INFORMACJA DOTYCZĄCA WYNAGRODZEŃ PERSONELU TOWARZYSTWA TEMPLETON ASSET MANAGEMENT (POLAND) TFI S.A.

za okres od 1 stycznia 2024 do 31 grudnia 2024

Liczba pracownikow Towarzystwa

Liczba pracowników Towarzystwa na dzień 31 grudzień 2024 wynosiła 9 osób.
Średnia liczba pracowników w okresie styczeń – grudzień 2024 wyniosła 9.

Kwota wynagrodzeń

Całkowita kwota wynagrodzeń, w podziale na wynagrodzenia stałe i zmienne, wypłacona przez towarzystwo pracownikom, w tym całkowita kwota wynagrodzeń wypłaconych osobom, o których mowa w art. 47a ust.1 Ustawy z dnia 27 maja 2004 ustawa o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, kształtowała się następująco:

	Od 01-01-2024 do 31-12-2024		Od 01-01-2023 do 31-12-2023	
	Wynagrodzenie stałe PLN	Wynagrodzenie zmienne PLN	Wynagrodzenie stałe PLN	Wynagrodzenie zmienne PLN
Wszyscy pracownicy Towarzystwa	2 496 872,67	909 849,60	2 539 676,48	1 711 065,20
Pracownicy kluczowi Towarzystwa*	1 459 016,13	278 945,57	1 863 010,48	1 124 231,53

*Pracownicy, o których mowa w art. 47a ust 1 Ustawy z dnia 27 maja 2004 ustawa o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi

Opis sposobu obliczania zmiennych składników wynagrodzeń

- Wynagrodzenie obejmuje wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie podstawowe) i zmienne (premia), jak również dodatkowe składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z wykonywaną pracą, wynikające z przepisów prawa.
- Zaleca się, aby wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia stałego (pensji podstawowej) i wynagrodzenia zmiennego, była regularnie weryfikowana w odniesieniu do stawek rynkowych.
- Wysokość stałego wynagrodzenia (pensji podstawowej) powinna być określona w taki sposób, aby zapewnić, iż stanowi ono wystarczająco duży udział w stosunku do całkowitego wynagrodzenia, celem zapewnienia elastycznej polityki dotyczącej premii w Towarzystwie, w tym możliwości niewypłacenia premii.
- Roczne premie są finansowane w Towarzystwie zgodnie z Rocznym Programem Motywacyjnym oraz wytycznymi Komitetu ds. Wynagrodzeń Franklin Resources, Inc. („FRI")[1]. Towarzystwo zatwierdza roczne premie. Poziom finansowania zależy od ogólnych wyników działalności korporacyjnej FRI i Towarzystwa.
- Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest w formie (i) nagród zgodnie z Rocznym Planem Wynagrodzeń Motywacyjnych FRI („RPW") oraz (ii) długoterminowych, uzupełniających nagród uznaniowych, uwzględniając Motywacyjny Program Uniwersalnych Akcji FRI („Nagrody Długoterminowe")
- Zmienne skladniki wynagrodzenia (takie jak roczne/półroczne uznaniowe premie sprzedażowe) są omawiane i ustalane na początku każdego roku dla każdego pracownika indywidualnie jako procent wynagrodzenia zasadniczego. Zespół ds. wynagrodzeń współpracuje z liderami zespołów sprzedaży w celu ustalenia nagród na każdy okres 6 miesięcy w oparciu o kilka czynników wydajności. Czynniki wydajności mają charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, takie jak sprzedaż brutto, sprzedaż netto i ogólny wkład w strategię biznesową.
- Zgodnie z polityką Nagród Długoterminowych FRI, Towarzystwo przeznacza każdego roku ograniczoną liczbę Nagród Długoterminowych jako dodatkowy komponent wynagrodzenia zmiennego dla kluczowych, osiągających znakomite wyniki pracowników w całej organizacji. Przydziały Długoterminowe uważane są za cenne narzędzie uznania i zatrzymywania.

Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Przegląd polityki wynagrodzeń obowiązującej w Templeton Asset Management (Poland) Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. przeprowadzono w 2024 roku.

Przegląd nie wykazał żadnych uchybień.

Istotne zmiany w przyjętej polityce wynagrodzeń

W okresie sprawozdawczym nie wprowadzono istotnych zmian w polityce wynagradzania.

W imieniu Templeton Asset Management (Poland) TFI S.A.

Zarząd TFI

Warszawa, dnia 18 kwietnia 2025 roku

[1] Franklin Resources, Inc. („FRI") – grupa kapitałowa, w której skład należy m.in. Templeton Asset Management (Poland) TFI S.A.