Zgodnie z art. 219 ust. 1a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U. z 2018 r., poz. 1355 z późn. zm.) do rocznego sprawozdania finansowego funduszu inwestycyjnego otwartego dołącza się informację o wynagrodzeniach obejmującą:

I. Liczba pracowników Towarzystwa na dzień bilansowy

200 (słownie: dwieście)

II. Całkowita kwota wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym

całkowita kwota wynagrodzeń wypłacone w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom TFI PZU SA	**36 505 562,20**
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłaconych w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom TFI PZU SA	23 129 613,67
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych* wypłaconych w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom TFI PZU SA	13 374 948,53

w tym:

całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 i art. 70j ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	**4 131 683,57**
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłaconych w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	2 408 613,74
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych** wypłaconych w okresie 01.01.2019-31.12.2019 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 i art. 70j ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	1 723 069,83

** całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych zawiera: nagrodę specjalną, premie kwartalne dla back-office, premie sprzedażowe kwartalne i roczne, premie roczne dla front-office oraz świadczenia wypłacane pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, takie jak: odprawy ustawowe, odszkodowanie dodatkowe, zakazy konkurencji;*

*** całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych zawiera: nagroda specjalna, premia roczna front-office, ekwiwalent za urlop, oraz świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy, takie jak: odprawy ustawowe, odszkodowanie dodatkowe, zakazy konkurencji*

III. Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

Wynagrodzenie zmienne ustalane dla pracowników Towarzystwa oparte jest o system zarządzania przez cele. W Towarzystwie na dzień bilansowy, obowiązywało 8 odrębnych systemów premiowych. Systemy te zostały ustalone w podziale na obszary działalności Towarzystwa (3 odrębne systemy dla obszaru sprzedaży, 3 odrębne systemy dla funkcji zarządzających funduszami i portfelami inwestycyjnymi Klientów na podstawie zawartych przez Towarzystwo umów o zarządzanie portfelami, w skład, których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych oraz 2 systemy obejmujące pozostałe obszary działalności). Każdy z systemów premiowych zbudowany w oparciu o specyfikę wykonywanych zadań w danym obszarze określał najważniejsze czynniki i wskaźniki warunkujące wypłatę wynagrodzenia zmiennego. Systemy premiowe oparte zostały o miary ilościowe i mierniki jakościowe związane z zadaniami (celami) realizowanymi przez poszczególne komórki organizacyjne Towarzystwa w założonych dla każdego obszaru przedziałach czasowych.
Wynagrodzenie zmienne było wypłacane po dokonaniu rozliczeń postawionych celów, w oparciu o sformalizowany i spójny dla wszystkich systemów proces rozliczeń.
System premiowy obszaru sprzedaży obejmował wynagrodzenie zmienne uzależnione od realizacji celów kwartalnych oraz premię roczną uzależnioną od realizacji planu sprzedaży w danym roku kalendarzowym oraz ocenę jakościową.
Dla funkcji zarządzających funduszami i portfelami inwestycyjnymi Klientów na podstawie zawartych przez Towarzystwo umów o zarządzanie portfelami, w skład, których wchodzi jeden lub większa liczb instrumentów finansowych obowiązywały 3 systemy premiowe, a podział na 3 systemy powiązany został z rodzajem inwestycji w zarządzaniu. Z kolei system premiowy obejmujący pozostałe obszary działalności Towarzystwa obejmował wynagrodzenie zmienne uzależnione od realizacji celów kwartalnych lub celów rocznych.

IV. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Realizacja polityki wynagrodzeń podlega okresowym, corocznym przeglądom. W 2019 roku dokonano przeglądu realizacji polityki wynagrodzeń, w wyniku którego stwierdzono przypadki rozbieżności w odniesieniu do wymogów wynikających z przepisów prawa lub innych regulacji wewnętrznych TFI PZU SA. Wydane zostały dwa zalecenia, które na dzień sporządzenia niniejszej informacji zostały

zrealizowane. W opinii Zarządu TFI PZU SA jak i osób przeprowadzających przegląd, rozbieżności te zostały ocenione jako nieistotne. Innych nieprawidłowości nie stwierdzono.

V. Istotne zmiany w przyjętej polityce wynagrodzeń

Od dnia przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w TFI PZU SA, tj. od dnia 1 grudnia 2016 r. do dnia bilansowego tj. do 31 grudnia 2019 r. nie nastąpiły istotne zmiany w tej Polityce.

Zarząd TFI PZU SA:

Robert Kubin	*Prezes Zarządu*	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Robert Kubin Data: 2020.03.13 16:18:16 CET ..... *(podpis)*
Cezary Iwański	*Wiceprezes Zarządu*	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Cezary Iwański Data: 2020.03.13 13:13:16 CET ..... *(podpis)*
Dariusz Lasek	*Wiceprezes Zarządu*	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Dariusz Jacek Lasek Data: 2020.03.13 13:47:13 CET ..... *(podpis)*
Marcin Żółtek	*Wiceprezes Zarządu*	Signature Not Verified Dokument podpisany przez Marcin Zbigniew Żółtek Data: 2020.03.13 16:31:05 CET ..... *(podpis)*

Warszawa, dnia 13 marca 2020 r.