

POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ

ve společnosti Erste Asset Management GmbH

(„politika odměňování“)

1. Úvodní část

Společnost Erste Asset Management GmbH („Společnost“) chce být atraktivním zaměstnavatelem, který zaměstnancům vytvoří podmínky pro jejich rozvoj, růst a aktivní přístup k práci. Výkonnost zaměstnanců se posuzuje a odměňuje.

Společnost klade důraz na rovnováhu mezi peněžními a nepeněžními odměnami a na pevné a variabilní složky odměn. Peněžní a nepeněžní odměny jsou spojeny s hodnotami a strategiemi Společnosti. Odměna se vyplácí jako pevná nebo variabilní odměna; žádná třetí kategorie odměňování neexistuje. Pevná odměna se stanovuje na základě relevantní profesionální zkušenosti, kompetencí a odpovědnosti zaměstnance vůči Společnosti. Variabilní odměna se odvíjí od výkonnosti a, ve výjimečných případech, od dalších podmínek; variabilní odměna má podpořit rozumné podstupování rizika v dlouhém období a kvalitní řízení rizik.

Tato politika se zabývá všemi složkami odměn s výjimkou vzdělávání, naturálních benefitů, benefitů na podporu zdraví a bezpečnosti a jiných podobných benefitů.

2. Rozsah použití

2.1 Společnost

Tato Politika odměňování platí pro Společnost a všechny její pobočky.

Tato politika platí pro všechny zaměstnance a pro členy představenstva.

2.2 Zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik

Tato Politika odměňování platí pro všechny zaměstnance a členy představenstva Společnosti a pro všechny typy odměn vyplácených Společností, pro všechny částky vyplácené přímo samotnými fondy SKIPCP anebo AIF, a to včetně odměn za zhodnocení kapitálu a výkonnostního poplatku, a pro všechny převody podílových jednotek nebo akcií společností SKIPCP anebo AIF ve prospěch těch kategorií pracovníků, včetně členů představenstva, vrcholového vedení, zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik, zaměstnanců v kontrolních funkcích a zaměstnanců, kteří na základě celkové odměny spadají do stejné příjmové skupiny jako členové představenstva a zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, jejichž činnosti mají podstatný dopad na rizikový profil Společnosti nebo SKIPCP anebo AIF spravované Společností.

Pro účely aplikace konkrétních zásad odměňování definovala Společnost zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik („Zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik“) tímto způsobem:

- 1) Všichni členové představenstva;
- 2) Vrcholový management: nejvyšší manažeři hned po členech představenstva bez ohledu na oddělení, které vedou, a jejich příslušní zástupci;
- 3) Pracovníci s kontrolní funkcí:
 - a) Vedoucí oddělení řízení rizik;
 - b) Vedoucí právního oddělení a
 - c) Vedoucí oddělení interního auditu.
- 4) Zaměstnanci odpovědní za vedení následujících úseků a jejich případní zástupci:
 - a) Finanční ředitel;

- b) Ředitel právního úseku;
- c) Personální ředitel;
- d) Ředitel investičního managementu;
- e) Ředitel pro marketing.

5) Ostatní zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik: V zájmu splnění regulatorních požadavků v maximální možné míře se Společnost rozhodla identifikovat všechny správce fondů, všechny portfoliomanážery a všechny manažery řízení rizik;

6) Zaměstnanci s vysokými odměnami za předpokladu, že mají zásadní vliv na rizikový profil příslušného subjektu/SKIPCP/AIF:

- a) všichni zaměstnanci, kteří spadají do 0,3 % zaměstnanců, se zaokrouhlením na další celé číslo, kterým byla v uplynulém fiskálním roce přiznána nejvyšší celková odměna;
- b) všichni zaměstnanci, kterým byla v uplynulém fiskálním roce přiznána celková odměna rovnající se nebo převyšující nejnižší celkovou odměnu přiznanou v takovém fiskálním roce členovi vrcholového managementu.

Žádní jiní zaměstnanci ve Společnosti nemají zásadní dopad na rizikový profil Společnosti a investičních fondů, které spravují.

3. Právní opora a předpisy upravující dohled nad finančními trhy

Společnost podléhá jako mezinárodní správce aktiv, který se významným způsobem angažuje ve správě investičních fondů, následujícím regulacím:

- 1) Články 17a, 17b a 17c rakouského Zákona o investičních fondech z roku 2011 – „InvFG 2011“;
- 2) Článek 11 a Příloha 2 k článku 11 rakouského Zákona o správcích alternativních investičních fondů – „AIFMG“;
- 3) Články 14a a 14b směrnice 2014/91/EU – „směrnice SKIPCP V“;
- 4) Pravidla ESMA pro férové politiky odměňování podle směrnice SKIPCP z října 2016 (ESMA/2016/575) – „Pokyny ESMA pro odměňování SKIPCP“;
- 5) Pravidla ESMA pro férové politiky odměňování podle směrnice AIFMD (ESMA/2013/232) z července 2013 – „Pokyny ESMA pro odměňování AIFMD“;
- 6) Pravidla ESMA pro férové politiky odměňování podle směrnice SKIPCP a AIFMD (ESMA/2016/411) z března 2016 – „Pokyny ESMA podle směrnice SKIPCP V a AIFMD“;
- 7) Pravidla ESMA pro politiky a postupy při odměňování (MiFID) z června 2013 (ESMA/2013/606) – „Pokyny ESMA pro odměňování MiFID“;
- 8) Oběžník FMA v souvislosti s problémy, které se týkají konfliktu zájmů některých systémů odměňování podle pokynů ESMA pro odměňování MiFID z dubna 2014 – „Oběžník FMA o konfliktech zájmů“;
- 9) Článek 13 a Příloha 2 směrnice o správcích alternativních investičních fondů – „AIFMD“. Jestliže se Zásady odměňování budou odchylovat od národního práva nebo jestliže budou národní právo nebo interpretace národního dozorového orgánu přísnější než Zásady odměňování, musí se použít příslušné národní právo a přísnější regulace.

4. Komise pro odměňování

Podle článku 17b InvFG 2011 a článku 11 AIFMG musí správcovské společnosti, které jsou významné na základě své velikosti nebo velikosti investičních fondů, které spravují, své vnitřní organizace a povahy, rozsahu a komplexity svých aktivit, vytvořit komisi pro odměňování. Komise pro odměňování musí být ustanovena takovým způsobem, aby mohla kompetentně a nezávisle posuzovat politiky odměňování, postupy při odměňování a také motivace vytvořené pro řízení rizik („Komise pro odměňování“).

Při rozhodování o tom, zda se má vytvořit Komise pro odměňování, se musí zohlednit dále uvedené konkrétní skutečnosti:

- 1) obchoduje se s akciemi správcovské společnosti na veřejném trhu?;
- 2) právní struktura správcovské společnosti;
- 3) počet zaměstnanců správcovské společnosti;
- 4) aktiva ve správě správcovské společnosti;
- 5) je správcovská společnost správcovskou společností SKIPCP a rovněž správcem alternativních investičních fondů?;
- 6) ustanovení o službách uvedená v článku 6(3) směrnice SKIPCP V a v článku 6(4) AIFMD.

Při posuzování toho, zda správcovská společnost je či není významná, se musí vzít do úvahy souhrnná existence všech uvedených faktorů.

Vzhledem k tomu, že je Společnost na základě existence většiny těchto faktorů významnou společností, a protože se Společnost rozhodla neuplatnit princip proporcionality, rozhodla se Společnost ustanovit v rámci své dozorčí rady Komisi pro odměňování.

Komise pro odměňování ponese odpovědnost za tyto oblasti:

- 10) příprava doporučení pro plnění dozorové funkce ohledně odměny členů představenstva společnosti a zaměstnanců Společnosti s nejvyššími platy;
- 11) přímý dohled na odměňování uvedených zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik – vedoucí oddělení řízení rizik, vedoucí právního oddělení a vedoucí oddělení interního auditu;
- 12) posouzení rozhodnutí představenstva společnosti ohledně fondu pro vyplacení prémie a vyslovení (ne)souhlasu s příslušnými pokyny a podmínkami;
- 13) poskytování podpory a konzultací dozorčí radě ohledně podoby a doplnění politiky odměňování;
- 14) schválení a hodnocení politiky odměňování (minimálně jednou ročně) a dohled nad její implementací;
- 15) kontrola jmenování externích konzultantů pro otázky odměňování, které se může dozorčí rada případně rozhodnout angažovat pro účely konzultací a podpory;
- 16) podpora dozorčí rady při dohledu nad podobou a realizací systému odměňování v rámci dohledové funkce;
- 17) věnování zvláštní pozornosti posouzení použitých mechanismů odměňování za účelem zajištění toho, aby byla politika odměňování jako celek v souladu s podnikovou strategií, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti a investičních fondů, které Společnost spravuje, a se zájmy investorů investujících do takových investičních fondů a aby systém odměňování zohlednil všechny typy rizik a likviditu Společnosti a aktiv, která má Společnost ve správě;
- 18) zajištění pravidelných nezávislých kontrol politiky odměňování a systémů pracovníky oddělení Interního auditu;
- 19) formální posouzení řady možných scénářů pro účely otestování toho, jak bude systém odměňování reagovat na budoucí externí a interní události, a rovněž pro účely zpětného otestování.

V souladu s tím nese odpovědnost za nastavení odměn pro členy představenstva společnosti dozorčí rada. Tato pravomoc byla svěřena předsedovi nebo místopředsedovi dozorčí rady. Podle části 30I Zákona o společnostech s ručením omezeným („GmbHG“) je dozorčí rada oprávněna k zastupování společnosti v jejích právních záležitostech se členy představenstva společnosti.

Komise pro odměňování se schází minimálně dvakrát ročně.

5. Všeobecné zásady

Všeobecná pravidla odměňování platí pro všechny zaměstnance a členy představenstva Společnosti.

5.1 Princip proporcionality

Podle zákona InvFG 2011 a směrnice AIFMG mohou správcovské společnosti použít v souvislosti s aplikací regulatorních požadavků na odměňování princip proporcionality.

Společnost se rozhodla, že princip proporcionality nepoužije.

5.2 Sdělování informací

Společnost poskytuje ve svých výročních zprávách nebo v samostatném dokumentu dále uvedené informace o politikách a postupech při odměňování:

- 1) celková výše odměn za fiskální rok rozdělená na fixní a variabilní odměny, kterou Společnost vyplatila svým zaměstnancům a jiným osobám a, v příslušných případech, rovněž odměny za zhodnocení kapitálu a výkonnostní poplatky vyplacené investičními fondy;
- 2) celková výše odměn s uvedením jednotlivých částek pro ty zaměstnance, mezi které patří všichni členové představenstva, vrcholný management, osoby odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik, zaměstnanci s kontrolními funkcemi a zaměstnanci, kteří na základě celkové odměny spadají do stejné příjmové skupiny jako členové představenstva a zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, jejichž aktivity měly významný dopad na rizikové profily Společnosti nebo SKIPCP anebo AIF spravované Společností.

5.3 Soulad s účinným řízením rizik

Pravidla odměňování stanovená v tomto dokumentu byla vytvořena tak, aby byla v souladu s platným a účinným řízením rizik a takové řízení podporovala a aby odrazovala od podstupování rizika, které není v souladu s rizikovými strategiemi Společnosti a s rizikovými profily (pravidly nebo zakládajícími dokumenty) spravovaných investičních fondů.¹ Zásady odměňování v této Politice odměňování byly vytvořeny tak, aby nepoškozovaly dlouhodobé ekonomické zájmy investorů a společenské zájmy.

5.4 Zamezení konfliktům zájmů

Tato politika odměňování je v souladu s podnikovými strategiemi, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti a investičních fondů, které Společnost spravuje, a rovněž investorů investujících do investičních fondů a obsahuje nástroje k zamezení konfliktům zájmů. Představenstvo Společnosti proto zajistí, aby byly zásady a procesy odměňování navrženy takovým způsobem, aby byla všechna rozhodnutí zaměstnanců v souladu s nejlepšími zájmy investorů (srov. s oběžníkem FMA o konfliktech zájmů). To garantuje, mimo jiné, používání rizikově upravených výkonnostních indikátorů, které rovněž zohlední kvalitativní kritéria (například porušení zákonných požadavků, překročení limitů).

5.5 Všeobecné pokyny pro pevně stanovené odměny

5.5.1 Pevně stanovené odměny

Pevně stanovená odměna všech zaměstnanců tvoří dostatečně velkou část celkové odměny umožňující finanční nezávislost proměnné odměny na individuální bázi včetně možnosti nevyplacení žádné variabilní složky odměny. Poměr mezi pevně stanovenou a variabilní složkou odměny u jednotlivého zaměstnance nepodporuje podstupování nadměrných rizik.

¹ § 17c, odst. 1 InvFG 2011; příloha 2, č. 1, písm. at článku 11 AIFMG.

Pevně stanovená odměna:

- 1) Rovnovážným způsobem vyjadřuje hodnotu práce, kompetencí, zkušeností a specifických přínosů zaměstnance z hlediska podpory konkurenceschopnosti;
- 2) Je nezbytná pro uvedení odpovědností, znalostí, dovedností a zkušeností vyžadovaných pro pracovní pozice do rovnováhy s odpovědnostmi, znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi zaměstnanců (tržní hodnota práce a osoby);
- 3) Podporuje pracovní prostředí ve Společnosti v podobě
 - a) výkonu (prioritní cíle, dosažené výsledky, zpětná vazba),
 - b) rozvoje (kariéra, zaměstnatelnost), a
 - c) klíčových kompetencí (podpora růstu, zodpovědný přístup, nesení odpovědnosti, prvotřídní realizace, spolupráce jako tým);
- 4) Musí být cenově konkurenceschopná na externím trhu a musí zahrnovat nákladově flexibilní složky, které se odvíjí od organizačních změn v instituci a vývoje nabídky a poptávky na pracovním trhu; a
- 5) Je v souladu se závaznými požadavky platné Kolektivní smlouvy (jestliže takové požadavky existují).

Pevně stanovená a variabilní odměna se mohou skládat z různých součástí včetně doplňkových příspěvků, výplat nebo benefitů. Společnost analyzuje typy takových doplňkových odměn a benefitů a přidává je buď k pevně stanovené nebo k variabilní složce odměny. Přidělení se odvíjí od dále uvedených kritérií. Pevně stanovená odměna je součtem pevně stanovených složek mzdy a benefitů.

5.5.2 Pokyny k určení pevně stanovených součástí odměny

Odměna se považuje za pevně stanovenou v případě, že Společnost nemůže vyplacené částky odvolat, snížit, pozastavit nebo zrušit, a v případě, že se neodvíjí od výkonnosti.

Odměna se považuje za pevně stanovenou v případě, že podmínky pro její vyplacení a pro její výši:

- 1) jsou pevně stanoveny (tzn., že vycházejí z Kolektivní pracovní smlouvy);
- 2) nejsou stanoveny podmíněně (tzn., že všichni zaměstnanci obdrží alespoň pevně stanovenou odměnu);
- 3) jsou transparentní pro zaměstnance (tzn., že zaměstnanci získali formální informaci o pevně stanovených složkách odměny);
- 4) jsou trvalého rázu, tzn., že platí po dobu spojenou s konkrétní pracovní pozicí a odpovědnostmi ve společnosti;
- 5) nemotivují zaměstnance k podstupování rizik; a
- 6) nejsou v rozporu s tuzemskými zákony.

Za pevně stanovené části odměny se považují také dále uvedené složky odměny (často se jedná o typ příspěvku nebo jiné doplňkové odměny či benefitu):

- 1) příspěvek/doplňkový benefit spojený s pracovní pozicí nebo odpovědností ve společnosti, který je vyplácen v případě, že nedojde k zásadním změnám v odpovědnostech a oprávněních na pracovní pozici, které by vedly k tomu, že by se změnila pracovní pozice nebo odpovědnost zaměstnance ve společnosti;
- 2) částka, která se odvíjí od jediného faktoru, kterým je plnění konkrétních pracovních povinností nebo nesení konkrétní odpovědnosti ve společnosti;
- 3) každý další zaměstnanec se stejným pracovním postavením nebo stejnou odpovědností ve společnosti, který se nachází ve srovnatelné situaci, by měl mít nárok na srovnatelný příspěvek/doplňkový benefit;

- 4) Odměna vyplacená zaměstnanci vyslanému do zahraničí s ohledem na životní náklady v odlišné zemi, přičemž všechny podobné situace se musí posuzovat konzistentním způsobem;
- 5) Příspěvky/doplňkové benefity použité ke zvýšení základní mzdy v situacích, kdy zaměstnanci pracují v zahraničí a pobírají nižší odměnu, než jakou by pobírali na místním zaměstnaneckém trhu ve stejné pozici, jestliže budou ovšem splněny následující podmínky:
 - a) příspěvek může být vyplacen na nediskriminačním základě všem zaměstnancům;
 - b) příspěvek je vyplacen proto, že zaměstnanci pracují dočasně v zahraničí nebo na odlišné pracovní pozici s takovou výší odměny, která vyžaduje změnu oproti smluvní odměně tak, aby byla odměna v souladu s úrovní odměn na příslušném trhu;
 - c) výše dodatečných odměn se odvíjí od předem stanovených kritérií;
 - d) doba trvání příspěvku odpovídá době trvání situace.
- 6) Jednorázové odměny vycházející z kolektivní smlouvy nebo jiných závazných dokumentů;
- 7) Další doplňkové benefity podle kolektivní smlouvy nebo jiných závazných dokumentů (např. příspěvky do penzijního fondu).

Do kategorie pevně stanovených odměn patří rovněž složky odměny, které:

- 1) se vyplácejí zaměstnancům nepodmíněným způsobem;
- 2) se neodvíjejí od výkonnosti a nemotivují k podstupování rizik, nebo odměny vycházející ze zákonných požadavků – které jsou závazné podle národní legislativy. Mezi takové příklady patří příspěvky za vedení a příspěvek odrážející odlišné podmínky na jednotlivých trzích).

Sem patří odměny, které tvoří součást běžných zaměstnaneckých balíčků a které jsou toliko spojeny s rodinnou nebo osobní situací, jako jsou příspěvky na péči o děti, poměrné pravidelné penzijní příspěvky k zákonné částce, cestovné a zdravotní pojištění.

5.8 Pokyny pro variabilní odměny

5.8.1 Všeobecné pokyny pro variabilní odměny

5.8.1.1 Výpočet variabilní odměny

Společnost definuje minimální požadavky na ziskovost. Důležité jsou přitom podmínky pro vyplacení jak zálohových složek variabilní odměny, tak složek variabilní odměny s odloženou splatností. V případě výkonové složky odměny se celková částka odměny odvíjí z jedné zčásti od posouzení výkonnosti jednotlivce a příslušné obchodní jednotky nebo příslušných investičních fondů a z druhé části od celkových výsledků Společnosti.

Dále platí, že při posuzování individuální výkonnosti se zohledňují jak finanční, tak nefinanční kritéria. Tato kritéria jsou stanovena v tomto dokumentu.

5.8.1.2 Výkonnost a dlouhodobá udržitelnost

Variabilní odměna zaměstnanců se odvíjí od posouzení výkonnosti a vývoje jednotlivce a dotyčné obchodní jednotky v kombinaci s celkovou výkonností Společnosti nebo investičních fondů, které Společnost spravuje. Výkonnost obchodní jednotky a jednotlivce se měří kvantitativními a kvalitativními cíli, mezi které patří trvalý charakter výkonnosti zaměstnance ve střednědobém a dlouhém období.

Podoba každé politiky variabilního odměňování, každého modelu takového odměňování a praxe takového odměňování bere v úvahu dále uvedené pokyny. Všeobecně platí, že politiky a praxe

odměňování zamezují vytvoření přímého spojení mezi odměňováním a prodejem konkrétních finančních nástrojů/služeb anebo konkrétní kategorií finančních nástrojů/služeb.

Každá variabilní odměna musí být v souladu se strategickými indikátory, hodnotami a dlouhodobými zájmy Společnosti. Variabilní odměna musí zohlednit tyto faktory:

- 1) riziko, kapitál, likvidita a pravděpodobnost a dále také čas realizovaných zisků Společnosti;
- 2) výkonnost společnosti Erste Asset Management Group a Společnosti;
- 3) výkonnost dotyčné obchodní jednotky (oddělení/úseku/pobočky); a
- 4) výkonnost jednotlivce.

Variabilní odměna je spojena s udržitelností a nesmí podporovat nadměrné přijímání rizik. Variabilní složku lze vyplatit pouze v rozsahu, v jakém zůstane poměr mezi pevně stanovenou a variabilní složkou odměny přiměřený; poměr mezi variabilní a pevně stanovenou složkou odměny nesmí překročit 100 % pevně stanovené odměny pro všechny zaměstnance a členy představenstva společnosti.

Nezdary se nesmí nikdy odměňovat. Všechny závazné povinnosti jsou proto zapovězeny do chvíle, než budou splněny všechny podmínky pro vyplacení každé složky variabilní odměny.

Zejména platí, že se variabilní odměna nesmí slibovat a musí být svázána s výkonností v každém jednotlivém výkonnostním období. Je pravidlem, že garantovaná variabilní odměna je nepřípustná. Jedinou výjimkou jsou prémie za podepsání smlouvy, které se vyplácí zálohově v hotovosti při najímání nových zaměstnanců. Takové prémie za podepsání smlouvy musí schválit představenstvo Společnosti a jsou omezeny na první rok zaměstnání za předpokladu, že má subjekt solidní a dostatečný vlastní kapitál.

Zaměstnanci a členové představenstva nerozhodují o vlastních variabilních odměnách.

5.8.1.3 Požadavky na riziko, kapitál a likviditu

Výplata variabilních složek odměny nesmí jako celek omezit schopnost Společnosti posílit svůj kapitál a vylepšit svou likviditní pozici. Dále platí, že rozhodnutí o variabilních odměnách, která učiní členové představenstva, musí náležitým způsobem zohlednit dlouhodobé zájmy akcionářů, investorů a zaměstnanců Společnosti, kterými jsou funkční bankovní odvětví a stabilita na finančním trhu.

5.8.1.4 Členové představenstva

Komise pro odměňování určí, zda jsou členové představenstva společnosti oprávněni k vyplacení ročních prémie (jako krátkodobý motivační systém) nebo jiné variabilní odměny. Výkonnostní podmínky pro vyplacení variabilní odměny musí být relevantní a náročné a musí být vytvořeny tak, aby podporovaly dlouhodobou hodnotu. Potenciálně dostupné celkové odměny nesmí být nadměrně vysoké. Každý návrh na výjimku vyžaduje souhlas dozorčí rady.

5.8.1.5 Kontrolní funkce

Variabilní odměny u vedoucích pracovníků v kontrolních funkcích (na úrovni obchodního odvětví) přímo posuzuje a schvaluje Komise pro odměňování. Obchodní odvětví anebo týmy, na které dohlíží pracovníci s kontrolní funkcí, nejsou zapojeny do procesu rozhodování o odměnách pro pracovníky s kontrolní funkcí. Odměny pro pracovníky s kontrolní funkcí nejsou spojeny s výkonností týmů, na které mohou tito pracovníci dohlížet. Zaměstnanci s kontrolní funkcí jsou odměňováni podle

dosažených cílů stanovených pro jejich funkce bez ohledu na výkonnost obchodních odvětví, na která dohlížejí.

5.8.1.6 Mezirezortní komise pro odměňování

Model variabilního odměňování a postupy podle tohoto modelu pro osoby odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik musí schválit Komise pro odměňování po konzultaci s komisí, kterou tvoří zástupci oddělení řízení rizik, personálního oddělení („HR“) finančního oddělení a právního oddělení („mezirezortní komise pro odměňování), která posuzuje pracovní povinnosti a požadavky na výkon zaměstnanců.

5.8.1.7 Motivační programy a rozhodnutí o prémiovém fondu

Motivační programy

Existuje několik motivačních programů. Implementace každého nového motivačního programu musí být provedena ve spolupráci s personálním oddělením. Do procesu vytváření nového motivačního programu musí být zapojen pracovník dohlížející na splnění zákonných požadavků. Každý motivační program schvaluje představenstvo Společnosti. Komise pro odměňování obdrží zprávu o aplikovaných motivačních programech. Všechny motivační programy musí být spojeny s výsledky Společnosti, obchodního odvětví a jednotlivců.

Různé motivační programy lze všeobecně zařadit mezi jeden z dále uvedených hlavních programů:

- 1) Krátkodobý motivační program: roční prémie vycházející z hodnocení roční výkonnosti zaměstnance
- 2) Věrnostní prémie: Instituce mohou používat věrnostní prémie v rámci restrukturalizací, při likvidaci nebo změně řízení, ale i v situacích, kdy instituce může racionálně odůvodnit legitimní zájem na udržení příslušných zaměstnanců;
- 3) Ocenění: motivační program, který je založen na otevřené účasti zaměstnanců z jednotlivých obchodních odvětví (napříč odvětvími) nebo v různých funkcích. Udělení ocenění je založeno na postupech, které pomohly s růstem nebo vylepšením podniku a výsledek byl transformován do podoby školení pro jiné zaměstnance.

Zaměstnanec nebo člen představenstva může být zapojen do více než jednoho motivačního programu. Celková částka vyplacených prémie nesmí překročit strop ve výši 100 % pevné odměny pro zaměstnance/člena představenstva společnosti.

Fond prémie – roční krátkodobý motivační program

Celkový fond prémie společnosti Erste Asset Management Group („skupina EAM“) budou tvořit fondy prémie různých subjektů. Pro subjekty AT bude vytvořen také fond prémie pro každé oddělení. Rozhodnutí o celkové velikosti finančních prostředků vyčleněných na variabilní odměny (fond prémie) zohledňuje kromě procentního nároku jednotlivých zaměstnanců také celkovou výkonnost příslušné společnosti a související rizika, kterým byla příslušná společnost vystavena. Rozhodnutí o fondu prémie a vyplacení prostředků z fondu prémie vycházejí z posouzení kritérií stanovených v tomto dokumentu. Fond prémie se vytváří ve fázi sestavení rozpočtu pro výkonnostní období a po uplynutí výkonnostního období se na základě kombinace všech kritérií provede vyhodnocení.

Fond prémie může být rozdělen na jednotlivé části (např. fond prémie pro členy představenstva, pro nejvyšší manažery hned po členech představenstva, zaměstnance investičního oddělení,

zaměstnance prodeje, jiné zaměstnance). Pro tyto segmenty mohou platit odlišná kritéria/odlišné indikátory. V každém případě se však musí použít alespoň dále uvedená kritéria:

Prémiový fond se posuzuje minimálně podle dále uvedených kritérií/indikátorů:

- 1) Finanční výsledky společnosti Erste Asset Management GmbH (0–120 %);
- 2) Klíčové ukazatele výkonnosti oddělení/společnosti, jestliže ovšem budou použitelné (0–120 %).

Na základě posouzení těchto kritérií se provedou změny ve fondu premií. Počáteční fond premií se upraví pomocí multiplikátorů fondu premií, které se mohou pohybovat v rozmezí od 0 do 120 %. Multiplikátor fondu premií nižší než 100 % se považuje za „malus“ na základě posouzení výkonnosti podle výše uvedených kritérií. Mohou se aplikovat různé multiplikátory fondu premií pro různé kategorie zaměstnanců. Představenstvo Společnosti rozhodne o velikosti fondu premií v daném výkonnostním období. Komise pro odměňování dohlíží na tato rozhodnutí a zamítne nebo odsouhlasí pokyny a podmínky pro fond premií.

5.8.1.8 Výplata a odnětí premií

Bez ohledu na všeobecné zásady občanského a pracovního práva se variabilní odměny vyplácí pouze v případě, že jsou udržitelné z hlediska finanční situace Společnosti a odůvodnitelné na základě zdokumentované výkonnosti příslušné obchodní jednotky a příslušného jednotlivce. V opačném případě se variabilní odměna nesmí vyplatit nebo se smí vyplatit pouze v omezené výši (malus).

Variabilní odměna bude významným způsobem snížena (malus) v případech nízké nebo záporné finanční výkonnosti Společnosti. Toto posouzení má vliv jak na aktuální variabilní odměny, tak na snížení výplaty již získaných částek premií.

Jestliže bude variabilní odměna vyplacena v podobě iluzorních nástrojů, zůstanou takové nástroje ve Společnosti. Vyplacení iluzorních nástrojů se po uplynutí doby zadržení provede v hotovosti.

V případě výrazné čisté ztráty anebo z důvodu kapitálové přiměřenosti Společnost nevyplatí žádné prémie.

Variabilní odměny se všeobecně vyplácí v hotovosti. Variabilní odměny nesmí být vyplaceny pomocí nástrojů nebo metod, které podporují vyhýbání se platným zákonným požadavkům. Společnost může odejmout jakoukoliv vyplacenou variabilní odměnu za posledních pět let; a může požadovat od zaměstnance její splacení na základě některé z dále uvedených skutečností:

- 1) Podvod spáchaný zaměstnancem během výkonnostního období;
- 2) Zavádějící informace poskytnuté zaměstnancem, jestliže takové informace měly nebo mohly mít vliv na hodnocení výkonnosti;
- 3) Důkaz o nevhodném chování nebo závažném opomenutí ze strany zaměstnance (např. porušení pravidel chování nebo jiných interních pravidel, zejména v souvislosti s riziky); nebo
- 4) Zaměstnanec je propuštěn formou výpovědi bez výpovědní lhůty podle místního zákoníku práce² (v platné ústavní verzi).

Rozhodnutí o tom, zda taková událost nastala, o samotném odnětí odměny a o omezení výplaty odměn všeobecně činí představenstvo společnosti nebo komise pro odměňování.

² V Rakousku: § 27 Zákona na ochranu administrativních pracovníků.

Společnosti si vyhrazuje právo nevyplatit vůbec žádnou variabilní odměnu. Prostředky na vyplacení odložených variabilních odměn současných nebo bývalých zaměstnanců zůstanou v instituci, která rozhodla o původní prémii. Vedení společnosti nese odpovědnost za to, aby byly výplaty variabilních odměn (zálohových nebo odložených) spojeny s udržitelnou ziskovostí a rizikovým časovým rámcem výkonnosti, a posoudí prémie, které byly odňaty na základě záminky, která se posléze ukázala jako neplatná.

5.8.1.9 Nepeněžní prémie

Podmínky stanovené v tomto dokumentu a v postupech pro odměňování platí také pro nepeněžní odměny nebo motivace (například dovolené, dárky). (Ne)peněžní prémie a motivace, jestliže to připouští zákon, vyplacené třetími stranami musí být oznámeny zaměstnanci, který dohlíží na splnění zákonných požadavků.

5.8.1.10 Práva až po přiznání

Tato politika ani žádný jiný dokument týkající se této politiky, ani žádná variabilní odměna podle tohoto dokumentu nebo v souvislosti s tímto dokumentem nepředstavuje pro Společnost žádný závazek. Žádný zaměstnanec nemá na tomto základě nárok, právo nebo oprávnění na vyplacení variabilní odměny, a to včetně, mimo jiné, (budoucích) prémie, motivací, iluzorních akcií nebo jiných instrumentů.

Až do okamžiku přiznání odměny rozhoduje o platbách výhradně Komise pro odměňování dle svého uvážení.

Výjimkou je pouze případ, bez ohledu na důvodu, kdy by soud nebo jiný veřejný orgán došel k závěru, že má zaměstnanec právo na variabilní odměnu podle tohoto dokumentu nebo jiného dokumentu, který se týká odměn, před přiznáním takové odměny. Společnost si vyhrazuje právo na jednostrannou změnu této politiky v jakémkoliv smyslu.

5.8.1.11 Jiná zákonná omezení

Rakouský orgán pro dohled nad finančními trhy nebo jakýkoliv jiný evropský či národní regulátor mohou nařídít omezení variabilních odměn nebo zastavit jejich vyplacení. Každé rozhodnutí o výplatě proto musí proběhnout pouze s výhradou závazku Společnosti k tomu, že od této výplaty upustí, jestliže jí to nařídí kompetentní orgán.

5.8.2 Všeobecné pokyny pro cíle a úkoly

5.8.2.1 Nastavení cílů a úkolů

Pro účely hodnocení výkonnosti musí všichni zaměstnanci obdržet cíle a úkoly pro výkonnostní období. Cíle a úkoly popisují očekávané výsledky. Proces nastavení cílů a úkolů je spojen s celkovým procesem řízení výkonnosti a příslušnými pokyny Společnosti.

Každý cíl a úkol se dohodne mezi zaměstnancem a nadřízeným pracovníkem. Cíle spočívají ve vhodné rovnováze mezi kvantitativními a kvalitativními kritérii. Rozhodnutí a práce zaměstnance budou mít vliv na cíle a úkoly.

Hodnocení cílů a úkolů se musí zaznamenat. Hodnocení cílů a úkolů je vždy záležitostí mezi nadřízeným pracovníkem (přímý nadřízený nebo vedoucí projektového týmu) a zaměstnancem. Proces hodnocení může navíc provést posudková komise.

Posudkovou komisi tvoří členové, kteří posuzují pracovní povinnosti a požadavky na výkon zaměstnanců. Nadřízený pracovník zaměstnance předkládá informace o výkonnosti a budoucí způsobilosti zaměstnance. Posudková komise získá na základě zpětné vazby další informace týkající se výkonnosti a vývoje zaměstnance. Tato zpětná vazba má tuto konkrétní podobu: splnění konkrétních obchodních úkolů, kritická analýza vůdčích schopností, oblasti rozvoje do budoucna, zhodnocení způsobilosti zaměstnance pro budoucí práci. Posudková komise dále rozhodne o konečné hodnotící známce za výkonnost, vůdčí schopnosti a způsobilost zaměstnance.

Zaměstnanec bude oprávněn k výplatě variabilní odměny v případě, že obdrží za celkové hodnocení výkonnosti zaměstnance minimální známku „splnil/a očekávání“.

5.8.2.2 Cíle a úkoly pro zaměstnance s kontrolní funkcí

Zaměstnanci angažovaní pro interní kontrolní funkce (interní audit, dodržování právních předpisů a řízení rizik) musí být nezávislí na obchodních jednotkách, na které dohlížejí, mít dostatečné pravomoci a musí být odměňováni podle splnění cílů spojených s jejich funkcemi bez ohledu na výkonnost obchodních jednotek, které kontrolují.

5.8.3 Pokyny k vytváření politik a postupů pro variabilní odměny

Každý návrh na doplnění této Politiky odměňování a motivačního programu musí být vytvořen ve spolupráci alespoň s personalistou a zaměstnancem dohlížejícím na dodržování zákonných požadavků. Podoba každé politiky a postupu pro variabilní odměny musí být v souladu s platnými předpisy a zákony.

5.8.3.1 Předpisy pro podmíněné penzijní benefity

Společnost negarantuje podmíněné penzijní benefity a nemá vytvořeny žádné smluvní penzijní programy.

5.8.3.2 Odměňování v případě nízké nebo záporné finanční výkonnosti

Minimální požadavek na ziskovost je kritériem pro výplatu prémie všem zaměstnancům za výkonnostní období. Minimální požadavek na ziskovost je dále kritériem pro výplatu odložených složek zadržovaných prémie pro zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik. Vychází minimálně ze dvou indikátorů, které musejí být splněny zároveň:

- 1) Finanční výsledky Společnosti; a
- 2) Podíl kapitálu Společnosti.

Komise pro odměňování schválí příslušné minimální požadavky na ziskovost Společnosti.

Variabilní odměny, a to včetně odložené složky, se vyplatí nebo budou zaručeny pouze v případě, že to bude udržitelné na základě finanční situace Společnosti a ospravedlnitelné na základě výkonnosti příslušné obchodní jednotky, investičních fondů a jednotlivců. Nízká nebo záporná finanční výkonnost Společnosti nebo příslušných investičních fondů obvykle vede k významnému snížení celé variabilní odměny vyplácené Společností. Kapitálové požadavky proto musí mít prioritu před každou případnou výplatou variabilní odměny.

Pravidla proti obcházení pravidel

Variabilní odměna se nevyplácí prostřednictvím nástrojů nebo metod, které usnadňují obcházení platných požadavků politiky odměňování. Dodržování tohoto požadavku je rovněž součástí ročního hodnocení, které vytváří příslušná komise pro odměňování.

Víceletý rámec pro hodnocení výkonnosti

Hodnocení výkonnosti správců fondů se provádí ve víceletém rámci přizpůsobeném životnímu cyklu investičních fondů spravovaných Společností, aby se zajistilo, že bude proces hodnocení založen na dlouhodobé výkonnosti a že skutečná výplata složek odměn vycházejících z výkonnosti bude rozprostřena na delší období, které zohlední politiku zpětných odkupů investičních fondů, které Společnost spravuje, a jejich investičního rizika. Toto nastavení je součástí ročního hodnotícího pohovoru se správcem fondů, takže představuje součást vůdčího úkolu každého lídra týmu v rámci jeho oddělení správy investic.

5.8.3.3 Model výplaty prémie

Minimální požadavky na ziskovost představují obsáhlé podmínky Společnosti pro vyplacení všech zálohových a odložených variabilních odměn.

5.9 Pokyny pro najímání a mobilitu zaměstnanců

Komise pro odměňování získává informace o všech kariérních přesunech zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik. Komise pro odměňování provádí rozhodnutí týkající se způsobu, jakým se má nakládat s hodnocením výkonnosti a výplatou prémie.

Pro najímání zaměstnanců a kariérní přesuny platí dále uvedené pokyny:

- 1) Zaměstnanec se považuje za zaměstnance odpovědného za činnosti spojené s podstupováním rizik během výkonnostního období, jestliže je takový zaměstnanec zařazen na pozici zaměstnance odpovědného za činnosti spojené s podstupováním rizik ve Společnosti po dobu minimálně 6 měsíců. Všechny přiznané částky prémie se vyplatí podle modelu pro vyplácení prémie platného pro zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik.
- 2) Výplata odložených částí prémie zůstává odpovědností Společnosti, které byla částka prémie přidělena. Jestliže se zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik přesune do jiné společnosti, pak se takové odložené části prémie přiznají a vyplatí podle podmínek pro vyplácení prémie platných pro zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik;
- 3) Zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik může obdržet garantovanou prémii v podobě prémie za podpis smlouvy, která se vyplácí zálohově v hotovosti při přijímání nového zaměstnance. Vyplacení takových prémie za podpis smlouvy je omezeno na první rok zaměstnaneckého poměru v subjektu a zároveň musí být splněna podmínka, že má příslušná instituce solidní a dostatečný kmenový kapitál;
- 4) Jestliže se zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik přesune v rámci Společnosti na jinou pozici a zůstane stále zaměstnancem odpovědným za činnosti spojené s podstupováním rizik, bude platit příslušný model pro vyplácení prémie pro pozici, kterou takový zaměstnanec vykonával po dobu minimálně 6 měsíců.
- 5) Jestliže se zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik přesune do zahraničí, bude jeho mateřská země pokračovat ve vyplácení variabilních odměn tak, jak to definuje politika pro vyplácení variabilních odměn v jeho mateřské zemi.

Jestliže zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik opustí pracovní pozici a na nové pracovní pozici ve Společnosti již nebude klasifikován jako zaměstnanec odpovědný za

činnosti spojené s podstupováním rizik, rozhodne příslušná Komise pro odměňování o tom, jak se posoudí cíle a provede vyplacení prémie.

5.10 Osobní zajišťování rizik, úroky a dividendy

Zaměstnanec odpovědný za činnosti spojené s podstupováním rizik nesmí používat osobní zajišťovací strategie ani ujednávat pojištění pro převod rizika poklesu hodnoty odložených a zadržovaných částí variabilní odměny na jinou interní nebo externí stranu.

Z odložených nebo zadržovaných součástí odměn se nevyplácí žádné úroky nebo dividendy, z iluzorních akcií fondu se nevyplácí žádné dividendy.

5.11 Rizikově vážené měření výkonnosti

5.11.1 Kvantitativní kritéria (kvalifikační kritéria)

Nárok na obdržení variabilní odměny vyžaduje splnění dále uvedených kritérií:

a) Pro každý jednotlivý fond je definováno maximální riziko a porušení tohoto maximálního rizika se projeví kompletním odnětím prémie osobě, která toto maximální riziko porušila. Podle investičního cíle investičního fondu se maximální riziko definuje dále uvedeným způsobem:

- i. Relativní pokles oproti definovanému tržnímu indexu; nebo
- ii. Absolutní pokles v procentech

Záměr: při dosažení limitu se nesmí podstupovat další rizika – hazardování nesmí být možné nebo

b) Relativní aktivní riziko oproti definovanému tržnímu indexu (tzn. průměrná absolutní odchylka výnosů fondu oproti výnosům indexu)

nebo

c) Absolutní aktivní riziko

Záměr: při přibližování ke stanovenému maximálnímu riziku – bez ohledu na zisk nebo ztrátu (symetrické riziko) – se musí snížit aktivní rizika

5.11.2 Kvalitativní kritéria (diskvalifikační kritéria)

Kvalitativní kritéria slouží jako diskvalifikační kritéria, což znamená, že zaměstnanec, který by jinak měl nárok na obdržení variabilní odměny, protože splnil kvalifikační kritéria, přijde minimálně o část prémie v případě, že poruší některou z dále uvedených zásad:

- a) Každé aktivní porušení některého z omezení fondu, které lze zaměstnanci přímo přisoudit – bez ohledu na zisk nebo ztrátu – povede ke snížení prémie o 10 až 50 % za každé porušení (v závislosti na závažnosti porušení);
- b) Každé porušení pravidla o splnění zákonných požadavků povede ke snížení prémie o 5 až 100 % za každé porušení (v závislosti na závažnosti porušení).

Příslušné hodnoty monitoruje kompetentní zaměstnanec oddělení řízení rizik/právního oddělení a informuje o nich Meziřezortní komisi.

Na výkonnost každého správce fondu týkající se kvalifikačních a diskvalifikačních kritérií dohlíží Mezirezortní komise a Komise pro odměňování. Taková zpráva obsahuje také všeobecnou analýzu celkové implementace zásad stanovených v této politice a výplat prémie zaměstnancům odpovědným za činnosti spojené s podstupováním rizik. Tato zpráva dále obsahuje informace o vyplacení variabilních odměn a všechny informace vyžadované pro veřejné prohlášení. Komise pro odměňování shromáždí získané informace a doplní je o informace, které jsou nezbytné k tomu, aby Společnost mohla realizovat svůj systém vedení a kontroly.

6. Specifické principy odměňování

Specifické principy odměňování platí pro variabilní odměny zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik.

6.1 Výpočet variabilní odměny

Vyplacení variabilních odměn zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik se řídí principy stanovenými v této Politice odměňování a zahrnuje specifika pro společnosti, které se zabývají správou investic. Změny ve výpočtu variabilní odměny se týkají, především, rizikově váženého měření výkonnosti, jak je specifikováno v další části textu, které umožňuje přizpůsobení odměňování správců fondů rizikovým profilům a investičním strategiím investičních fondů, které spravují.

Spojení mezi výkonností investičního fondu spravovaného konkrétním správcem fondu a jeho variabilní odměnou je vytvořeno pomocí cílů stanovených v rámci výročních hodnotících pohovorů s příslušným zaměstnancem a je přizpůsobeno na míru požadavkům konkrétního investičního fondu. Hodnocení výkonnosti správců fondů kromě toho zohledňuje životní cyklus spravovaných AIF/SKIPCP, takže představuje dlouhodobé hodnocení výkonnosti, jak je podrobně uvedeno v další části textu.

6.2 Doba odkladu splatnosti

40 % variabilní odměny se vyplácí s odloženou splatností v rovnoměrných splátkách po dobu 3 let. To znamená, že 60 % variabilní odměny se vyplatí v roce následujícím po výkonnostním období jako zálohová platba, jestliže ovšem výše celkové prémie nepřekročí hodnotu 150 000 eur.³ V takovém případě se vyplatí s odloženou splatností 60 % variabilní odměny.

6.3 Nepeněžní nástroje

50 % každé variabilní odměny se skládá z akcií AIF/SKIPCP nebo nástrojů spojených s AIF/SKIPCP nebo ekvivalentních nepeněžních instrumentů. Aby se zamezilo nesouladu zájmů v souvislosti se zaměstnanci odpovědnými za činnosti spojené s podstupováním rizik, kteří nejsou přímo zapojeni do správy portfolií, požadavek na vyplacení v podílech nebo akciích AIF/SKIPCP nebo nástrojích spojených s AIF/SKIPCP nebo ekvivalentních nepeněžních nástrojích se použije pouze pro zaměstnance, kteří jsou přímo zapojeni do správy fondu nebo portfolií, a to včetně členů představenstva (poznámka na okraji 132 a 133 v dokumentu „Pokyny ESMA pro odměňování AIFMD“.

Společnost nevydává žádné jiné nástroje určené k použití jako nepeněžní součásti odměny, než jsou fondy AIF nebo SKIPCP nebo nástroje spojené s AIF/SKIPCP nebo ekvivalentní nepeněžní nástroje, které nepoužívají ve svém výplatním modelu jiné nepeněžní nástroje.

³ Viz Oběžník FMA Zásady politiky a postupů odměňování, str. 21, Rz 64.

Podle oběžníku FMA⁴ však platí, že v případě odchýlení od požadavků národních zákonů upravujících dohled nad finančními trhy mají přednost tyto národní zákony. Měření výkonnosti použité k výpočtu variabilních součástí odměny nebo požadovaných fondů pro vyplácení variabilních odměn zahrnuje komplexní mechanismus přizpůsobení pro začlenění všech relevantních typů aktuálních a budoucích rizik.

Kvůli zákonným anebo smluvním omezením se k vyplácení odměn nepoužívají akcie AIF, které byly založeny jako speciální fondy (Spezialfonds). Tyto pokyny týkající se vyplácení v akciích speciálních fondů se nepoužijí v případech, že ustanovení národních zákonů umožňují použít akcie speciálních fondů pro účely vyplácení variabilních odměn.

Kvůli skutečnosti, že vyplácení variabilní odměny v akciích AIF nebo SKIPCP nebo nástrojích spojených s AIF/SKIPCP nebo ekvivalentních nepeněžních nástrojích je povinné ze zákona, žádné výplaty v nástrojích nebudou neutralizovány. Po vyplácení variabilních odměn v akciích AIF nebo SKIPCP se použije požadavek na dobu zadržení podle poznámek na okraji 137ff, strana 29 v dokumentu „Pokyny ESMA pro odměňování AIFM. Zaměstnanci proto nesmí během doby zadržení, která trvá jeden rok u zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik, prodávat akcie AIF nebo SKIPCP získané ve formě variabilní odměny. Jestliže bude variabilní odměna vyplacena v podobě iluzorních nástrojů, zůstanou takové nástroje ve Společnosti. Vyplácení iluzorních nástrojů se po uplynutí doby zadržení provede v hotovosti.

6.3.1 Doba zadržení

Účelem doby zadržení je uvést do souladu nástroje s dlouhodobými zájmy Společnosti, přičemž samotná doba zadržení je spojena s víceletým hodnocením výkonnosti. Doba zadržení počíná dnem alokace a trvá jeden kalendářní rok. Zákonné požadavky příslušných orgánů pro dohled nad finančními trhy mohou vyžadovat delší dobu zadržení. Během doby zadržení by se měla měnit pouze hodnota alokovaného nástroje. Samotná alokace se nemění s výjimkou důvodů pro odnětí odměny.

6.3.2 Program iluzorních akcií

50 % každé variabilní odměny se realizuje v iluzorních akciích fondů. Po výkonnostním období se vypočítá počet iluzorních akcií fondů, které mají být alokovány, tímto způsobem: 50 % hrubé částky prémie se vydělí průměrnou váženou denní NAV příslušných akcií fondu během výkonnostního období (rok n). Výsledkem je celkový počet iluzorních akcií fondu.

Průměrná vážená denní NAV vypočítá oddělení řízení rizik Společnosti podle požadavků předpisů platných pro SKIPCP a AIFM.

Iluzorní akcie fondů se nikdy nepřevádějí na zaměstnance. Iluzorní akcie fondů zůstávají ve Společnosti. Po uplynutí doby zadržení se akcie fondů konvertují na hotovost vynásobením průměrnou váženou denní NAV v roce následujícím po výkonnostním období (rok n+1) a vyplatí v ekvivalentní hotovosti.

6.4 Mezní hodnota významnosti

V souladu s Pokyny FMA uvedenými v příslušném Oběžníku⁵ Komise pro odměňování definovala a implementovala mezní hodnotu významnosti rovnající se 30 000 eur nebo 25 % fixní roční mzdy

⁴ Viz Oběžník FMA Zásady politiky a postupů odměňování, str. 7, Rz 15.

⁵ Oběžník FMA „OBĚŽNÍK ORGÁNU PRO DOHLED NAD FINANČNÍMI TRHY K §§ 17a - 17c InvFG 2011 A § 11 AIFMG – Mezní hodnota důležitosti u variabilních odměn“.

zaměstnance odpovědného za činnosti spojené s podstupováním rizik, podle toho, která je nižší, protože prémie, které nedosáhnou této mezní hodnoty významnosti, nemotivují zaměstnance k podstupování nadměrného rizika. Variabilní odměna, která se nachází pod úrovní významnosti stanovenou specifickými zásadami pro odměňování v § 17c Z 11 a Z 13 InvFG 2011 a rovněž v článku 11 Z 1 m) a n) přílohy 2 AIFMG, je neutralizována a nemusí se aplikovat na takové prémie.

6.5 Příklad výplaty prémie

Příklad modelu vyplácení prémie pro zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik

Celková částka variabilní odměny za výkonnostní rok 2015 se rovná 100 000. 60 % = 60 000 je vyplaceno/alokováno zaměstnanci v roce 2016 a z této částky se 50 % vyplatí v hotovosti a 50 % se převede do iluzorních akcií fondu (průměrná vážená denní NAV v roce 2015 dosáhla 29,90 = 1 003,34 iluzorních akcií fondu); iluzorní akcie fondu se zadrží během doby zadržení, která odpovídá jednomu roku, konvertují se na hotovost podle průměrné vážené denní NAV v roce 2016 a vyplatí v roce 2017.

40 % = 40 000 se vyplatí s odloženou splatností v rovnoměrných splátkách během doby odkladu splatnosti v délce tří let (2017 až 2019) a z toho 50 % se vyplatí v hotovosti v částkách 6 666,67 ročně a 50 % se převede do iluzorních akcií fondu (průměrná vážená denní NAV v roce 2015 dosáhla 29,90 = celkový počet iluzorních akcií a 222,96 iluzorních akcií fondu ročně), přičemž každá část iluzorních akcií fondu se zadrží během doby zadržení v délce jednoho roku, konvertuje se na hotovost podle průměrné vážené denní NAV v příslušném roce a vyplatí v letech 2018 až 2020.

Vyplacení hotovosti v jednotlivých letech:

2016: 30 000

2017: 6 666,67

2018: 6 666,67

2019: 6 666,67

Vyplacení nepeněžních nástrojů v hotovosti (např. iluzorních akcií fondu):

2017: 1 003,34 iluzorních akcií fondu x 30,40 € (průměrná vážená denní NAV 2016) = 30 502,00

2018: 222,96 iluzorních akcií fondu x 36,00 € (průměrná vážená denní NAV 2017) = 8 026,56

2019: 222,96 iluzorních akcií fondu x 33,00 € (průměrná vážená denní NAV 2018) = 7 357,68

2020: 222,96 iluzorních akcií fondu x 29,00 € (průměrná vážená denní NAV 2019) = 6 465,84

7. Pokyny pro odcházející zaměstnance a penzijní benefity

7.1 Všeobecná ustanovení pro zaměstnance odcházející dohodou

Zaměstnanci odcházející dohodou mohou obdržet variabilní odměnu anebo výplatu všech odložených nebo zadržených prémie po uplynutí doby zadržení v hotovosti.

7.2 Všeobecná ustanovení pro zaměstnance odcházející formou výpovědi

Dále uvedeným kategoriím zaměstnanců („zaměstnanci odcházející formou výpovědi“) nesmí být po ukončení jejich zaměstnaneckého poměru ve Společnosti vyplacena žádná variabilní odměny (ani zálohová, ani odložená peněžní nebo nepeněžní složka):

- 1) Zaměstnanci, kteří jednostranně ukončili svůj zaměstnanecký poměr;
- 2) Zaměstnanci propuštění z důvodu pochybení, jestliže platná legislativa připouští propuštění z důvodu pochybení;

3) Zaměstnanci propuštění formou výpovědi bez výpovědní lhůty, jestli platná legislativa takové propuštění připouští.

7.3 Zvláštní podmínky pro odcházející zaměstnance

Jestliže zaměstnanec s odloženou výplatou prémie, ovšem nikoliv zaměstnanec odcházející formou výpovědi, pracoval ve výkonnosti době a jeho zaměstnanecký poměr končí v průběhu této výkonnostní doby anebo po jejím ukončení, avšak před ukončením doby odkladu splatnosti a doby zadržení, vyplacení odložených a zadržených částí odměny se bude řídit stejnými principy jako v případě pokračujícího zaměstnaneckého poměru ve Společnosti. Jestliže zaměstnanecký poměr skončí během výkonnostního období, vztáhne se na takového zaměstnance tato úprava podle poměrného principu. V souladu s nezávazným charakterem této politiky a všech variabilních odměn ve Společnosti však tento odstavec sám o sobě neposkytuje individuální práva zaměstnancům odpovědným za činnosti spojené s podstupováním velkých rizik nebo jiným zaměstnancům s odloženými výplatami prémie.