INFORMACJA O WYNAGRODZENIACH

Zgodnie z wymogami art. 219 Ustawy z dnia 27.05.2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi Zarząd Goldman Sachs Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. (Towarzystwo) przedstawia informację o wynagrodzeniach.

		W tym, osoby, o których mowa w art. 47 a ust. 1 Ustawy
Liczba pracowników na dzień 31.12.2025	75	16
Całkowita kwota wynagrodzeń*), w tym:	31 120 889,55	12 418 201,8
Wynagrodzenie stałe**)	22 699 412,26	8 672 142,90
Wynagrodzenie zmienne***)	8 421 477,29	3 746 058,87

*) Całkowita kwota obejmuje wszystkich pracowników (również tych, z którymi została rozwiązana umowa o pracę) którym zostało wypłacone w roku 2025 wynagrodzenie oraz/lub zmienne.

**) Kwota wynagrodzenia stałego obejmuje: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie chorobowe i zasiłki, świadczenia związane z rozwiązaniem umowy, inne świadczenia na rzecz pracownika pokrywane przez pracodawcę.

***) Kwota wynagrodzenia zmiennego obejmuje: premię roczną wypłaconą za rok 2024 wypłacone w roku 2025, elementy odroczonego wynagrodzenia zmiennego przyznane w poprzednich latach i wypłacone w roku 2025.

Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń:

Wynagrodzenie zmienne może być przyznane bądź wypłacone tylko jeśli pozwala na to kondycja finansowa Towarzystwa oraz jest to uzasadnione wynikami Towarzystwa, odpowiedniej jednostki biznesowej bądź konkretnego pracownika.

Oceny wyników dla wszystkich pracowników:

(i) Zestaw celów ustalany jest na początku każdego roku w ramach obustronnego porozumienia pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym w randze menadżera;
(ii) Cele muszą zawierać zarówno cele finansowe i niefinansowe, a w przypadku pracowników odpowiedzialnych za bezpośredni kontakt z klientem dodatkowo cel oparty na utrzymaniu klienta;
(iii) Ocena wyników jest przeprowadzana w oparciu o cele wyznaczone na początku danego roku.

Zasady wynagrodzenia zmiennego dla osób sprawujących funkcje kontrolne:

(i) Stosunek wynagrodzenia stałego do zmiennego ustalany jest na korzyść wynagrodzenia stałego;
(ii) Wynagrodzenie zmienne bazuje głównie (przynajmniej 50%) na celach charakterystycznych dla danej funkcji, zawierających w sobie kryteria jakościowe i ilościowe;
(iii) Cele muszą zawierać minimalnie 85% celów niefinansowych i maksymalnie 15% celów finansowych;
(iv) Przynajmniej 50% postawionych celów powinno zostać spełnionych by dana osoba była uprawniona do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

Zasady Wynagrodzeń Zmiennych dla osób zajmujących kluczowe stanowiska:

(i) Wynagrodzenie zmienne dla osób na kluczowych stanowiskach powinno być ustalane na bazie oceny wyników osiągniętych przez daną osobę w ciągu dwóch ostatnich lat finansowych, jak również wyników osiągniętych przez jednostkę biznesową oraz Towarzystwo w tym okresie. Dla osób mających znaczący wpływ na fundusze zarządzane przez Towarzystwo, wynagrodzenie zmienne powinno bazować w pewnej proporcji na wynikach osiąganych przez te fundusze. Jeśli pracownik jest zatrudniony przez mniej niż 2 lata, osiągane wyniki powinny bazować na danych liczonych od początku jego zatrudnienia;
(ii) Stałe i zmienne elementy całkowitego wynagrodzenia są w taki sposób zbalansowane, aby stały element wynagrodzenia reprezentował odpowiednio wysoką proporcję całkowitego wynagrodzenia;

(iii) Wszystkie cele weryfikowane są przez jednostkę organizacyjną Towarzystwa odpowiedzialną za zarządzanie ryzykiem;
(iv) Przynajmniej 50% postawionych celów powinno zostać spełnionych by dana osoba była uprawniona do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

Uwagi podsumowujące:

(i) Ocena indywidualna wyników danego pracownika jest oparta o przejrzyste kryteria finansowe i niefinansowe. Podczas oceny pracownika brane są pod uwagę jego wyniki, zaraportowane incydenty dotyczące zarządzania ryzykiem oraz naruszenia zgodności z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi.
(ii) Maksymalny stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego dla wszystkich pracowników regulowany jest przez ogólne ramy wynagrodzeń.
(iii) Gwarantowane wynagrodzenie zmienne nie łączy się z zasadami skutecznego zarządzania ryzykiem i wynagradzania za wyniki i nie powinno być przedmiotem planowanych form wynagrodzeń. W rezultacie, gwarantowane wynagrodzenie zmienne wypłacane jest wyłącznie na zasadzie wyjątku, jedynie nowym pracownikom w okresie pierwszego roku zatrudnienia.

Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości:

Ostatni przegląd miał miejsce w marcu 2025r. W wyniku przeprowadzonego przeglądu nie stwierdzono materialnych nieprawidłowości mogących mieć wpływ na ocenę realizacji polityki.

Brak istotnych zmian w roku 2025 w przyjętej polityce wynagrodzeń.

Warszawa, 24 marca 2026 r.

Małgorzata Barska Prezes Zarządu	Robert Bohynik Wiceprezes Zarządu	Tomasz Sułek Członek Zarządu	Łukasz Adaś Członek Zarządu	Radosław Sosna Członek Zarządu