



## Oświadczenie Zarządu UNIQA Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. dotyczące funkcjonowania polityki wynagradzania

UNIQA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (zwanej dalej Spółką) jako instytucja zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności i przykładą szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki swoich pracowników. Zgodnie z przyjętymi założeniami oraz Zasadami Ładu Korporacyjnego i celami polityka wynagrodzeń powinna stanowić istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Spółki, realizowana jest przez Zarząd przy czynnym udziale Rady Nadzorczej i Komitetu ds. Wynagrodzeń. Polityka nie powinna zachęcać do podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka oraz innymi dokumentami Spółki i zarządzanych Funduszy, powinna natomiast wspomagać realizację celów strategicznych Spółki oraz jej długoterminowy rozwój i przeciwdziałać powstawaniu konfliktów interesów.

Zgodnie z zapisami art. 219 ust. 1a Ustawy o Funduszach Inwestycyjnych i Zarządzaniu Alternatywnymi Funduszami Inwestycyjnymi z dnia 27 maja 2004 r. (tj. [Dz.U. 2024 poz. 1034.](#)) Spółka dołącza do rocznego sprawozdania finansowego informacje:

1. Liczba pracowników Towarzystwa na dzień 31.12.2024 r. – **133 osoby**
2. Wynagrodzenie stałe wypłacone pracownikom w okresie sprawozdawczym: 7 573,6 tys. PLN. Wynagrodzenie zmienne wypłacone pracownikom w okresie sprawozdawczym 1 972,4 tys. PLN. W tym wynagrodzenie stałe wypłacone pracownikom, o których mowa w art. 107, w okresie sprawozdawczym: 3 718,1 tys. PLN. Wynagrodzenie zmienne, o których mowa w art. 107, wypłacone pracownikom w okresie sprawozdawczym: 542,5 tys. PLN.
3. Spółka dokona obliczenia zmiennych składników wynagrodzeń za 2024 r. zgodnie z polityką wynagradzania mającą na celu realizację zapisów Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1487), dostosowanie interesów Spółki do jej akcjonariuszy, przy jednoczesnym ustanowieniu jasnego i prostego związku pomiędzy osiągnięciem, a wynagrodzeniem. Zasady wynagradzania są zgodne z zapisami wewnętrznych dokumentów Spółki określających limity tolerancji ryzyka Spółki, które przyczyniają się do prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcają do podejmowania ryzyka przekraczającego limity tolerancji ryzyka.
4. Głównym jej celem jest zachęcanie do osiągnięcia ambitnych celów i tworzenia długoterminowej wartości. Struktura wynagradzania opiera się na pogłębionej analizie praktyk rynkowych w sektorze usług finansowych. Struktura wynagrodzeń składa się z części stałej i części zmiennej. Ma to na celu bezpośrednie dostosowanie wynagradzania do strategii operacyjnej i interesów akcjonariuszy przy jednoczesnym zachowaniu wyników zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym, w krótkim, średnim i długim okresie oraz realizację zapisów Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1487) w odniesieniu do Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka.

Wynagrodzenie zmienne Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka składa się z wynagrodzenia stałego oraz zmiennego. Wynagrodzenie zmienne za dany okres oceny przyznawane jest po rozliczeniu celów, które odbywa się, do końca kwietnia roku następnego po roku oceny, w formie: wynagrodzenia zmiennego nieodroczonego – w wysokości nie wyższej niż 60% wynagrodzenia zmiennego - płatnego w pierwszym roku po okresie oceny oraz wynagrodzenia zmiennego odroczonego – w wysokości co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego - płatnego w równych ratach w kolejnych trzech latach po pierwszym roku po okresie oceny. Wynagrodzenie zmienne nieodroczone i wynagrodzenie zmienne odroczone przyznawane jest co do zasady w równych częściach w formie gotówkowej oraz w formie jednostek



uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo, których cenę nabycia płaci Towarzystwo, w związku z udziałem tych osób w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych dotyczących portfela inwestycyjnego funduszu, chyba że wypłata w tej formie nie byłaby zgodna z interesem uczestników, profilem ryzyka, statutem lub regulaminem lub dokumentem założycielskim funduszu. Towarzystwo może zdecydować, że wypłata Wynagrodzenia Zmiennego Nieodroczonego lub Wynagrodzenia Zmiennego Odroczonego nastąpi w formie jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych funduszy inwestycyjnych, tytułów uczestnictwa funduszy zagranicznych lub praw uczestnictwa unijnych AFI zarządzanych przez Towarzystwo stanowić będzie więcej niż 50% Wynagrodzenia Zmiennego Nieodroczonego lub Wynagrodzenia Zmiennego Odroczonego.

Dla osób nie mających wpływu na profil ryzyka, wynagrodzenie zmienne może uwzględniać: premię kwartalną, premię roczną, nagrody, długoterminowe programy motywacyjne (akcje Grupy UNIQA) stanowiące elastyczny, odroczony składnik wynagrodzenia zmiennego, którego okres odroczenia nie może być krótszy niż trzy lata.

Podstawą określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników jest ocena wyników osiągniętych przez daną osobę i daną jednostkę organizacyjną w odniesieniu do ogólnych wyników Towarzystwa. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez daną osobę bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, a w przypadku Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka, które mają istotny wpływ na działalność Funduszu, w tym na decyzje inwestycyjne dotyczące portfela inwestycyjnego Funduszu, podstawą określenia wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników są również wyniki tego funduszu. Podstawą określenia wyników Osób Mających Wpływ na Profil Ryzyka są dane z co najmniej dwóch ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż dwa lata – dane od momentu nawiązania zatrudnienia.

Osoby Mające Wpływ na Profil Ryzyka sprawujące funkcje z zakresu zarządzania ryzykiem, wykonujące czynności nadzoru zgodności działalności Towarzystwa z prawem oraz pełniące funkcje związane z audytem są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

Wysokość puli premiowej jest powiązana z poziomem realizacji celów. Premie roczne i kwartalne oraz wynagrodzenie zmienne Osób Mające Wpływ na Profil Ryzyka są określone jako procent wynagrodzenia zasadniczego brutto Pracownika otrzymanego w okresie, za który jest ona należna.

5. Wynik przeglądów realizacji polityki wynagrodzeń: w opinii Komitetu ds. Wynagrodzeń, polityka wynagradzania jest spójna z długoterminowym wzrostem wartości Spółki, stabilnością funkcjonowania i umożliwia:

- motywowanie do takiej pracy i zachowań, aby Spółka osiągała w długim horyzoncie czasowym jak najlepsze, stabilne wyniki finansowe,
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zniechęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowaną przez Spółkę skłonność do ryzyka,
- wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Komitet ds. Wynagrodzeń ocenił pozytywnie funkcjonowanie polityki wynagradzania Spółki w 2024 r. pod kątem sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.



Warszawa, dn. 8 kwietnia 2025r.

**Robert Garnczarek**  
Prezes Zarządu

**Paweł Mizerski**  
Wiceprezes Zarządu

**Mateusz Gołąb**  
Członek Zarządu

**Jan Matuszewski**  
Członek Zarządu