Informacja o wynagrodzeniach pracowników Rockbridge TFI SA

Zgodnie z art. 219 ust. 1a ustawy z dnia 27 maja 2004 roku o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 56 z późn. zm.; dalej „Ustawa"), Rockbridge Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. dołącza do rocznego sprawozdania finansowego **mBank Fundusz Inwestycyjny Otwarty** następujące informacje:

1) Liczba pracowników towarzystwa: 42 osoby

   (stan zatrudnienia na dzień 31.12.2019, pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę).

2) Całkowita kwota wynagrodzeń wypłacona w 2019 roku:

całkowita kwota wynagrodzeń wypłacona pracownikom Rockbridge TFI SA w 2019 roku	8 460 539,06
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłacona pracownikom Rockbridge TFI SA w 2018 roku	6 592 269,92
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych* wypłacona pracownikom Rockbridge TFI SA w 2018 roku	1 868 269,14

w tym:

całkowita kwota wynagrodzeń wypłacona w 2019 roku pracownikom Rockbridge TFI SA, o których mowa w art. 47a ustawy o funduszach inwestycyjnych	4 974 705,32
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłacona w 2019 roku pracownikom Rockbridge TFI SA, o których mowa w art. 47a ustawy o funduszach inwestycyjnych	3 762 624,50
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych* wypłacona w 2019 roku pracownikom Rockbridge TFI SA, o których mowa w art. 47a ustawy o funduszach inwestycyjnych	1 212 080,82

* całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych zawiera: nagrodę specjalną, premię uznaniową, wynagrodzenie dodatkowe, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie chorobowe, świadczenia wypłacone pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;

3) Towarzystwo dokonuje obliczenia zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniając skalę działalności, sytuację finansową Towarzystwa oraz zarządzanych przez nie funduszy, w sposób, który umożliwia prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń.

   Zgodnie z obowiązującą w Towarzystwie od 12 lipca 2019roku „Polityką wynagrodzeń w Rockbridge Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A." (dalej „Polityka") wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników może być ustalona w Umowie zawartej pomiędzy Towarzystwem a osobą zajmującą kluczowe stanowisko. Do kategorii kluczowych stanowisk zakwalifikowano:

   a) członków Zarządu lub prokurentów Spółki;
   b) Inspektora Nadzoru;
   c) Dyrektora Departamentu Zarządzania Ryzykiem;
   d) Osoby podejmujące decyzje inwestycyjne dotyczące portfeli inwestycyjnych Funduszy zarządzanych przez Towarzystwo;
   e) Audytora Wewnętrznego.

   Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być ustalona w Umowie, przy uwzględnieniu następujących aspektów:

- wartość przychodu operacyjnego netto, pomniejszonego o wynagrodzenie zmienne, z tytułu opłaty stałej za zarządzanie funduszami przypisanymi do danej osoby objętej Regulaminem wynagradzania, przy uwzględnieniu wyników zarządzanych przez Spółkę funduszy w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych,
- wartość przychodów netto Spółki z tytułu wynagrodzenia zmiennego od zarządzanych Funduszami przypisanymi do danej osoby objętej Regulaminem wynagradzania (tj. pomniejszonych o koszty dystrybucji uzależnione od opłaty zmiennej za zarządzanie), przy uwzględnieniu wyników Spółki oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych,
- ocena przestrzegania przez kluczowego pracownika limitów inwestycyjnych Funduszy określonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz wewnętrzne dokumenty obowiązujące w Spółce w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych;
- ocena przestrzegania przez kluczowego pracownika limitów ryzyka Funduszy, w szczególności limitu dotyczącego ryzyka płynności, ryzyka kredytowego oraz ryzyka koncentracji w okresie co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych;
- inne indywidualne kryteria finansowe lub niefinansowe.

W przypadkach, 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 uzależnionych od wyników powinno być wypłacone kluczowemu pracownikowi w certyfikatach inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych zarządzanych i wskazanych przez Spółkę.

W przypadku osób pełniących funkcję Risk Managera, Inspektora Nadzoru oraz Audytora Wewnętrznego wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od osiągniętych indywidualnych celów wynikających z ww. stanowisk. Ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Towarzystwa.

4) Zgodnie § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwach funduszy inwestycyjnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1487), w Towarzystwie przeprowadzono przegląd realizacji Polityki za 2019 r. Wg stanu na dzień dokonania przez Inspektora Nadzoru przedmiotowego przeglądu z kluczowymi pracownikami tj. będącymi Członkami Zarządu, Prokurentem lub Zarządzającym nie zostały zawarte umowy ustalające indywidualne cele regulujące zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników. W ramach dokonanego przeglądu wskazano również na stosunkowo wysoki poziom środków wypłaconych z tytułu rekompensat w związku z rozwiązaniem stosunków pracy / kontraktów menadżerskich. Powyższe kwestie zostały przedstawione Radzie Nadzorczej Towarzystwa, przy czym wg stanu na dzień przyjęcia przez ten organ raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń umowy dot. wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia zostały zawarte, a w kwestii wynagrodzenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, kontraktów menedżerskich czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłacone w 2019 r. stwierdzono, że okoliczności uzasadniające dokonane wypłaty wynikały w znacznej mierze z sytuacji w ramach grupy kapitałowej w drugiej połowie 2018 i w pierwszej połowie 2019 r., przez co stanowiło to okoliczności o wyjątkowym i jednorazowym charakterze. Wobec powyższego Rada Nadzorcza Spółki oceniła, że ustalona w Spółce polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

5) W 2019 roku dokonano aktualizacji Polityki wynagrodzeń. Zmiany uzasadnione były zamiarem umożliwienia ustalenia wartości zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników pracy osób zajmujących kluczowe stanowiska w Towarzystwie w oparciu o:

- wartość przychodu operacyjnego netto, pomniejszonego o wynagrodzenie zmienne, z tytułu opłaty stałej za zarządzanie funduszami przypisanymi do danej osoby objętej Regulaminem wynagradzania, przy uwzględnieniu wyników zarządzanych przez Spółkę funduszy w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych, oraz
- wartość przychodów netto Spółki z tytułu wynagrodzenia zmiennego od zarządzanych Funduszami przypisanymi do oby objętej Regulaminem wynagradzania (tj. pomniejszonych o koszty dystrybucji

uzależnione od opłaty zmiennej za zarządzanie), przy uwzględnieniu wyników Spółki oraz zarządzanych przez Spółkę funduszy w okresie dwóch ostatnich lat obrotowych.

Warszawa, 15 maja 2020 r.

Krzysztof Mazurek	**Witold Chuść**
Prezes Zarządu	Wiceprezes Zarządu