Zgodnie z art. 219 ust. 1a ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 605 ze zm.) do rocznego sprawozdania finansowego funduszu inwestycyjnego otwartego dołącza się informację o wynagrodzeniach obejmującą:

I. Liczba pracowników Towarzystwa na dzień bilansowy

204 (słownie: dwieście)

II. Całkowita kwota wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym

całkowita kwota wynagrodzeń wypłacone w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom TFI PZU SA	**41 123 884,35**
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłaconych w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom TFI PZU SA	24 858 139,03
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych* wypłaconych w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom TFI PZU SA	16 265 745,32

całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 i art. 70j ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	**14 574 947,81**
całkowita kwota wynagrodzeń stałych wypłaconych w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	8 264 922,91
całkowita kwota wynagrodzeń zmiennych** wypłaconych w okresie 01.01.2021-31.12.2021 pracownikom o których mowa w art.47a ust 1 i art. 70j ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych	6 310 024,9

** 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 5 odrębnych systemów premiowych. Systemy te zostały ustalone w podziale na obszary działalności Towarzystwa (3 odrębne systemy dla obszaru sprzedaży, 1 odrębny system 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 1 system obejmujący 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 2021 roku dokonano przeglądu realizacji polityki wynagrodzeń, w wyniku którego nie stwierdzono przypadków rozbieżności w odniesieniu do wymogów wynikających z przepisów prawa lub innych regulacji wewnętrznych TFI PZU SA.

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 2021 r. nie nastąpiły istotne zmiany w tej Polityce.