wynagrodzeń praw do wypłaty co najmniej 40% wartości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników powinno być odroczone; wypłata odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników następuje w ratach w okresie co najmniej od trzech do pięciu lat, przy czym wypłata pierwszej raty może nastąpić po upływie 12 miesięcy od dnia ustalenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników; okres wypłaty odroczonej części ustala się z uwzględnieniem okresu, na jaki fundusz został utworzony, i rekomendowanego uczestnikowi przez Towarzystwo zakresu czasowego inwestycji w fundusz inwestycyjny oraz polityki umarzania lub wykupywania certyfikatów inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa lub praw uczestnictwa funduszu, a także charakteru i ryzyka działalności prowadzonej przez Towarzystwo, a w odpowiednich przypadkach również fundusz, oraz obowiązków tej osoby;
11. W przypadku spełnienia przez Towarzystwo przesłanek uznania go za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia ust. 8, 9 stosuje się obligatoryjnie.
12. Ust. 8, 9 10 nie ma zastosowania wobec osób o których mowa w § 7 Polityki.
13. Rockbridge TFI zapewnia, aby Osoby zajmujące kluczowe stanowiska były zobowiązane do niepodejmowania 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 określone 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, z uwzględnieniem:
  - 1) wyników finansowych osiągniętych przez Towarzystwo;
  - 2) wyników funduszy zarządzanych przez Towarzystwo (w przypadku Zarządzających);

- 3) jakości wykonywania funkcji oraz osobistego nakładu pracy, mierzonej przejrzystości określonymi kryteriami (w przypadku Zarządzających – zgodnie z Załącznikiem nr 2, w przypadku pozostałych Osób zajmujących kluczowe stanowisko – zgodnie z Kartą celów). 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.

### **Wynagradzanie członków Zarządu**

#### **§ 6**

1. Stałe i zmienne wynagrodzenie uzależnione od wyników członków Zarządu określone jest przez Radę Nadzorczą Towarzystwa.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione 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 uzależnione 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 określonych w Karcie celów, w tym z uwzględnieniem zasad określonych w załączniku nr 3 do niniejszej Polityki. Ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Rockbridge TFI. Do wynagrodzenia Risk Managera, Inspektora Nadzoru oraz Audytora Wewnętrznego nie ma zastosowania § 5 ust. 2 pkt 1 i 2.

## **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. Rada Nadzorcza raz w roku przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raport z oceny funkcjonowania Polityki.
4. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy raz w roku podejmuje uchwałę zawierającą ocenę, czy Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Towarzystwa.
5. Rada Nadzorcza oraz Zarząd przy planowaniu zmian Polityki biorą pod uwagę ocenę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, o której mowa w ustępie poprzednim.
6. W sytuacji, w której Towarzystwo spełniałoby warunki uznania go za znaczące towarzystwo funduszy inwestycyjnych w rozumieniu Rozporządzenia Komitet Wynagrodzeń powołany w ramach Rady Nadzorczej co najmniej raz w roku będzie przedstawiał Radzie Nadzorczej opinię dotyczącą realizacji polityki wynagrodzeń.

### **Wejście w życie i zmiany Polityki**

#### **§ 12**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 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.