

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

*w brzmieniu zatwierdzonym na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nr 16 z dnia 6 lipca 2018 r. ze skutkiem na dzień 21 lipca 2018 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 2018 r. poz. 56 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.

**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 określone w taki sposób, aby zapobiegać wynagradzaniu złych wyników osiągniętych przez te 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 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.
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, 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;
  - 2) fundusz wskazany w Umowie nie osiągnął w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych dodatniej stopy zwrotu.
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; minimalny okres wstrzymania 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 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 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 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. 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 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.
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.
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.

## **Wynagrodzenie Risk Managera, Inspektora Nadzoru oraz Audytora Wewnętrznego**

### **§ 7**

Risk Manager, Inspektor Nadzoru oraz Auditor 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 22 czerwca 2018 r.
2. Niniejszym traci moc Polityka Zmiennych Składników Wynagrodzeń BPH Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. zaakceptowaną uchwałą nr 14/2014 Rady Nadzorczej z dnia 16 października 2014 r. z późn. zm., przy czym do zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się postanowienie określone we wskazanej powyżej Polityce Zmiennych Składników Wynagrodzenia BPH Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A.
3. Zmiana Polityki wymaga podjęcia uchwały przez Zarząd oraz zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
4. W konsultacjach i pracach nad zmianami Polityki bierze udział Inspektor Nadzoru.
5. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce odpowiednie zastosowanie mają postanowienia Ustawy i Rozporządzenia.

## **Załącznik nr 1 do Polityki wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.**

### **Kryteria oceny przypisania stanowisk do kategorii Osób zajmujących kluczowe stanowisko**

Dokonując oceny czy określony pracownik Rockbridge TFI S.A. (dalej także „Towarzystwo”) jest Osobą zajmującą kluczowe stanowisko ocenia się czy do zadań tej osoby należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Towarzystwa lub zarządzanych funduszy inwestycyjnych. Towarzystwo identyfikuje następujące rodzaje/profile ryzyk:

- 1. Ryzyko operacyjne** - ryzyko wystąpienia straty wynikającej z niedostosowania lub zawodności procesów wewnętrznych, nieadekwatnych procedur, działań ludzi, błędnego działania systemów lub zdarzeń zewnętrznych. Ryzyko operacyjne obejmuje również ryzyko braku zgodności oraz uwzględnia ryzyko reputacji jako efekt zdarzenia operacyjnego, wyłącza natomiast ryzyko strategiczne.
- 2. Ryzyko reputacyjne** - ryzyko wynikające z ewentualnego pogorszenia się opinii nt. sektora, w którym Towarzystwo działa, albo też ryzyko wywołania złej opinii nt. praktyk Towarzystwa lub jego wewnętrznej organizacji i kontroli, prowadzące do zmniejszenia bazy klientów, zmniejszenia przychodów lub odpływu aktywów z zarządzanych funduszy. Ryzyko reputacji jest pochodną wobec ryzyk biznesowych, a w szczególności ryzyka braku zgodności.
- 3. Ryzyko braku zgodności** - ryzyko nałożenia na Towarzystwo sankcji prawnych lub regulacyjnych, poniesienia przez Towarzystwo bezpośrednich lub pośrednich strat finansowych lub utraty dobrej reputacji w wyniku nieprzestrzegania regulacji. W ramach Ryzyka braku zgodności uwzględnia się również ryzyko poniesienia przez Towarzystwo bezpośrednich lub pośrednich strat finansowych lub utraty reputacji w wyniku nieprzestrzegania regulacji przez podmioty trzecie, w ramach realizowanych przez nie czynności na zlecenie Towarzystwa. Ryzyko braku zgodności jest powiązane z ryzykiem operacyjnym.
- 4. Ryzyko inwestycyjne** – ryzyko poniesienia straty przez Towarzystwo, zarządzane przez nie fundusze lub klientów usługi zarządzania portfelami instrumentów finansowych, spowodowanej niekorzystnym dla Towarzystwa lub jego klientów kształtowaniem się na rynku cen instrumentów finansowych wynikających w szczególności z czynników związanych z emitentem/wystawcą instrumentu. Jeśli upoważniony zarządzający w autoryzowanym miejscu wykona autoryzowaną czynność w autoryzowanym czasie, autoryzowanej walucie, w autoryzowanych limitach, z autoryzowanym partnerem i rynek nie będzie mu sprzyjał, to wówczas mamy do czynienia ze stratą finansową poniesioną na skutek zaistnienia ryzyka inwestycyjnego. Jeśli jednak jeden z powyższych elementów procesu zawarcia i realizacji transakcji nie byłby autoryzowany, byłby sprzeczny z elementami procedur lub dokumentów ofertowych dotyczących świadczonych usług, wystąpiłoby oszustwo lub inny czynnik będący źródłem straty, wówczas mielibyśmy do czynienia z materializacją ryzyka operacyjnego skutkującego poniesieniem straty operacyjnej. Funkcjonująca w Towarzystwie aplikacja, służąca do gromadzenia danych o zdarzeniach z tytułu ryzyka operacyjnego, umożliwia oznaczanie tych strat, które są związane z ryzykiem inwestycyjnym, a wynikają z ryzyka operacyjnego. Kompetencje w zakresie podejmowania decyzji, co do skali podejmowanego ryzyka inwestycyjnego (jako nieodłączny element procesu inwestycyjnego) podlegają osobom (w tym ciałom kolegialnym, takim jak Komitet Inwestycyjny) odpowiedzialnym za inwestycje i budowę portfeli inwestycyjnych, w szczególności Zarządzającym Portfelami. W bezpośrednim związku z ryzykiem inwestycyjnym pozostaje również praca Dyrektora Departamentu Zarządzania Ryzykiem, który ponosi odpowiedzialność za monitorowanie zgodności prowadzonej polityki inwestycyjnej z polityką inwestycyjną deklarowaną wobec Klientów. Narzędziem monitorowania jest system limitów ryzyka rynkowego, kredytowego i płynności opisany w odrębnych dokumentach. Z ryzykiem inwestycyjnym związane są również następujące ryzyka: ryzyko kredytowe rozumiane jako ryzyko niewywiązania się ze zobowiązań wobec funduszy inwestycyjnych lub klientów usługi zarządzania portfelami instrumentów

finansowych przez emitentów instrumentów finansowych posiadanych przez fundusz lub wchodzących w skład portfeli inwestycyjnych klientów, kontrahentów tych podmiotów i inne podmioty posiadające zobowiązania wobec funduszu lub klientów usługi zarządzania portfelami inwestycyjnymi, ryzyko płynności rozumiane jako ryzyko braku możliwości sprzedaży, likwidacji lub zamknięcia pozycji w aktywach funduszu inwestycyjnego lub portfela inwestycyjnego klientów Towarzystwa przy ograniczonych kosztach i odpowiednio krótkim czasie oraz ryzyko koncentracji, rozumiane jako ryzyko niewłaściwej dywersyfikacji przedmiotu lokat funduszy inwestycyjnych.

#### **Kryteria doboru Osób zajmujących kluczowe stanowisko w Towarzystwie:**

Zasadniczym kryterium, na podstawie którego dokonano doboru Osób zajmujących kluczowe stanowisko, w rozumieniu, w rozumieniu **§ 2 pkt 2 Polityki wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.** (dalej również jako: "Polityka") jest zakres obowiązków służbowych pozostający w bezpośrednim związku z możliwością eskalacji konfliktów oddziałujących na ryzyka ryzyko operacyjne, ryzyko reputacji, ryzyko braku zgodności, ryzyko inwestycyjne).

Osoby zajmujące kluczowe stanowisko w Towarzystwie są kwalifikowane przez realny wpływ, poprzez wykonywane obowiązki i zakres odpowiedzialności służbowej/zawodowej, na istotne i kluczowe profile ryzyka ROCKBRIDGE TFI, tj. miarę/ocenę zagrożenia czy niebezpieczeństwa wynikającego albo z prawdopodobnych zdarzeń, albo z możliwych konsekwencji podjęcia decyzji, jako wskaźnika stanu lub zdarzenia, które może prowadzić do strat. Dany profil ryzyka winien być proporcjonalny do prawdopodobieństwa wystąpienia tego zdarzenia i do wielkości strat, które może spowodować.

Przepis art. 65 Ustawy zawiera normy prawne określające reguły działalności inwestycyjnej towarzystwa, które noszą wszelkie znamiona norm (regulacji) ostrożnościowych. Ich bezpośrednim celem jest ograniczenie ryzyka związanego z zarządzaniem finansami towarzystwa, zaś pośrednim - zapewnienie bezpiecznego i stabilnego zarządzania funduszami inwestycyjnymi, a w razie wystąpienia podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej towarzystwa, o której mowa w art. 64 ust. 1 i 3 - zabezpieczenie majątku, z którego będzie możliwe zaspokojenie tych roszczeń.



**Załącznik nr 2 do Polityki wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.**

**Regulamin Zmiennych Składników Wynagrodzeń w  
Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.  
(„Regulamin”)**

**ZWAŻYWSZY, ŻE**

- A. Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. („Spółka”) jest towarzystwem funduszy inwestycyjnych obowiązującym na mocy ustawy z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi („Ustawa”) do opracowania i wdrożenia polityki wynagrodzeń ustanawiającej zasady wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka Spółki lub zarządzanych przez nią funduszy inwestycyjnych zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia Ministra Finansów z 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych wydanego na podstawie art. 47a ust. 4 Ustawy („Rozporządzenie”);
- B. Spółka jest towarzystwem funduszy inwestycyjnych niebędącym znaczącym towarzystwem funduszy inwestycyjnych, w rozumieniu § 1 pkt 4) Rozporządzenia.
- C. Zarząd Spółki opracował i wdrożył „Politykę wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.” („Polityka”), która została zaopiniowana przez Komitet ds. Wynagrodzeń Spółki („Komitet Wynagrodzeń”) i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Spółki w dniu 22 czerwca 2018 r.;
- D. w celu realizacji obowiązków wynikających z Rozporządzenia, a także w celu realizacji strategii działalności Spółki, zapewnienia prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz zapobiegania podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, statutami funduszy zarządzanych przez Spółkę oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, Spółka postanowiła uregulować kwestię przyznania Zmiennych Składników Wynagrodzenia Osobom zajmująca kluczowe stanowisko („Osoby Objęte Regulaminem”).

**§ 1**

**Przyznanie Zmiennych Składników Wynagrodzenia**

- 1. W celu przyznania Zmiennych Składników Wynagrodzenia Osobom Objętym Regulaminem, Spółka każdorazowo zawiera z Osobą Objętą Regulaminem odrębną umowę wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia („Umowa”), której treść odpowiada przepisom Ustawy, Rozporządzenia oraz Regulaminu. W przypadku Członków Zarządu Umowę zawiera w imieniu spółki Rada Nadzorcza.
- 2. Nie częściej niż raz w roku Spółka może:
  - 1) przyznać Osobom Objętym Regulaminem Zmienne Składniki Wynagrodzenia oraz prawo do ich wypłaty, z zastrzeżeniem spełnienia się warunków, o których mowa w § 5;
  - 2) zmienić dotychczas przyznane Zmienne Składniki Wynagrodzenia.

## § 2

### Wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia

1. Wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia może być ustalana w Umowie w oparciu o
  - 1) wartość przypisanych do Osoby Objętej Regulaminem przychodów netto Spółki (tj. pomniejszonych o koszty dystrybucji uzależnione od opłaty zmiennej za zarządzanie) z tytułu wynagrodzenia zmiennego od zarządzanych przez Spółkę funduszy każdorazowo wskazanych w Umowie („**Fundusze**”), przy uwzględnieniu wyników Spółki oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych;
  - 2) ocenę przestrzegania przez Osobę Objętą Regulaminem limitów inwestycyjnych Funduszy określonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne dokumenty obowiązujące w Spółce („**Limity Inwestycyjne**”) w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych;
  - 3) ocenę przestrzegania przez Osobę Objętą Regulaminem limitów ryzyka Funduszy, w szczególności limitu dotyczącego ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji („**Limity Ryzyka**”) w okresie co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych;
  - 4) inne indywidualne kryteria finansowe lub niefinansowe dotyczące Osób Objętych Regulaminem, które zostały wskazane w § 2 ust. 4 oraz § 5 ust. 1 pkt 1).
2. Zmienne Składniki Wynagrodzenia przyznawane są przez Spółkę Osobom Objętym Regulaminem za okres każdorazowo wskazany w Umowie, który, co do zasady, odpowiada rokowi obrotowemu Spółki („**Okres Rozliczeniowy**”).
3. Spółka nie wypłaca Zmiennych Składników Wynagrodzenia, jeżeli w roku kalendarzowym pokrywającym się z Okresem Rozliczeniowym Spółka nie wykazała dodatniego wyniku finansowego netto.
4. Wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia może zostać zredukowana do 50 % według uznania Spółki, jeśli w Okresie Rozliczeniowym wyłącznie w wyniku rażącego naruszenia obowiązków przez Osobę Objętą Regulaminem, zostanie nałożona na Osobę Objętą Regulaminem sankcja administracyjna w wysokości przekraczającej 100.000 zł lub jeśli z winy Osoby Objętej Regulaminem nastąpiły znaczące i długotrwałe przekroczenia Limitów Ryzyk lub Limitów Inwestycyjnych.
5. Wysokość przychodów Spółki oraz wyniki Funduszy, o których mowa w ust. 1 powyżej ustalone są na podstawie danych zawartych, odpowiednio, w zbadanych sprawozdaniach finansowych Spółki oraz Funduszy za Okres Rozliczeniowy oraz rok obrotowy poprzedzający Okres Rozliczeniowy. Przestrzeganie przez Osobę Objętą Regulaminem Limitów Inwestycyjnych oraz Limitów Ryzyka ustalone jest na podstawie raportów sporządzanych przez jednostkę Spółki do spraw zarządzania ryzykiem.
6. W przypadku osób wykonujących funkcje w Spółce przez okres krótszy niż dwa lata, przy określaniu Zmiennych Składników Wynagrodzeń zgodnie z ust. 1, można uwzględnić wyniki w okresie od dnia nawiązania obligacyjnego stosunku prawnego z Osobą Objętą Regulaminem, na podstawie którego Osoba Objęta Regulaminem wykonuje funkcje w Spółce, w tym funkcje Członka Zarządu w Spółce („**Członek Zarządu**”).
7. Wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie danych finansowych wynikających ze sprawozdania finansowego Spółki oraz Funduszy oraz ewentualnie innych danych jeśli będą potrzebne do określenia wysokości Zmiennych Składników Wynagrodzenia, a nie zostaną uwzględnione w zbadanym sprawozdaniu finansowym Spółki lub Funduszy.
8. W przypadku gdyby sprawozdanie finansowe Spółki lub Funduszu, na podstawie którego ustalono wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia przysługujących Osobie Objętej

Regulaminem za dany Okres Rozliczeniowy, zostało w późniejszym terminie skorygowane, zmienione bądź w jakikolwiek sposób zmodyfikowane, w konsekwencji czego wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia dla Osoby Objętej Regulaminem uległaby zmianie wówczas w zależności od istnienia nadpłaty bądź niedopłaty po stronie Osoby Objętej Regulaminem:

- 1) Spółka dopłaci Osobie Objętej Regulaminem kwotę stanowiącą różnicę pomiędzy wysokością świadczenia pieniężnego ustalonego na podstawie skorygowanego sprawozdania finansowego, a wysokością świadczenia pieniężnego uprzednio otrzymanego przez Osobę Objętą Regulaminem za dany Okresy Rozliczeniowy bądź
  - 2) w zależności od wyboru Spółki, Osoba Objęta Regulaminem zwróci Spółce tę część otrzymanego świadczenia pieniężnego, która stanowi różnicę pomiędzy wysokością świadczenia pieniężnego uprzednio otrzymanego przez daną Osobę Objętą Regulaminem za dany Okres Rozliczeniowy a wysokością świadczenia pieniężnego ustalonego na podstawie skorygowanego sprawozdania finansowego bądź innych dokumentów księgowych bądź też o wskazaną różnicę zostanie pomniejszone świadczenie pieniężne przysługujące danej Osobie Objętej Regulaminem za kolejny Okres Rozliczeniowy.
9. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości za ostateczne dane, na podstawie których winna być ustalona wysokość Zmiennych Składników Wynagrodzenia przysługujących Osobie Objętej Regulaminem za dany Okres Rozliczeniowy, uważane będą roczne sprawozdanie finansowe Spółki zbadane przez biegłego rewidenta i zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki oraz roczne sprawozdania finansowe Funduszy zbadane przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzone przez walne zgromadzenie Spółki lub zgromadzenie inwestorów Funduszy.

### § 3

#### **Przyznanie Zmiennych Składników Wynagrodzenia oraz weryfikacja spełnienia warunków**

1. Po zakończeniu każdego Okresu Rozliczeniowego, nie później jednak niż w terminie 30 dni od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki oraz Funduszy za rok obrotowy objęty Okresem Rozliczeniowym, Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki („**Przewodniczący**”) w odniesieniu do Członków Zarządu albo Zarząd Spółki w odniesieniu do Osób Objętych Regulaminem, które nie są Członkami Zarządu na podstawie zbadanego sprawozdania finansowego Spółki oraz zbadanych sprawozdań finansowych Funduszy (w przypadku Członków Zarządu albo innych Osób Objętych Regulaminem, którzy mają istotny wpływ na działalność funduszy inwestycyjnych), informacji o wszystkich przekroczeniach miar ryzyk oraz limitów przez fundusze zarządzane przez Towarzystwo oraz ewentualnie innych informacji jeżeli są potrzebne do weryfikacji spełnienia warunków lub ustalenia wysokości Zmiennych Składników Wynagrodzeń, ustalą czy zostały spełnione warunki nabycia Zmiennych Składników Wynagrodzenia w danym Okresie Rozliczeniowym oraz dokonają oceny Osoby Objętej Regulaminem. Ocena powinna zostać dokonana w formie pisemnej i wymaga zatwierdzenia przez Komitet Wynagrodzeń.
2. W ciągu 10 dni roboczych od dnia weryfikacji przez Przewodniczącego albo Zarząd spełnienia się warunków za dany Okres Rozliczeniowy, Spółka przekaże Osobie Objętej Regulaminem informacje na temat spełnienia się warunków nabycia Zmiennych Składników Wynagrodzenia, dane stanowiące podstawę obliczenia Zmiennych Składników Wynagrodzenia, informację o ewentualnej redukcji Zmiennych Składników Wynagrodzenia, i gdy będzie to wynikało z zawartych Umów - listę funduszy inwestycyjnych, których certyfikaty inwestycyjne Osoba Objęta Regulaminem będzie mogła nabyć, ilość środków pieniężnych przeznaczonych na nabycie

certyfiatów inwestycyjnych w poszczególnych funduszach inwestycyjnych oraz okres wstrzymania.

#### § 4

##### **Sposób Wykonania Praw**

Sposób nabycia prawa do Zmiennych Składników Wynagrodzenia oraz ich wypłacenia Osobie Objętej Regulaminem określa każdorazowo Umowa, przy czym:

1. 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% Zmiennych Składników Wynagrodzenia zostanie wypłacone Osobie Objętej Regulaminem w certyfikatach inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych i wskazanych przez Spółkę („**Certyfikaty**”) w ten sposób, że cenę nabycia Certyfiatów opłaci Spółka, a Osoba Objęta Regulaminem nabędzie Certyfikaty („**Zmienne Składniki Wynagrodzenia Płatne w Certyfikatach**”).
2. Zmienne Składniki Wynagrodzenia Płatne w Certyfikatach podlegają odpowiedniemu okresowi wstrzymania, w ramach którego Osoba Objęta Regulaminem nie będzie zbywała lub przedstawiała do wykupu poszczególnych Zmiennych Składników Wynagrodzenia Płatnych w Certyfikatach. Okres wstrzymania jest każdorazowo określany przez Spółkę.

#### § 5

##### **Warunki zawieszające**

1. Wypłata Zmiennych Składników Wynagrodzenia jest uzależniona od łącznego spełnienia się następujących warunków:
  - 1) sporządzenia oraz zbadania sprawozdania finansowego lub sprawozdań finansowych Spółki za Okres Rozliczeniowy oraz rok obrotowy poprzedzający Okres Rozliczeniowy,
  - 2) zatrudnienia lub pełnienia funkcji w Spółce w dniu wypłaty Zmiennych Składników Wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej,
  - 3) spełnienia indywidualnych celów określonych każdorazowo w Umowie.
2. W przypadku, gdy Osoba Objęta Regulaminem jest zatrudniona w Spółce lub pełni funkcję przez część Okresu Rozliczeniowego, za który przysługują jej Zmienne Składniki Wynagrodzenia, Zmienne Składniki Wynagrodzenia ustala się w stosunku do wartości, o których mowa w § 2 ust. 1 Umowy za okres zatrudniania lub pełnienia funkcji w Okresie Rozliczeniowym.

#### § 6

##### **Uprawnienia Spółki**

Niezależnie od jakichkolwiek postanowień Regulaminu lub Umowy, Spółka zachowuje prawo do:

- 1) zmniejszenia Zmiennych Składników Wynagrodzenia lub zawieszenia wypłaty Zmiennych Składników Wynagrodzenia według własnego uznania Spółki podczas obowiązywania Umowy, jeżeli niepodjęcie takich działań mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę;
- 2) nieprzyznania lub niewypłacenia Zmiennych Składników Wynagrodzenia według własnego uznania Spółki podczas obowiązywania Umowy, jeżeli Spółka znajduje się w

sytuacji, w której przyznanie Zmiennych Składników Wynagrodzenia ograniczyłoby zdolność Spółki do zwiększania jej kapitałów własnych, wpłynęłoby na ich stabilność, zagroziłoby ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności oraz jeżeli nabycie przez Osobę Objętą Regulaminem Zmiennych Składników Wynagrodzenia nie jest uzasadnione wynikami Spółki lub wynikami Funduszy oraz efektami działalności Osoby Objętej Regulaminem.

## **§ 7**

### **Umowa**

1. Każda Osoba Objęta Regulaminem powinna otrzymać odpis Regulaminu.
2. Rada Nadzorcza Spółki upoważnia Przewodniczącego Rady Nadzorczej do zawierania oraz ustalania warunków Umów z Członkami Zarządu Spółki.
3. Niniejszym upoważnia się Przewodniczącego do poinformowania Członków Zarządu o każdej zmianie postanowień niniejszego Regulaminu. W żaden sposób zmiana postanowień niniejszego Regulaminu nie może ograniczać ani wyłączać uprawnień uzyskanych przed dokonaniem danej zmiany Regulaminu.