

Zásady odměňování **REICO investiční společnosti Erste Asset Management, a.s.**

Definice pojmů:

Pevná složka odměňování všechny částky odměn a benefitů nezávislé na výkonu zaměstnance. Pevná složka je předem určená a je vyplácena i v případě, kdy není vyplácena pohyblivá složka. Do pevné složky patří náhrady a benefity vázané k určité roli nebo odpovědnosti, je nezávislá na dalších faktorech

Pohyblivá složka odměňování všechny ostatní složky odměňování

Tyto zásady, vydané v souladu s legislativními požadavky, upravují odměňování zaměstnanců REICO investiční společnosti Erste Asset Management, a.s. (dále jen „Společnost“).

Základní ustanovení

V souladu se zákonem č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZISIF“), tyto zásady odměňování:

podporují řádné a účinné řízení rizik a jsou s ním v souladu, a to prostřednictvím nastavení systému, který nemotivuje a nepodněcuje zaměstnance k podstupování rizik nad rámec rizikového profilu Společnosti,

jsou v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti,

zahrnují postupy k zamezení střetů zájmů v souvislosti s odměňováním,

zaručí, že vyplacené odměny neomezí schopnost Společnosti posílit kapitál a

aplikují se na zaměstnance, jejichž činnosti mají významný vliv na celkový rizikový profil Společnosti a i na všechny další zaměstnance Společnosti (s ohledem na velikost, organizační uspořádání, rozsah a složitost činností – princip proporcionality).

Působnost

Tyto zásady se vztahují na všechny zaměstnance včetně pracovníků vykonávajících činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce, pracovníků mateřské společnosti, kteří vykonávají činnost pro Společnost a pracovníků externích dodavatelů, a také na členy Představenstva Společnosti.

Pro uplatnění zvláštních zásad odměňování Společnost definovala zaměstnance s významným vlivem na rizikový profil Společnosti:

Dozorčí rada,

Představenstvo,

Pracovníci vnitřních kontrolních funkcí (řízení rizik, Compliance),

Členové Výboru odborníků.

Kompetence v rámci zásad odměňování

Kontrolní funkci plní především:

přímí nadřízení jednotlivých zaměstnanců, dozorčí rada, přičemž její členové nedostávají od Společnosti za výkon této funkce žádnou odměnu.

Další funkce dozorčí rady: má přímý dohled nad odměňováním vedoucích organizačních útvarů, řízení rizik a Compliance, dbá na funkčnost systému odměňování členů představenstva Společnosti, vyhodnocuje a schvaluje roční pohyblivé odměny představenstva Společnosti.

Funkčnost systému odměňování, včetně jeho principů a postupů, přezkoumává interní audit.

Všeobecné zásady a principy

Princip proporcionality

S ohledem na velikost a organizační uspořádání Společnosti, povahu a rozsah činností Společnosti je uplatňován princip proporcionality. Pohyblivá složka odměny je zaměstnancům poskytována s ohledem na hospodaření Společnosti a dále s ohledem na individuální výkon jednotlivých zaměstnanců.

Odměna – Odměnou se rozumí mzda z pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nebo obdobného smluvního vztahu, zvláštní penzijní výhody a jiné výhody a obdobné příjmy, jsou-li Společností zaměstnancům poskytovány a které mohou být považovány za odměnu.

Odměna je složena z pevné a pohyblivé složky, přičemž přiznání pohyblivé složky je odvislé od splnění níže uvedených kritérií stanovených Společností.

Odměny zaměstnanců – pevná složka odměny:

- aktivně napomáhá a podporuje řádné a efektivní řízení rizik, kterým je Společnost vystavena,
- je nastavena v takové výši, že nevede k nadměrnému podstupování rizik nad rámec pracovního zařazení zaměstnanců a také zabraňuje nadměrnému podstupování rizik Společnosti jako celku nad rámec akceptovatelné míry,
- tvoří dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možné uplatňovat pružné zásady pro pohyblivou složku odměny, včetně možnosti pohyblivou složku odměny vůbec nevyplatit,
- motivuje k plnění stanovených cílů Společnosti, její strategie, vede k naplnění jejích hodnot a dlouhodobých zájmů a
- zohledňuje potřebné znalosti a zkušenosti pro danou pozici, velikost odpovědnosti a důležitost pozice; podporuje plnění výkonu, rozvoj a kompetence zaměstnance.

Odměny zaměstnanců – pohyblivá složka odměny:

- není nárokovou částkou, nemusí být tedy Společností poskytnuta,
- je možné jí přiznat pouze tehdy, je-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci Společnosti; v opačném případě se nárok přizná pouze v omezeném rozsahu, případně vůbec,
- její výše a přiznání se odvíjí od výsledků hospodaření Společnosti a hodnocení individuálního výkonu konkrétního pracovníka (prováděno obvykle přímým vedoucím pracovníkem) a výkonnosti dotčeného organizačního útvaru; kritériem určujícím výkon Společnosti je zejména: výkonnost ČS nemovitostního fondu, zisk Společnosti,
- při hodnocení individuální výkonnosti se zohledňují finanční a nefinanční kritéria, zejména kvalita plnění jak dlouhodobých, tak i krátkodobých cílů, které vycházejí z cílů Společnosti, efektivita práce, dodržování termínů pro jednotlivé úkoly,
- hodnocení výkonnosti je založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti, a že vyplácení částí pohyblivé složky výkonnostní odměny

- je rozloženo do období, v němž jsou zohledněny odkupy cenných papírů vydaných fondem obhospodařovaným Společností, i rizika spojená s investováním,
- její výše je nastavena tak, že neomezuje schopnost Společnosti posílit vlastní kapitál (vnitřní kapitálovou přiměřenost Společnosti); k výplatě pohyblivé složky může dojít pouze v případě, kdy ukazatel vnitřní kapitálové přiměřenosti stanovený pro účely odměňování nepoklesne pod stanovenou hodnotu,
 - její přiznání a poskytnutí nijak nesouvisí a není vázáno na pobídky klientů, čímž je zamezeno vzniku možného střetu zájmů,
 - pohyblivá odměna zaměstnanců ve vnitřních kontrolních funkcích je nezávislá na výkonnosti obchodních útvarů, které kontrolují,
 - může být poskytována též v naturální formě v souladu s příslušným vnitřním předpisem.

Zaručená pohyblivá složka odměny představuje částku, která musí být schválena představenstvem Společnosti. Zaručenou pohyblivou složkou se rozumí zejména smluvní odstupné a odměny pro motivování pracovníků ve výjimečných situacích k pokračování ve výkonu činnosti pro Společnost. Vyměření a schválení výše odstupného se řídí relevantními platnými právními předpisy závaznými pro Společnost, přičemž samotné rozhodnutí o schválení výplaty vyměřených částek spadá do kompetence představenstva. Smluvní odstupné v souvislosti s předčasným ukončením pracovního poměru nebo obdobného vztahu odráží výkonnost pracovníka dosaženou v průběhu daného období.

Společnost stanoví vhodný poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny individuálně pro jednotlivé osoby nebo skupiny osob, složky musí být vyvážené. Měření výkonnosti pro účely výpočtu jednotlivých složek pohyblivých odměn nebo souboru takových složek v rámci Společnosti zahrnuje srozumitelný způsob přizpůsobení, umožňující zohlednění všech druhů stávajících i budoucích rizik.

Společnost odměňuje zaměstnance nediskriminačním způsobem a dodržuje princip rovného zacházení. V pohyblivé složce odměny zohledňuje také cíle související s udržitelným financováním.

Výše pohyblivé složky odměny pro jednotlivé pracovníky je určována přímým vedoucím (nadřízeným) pracovníkem. Její výše je poté konzultována s členy představenstva Společnosti, kde dochází k rozhodnutí o vyplacení či nevyplacení pohyblivé složky odměny konkrétnímu pracovníkovi (s ohledem na hospodaření Společnosti a současně také na výkon daného pracovníka).

Celkový poměr a rozdělení ročních pohyblivých odměn mezi pracovníky Společnosti určuje předseda představenstva. Při této činnosti vychází ze zásad odměňování, podle kterých je odměna jednotlivých zaměstnanců závislá na výsledcích Společnosti a na plnění individuálních cílů. Současně sleduje soulad systému odměňování s dlouhodobým obezřetným řízením Společnosti.

Případné přiznání mimořádné odměny, tj. odměny nad rámec pevné a pohyblivé složky odměny, spadá do kompetence představenstva Společnosti. Rozhodnutí představenstva o poskytnutí mimořádné odměny přitom dbá na to, aby byla jasně definována forma a cíl mimořádné odměny, která akceptuje tato Pravidla odměňování a ostatní relevantní právní předpisy.

Společnost nezřídila Výbor pro odměňování.

Osoby ve vnitřních kontrolních funkcích jsou nezávislé na útvarech, které kontrolují, a jsou odměňovány podle plnění cílů stanovených pro danou kontrolní funkci, nezávisle na výkonnosti organizačních útvarů, které kontrolují. Odměna na těchto pozicích je závislá na kvalitativním ohodnocení jednotlivců. Odměňování vedoucích organizačních útvarů řízení rizik a Compliance je pod přímým dohledem dozorcí rady Společnosti.

Odměny nebudou vypláceny v takových nástrojích, nebo takovou formou, které by jakýmkoli způsobem umožnili obcházení účelu regulace odměňování. Současně je pracovníkům zakázáno uplatňovat jakékoli zajišťovací strategie, které by mohly vést k možnému obcházení regulace odměňování (např. obchodování s pohledávkami vztahujícími se k pohyblivé složce odměny).

Benefity obsahují benefit body k čerpání v programu Cafeteria, standardní nabídku benefitů, produktové benefity finanční skupiny České spořitelny a zvýhodnění od jejích partnerů a dodavatelů.

Zveřejňování informací

Společnost zveřejňuje v rámci svých výročních zpráv či v rámci plnění jiné informační povinnosti celkovou částku vyplacenou na odměny za finanční rok rozdělenou na pevnou a pohyblivou složku, kterou společnost vyplatila svým zaměstnancům, a počet příjemců.

Ostatní zásady a principy

Členové výboru odborníků jsou odměňováni na základě rozhodnutí představenstva obhospodařovatele o výši odměny, přičemž odměna odpovídá náročnosti činnosti se zohledněním charakteristiky konkrétních posuzovaných nemovitostí. Odměna je přiznána za každé zasedání, kterého se člen výboru odborníků zúčastnil.

V případě externích dodavatelů – outsourcingu je odměna za outsourcing činností pevně stanovena na základě smluvních vztahů s externími dodavateli, tedy bez možnosti přiznat pohyblivou složku odměny. Výše těchto odměn je dohodnuta v příslušných smlouvách.

Pohyblivá složka odměny nesmí být vyplácena v nástrojích, anebo formou, která by umožnila obcházení požadavků ZISIF, vyhlášky č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech nebo jiných právních předpisů.

Pohyblivá složka odměny, která je zaručena bez ohledu na výše uvedená pravidla, je poskytována jen výjimečně a je umožněna pouze, jde-li o získávání nových osob; tento způsob odměňování je omezen na období prvního roku jejich činnosti.

Výplata 40 % pohyblivé složky odměny je odložena a probíhá ve formě stejně vysokých splátek vyplácených po dobu 3 let. 60 % pohyblivé odměny se proto vyplácí v roce následujícím po hodnoceném období ve formě předem vyplácené částky, kromě případů, kdy celkový bonus přesahuje částku 150 000 EUR. V takovém případě dochází k odkladu 60 % pohyblivé složky odměny.

Před výplatou odložené části se provádí nové posouzení výkonnosti a v případě potřeby se provede úprava rizika s clem nastavit pohyblivou odměnu v souladu s riziky a zohlednit chyby v hodnocení výkonnosti a rizik, které se objevily poté, co byla zaměstnancům přiznána pohyblivá složka odměny.

Nepeněžní instrumenty pro pracovníky podstupující rizika, kteří se přímo podílejí na správě fondu nebo portfolia, včetně členů Představenstva, zahrnují fiktivní podílové listy navázané na vybraný podílový fond. Po uplynutí hodnoceného období se počet těchto podílových listů, které mají být přiděleny, vypočte následujícím způsobem: 50 % hrubé částky bonusu se vydělí průměrnou váženou denní NAV akcií příslušného fondu v průběhu hodnoceného období (rok n). Výsledkem je celkový počet akcií fiktivního fondu. Průměrnou váženou denní NAV vypočte oddělení řízení rizik společnosti s ohledem na nařízení o SKIPCP a AIFM. Fiktivní podílové listy se zaměstnancům nikdy nepřevádějí. Po uplynutí retenčního období jsou podílové listy fondu převedeny na hotovost vynásobením průměrného váženého denního NAV za rok následující po hodnoceném období (rok n + 1) a vyplácí se ve formě hotovostního ekvivalentu.

Společnost může nárokovat vrácení jakékoliv variabilní odměny vyplacené za poslední 3 roky.

Řízení rizik

Tyto zásady odměňování jsou v souladu s řádným a účinným řízením rizik a zároveň zamezují přijímání rizik, která jsou v rozporu s rizikovým profilem fondů obhospodařovaných Společností a její rizikovou strategií.

Střet zájmu

Tyto zásady jsou v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti a fondů; proto zahrnují opatření, která zamezují vzniku střetu zájmu.

Právní základ

V oblasti odměňování se na Společnost vztahují následující předpisy a pokyny:

- zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/91/EU ze dne 23. července 2014, kterou se mění směrnice 2009/65/ES o koordinaci právních a správních předpisů týkajících se subjektů kolektivního investování do převoditelných cenných papírů (SKIPCP), pokud jde o činnost depozitářů, zásady odměňování a sankce,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/61/EU ze dne 8. června 2011 o správcích alternativních investičních fondů a o změně směrnic 2003/41/ES a 2009/65/ES a nařízení (ES) č. 1060/2009 a (EU) č. 1095/2010,
- Obecné pokyny k zásadám řádného odměňování podle směrnice o subjektech kolektivního investování do převoditelných cenných převoditelných cenných papírů (SKIPCP), pokud jde o činnost depozitářů, zásady odměňování a sankce (ESMA/2016/575),
- Obecné pokyny k politikám řádného odměňování podle AIFMD (ESMA/2013/232),
- Obecné pokyny k politikám řádného odměňování podle SKIPCP a AIFMD (ESMA/2016/411),
- Obecné pokyny o politikách a postupech odměňování podle MiFID (ESMA/2013/606).

Závěrečná ustanovení

Investiční společnost zveřejní tyto Zásady na webových stránkách www.reico.cz.

V Praze, 28. srpna 2025