



Oświadczenie PTE PZU SA

Oświadczenie PTE PZU SA na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych („Rozporządzenia SFDR”).

Warszawa, data publikacji informacji: 10 marca 2021 r.

Informacja dotycząca Art. 3: Przejrzystość w zakresie strategii PTE PZU SA dotyczących wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju¹ w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

PTE PZU SA (dalej także „Spółka”) uwzględni ryzyka dla zrównoważonego rozwoju w swoim procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych w imieniu klienta. W obecnym procesie inwestycyjnym ryzyka dla zrównoważonego rozwoju uwzględniane są w grupie ryzyk systematycznych. W związku z tym rozpatrywane są zarówno na poziomie portfelowym jak i poszczególnych inwestycji.

Grupa PZU planuje przyjąć strategię zrównoważonego rozwoju, w ramach której sformułowane zostaną ambicje określające aktywność Grupy PZU w sferze czynników środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego. Strategia zrównoważonego rozwoju, obejmować będzie wskaźniki efektywności, a także kluczowe inicjatywy wspierające ich realizację m.in. Politykę Zrównoważonego Inwestowania.

PTE PZU będzie dostosowywać swoją politykę inwestycyjną do strategii Grupy PZU w zakresie zrównoważonego rozwoju, celem ograniczenia ryzyka w portfelach inwestycyjnych funduszy.

Informacja dotycząca Art. 4: Przejrzystość w zakresie niekorzystnych skutków dla zrównoważonego rozwoju² na poziomie podmiotu.

PTE PZU SA obecnie nie bierze bezpośrednio pod uwagę głównych niekorzystnych skutków decyzji inwestycyjnych dla czynników zrównoważonego rozwoju.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, fundusze emerytalne lokują swoje aktywa dążąc do osiągnięcia maksymalnego stopnia bezpieczeństwa i rentowności dokonywanych lokat.

W przypadku zmiany przepisów prawa, PTE PZU SA rozważy modyfikację procesu podejmowania decyzji inwestycyjnych w zgodzie z planowaną strategią zrównoważonego rozwoju Grupy PZU.

Informacja dotycząca Art. 5: Przejrzystość w zakresie polityk wynagrodzeń w związku z wprowadzaniem do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.

Zasady wynagradzania Zarządu PTE PZU SA określone zostały w uchwale Rady Nadzorczej z 12 grudnia 2017 r. zgodnie z wymogami przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w tym ustawy z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób

¹ Zgodnie z Rozporządzeniem SFDR ryzyko dla zrównoważonego rozwoju oznacza sytuację lub warunki środowiskowe, społeczne lub związane z zarządzaniem, które – jeżeli wystąpią – mogłyby mieć, rzeczywisty lub potencjalny, istotny negatywny wpływ na wartość inwestycji.

² Zgodnie z Rozporządzeniem SFDR niekorzystne skutki dla zrównoważonego rozwoju należy rozumieć jako skutki decyzji inwestycyjnych mające niekorzystny wpływ na czynniki zrównoważonego rozwoju t.j. kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałaniu korupcji i przekupstwu).

kierujących niektórymi spółkami. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od realizacji celów zarządczych, wyznaczonych przez Radę Nadzorczą Spółki, wśród których mogą być uwzględniane: poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych oraz podejmowanie działań uwzględniających interesy społeczne, w tym powodujących przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.

Członkowie Zarządu PTE PZU SA w celach zarządczych na 2021 r. zostali zobowiązani do przyjęcia celów strategicznych ESG, obejmujących działania mające na celu ochronę środowiska i zapobiegania zmianom klimatu, poprawę jakości życia społeczeństwa oraz zapewnienie najwyższych standardów zarządczych i zasad ładu korporacyjnego. W strategii ESG zdefiniowane zostaną kluczowe inicjatywy i ambicje określające aktywność Spółki w sferze czynników środowiskowych, społecznych, ładu zarządczego, a także wskaźniki efektywności w tych obszarach.

Realizacja inicjatyw określonych w strategii ESG zostanie przypisana do poszczególnych jednostek organizacyjnych i uwzględniona w ramach Katalogu Celów Spółki, będącego podstawą do nadania celów rocznych wyższej kadrze kierowniczej kierującej tymi jednostkami. Wysokość wynagrodzenia zmiennego wypłacanego przez Spółkę za dany rok zależy od poziomu realizacji celów rocznych.