



# Politika odměňování

Erste Asset Management GmbH, pobočka Česká republika

# Obsah

1. Preambule .....	4
2. Přehled rolí a odpovědností .....	4
3. Působnost .....	5
3.1 Společnost .....	5
3.2 Pracovníci, kteří podstupují největší rizika .....	5
4. Právní základ a předpisy upravující dohled .....	6
5. Úprava odměňování .....	7
5.1 Dozorčí rada .....	7
6. Výbor pro odměňování .....	7
7. Všeobecné zásady .....	9
7.1 Složky mzdy .....	9
7.2 Odstupné .....	10
7.3 Zásada proporcionality .....	11
7.4 Zveřejňování informací .....	11
7.5 Soulad s dodržováním účinného řízením rizik .....	11
7.6 Zamezení střetu zájmů .....	11
7.7 Obecná pravidla pro pevnou odměnu .....	11
7.7.1 Pevná odměna .....	11
7.7.2 Pravidla pro stanovení pevné složky odměn .....	12
7.7.3 Spoluúčast zaměstnanců .....	13
7.8 Pravidla pro variabilní odměňování .....	14
7.8.1 Obecná pravidla pro variabilní odměňování .....	14
7.8.2 Obecné pokyny pro cíle a plány .....	20
7.8.3 Pravidla pro nastavení politiky a postupů variabilního odměňování .....	20
7.9 Struktura pracovních pozic, mzdová pásma a mzdový benchmarking .....	21
7.10 Pravidla pro personální obsazení a mobilitu .....	22
7.11 Osobní zajištění, úroky a dividendy .....	23
7.12 Měření výkonu se zohledněním rizik .....	23

7.12.1	Kvantitativní kritéria (vstupní Knock-in kritéria).....	23
7.12.2	Kvalitativní kritéria (knock-out, s ukončením po dosažení limitu) .....	24
8.	<b>Zvláštní zásady odměňování</b> .....	<b>25</b>
8.1	Výpočet variabilní odměny .....	25
8.2	Doba odkladu.....	25
8.3	Nepeněžitá instrumenty .....	25
8.3.1	Retenční období.....	26
8.3.2	Fiktivní akciový plán .....	26
8.4	Práh významnosti.....	27
8.5	Příklad bonusové platby .....	27
9.	<b>Pravidla pro odcházející zaměstnance a důchodové dávky</b> .....	<b>28</b>
	Příloha č. 1.....	29
	Příloha č. 2.....	30

# 1. Preambule

Erste Asset Management GmbH („Společnost“) chce být atraktivním zaměstnavatelem, u něhož se mohou zaměstnanci rozvíjet, růst a angažovat se. Výsledky zaměstnanců se uznávají a odměňují.

Společnost věří v rovnováhu mezi finančním a nefinančním odměňováním a v pevnou i variabilní složku odměn. Finanční a nefinanční odměňování souvisí s hodnotami a strategií Společnosti. Odměna se vyplácí buď jako pevná, nebo variabilní, žádná jiná kategorie odměn neexistuje. Pevná odměna odráží příslušné odborné zkušenosti, kompetence a organizační odpovědnost zaměstnanců. Variabilní odměna vychází z výsledků a ve výjimečných případech z jiných podmínek; variabilní složka odměn slouží jako motivace k dlouhodobě rozumnému riskování a zdravému řízení rizik.

Tato politika upravuje všechny složky odměňování s výjimkou školení, věcných benefitů, zdravotní péče a zabezpečení a dalších podobných benefitů.

Rovnost je zásadním prvkem strategie odměňování u EAM a má rozměr interní, externí a rozměr v oblasti diverzity. Interní rovnost znamená, že zaměstnanci by měli cítit, že jsou odměňováni spravedlivě v souladu s relativní hodnotou jejich práce v rámci EAM. Zaměstnanci pracující na podobných pozicích na různých místech naší Společnosti by měli dostávat stejnou mzdu. Externí rovnost znamená, že EAM se snaží, aby odměny jejich zaměstnanců byly konkurenceschopné odměnám pracovníků na podobných pozicích v jiných organizacích na daném trhu a/nebo v daném sektoru. Struktura odměňování založená na konkurenci schopném základním platu je klíčová.

Všichni zaměstnanci mají nárok na rovné a příznivé pracovní podmínky, se zvláštním zaměřením na odměňování. Abychom identifikovali a eliminovali rozdíly v odměňování mezi pohlavími, HR bude každoročně provádět interní analýzu a aplikuje nápravná opatření ke zúžení mezery tam, kde existuje.

## 2. Přehled rolí a odpovědností

Odpovědnost Dozorčí rady a Výboru pro odměňování týkající se této politiky je popsána v kapitole 5 a 6.

Obchodní úseky jsou zodpovědné za vytvoření variabilních systémů odměňování, pobídkových systémů založených na provizích a maloobchodních pobídkových systémů, a to ve spolupráci s oddělením lidských zdrojů a funkcemi Compliance a v souladu s jejich postupy. Návrh objemu bonusů ve Společnosti je povinností oddělení lidských zdrojů. Představenstvo schvaluje konečnou výši bonusového fondu.

Představenstvo určuje cíle jednotlivých rolí, spolu se členy Výboru pro odměňování schvaluje vyplněné individuální výkonnostní skórovací karty, stanoví dohody o výkonnosti spolu s přímými podřízenými a hodnotí výkony podřízených prostřednictvím zpětné vazby z více zdrojů. Oddělení lidských zdrojů poskytuje v rámci procesu stanovení cílů výkonnosti podporu.

Rozhodnutí o malusu a krácení bonusů přijímá v každém jednotlivém případě Představenstvo, oddělení lidských zdrojů a Compliance. Ve zvláštních případech může být zapojen rovněž Výbor pro odměňování.

Identifikace zaměstnanců, jichž se rizika týkají především, je koordinována lidskými zdroji ve spolupráci s obchodní a právní funkcí a s řízením rizik.

## 3. Působnost

### 3.1 Společnost

Tato politika odměňování se vztahuje na Společnost a její pobočky.

### 3.2 Pracovníci, kteří podstupují největší rizika

Tato Politika odměňování se vztahuje na všechny zaměstnance a představenstvo Společnosti a na všechny typy odměn vyplácené Společností, na veškeré částky vyplácené přímo UCITS a/nebo AIF, včetně převedených úroků a poplatků za výkonnost, a na veškeré převody jednotek nebo akcií v UCITS a/nebo AIF ve prospěch těch kategorií pracovníků, včetně všech členů představenstva, vrcholového vedení, zaměstnanců dotčených riziky, zaměstnanců s kontrolní funkcí a zaměstnanců, kteří jsou ve stejné platové třídě jako členové představenstva a zaměstnanci dotčení riziky vzhledem k jejich celkové odměně a jejichž činnost má podstatný vliv na rizikový profil Společnosti nebo UCITS a/nebo AIF spravovaných Společností.

Za účelem aplikace specifických zásad odměňování Společnost definuje své zaměstnance dotčené riziky takto („Zaměstnanci dotčení riziky“):

- 1) Všichni členové představenstva;
- 2) Všichni členové dozorčí rady
- 3) Vrcholové vedení: vedoucí osoby v pozici představenstvo -1, bez ohledu na to, jaké oddělení vedou a jaké mají případně zástupce;
- 4) Kontrolní funkce a jejich případní zástupci;
  - a) Ředitel oddělení řízení rizik;
  - b) Ředitel oddělení compliance (u poboček „Compliance Officer“) a
  - c) Ředitel oddělení interního auditu.
- 5) Pracovníci odpovědní za řízení následujících divizí a jejich případní zástupci:
  - a) Ředitel oddělení financí;
  - b) Ředitel oddělení právních služeb (u poboček „Právní specialista“);
  - c) Ředitel oddělení HR;
  - d) Ředitel oddělení investičního managementu;
  - e) Ředitel oddělení marketingu.
- 6) Ostatní zaměstnanci dotčení riziky: Aby byly v co nejširší míře splněny regulační požadavky, rozhodla se společnost identifikovat všechny správce fondů, správce portfolií, research analytiku a všechny zaměstnance, kteří se podílejí na kontrole limitů fondů, stejně jako zaměstnanci podílející se na správě nemovitostních fondů společnosti a správě transakcí
- 7) Osoby, které mají manažerskou odpovědnost za zaměstnance, který splňuje jedno z kritérií stanovených v bodech 1 až 6.
- 8) Zaměstnanci s vysokou odměnou, pokud mají podstatný vliv na rizikový profil příslušného subjektu / UCITS / AIF:

- a) všichni pracovníci, kteří tvoří 0,3 % počtu zaměstnanců, zaokrouhлено na nejbližší celé číslo nahoru, jimž byla v minulém finančním roce poskytnuta nejvyšší celková odměna;
- b) všichni pracovníci, jimž byla v uplynulém finančním roce poskytnuta celková odměna rovnající se nebo vyšší než nejnižší celková odměna poskytnutá v uvedeném finančním roce členovi představenstva nebo vrcholového vedení.
- c) zaměstnanci, kteří získali v předchozím účetním období celkové finanční ohodnocení min. 500 000 EUR;

Všechny další funkce v rámci Společnosti nemají podstatný vliv na rizikový profil Společnosti nebo investičních fondů, které Společnost spravuje.

## 4. Právní základ a předpisy upravující dohled

Na Společnost, která je mezinárodním správcem aktiv a podstatnou měrou se podílí na správě investičních fondů, se vztahují následující předpisy:

- 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 – "V-směrnice SKIPCP";
- 4) Pokyny ESMA týkající se politik řádného odměňování podle směrnice SKIPCP z října roku 2016 (ESMA/2016/575) – „Pokyny ESMA o odměňování podle SKIPCP“;
- 5) Pokyny ESMA týkající se politik řádného odměňování podle AIFMD (ESMA/2013/232) z července 2013 – „Pokyny ESMA o odměňování podle AIFM“;
- 6) Pokyny ESMA týkající se politik řádného odměňování podle směrnice SKIPCP a AIFMD (ESMA/2016/411) z března roku 2016 – „Pokyny ESMA podle SKIPCP V a AIFMD“;
- 7) Pokyny ESMA o politikách a postupech odměňování (MiFID) z června roku 2013 (ESMA/2013/606) – „Pokyny ESMA o odměňování podle MiFID“;
- 8) FMA oběžník související s otázkami střetu zájmů v některých systémech odměňování, které souvisejí s Pokyny ESMA o odměňování podle MiFID z dubna 2014 – „Oběžník FMA o střetu zájmů“.
- 9) FMA oběžník Zásady a principy odměňování podle § 17a – 17c InvFG 2011 u § 11 AIFMG – „Oběžník FMA o významovém prahu“;
- 10) Článek 13 a příloha 2 směrnice o správcích alternativních investičních fondů – „AIFMD“.
- 11) Směrnice o trzích s finančními nástroji II (MiFID II) - směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65 / EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů
- 12) Nařízení o zveřejňování informací souvisejících s udržitelností v odvětví finančních služeb (SFDR) - Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/2088 ze dne 27. listopadu 2019

V případě, že politika odměňování odchyluje od vnitrostátního práva nebo pokud vnitrostátní právní předpisy nebo výklad vnitrostátního orgánu dozoru jsou přísnější než Politika odměňování, použijí se příslušné vnitrostátní právní předpisy a přísnější předpisy.

## 5. Úprava odměňování

Dozorčí rada a Výbor pro odměňování přijímají a pravidelně přezkoumávají obecné zásady politiky odměňování, v případě potřeby je mění a odpovídají za její provádění. Provádění politiky odměňování podléhá nejméně jednou ročně centrálnímu a nezávislému internímu přezkumu souladu s právními požadavky, regulatorními předpisy, politikami a postupy odměňování přijatými společností.

Všechny příslušné interní funkce (tj. interní audit, řízení rizik, compliance, právní oddělení, lidské zdroje) úzce spolupracují a zajišťují, aby politika odměňování byla v souladu s řádným a efektivním řízením rizik a bude jej podporovat.

### 5.1 Dozorčí rada

Dozorčí rada odpovídá za zavedení a správu politiky odměňování instituce a za dohled nad jejím prováděním, aby bylo zajištěno, že bude plně funkční v souladu s předpoklady.

Dozorčí rada může Výboru pro odměňování delegovat odpovědnost za témata související s odměňováním. Dozorčí rada je průběžně informována o činnosti Výboru pro odměňování prostřednictvím formálních zpráv. Dostává tak příležitost vzít jeho stanoviska v potaz.

Dozorčí rada může kdykoli částečně nebo úplně zrušit odpovědnost Výboru pro odměňování za témata související s odměňováním.

Níže uvedená témata zůstávají v kompetenci Dozorčí rady a nelze je delegovat na Výbor pro odměňování:

- Schvalování variabilních odměn členů Představenstva.
- Schvalování plateb souvisejících s předčasným ukončením výkonu funkce členů Představenstva.

## 6. Výbor pro odměňování

Podle článku 17b InvFG 2011 a článku 11 AIFMG zřizují správcovské společnosti, které jsou významné, pokud jde o jejich velikost nebo velikost investičních fondů, které spravují, jejich vnitřní organizaci a povahu, rozsah a složitost jejich činnosti, Výbor pro odměňování. Výbor pro odměňování je ustavuje tak, aby byl schopen kompetentního a nezávislého úsudku o zásadách a postupech odměňování a o pobídkách vytvářených pro řízení rizik („Výbor pro odměňování“).

Při určování toho, zda má, nebo nemá být zřízen Výbor pro odměňování, se zohlední tyto specifické aspekty:

- 1) zda je správcovská společnost kotována na burze, či nikoliv;
- 2) právní struktura správcovské společnosti;
- 3) počet zaměstnanců správcovské společnosti;
- 4) objem aktiv ve správě správcovské společnosti;
- 5) zda je správcovská společnost správcovskou společností SKIPCP a AIFM;
- 6) poskytování služeb uvedených v čl. 6 odst. 3 V-směrnice SKIPCP a čl. 6 odst. 4 AIFMD.

Při posuzování, zda je správcovská společnost významná, je nutné posuzovat kumulativní přítomnost všech výše uvedených faktorů.

Vzhledem k tomu, že Společnost by byla významná, pokud jde o většinu těchto faktorů, a vzhledem k tomu, že se Společnost rozhodla neuplatňovat zásadu proporcionality, rozhodla se Společnost zřídit Výbor pro odměňování v rámci své Dozorčí rady.

### **Působnost Výboru pro odměňování**

Výbor pro odměňování působí v rámci pravomocí delegovaných Dozorčí radou. Předseda Výboru pro odměňování podává Dozorčí radě zprávy o jednání Výboru pro odměňování po každém jeho zasedání vždy na nadcházejícím zasedání Dozorčí rady.

Výbor pro odměňování je oprávněn vyšetřovat a provádět jakoukoli činnost v rámci svých povinností. Členové jsou oprávněni vyhledávat jakékoli informace o jakémkoliv zaměstnanci instituce, které oprávněně požadují.

Výbor pro odměňování je oprávněn opatřit si vhodné externí poradenství, které mu pomůže při plnění jeho povinností, a opatřit si služby externích subjektů, které mají odpovídajícími zkušenosti a odborné znalosti, a zvat tyto osoby na jednání Výboru<sup>1</sup>. Náklady na opatření si jakýchkoli rad nebo služeb hradí Společnost v mezích schválených Představenstvem.

Výbor pro odměňování je oprávněn v případě potřeby požádat o radu Podvýbor pro odměňování. Výbor pro odměňování je oprávněn pozvat vedoucího oddělení řízení rizik společnosti a další vedoucí pracovníky funkcí vnitřní kontroly, aby se zúčastnili alespoň jednoho zasedání Výboru pro odměňování ročně.

Výbor pro odměňování je odpovědný za tyto úkoly:

1. vypracování doporučení Dozorčí radě souvisejících s odměňováním členů Představenstva a nejvýše placených zaměstnanců Společnosti;
2. přímý dohled nad odměňováním pracovníků podstupujících rizika, jimiž jsou vedoucí oddělení řízení rizik, vedoucí oddělení Compliance a vedoucí oddělení interního auditu;
3. dohled na rozhodnutí Představenstva týkající se bonusového fondu a schvalování příslušných pokynů a podmínek;
4. navrhování změn politiky odměňování;
5. přezkum politiky odměňování (alespoň jednou ročně) a schvalování a dohled nad jejím prováděním;
6. přezkum jmenování externích poradců pro odměňování, které Dozorčí rada může v případě potřeby najmout, aby poskytovali poradenství nebo podporu;
7. podpora Dozorčí rady při dohledu nad navrhováním a fungováním systému odměňování jménem Dozorčí rady;
8. věnuje zvláštní pozornost hodnocení mechanismů odměňování přijatých s cílem zajistit, aby celková politika odměňování byla v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti a investičních fondů, které spravuje a investorů těchto investičních fondů, a aby systém odměňování zohledňoval všechny druhy rizik a likviditu Společnosti a aktiva, která má ve správě;
9. zajištění pravidelného nezávislého přezkumu politiky odměňování a systémů Oddělením interního auditu;
10. zajišťuje formální přezkum řady možných scénářů, které testují, jak bude systém odměňování reagovat na budoucí vnější a vnitřní události, a rovněž za jeho zpětné otestování.

---

<sup>1</sup> Výbor pro odměňování nese autonomní odpovědnost za stanovení kritérií výběru, výběr, jmenování a vymezení pravomocí pro všechny konzultanty v oblasti odměňování, kteří radí Výboru pro odměňování a/nebo příslušným Výborům pro odměňování.

Za stanovení odměny členů Představenstva odpovídá Dozorčí rada. Pravomoc stanovit variabilní odměnu je svěřena předsedovi či místopředsedovi Dozorčí rady. Podle § 30l zákona o společnostech s ručením omezeným ("GmbH") je Dozorčí rada oprávněna zastupovat Společnost v právních záležitostech souvisejících se členy Představenstva.

Výbor pro odměňování zasedá nejméně dvakrát ročně.

## 7. Všeobecné zásady

Obecná pravidla odměňování se vztahují na všechny zaměstnance a členy Představenstva společnosti.

### 7.1 Složky mzdy

Celková pravidelná základní mzda osoby se může skládat z několika složek. Celková pravidelná základní mzda je součtem základní zákonné mzdy a tržního nebo funkční příplatku, příplatku za vedoucí pozici a příplatku za přesčas.

Příspěvek na výkon pracovní funkce („Funktionszulage“): manažer a oddělení lidských zdrojů se mohou rozhodnout vyplácet zaměstnanci příplatek na pracovní funkci. Zaměstnanci v nevedoucích pozicích mají nárok na příplatek na pracovní funkci. Příplatek za pracovní funkci lze použít v různých situacích souvisejících s obchodní činností společnosti. Například dočasný vnější tlak trhu na mzdy nebo organizační změny, které si vyžadají tržních úpravy mzdy u konkrétní pracovní funkce. Příplatek za pracovní funkci je omezen na dobu výkonu určité funkce.

Funkce může týkat i mimořádná úprava mzdy. Orientačně by měl příplatek na funkci dosahovat maximálně 25 % z celkové pravidelné základní mzdy.

Příplatek na výkon vedoucí funkce („Führungskräftezulage“): manažer se může rozhodnout vyplácet zaměstnanci příplatek na vedení. Nárok na příplatek na vedení mají zaměstnanci v manažerských pracovních pozicích. Příplatek na vedení lze použít v různých situacích souvisejících s obchodní činností společnosti. Například dočasné jmenování do vedoucí pozice. Příplatek na vedení je omezen na dobu výkonu řídicí funkce. Orientačně by měl příplatek za vedení činit maximálně 25 % z celkové pravidelné základní mzdy.

Příplatek za práci přesčas: příplatek za přesčas je částka vyplácená zaměstnancům, kteří musejí být flexibilní a musejí být k dispozici mimo běžnou pracovní dobu. Obecně se stanoví standardizovaná doba od 10 do 25 hodin měsíčně a příplatek je vyplácen 12krát ročně.

Hodiny zahrnuté do přesčasů je nutné v určitém dlouhodobém období odpracovat; v opačném případě musejí být zrušeny, protože jejich neodpracování představuje zánik předpokladů pro vyplacení příplatku.

Mohou existovat i jiné typy příplatků. Ostatní příplatky: zaměstnanci může být poskytován jiný druh peněžitých příspěvků. Příkladem těchto příspěvků jsou: příspěvek na auto, příspěvek pro zahraniční pracovníky, příspěvek na bydlení, příspěvek na školné. Všechny tyto příspěvky jsou vázány na konkrétní směrnice a pravidla.

Mzda za práci přesčas: zaměstnanci může být vyplácena další odměna za práci přesčas. Obecně platí, že zaměstnanec, jemuž je vyplácen příplatek za práci přesčas, nebude vyplácena další odměna za práci přesčas.

Složka odměny	Motivace	Rozvoj kompetencí	Výkony	Udržení	Materiální / sociální zabezpečení
Základní mzda	×	×		×	×
Příplatky		×		×	
Systémy variabilních odměny			×		
Retenční bonus				×	
Benefity (peněžní a nepeněžní)	×			×	×

## 7.2 Odstupné

Platby související s předčasným ukončením pracovního poměru musejí být v souladu s obchodní strategií společností, s jejími hodnotami a dlouhodobými cíli, jakož i s příslušnými místními právními předpisy a platnými kolektivními smlouvami.

Odstupné musí odrážet výkon dosažený v průběhu pracovního poměru a nesmí odměňovat selhání nebo pochybení. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr dobrovolně<sup>2</sup>.

Je-li odstupné poskytnuto, je nutné zdokumentovat důvody pro jeho poskytnutí, přiměřenost poskytnuté částky a kritéria použitá pro její stanovení, včetně skutečnosti, že souvisí s výkony dosaženými v průběhu pracovního poměru a nepředstavuje odměnu za selhání nebo pochybení.

Odstupné může zahrnovat odškodnění za ztrátu místa a může být předmětem konkurenční doložky v pracovní smlouvě. Další platby hrazené z důvodu předčasného ukončení smlouvy by měly být za odstupné považovány zejména v následujících situacích:

- a. instituce ukončuje pracovní smlouvu z důvodu ukončení činnosti instituce;
- b. instituce usiluje o ukončení smlouvy na základě podstatného zúžení činností instituce, na níž se podílel zaměstnanec nebo v nichž je podnikatelský prostor získán jinými institucemi bez možnosti, aby zaměstnanci zůstali zaměstnání nabývající instituce;
- c. instituce a zaměstnanec se dohodnou na smíru v případě potenciálního nebo skutečného pracovněprávního sporu s cílem předejít rozhodování o smíru u soudu.

Odstupné by mělo být považováno za variabilní odměnu. Následující částky plateb odstupného by neměly být brány v úvahu pro účely výpočtu poměru pevné a pohyblivé odměny a pro uplatnění odkladu a vyplacení v nástrojích:

- a. platby odstupného povinné podle vnitrostátního pracovního práva nebo podle rozhodnutí soudu;
- b. smíry uzavřené v případě ztráty funkce, pokud podléhají doložce o zákazu konkurence („volno na zahradičnické“) obsažené ve smlouvě a jsou vypláceny v budoucích obdobích až do výše pevně stanovené odměny, která by byla vyplacena za období, na něž se vztahuje doložka o zákazu konkurence, pokud by byl pracovník stále zaměstnán;
- c. odstupné, které nesplňuje podmínku uvedenou pod písm. (a) tohoto odstavce, pokud instituce příslušnému orgánu doložila důvody a vhodnost výše odstupného.

<sup>2</sup> Pokud odstupné není v takových případech vyžadováno vnitrostátními pracovněprávními předpisy.

Pravidelně vyplácené odměny související s délkou výpovědní doby se za odstupné nepovažují.

### 7.3 Zásada proporcionality

InvFG 2011 a AIFMG umožňují správcovským společnostem uplatňovat při aplikaci regulačních požadavků souvisejících s odměňováním zásadu proporcionality.

Společnost se rozhodla zásadu proporcionality neuplatňovat.

### 7.4 Zveřejňování informací

Společnost zveřejňuje následující informace o zásadách a postupech odměňování v rámci svých výročních zpráv nebo v samostatném dokumentu:

- 1) celková částka vyplacená na odměny za finanční rok, rozdělená na pevnou a pohyblivou složku, kterou společnost vyplatila svým zaměstnancům, a počet příjemců, a případně uhrazené úroky a poplatky za výkony placené investičními fondy;
- 2) celková výše odměn v členění na ty zaměstnance (včetně všech členů Představenstva, vrcholového vedení, pracovníků podstupujících rizika, zaměstnanců s kontrolními funkcemi a zaměstnanců, kteří jsou ve stejném příjmové třídě jako členové Představenstva a vrcholového vedení z důvodu jejich celkové odměny), jejichž činnost má významný dopad na rizikový profil společnosti, SKIPCP a/nebo AIF spravovaných společností.

### 7.5 Soulad s dodržováním účinného řízením rizik

Pravidla odměňování stanovená v této politice jsou navržena tak, aby byla v souladu s řádným a účinným řízením rizik, podporovala jej a zamezila přijímání rizik, které je v rozporu se rizikovou strategií Společnosti a rizikovým profilem (stanoveným v pravidlech nebo zakládacích dokumentech) investičních fondů, které Společnost spravuje.<sup>3</sup> Zásady odměňování v rámci této Politiky odměňování jsou koncipovány tak, aby zohledňovaly zájmy dlouhodobých investorů i sociální zájmy.

### 7.6 Zamezení střetu zájmů

Tato politika odměňování je v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy Společnosti a investičních fondů, které spravuje, jakož i se zájmy investorů těchto investičních fondů, a zahrnuje opatření, která zamezí vzniku střetu zájmů. Představenstvo Společnosti proto zajišťuje, aby zásady a procesy odměňování byly nastaveny tak, aby rozhodnutí všech zaměstnanců byla v souladu s nejlepšími zájmy investorů (srov. Oběžník FMA o střetu zájmů). To bude mimo jiné zaručeno použitím ukazatelů výkonnosti nastavených podle rizik, které budou zohledňovat rovněž kvalitativní kritéria (např. porušení předpisů, nedodržení limitů).

### 7.7 Obecná pravidla pro pevnou odměnu

#### 7.7.1 Pevná odměna

Pevná odměna všech zaměstnanců představuje dostatečně vysokou část celkové odměny a umožňuje tak finanční nezávislost pohyblivé odměny na individuální úrovni, včetně možnosti žádnou pohyblivou složku odměn nevyplácet. Podíl pevné a pohyblivé složky odměny jednotlivých zaměstnanců nepodporuje přílišné přijímání rizik.

<sup>3</sup> § 17c ABS, 1 InvFG 2011; Příloha 2 č. 1 k článku 11 AIFMG.

Pevná odměna:

- 1) Odráží vyváženým způsobem hodnotu práce, kompetence, zkušenosti a specifický přínos zaměstnance ke konkurenceschopnosti Společnosti;
- 2) Je nezbytné vyváženým způsobem nastavit odpovědnost, znalosti, dovednosti a zkušenosti požadované v dané pracovní pozici a od daných pracovníků (tržní hodnota práce a osob);
- 3) Podporuje pracovní prostředí ve Společnosti, pokud jde o
  - a) výkon (zvýšené cíle, dosahování výsledků, zpětná vazba),
  - b) rozvoj (kariéra, zaměstnatelnost) a
  - c) klíčové kompetence (podpora růstu, odpovědné jednání, přijímání odpovědnosti, vynikající výsledky práce, spolupráce v rámci týmu);
- 4) Jejím cílem je být nákladově konkurenceschopná na vnějším trhu. Obsahuje složky nákladové flexibility, které mají kopírovat organizační změny v instituci a vývoj nabídky a poptávky na trhu práce; a
- 5) Zohledňuje závazné předpisy platné kolektivní smlouvy (pokud existuje).

Pevná a pohyblivá odměna se může skládat z různých prvků, včetně doplňkových příplatků, plateb nebo benefitů. Společnost analyzuje typ těchto doplňkových příplatků a benefitů a řadí je do pevné nebo pohyblivé složky odměny. Toto rozdělení je založeno na níže uvedených kritériích. Pevná odměna je součtem pevné složky mzdy a benefitů.

#### 7.7.2 Pravidla pro stanovení pevné složky odměn

Odměna je pevná, pokud jsou platby neodvolatelné, Společnost je nemůže snížit, pozastavit nebo zrušit a nezávisí na výkonu.

Odměna je pevná v případě, kdy jsou podmínky pro její přiznání a výši:

- 1) předem určené (tj. na základě kolektivní pracovní smlouvy);
- 2) nejsou předmětem volného rozhodování (tj. všichni zaměstnanci obdrží alespoň pevnou složku odměny);
- 3) jsou pro zaměstnance transparentní (tj. zaměstnanci jsou formálně informováni o pevné složce své odměny);
- 4) jsou stálé, tj. jsou vypláceny po dobu vázanou na výkon specifické úlohy a organizačních povinností;
- 5) mění se pouze na základě změny příslušné politiky, prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo na základě dalšího vyjednávání v souladu s vnitrostátními právními předpisy.
- 6) její součástí nejsou pobídky pro přijímání rizik; a
- 7) není dotčena vnitrostátními právními předpisy.

Za fixní se rovněž považují následující složky odměn (často jde o typ příplatku nebo doplňkové náhrady nebo součást benefitů):

- 1) příplatek / doplňkový benefit je vázán na roli nebo organizační odpovědnost a je přiznán, pokud nedojde k podstatným změnám v souvislosti s odpovědností a pravomocemi spojenými s danou rolí tak, že by ve skutečnosti zaměstnanec měl v rámci organizace jinou roli nebo odpovědnost;
- 2) částka nezávisí na jiných faktorech než na splnění určité role nebo na výkon určité odpovědnosti v rámci organizace;
- 3) každý zaměstnanec, který vykonává stejnou roli nebo má v rámci organizace stejnou odpovědnost a který je ve srovnatelné situaci, by mohl mít nárok na srovnatelný příplatek / doplňkový benefit;

- 4) u odměn vyplácených zaměstnancům mimo jejich domovskou zemi, které zohledňují životní náklady v jiném státě, se ve všech podobných situacích postupuje jednotně;
- 5) příplatek / doplňkový benefit používaný ke zvýšení základní mzdy v situacích, kdy zaměstnanci pracují v zahraničí a je jim vyplácena nižší odměna, než jakou by obdrželi na místním trhu práce za výkon dané pozice, pokud jsou splněny všechny níže uvedené podmínky:
  - a) příplatek může být vyplácen na nediskriminačním základě všem zaměstnancům;
  - b) příplatek se přiznává proto, že pracovník dočasně vykonává svou práci v zahraničí nebo na jiné pozici s úrovní odměny, která vyžaduje úpravu v porovnání úrovně sjednané ve smlouvě, aby odrážela úrovně mezd na relevantním trhu;
  - c) výše doplňkových plateb je založena na předem stanovených kritériích;
  - d) doba vyplácení příplatku je vázána na trvání uvedené situace.
- 6) Jednorázové platby vyplácené na základě kolektivní smlouvy nebo jiných závazných předpisů;
- 7) Další doplňkové benefity vyplácené na základě kolektivní smlouvy nebo jiných závazných předpisů (např. příspěvky do penzijního fondu).

Do kategorie pevných odměn jsou zahrnuty i složky odměňování, které:

- 1) se přiznávají zaměstnancům bez možnosti volného uvážení;
- 2) nezávisí na výkonnosti a nepředstavují pobídky k přijímání rizik ani nejde o platby na základě právních závazků – které jsou povinné podle vnitrostátního práva. Příkladem jsou příplatky za vedení a tržní příplatky.

Spadají sem platby, které jsou součástí běžných zaměstnaneckých balíčků zaměstnání a které souvisejí výhradně s rodinnou nebo osobní situací, například péče o dítě, přiměřené pravidelné penzijní příspěvky nad rámec povinného režimu, cestovní náhrady a zdravotní pojištění.

### 7.7.3 Spoluúčast zaměstnanců

#### Akciový program We Share by Erste Group

V rámci zaměstnaneckého akciového programu We Share by Erste Group (ESP), označován také jako WeShare by Erste Group program, získávají všichni zaměstnanci, kteří jsou od roku 2021 v aktivním pracovním poměru k poslednímu dni příslušného účetního roku a kteří jsou na konci daného roku zaměstnání déle než 6 měsíců, akcie Erste Group Bank AG v čisté hodnotě, kterou schvaluje vedení společnosti (navíc ke své fixní a variabilní odměně).

Tato výhoda nenahrazuje smluvní mzdu ani žádný bonus, ale je poskytována navíc.

V rámci zaměstnaneckého akciového programu mají zaměstnanci navíc nárok na další výhody, pokud se zaváží k osobní investici do akcií Erste Group. Struktura výhod je podrobněji popsána ve vnitřním předpisu týkající se programu „WeShare by Erste Group“.

Zaměstnanecký akciový program je poskytován pouze v případě, že Skupina a místní banky splňují všechny kapitálové a likvidní požadavky, Holding vyplácí dividendy a skupina EAM splňuje minimální požadavky na ziskovost.

Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung bude pro zaměstnance vykonávat funkci správce akcií udělených v rámci programu ESP. Zaměstnanci jsou skutečnými vlastníky těchto akcií a mají nárok na výplatu dividendy, nicméně Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung vykonává jejich hlasovací práva po dobu nejméně pěti let.

## 7.8 Pravidla pro variabilní odměňování

### 7.8.1 Obecná pravidla pro variabilní odměňování

#### Výpočet pohyblivé odměny

Pro Společnost jsou stanoveny minimální požadavky na ziskovost. Zahrnují podmínky pro výplatu variabilní složky odměn vyplácené předem i s odkladem. V případě odměny související s výkonností vychází celková výše odměny z kombinace hodnocení výkonnosti jednotlivce i dotčené obchodní jednotky nebo investičních fondů a celkových výsledků společnosti.

Při posuzování individuální výkonnosti se zohledňují také finanční a nefinanční kritéria. Tato kritéria jsou stanovena touto politikou.

#### Výkonnost a dlouhodobá udržitelnost

Variabilní odměňování zaměstnanců závisí na posouzení výkonnosti a rozvoje dotčené osoby a obchodní jednotky v kombinaci s celkovou výkonností Společnosti nebo investičních fondů, které spravují. Výkonnost obchodní jednotky i jednotlivce se měří kvantitativními a kvalitativními cíli, včetně udržitelnosti úsilí zaměstnance ve střednědobém a dlouhodobém horizontu.

Nastavení každé politiky variabilního odměňování, její model i uplatňování zohledňuje níže uvedené postupy. Obecně platí, že zásady a praktiky odměňování nevytvářejí přímou vazbu mezi odměnou a prodejem konkrétních finančních nástrojů/služeb a/nebo určité kategorie finančních nástrojů/služeb.

Jakákoli variabilní odměna musí být v souladu se strategickými ukazateli, hodnotami a dlouhodobými zájmy Společnosti. Variabilní odměna musí zohledňovat:

- 1) rizika, kapitál, likviditu a pravděpodobnost, jakož i dobu realizace zisků Společnosti;
- 2) výkony skupiny Erste Asset Management Group a Společnosti;
- 3) výkony dotčené obchodní jednotky (oddělení/divize/pobočky); a
- 4) výkony jednotlivce.

Variabilní odměna je navázána na udržitelnost a nepodporuje nadměrné přijímání rizik. Variabilní odměna se vyplácí pouze v případě, že je poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny přiměřený; poměr variabilní/fixní složky odměn je u všech zaměstnanců a členů Představenstva omezen na maximálně 100 % pevné složky odměny.

Doporučuje se, aby motivační schémata pro vybrané členy vrcholového vedení a další identifikované zaměstnance zahrnovala cíle v oblasti ESG, s cílem podpořit chování v souladu s přístupem instituce ke klimatickým a environmentálním rizikům. V případech, kdy je finanční dopad klimatických a environmentálních rizik obtížně kvantifikovatelný, může statutární orgán zvážit zahrnutí vhodných kvalitativních kritérií do nastavování cílů. Podrobnější informace o KPI souvisejících s ESG naleznete v části „Environmental Social Governance (ESG)“

Neúspěch se neodměňuje. Dokud nejsou splněny všechny podmínky jednotlivých složek pohyblivé odměny, nedává se jakýkoliv závazný příslib odměny.

Zejména nelze variabilní odměnu přislíbit a variabilní odměna se musí týkat výkonnosti v určitém konkrétním období. Zaručená variabilní odměna se zakazuje. Jedinou výjimkou je nástupní bonus, který lze při nástupu nových zaměstnanců vyplácet v hotovosti předem. Výplatu nástupního bonusu musí schválit Představenstvo Společnosti a bonus je omezen na první rok zaměstnání za předpokladu, že subjekt disponuje solidním a dostatečným kapitálem. Nástupní bonus se nezahrnuje do výpočtu poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou celkové odměny v prvním výkonnostním období, pokud je náborový bonus poskytnut při přijetí nových zaměstnanců před začátkem prvního výkonnostního období.

Zaměstnanci a členové Představenstva nerozhodují o své vlastní pohyblivé odměně.

### **Enviromental Social Governance (ESG)**

Pro Erste Asset Management GmbH je důležité, aby naše snahy o udržitelnost byly vnímány jako jasný závazek vůči našim nejdůležitějším skupinám zúčastněných stran a aby tyto snahy odpovídaly jejich očekáváním. Výkonnostní cíle (KPI) související s ESG představují cíle, které naplňují současné potřeby, aniž by ohrozily schopnost společnosti generovat zisk v budoucnu, a které mají dopad na tvorbu střednědobé až dlouhodobé hodnoty pro zainteresované strany.

Naše dlouhodobé strategické úvahy týkající se finanční odolnosti obchodního modelu skupiny Erste, při zohlednění rizik souvisejících s udržitelností, jsou založeny na komplexní analýze klimatických výzev a legislativních a ekonomických dopadů změny klimatu v našem regionu. Evropská klimatická legislativa, „Zelená dohoda EU“ tzv. Green Deal a balíček Fit for 55 tvoří rámec pro budoucí změny v evropské strategii a legislativě. Všechny země v regionu se budou muset přizpůsobit těmto evropským cílům, řídit jejich dopad na své ekonomiky a přizpůsobit očekávání v oblasti investic a spotřeby.

Skupina EAM sladuje své politiky a postupy odměňování s hlavním strategickým cílem řešení ESG rizik. Politika odměňování je v souladu se zásadami řádného a efektivního řízení rizik a podporuje je, mimo jiné tím, že zohledňuje rizikový apetit instituce ve vztahu k ESG rizikům.

Měřitelné cíle výkonnosti v oblasti ESG, které zahrnují řízení ESG rizik a jsou navrhovány odborníky z útvarů Group CEO, CFO a CRO, jsou následně promítány do individuálních cílů a zohledněny ve struktuře „scorecard“ členů představenstva, vrcholového managementu a dalších identifikovaných zaměstnanců (Material Risk Takers).

### **7.8.2 Diverzita a inkluze**

Rovnost je klíčovým prvkem strategie odměňování ve skupině Erste a má interní, externí i diverzitní rozměr. Interní rovnost znamená, že zaměstnanci by měli mít pocit, že jsou odměňováni spravedlivě podle relativní hodnoty své práce v rámci Erste Group. Zaměstnanci vykonávající obdobnou práci v různých částech společnosti by měli být odměňováni stejně. Externí rovnost znamená, že Erste usiluje o konkurenceschopné odměňování zaměstnanců ve srovnání s osobami vykonávajícími obdobnou práci v jiných organizacích na příslušném trhu a/nebo v daném odvětví. Klíčovým prvkem je struktura odměňování založená na konkurenceschopné základní mzdě.

Všichni zaměstnanci mají nárok na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky se zvláštním důrazem na odměňování. Za účelem monitorování a odstraňování rozdílů v odměňování mezi ženami a muži provádí HR každé entity každoročně interní analýzu a zavádí nápravná opatření ke snižování těchto rozdílů tam, kde existují. Výsledky a přijatá opatření jsou sdíleny a projednávány se sociálními partnery a zástupci zaměstnanců.

Politiky a postupy odměňování Erste Group musí být genderově neutrální. „Genderově neutrální politika odměňování“ znamená politiku odměňování založenou na zásadě stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

### **Transparentnost politiky odměňování ve vztahu k integraci rizik udržitelnosti**

Systém odměňování popsaný v této politice odměňování podporuje řádné řízení rizik udržitelnosti, jak je definuje Nařízení (EU) 2019/2088, a je v souladu se strategií udržitelnosti EAM. V souvislosti se zohledňováním rizik udržitelnosti v politice odměňování EAM se věnuje zvláštní pozornost tomu, aby bylo zajištěno, že nebude podporováno nadměrné podstupování rizik v oblasti udržitelnosti a že struktura odměňování bude napojena na rizikově vážené výsledky (viz bod 8.1.). Proto je součástí hodnocení výkonnosti fondu a správy portfolia i zohlednění rizik udržitelnosti v rámci investičního procesu.

### **Požadavky na riziko, kapitál a likviditu**

Výplata pohyblivých složek odměny jako celek nesmí omezovat schopnost společnosti posilovat svou kapitálovou a likviditní základnu. Rozhodnutí členů Představenstva o variabilních odměnách musejí patřičně zohledňovat dlouhodobý zájem akcionářů, investorů a zaměstnanců Společnosti na funkčním bankovním sektoru a stabilitě finančního trhu.

### **Členové Představenstva**

Členové Představenstva společnosti obdrží na začátku každého hodnoceného období klíčové ukazatele výkonnosti, které jsou odsouhlaseny s předsedou Dozorčí rady. Výbor pro odměňování s ohledem na tyto KPI rozhodne, zda mají členové Představenstva nárok na roční bonusy (tzv. krátkodobý motivační plán) nebo na odměny v rámci jiného systému variabilních odměn. KPI by měly být relevantní, upravitelné a nastavené tak, aby posilovaly dlouhodobou hodnotu. Celková výše odměn, které jsou potenciálně k dispozici, by neměla být nadměrná. Případné návrhy na výjimky schvaluje Dozorčí rada.

### **Kontrolní funkce**

Variabilní odměny vedoucích kontrolních funkcí (úroveň obchodní linie) přezkoumává a schvaluje Výbor pro odměňování. Obchodní linie a/nebo týmy, které dohlíží kontrolní funkce, se nepodílejí na rozhodovacím procesu, v jehož rámci se stanoví odměny za kontrolní funkce. Odměny kontrolních funkcí nejsou navázány na výkony týmů, které dohlíží. Pracovníci v kontrolních funkcích jsou odměňováni podle dosažených cílů souvisejících s jejich funkcemi, nezávisle na výkonech obchodních oblastí, které kontrolují.

### **Podvýbor pro odměňování**

Variabilní model odměňování a činnost pracovníků, kteří podstupují rizika, schvaluje Výbor pro odměňování po konzultaci s výběrem složeným ze zástupců oddělení řízení rizik, lidských zdrojů („HR“), financí a compliance („Podvýbor pro odměňování“), který má přehled o pracovních povinnostech a požadavcích na výkony zaměstnanců.

### **Motivační systémy a stanovení bonusového fondu**

#### **Motivační systémy**

Existuje několik motivačních systémů. Zavedení jakéhokoli nového motivačního systému musí prováděno s vědomím a souhlasem HR. Funkce compliance musí být v případě návrhu nového motivačního systému do procesu zapojena jako poradce. Všechny motivační systémy schvaluje Představenstvo Společnosti. Výbor pro odměňování obdrží zprávu o zavedených motivačních systémech. Všechny motivační systémy se musejí týkat společnosti, obchodní linie a jednotlivých výsledků.

Obecně mohou být motivační systémy zařazeny do jednoho z uvedených hlavních programů:

- 1) Krátkodobá pobídka: systém roční bonusů založený na ročním hodnocení výkonnosti zaměstnance;
- 2) Bonus k udržení pracovníka: instituce mohou využívat retenční bonusy v případě restrukturalizace, zrušení společnosti nebo při změně kontroly, ale také v situacích, kdy může instituce zdůvodnit svůj oprávněný zájem o udržení příslušného zaměstnance;

- 3) Ocenění: motivační systém, jehož základem je otevřená účast zaměstnanců (přeshraniční) obchodní linie nebo funkce. Ocenění se uděluje za činnost vedoucí k podpoře růstu nebo rozvoje podniku a výsledek se projeví jako příležitost pro ostatní zaměstnance naučit se něco nového.

Zaměstnanec nebo člen Představenstva se může účastnit více než jednoho motivačního systému. Součet poskytnutých bonusů však nesmí překročit hranici 100 % pevné odměny zaměstnance/člena Představenstva.

### Bonusový fond – roční systém krátkodobých pobídek

Celkový bonusový fond tvoří bonusové fondy jednotlivých Divizí. Při stanovení celkového objemu prostředků vyčleněných na variabilní odměny (bonusový fond) se kromě procentního nároku každého zaměstnance, zohledňuje také celková výkonnost Společnosti a příslušná rizika, jimž je Společnost vystavena. Stanovení bonusového fondu a výplat z něj závisí na posouzení kritérií stanovených v těchto zásadách. Bonusový fond je vytvořen ve fázi přípravy rozpočtu na hodnocené období a vyhodnocuje se po skončení tohoto období s ohledem na kombinaci všech kritérií.



Obr.:

Vytvoření bonusového fondu na bonusy v Roce1

Úprava bonusového fondu na základě posouzení klíčových ukazatelů výkonnosti („KPI“)

Rok 0                      Rok 1 – posuzované období

Rok 2

Nastavení KPI subjektu / divize na Rok1

Zhodnocení KPI subjektu / divize v Roce1

Bonusový fond lze rozdělit na jednotlivé segmenty (např. bonusový fond pro členy Představenstva, Představenstvo -1, investiční divizi, prodej, ostatní zaměstnance). Na tyto segmenty se mohou vztahovat různá kritéria/ukazatele, ačkoliv je nutné aplikovat nejméně níže uvedená kritéria.

### Bonusový fond se posuzuje nejméně podle následujících kritérií/ukazatelů:

- 1) Finanční výsledky společnosti Erste Asset Management GmbH (0 % - 120 %);
- 2) KPI divize/společnosti, jsou-li nastaveny (0 % - 120 %).

Bonusový fond se upravuje na základě zhodnocení těchto kritérií. Bonusový fond ex-ante se upravuje o činitele bonusového fondu, který se může pohybovat mezi 0 % až 120 %. Činitel bonusového fondu pod 100 % se považuje za „malus“ vzhledem k hodnocení výkonnosti u výše uvedených kritériích. Pro různé kategorie zaměstnanců lze použít různé činitele bonusového fondu. Představenstvo společnosti rozhoduje o výši bonusového fondu pro dané hodnocené období. Výbor pro odměňování tyto rozhodnutí přezkoumá a schvaluje pokyny a podmínky týkající se bonusového fondu.

## Výplata bonusu a odejmutí již vyplacené variabilní složky odměny

### Malus a odejmutí bonusu

Ujednání o malusu nebo odejmutí bonusu představují explicitní mechanismy pro následnou úpravu rizik, kdy Společnost na základě tohoto mechanismu sama upraví odměnu konkrétního pracovníka (např. snížením přiznané peněžité odměny nebo snížením počtu či hodnoty přiznaných instrumentů).

V souladu s článkem 94 odst. 1 písm. n) směrnice CRD a aniž by byly dotčeny všeobecné zásady vnitrostátního smluvního a pracovního práva se variabilní odměna přiznává v plné výši – se zohledněním jak stávající odměny, tak redukce výplaty částek získaných již v minulosti – pouze v případě, že je udržitelná s ohledem na celkovou finanční situaci Společnosti a že je oprávněná na základě výsledků celé Společnosti, příslušné obchodní jednotky a příslušného pracovníka. Pokud některé z těchto kritérií neumožňuje přiznání bonusu v plné výši, uplatní se ustanovení o malusu nebo odejmutí bonusu až na 100 % celkové variabilní složky odměny.

### Ustanovení upravující mechanismus malusu a odejmutí bonusu

Společnost si vyhrazuje právo odejmout až 100 % variabilní složky odměny v případě, že pracovník:

- i. se podílel nebo odpovídal za úmyslné jednání nebo hrubou nedbalost anebo v případě podvodu, který instituci způsobil značnou ztrátu;
- ii. nesplnil příslušné standardy vhodnosti a slušnosti;
- iii. poskytl nepravdivé informace, pokud tyto informace měly nebo mohly přiměřeně mít vliv na hodnocení výkonnosti;
- iv. jeho pracovní poměr je ukončen výpovědí s okamžitou platností v souladu s příslušnými právními předpisy.

Zejména v případech uvedených v bodech (i) a (iv) se dotčeným zaměstnancům nepřiděluje ani nevyplácí variabilní složka odměny, včetně odložené a zadržené části celkové variabilní složky odměny. Mechanismus odnětí variabilní složky odměny se použije na již vyplacené části celkové variabilní složky odměny.

Následné úpravy celkové variabilní složky odměny by vždy měly souviset s výsledky nebo podstupovanými riziky. Měly by být prováděny v reakci na skutečné výsledky v oblasti rizik nebo na změny stálých rizik, která souvisejí s činností instituce, pracovní linie či pracovníka.

Společnost je oprávněna odejmout jakoukoliv variabilní část odměny vyplacené v posledních pěti letech.

V takovém případě Společnost aplikuje nejméně původně použitá kritéria výkonnosti a rizik, aby byla zajištěna souvislost s původním měřením výkonnosti. Kromě výše uvedených kritérií bude Společnost používat specifická kritéria, mimo jiné:

- důkazy o nedovoleném jednání nebo závažném pochybení pracovníka (např. porušení kodexu chování či jiných interních pravidel, zejména ve vztahu k rizikům);
- zda u instituce a/nebo obchodní jednotky následně dojde k podstatnému poklesu finanční výkonnosti (např. konkrétní obchodní ukazatele);
- zda v instituci a/nebo obchodní jednotce, v níž dotčený pracovník působí, dojde k podstatnému selhání v oblasti řízení rizik;
- podstatné zvýšení hospodářské nebo regulatorní kapitálové základy instituce nebo obchodní jednotky;
- jakékoliv regulatorní sankce, kdy jednání dotčeného pracovníka k uložení sankce přispělo.

O tom, zda k takové události došlo, a o aplikaci ustanovení o malusu či odejmutí bonusu a o omezení výplaty rozhoduje představenstvo nebo výbor společnosti pro odměňování.

V případech, kde je to vhodné, by ustanovení o malusu nebo odejmutí bonusu měla vést ke snížení variabilní složky odměny. Za žádných okolností nesmí explicitní následná úprava rizik vést ke zvýšení původně přiznané variabilní složky odměny anebo, v případě, že již byl uplatněn malus nebo odejmutí bonusu v minulosti, k opětovnému navýšení snížené variabilní složky odměny.

#### **Výplata bonusu ve finančních instrumentech**

Pokud se variabilní složka odměny vyplácí v instrumentech, například ve tzv. formě fantomových akcií, certifikátů. PSUs (Performance Share Units) nebo jiných instrumentů, pak tyto instrumenty zůstávají Společnosti. Variabilní složka odměny se nevyplácí prostřednictvím nástrojů nebo metod, které umožňují vyhybat se platným zákonným požadavkům.

Právo na vypořádání instrumentu zůstává Společnosti i po jeho převodu na zaměstnance. Obecně platí, že po převedení instrumentů na zaměstnance lze uplatnit pravidla upravující právní nároky. Společnost se v příslušných případech ve svých rozhodovacích procesech řídí regulačními pokyny upravujícími variabilní platby.

#### **Nepeněžitý bonus**

Podmínky stanovené v této politice a v postupech odměňování se vztahují i na nepeněžitě prémie nebo pobídky (např. zájezdy, dárky). (Ne-)peněžitě bonus a pobídky, v míře povolené zákonem, vyplácené třetí stranou musejí být oznámeny funkci compliance.

#### **Nenárokovost**

Tato politika ani žádný jiný dokument s touto politikou související ani žádná pohyblivá odměna vyplácená na základě této politiky nebo v souvislosti s ní nezakládá pro Společnost závazek. Nevznikají žádné nároky, práva ani oprávnění jakéhokoliv zaměstnance na jakoukoliv pohyblivou odměnu.

Variabilní odměna za konkrétní hodnocené období se poskytuje ke dni, kdy zaměstnanec obdrží poslední splátku variabilní odměny za příslušné hodnocené období v hotovosti nebo kdy je mu tato splátka přiznána. Všechny variabilní platby představují až do doby jejich poskytnutí zálohy na nárok na bonus a závisejí na hodnocení provedeném Výborem pro odměňování před datem splatnosti poslední splátky.

To znamená, že až do poskytnutí platby je rozhodnutí o platě plně v kompetenci Výboru pro odměňování.

Výjimkou jsou případy, kdy soud nebo jiný orgán veřejné správy dospěje k závěru, že zaměstnanec má nárok na pohyblivou odměnu podle této politiky nebo podle jiného dokumentu, který ji upravuje, před jejím poskytnutím. Společnost si vyhrazuje právo tuto politiku v jakémkoliv ohledu jednostranně změnit.

#### **Další regulační omezení**

Rakouský úřad pro finanční trhy nebo kterýkoli evropský nebo vnitrostátní regulační orgán může nařídit omezení nebo zastavení výplat pohyblivých odměn. Všechna rozhodnutí o platbě se proto přijímají s výhradou povinnosti Společnosti zdržet se takové platby, pokud ji to nařídí příslušný orgán.

### 7.8.3 Obecné pokyny pro cíle a plány

#### Stanovení cílů a plánů

Pro účely hodnocení výkonnosti musejí všichni zaměstnanci obdržet cíle a plány na hodnocené období. Cíle a plány popisují, jaké výsledky se očekávají. Proces stanovení cílů a plánů je navázán na celkový procesem řízení výkonnosti a na směrnice Společnosti.

Každý cíl a plán je dohodnut mezi zaměstnancem a nadřízeným. Cíle představují přiměřenou rovnováhu kvantitativních a kvalitativních kritérií. Cíle a plány jsou ovlivňovány prostřednictvím rozhodnutí a práce zaměstnance.

Hodnocení cílů a plánů musí být zdokumentováno. Hodnocení cílů a plánů vždy probíhá mezi nadřízeným (liniovým a/nebo maticovým) a zaměstnancem. Kromě toho může hodnocení provádět i hodnotící výbor.

Hodnotící výbor se skládá z členů, kteří mají přehled o pracovních povinnostech a požadavcích na výkonnost zaměstnance. Nadřízený zaměstnance prezentuje výkonnost a budoucí způsobilost zaměstnance. Hodnotící výbor poskytuje další zpětnou vazbu k výkonům a vývoji zaměstnance. Tato zpětná vazba se týká: dosahování konkrétních obchodních cílů, výzev a stylů vedení, oblastí pro další rozvoj, posouzení způsobilosti zaměstnance do budoucna. Hodnotící výbor rozhoduje také o konečném hodnocení výkonnosti, vůdčích schopnostech a způsobilosti zaměstnance.

Celkové hodnocení výkonnosti zaměstnanců musí dosahovat nejméně úroveň „splnil očekávání“, aby byl zaměstnanec způsobilý k získání pohyblivé odměny.

#### Cíle a plány pro pracovníky kontroly

Zaměstnanci vykonávající funkci interní kontroly (interní audit, compliance a řízení rizik) musejí být nezávislí na obchodních jednotkách, na které dohlížejí, musejí mít příslušné pravomoci a být odměňováni na základě dosažených cílů souvisejících s jejich funkcí, a to nezávisle na výkonu obchodních jednotek, které kontrolují.

### 7.8.4 Pravidla pro nastavení politiky a postupů variabilního odměňování

Návrhy na změnu této Politiky odměňování a motivačního programu se vytvářejí ve spolupráci nejméně s funkcí HR a compliance. Nastavení politiky a postupů variabilního odměňování musí být v souladu s platnými předpisy a zákony.

#### Úprava diskrečních penzijních benefitů

Společnost neposkytuje diskreční penzijní benefity a neexistují žádné smluvní penzijní systémy.

#### Odměňování v případě útlumu nebo záporných finančních výkonů

Kritériem pro výplatu bonusu všem zaměstnancům za hodnocené období je požadavek minimální ziskovosti. Požadavek minimální ziskovosti je rovněž kritériem pro vyplácení odložených částí nevyplacených bonusů pracovníkům podstupujícím rizika. Je založen nejméně na dvou ukazatelích, které musí být splněny zároveň:

- 1) finanční výsledky Společnosti; a
- 2) kapitálový poměr Společnosti.

Příslušné minimální požadavky na ziskovost Společnosti schvaluje Výbor pro odměňování.

Variabilní odměna, včetně její odložené části, se vypláceny nebo poskytuje pouze v případě, že je udržitelná ve vztahu k finanční situaci společnosti a oprávněná ve vztahu k výkonnosti obchodní jednotky, investičních fondů a dotčené osoby. Útlum nebo negativní finanční výkony Společnosti nebo dotčeného investičního fondů obvykle vede k výraznému snížení celé pohyblivé odměny vyplácené Společností. Kapitálové požadavky tak mají přednost před výplatou pohyblivé odměny.

#### ***Pravidla proti obcházení předpisů***

Variabilní odměna se nevyplácí prostřednictvím nástrojů nebo metod, které umožňují vyhybat se požadavkům této Politiky odměňování. Dodržování tohoto požadavku je rovněž předmětem každoročního přezkumu prováděného příslušným Výborem pro odměňování.

#### ***Víceletý rámec pro hodnocení výkonnosti***

Posouzení výkonnosti pracovníků podstupujících rizika je součástí víceletého rámce, který odpovídá životnímu cyklu investičního fondu spravovaného Společností, aby bylo zajištěno, že hodnocení bude probíhat na základě dlouhodobých výkonů a že skutečná výplata složky odměn založená na výkonech bude rozložena na dobu, která bude zohledňovat politiku odkupu investičních fondů spravovaných Společností a jejich investiční riziko. Toto nastavení představuje součást každoročního hodnotícího pohovoru s pracovníky podstupujícím rizika.

#### **Model výplaty bonusů**

Obecnou podmínkou Společnosti pro výplatu předem vyplácených i odložených variabilních odměn jsou minimální požadavky na ziskovost.

## **7.9 Struktura pracovních pozic, mzdová pásma a mzdový benchmarking**

Díky strukturování pracovních pozic jsou k dispozici strukturované a transparentní informace o stávajících pracovních místech, povinnostech a požadovaných dovednostech. Jednotlivé funkce jsou popsány formou profilů pracovních pozic s uvedením s nimi spojených povinností, nezbytných funkčních dovedností a kompetencí. U profilů pracovních pozic se hodnotí jejich komplexita a jsou vztahovány k ostatním pracovním pozicím ve společnosti.

Metody dělení pracovních pozic do jednotlivých tříd lze použít ke stanovení relativní hodnoty každé pozice na předem stanovené měřicí stupnici. Subjekty mohou používat místní metodiku pro určování tříd pracovních pozic, kterou používá kterýkoliv přední poskytovatel v dané geografické oblasti, a provázat ji se strukturou Erste Group. Metodu určování tříd pracovních pozic stanoví oddělení HR daného subjektu ve spolupráci se skupinovým HR. Výsledkem je struktura pracovních pozic za celou společnost, která je postavena výhradně na povinnostech a složitosti vykonávaných úkolů.

Díky strukturování pracovních pozic roste povědomí a rovný přístup k informacím a příležitostem karierního rozvoje a podporuje se jasnost a pochopení možných karierních cest a mobility. Strukturování pracovních pozic také umožňuje lépe identifikovat požadavky na školení a vzdělávání a vytvářet lépe zaměřené plány rozvoje.

#### **Mzdová pásma**

Mzdová pásma se používají k určení pásma odměny poskytované za výkon některých rolí. Každé mzdové pásmo má minimální a maximální hodnotu; mzda jednotlivce může být nižší nebo vyšší než maximum mzdového pásma, avšak nikdy ne nižší než zákonné minimum. Stanoví se podle:

- nedostatku / nadbytku dostupných dovedností na trhu;
- očekávaných trendů na trhu v budoucnu;
- ceny pracovní síly na trhu obecně.

Referenční úrovně pak tvoří rámec pro rozhodování o mzdách při najímání nových pracovníků, v případě kariérních změn, povýšení, dlouhodobého velkého osobního nasazení či posunu ve vývoji. Referenční úrovně mzdových pásem slouží vedení jako pomůcka pro udržení nebo přiblížení se k interní rovnováze v odměňování.

### **Benchmarking mezd**

Mzdový benchmarking je proces, v jehož rámci se interní popis pracovní pozice porovnává s externími pozicemi s podobnými povinnostmi s cílem zjistit tržní sazbu pro každou pozici. Pomáhá nám to lépe pochopit trendy v odměňování na konkrétním trhu.

Údaje o mzdových benchmarcích se obvykle nakupují od některého z předních poskytovatelů v příslušné geografické oblasti.

### **Gender Pay Gap**

Erste Asset Management se zavazuje k rovnému odměňování našich zaměstnanců bez ohledu na pohlaví. To znamená, že se snažíme snížit jak upravený, tak neupravený gender pay gap a činíme kroky k eliminaci identifikovaných vysvětlitelných částí tohoto rozdílu prostřednictvím vhodných opatření v krátkodobém až střednědobém horizontu.

Dále všechny společnosti Erste AM musí být připraveny splnit právní požadavky a prahové hodnoty stanovené v EU směrnici (2023/970). K dosažení tohoto cíle se v rámci skupiny používá jednotná metoda regresní analýzy a všechny subjekty v rámci tohoto rámce budou zapojeny postupně podle velikosti.

Výbor pro odměňování bude každoročně informován o přijatých opatřeních a pokroku v této oblasti.

## **7.10 Pravidla pro personální obsazení a mobilitu**

Výbor pro odměňování je informován o všech kariérních přesunech pracovníka, který podstupuje rizika. Výbor pro odměňování rozhoduje o tom, jak budou hodnocení výkonu a výplata bonusu provedeny.

Pro personální obsazení a kariérní přesuny platí následující pravidla:

- 1) Zaměstnanec je v hodnoceném období pracovníkem podstupujícím rizika, pokud je ustanoven jako pracovník podstupující rizika v rámci Společnosti po dobu nejméně 3 měsíců. Jakýkoliv poskytnutý bonus se vyplácí v souladu s pravidly pro výplatu bonusů pro pracovníky podstupující rizika;
- 2) Platba odložených částí bonusů je nadále povinností Společnosti, která bonus přiznala. V případě, že pracovník podstupující rizika přejde v rámci kariérního posunu do jiné společnosti, tyto odložené části bonusů jsou přiznány a vyplaceny v souladu s pravidly pro výplatu bonusů pro pracovníky podstupující rizika;
- 3) Pracovník podstupující rizika může obdržet zaručený bonus ve formě nástupního bonusu vypláceného předem v hotovosti v době, kdy nastupuje jako nový zaměstnanec. Výplata nástupního bonusu se omezuje na první rok trvání pracovního poměru k subjektu a je podmíněna požadavkem solidního a dostatečného akciového kapitálu institutu;

- 4) Pokud pracovník podstupující rizika podnikne karierní přesun v rámci Společnosti a zůstane i nadále pracovníkem podstupujícím rizika, použije ten model výplaty bonusu odpovídající funkci, kterou pracovník podstupující riziko vykonával nejméně po dobu 6 měsíců;
- 5) Pokud se pracovník podstupující rizika stane zahraničním pracovníkem, výplatu variabilní odměny nadále provádí jeho domovská země, v souladu s politikou variabilních odměn dané domovské země.

Pokud pracovník podstupující riziko odejde z pracovní pozice a v nové pracovní pozici v rámci Společnosti nebude mít postavení pracovníka podstupujícího riziko, příslušný Výbor pro odměňování rozhodne o tom, jak budou řešeny jeho cíle a výplata bonusu.

## 7.11 Osobní zajištění, úroky a dividendy

Pracovníkům podstupujícím riziko není dovoleno používat osobní zajišťovací strategie nebo uzavírat dohody o pojištění s cílem převést rizika poklesu odložené a zadržené části pohyblivé odměny na jinou interní nebo externí stranu.

Z odložené nebo zadržené části odměny se nevyplácejí úroky ani dividendy a z akcie ve fiktivních fondech se rovněž nevyplácejí žádné dividendy.

## 7.12 Měření výkonu se zohledněním rizik

### 7.12.1 Kvantitativní kritéria (vstupní Knock-in kritéria)

Společnost stanoví limity rizikovosti pro fondy a standardizovaná portfolia, která spravuje (viz 7.12.1.1). Pokud fond v daném roce takový limit rizikovosti poruší, příslušný portfolio manažer nebo manažer fondu nemá za dané výkonnostní období nárok na variabilní složku odměny.

Výbor pro odměňování je oprávněn schválit variabilní odměnu jednotlivému manažerovi fondu nebo portfolio manažerovi i v případě nesplnění kritérií typu „knock-in“, pokud existují řádně zdokumentované a odůvodněné výjimečné okolnosti.

#### 7.12.1.1 Fondy v rozsahu působnosti

Obecně jsou do rozsahu působnosti zahrnuty všechny fondy spravované společností EAM, včetně fondů spravovaných pobočkami EAM. Společnost zajistí, aby seznam fondů odpovídal měsíčnímu reportingu risk managementu (čtvrtletně předkládanému dozorčí radě) a zároveň zahrnoval seznam všech in-sourcingových fondů a standardizovaných portfolií společnosti.

Za účelem zajištění dostatečného času pro přípravu limitů na následující rok se použije seznam fondů a standardizovaných portfolií platný k poslednímu dni října každého roku. Jsou přípustné následující úpravy tohoto seznamu:

- fondy, které jsou externě spravované, jakož i všechny fondy, u nichž manažer fondu nenese (zcela) odpovědnost za jejich výkonnost, jsou vyřazeny,
- fondy, u nichž je již známo, že budou ukončeny nebo zrušeny, jsou vyřazeny,
- představenstvo může podle vlastního uvážení aktivně doplnit další fondy do seznamu,
- jiné důvody, proč řešení typu „knock-out“ není vhodné nebo proveditelné.

Ve všech případech musí být tyto úpravy řádně odůvodněny a zdokumentovány.

#### 7.12.1.1 Absolutní Knock-in-kritéria:

Limit pro Knock-in-kritérium je definován jako:

- Absolutní pokles fondu nebo standardizovaného portfolia v % musí být menší než maximální absolutní pokles v %

Maximální absolutní pokles musí být stanovena individuálně pro každý fond s ohledem na odlišné rizikové profily a výnos každého fondu. Záměrem je zabránit dalším ztrátám, je-li dosaženo maximálního absolutního poklesu, fond nebo portfolio manažer nesmí od tohoto okamžiku podstoupit žádná další rizika.

#### 7.12.1.2 Knock-in-kritérium s ohledem na Srovnávací skupinu fondů nebo standardizovaná portfolia:

Limit pro Knock-in-kritérium je definován jako:

- volatilita fondu nebo standardizovaného portfolia musí být stejná nebo menší než volatilita přiřazené Srovnávací skupiny fondů nebo standardizovaných portfolií vynásobená individualizovaným faktorem ("Faktor").

Faktor musí být stanoven individuálně pro každý fond nebo skupinu fondů, aby se zohlednily různé rizikové a výnosové charakteristiky každého fondu.

Volatilita daného fondu nebo standardizovaného portfolia a Srovnávací skupiny bude průběžně sledována každý pracovní den. Pokud je dosaženo úrovně Knock-in-Kritéria (tj. volatilita fondu nebo standardizovaného portfolia je větší než volatilita Srovnávací skupiny vynásobená Faktorem), musí správce fondu nebo portfolia přijmout vhodná opatření ke snížení volatility fondu nebo standardizované portfolio vůči své Srovnávací skupině.

Při provádění těchto opatření musí správce fondu nebo portfolia vzít v úvahu:

- cíle a investiční politiku fondu nebo standardizovaného portfolia
- povinnost spravovat fond v zájmu investorů
- právní požadavky týkající se daného fondu
- povinnost udržovat určitý rizikový profil

#### 7.12.2 Kvalitativní kritéria (knock-out, s ukončením po dosažení limitu)

Kvalitativní kritéria slouží jako knock-out kritéria pro všechny zaměstnance a členy Představenstva Společnosti a také pro ty zaměstnance a členy Představenstva, kterým by jinak vznikal nárok na pohyblivou odměnu díky splnění knock-in kritérií. Dojde-li k porušení některé z níže uvedených zásad, přijdou nejméně o část bonusu:

- a) Každé přičitatelné přímé aktivní porušení jakéhokoliv limitu fondu – bez ohledu na to, zda zisk nebo ztráta způsobí snížení bonusu až o 50 % za každé porušení (v závislosti na tom, o jak závažné porušení jde);
- b) Každé porušení pravidla compliance vede ke snížení bonusu až o 100 % za každé porušení (v závislosti na tom, o jak závažné porušení jde).

Příslušné údaje sleduje odpovědná Divize pro řízení rizik / pracovník compliance a sděluje je Podvýboru pro odměňování.

Dohled nad výkony jednotlivých správců fondů i výkony zaměstnanců spravujících standardizovaná portfolia související s knock-in a knock-out kritérii provádí Podvýbor pro odměňování a Výbor pro odměňování. Tato zpráva obsahuje také všeobecný přehled obecné implementace zásad stanovených touto politikou i výplaty bonusů pracovníkům podstupujícím rizika. Tato zpráva bude dále

obsahovat informace o výplatě variabilní odměny a veškeré informace, u nichž platí povinnost zveřejnění. Výbor pro odměňování bude shromažďovat obdržené informace a doplňovat je o informace nezbytné k tomu, aby Společnost mohla vykonávat svou funkci správy.

## 8. Zvláštní zásady odměňování

Zvláštní zásady odměňování se vztahují na pohyblivou složku odměny pracovníků podstupujících rizika.

### 8.1 Výpočet variabilní odměny

Výplata variabilní odměny pracovníků podstupujících rizika se řídí zásadami stanovenými v této Politice odměňování. Zahrnuje rovněž specifika vztahující se na investiční správcovské společnosti. Úpravy výpočtu pohyblivé složky mzdy se týkají především měřítek výkonnosti zohledňujících rizika, která jsou stanovena níže a která umožňují nastavit odměňování správců fondů podle rizikových profilů a investiční strategie investičních fondů, které spravují.

Souvislost mezi výkonností investičního fondu spravovaného určitým správcem fondu a jeho pohyblivou odměnou se odráží v cílech stanovených v každoročních hodnoticích pohovorech s příslušnými zaměstnanci a je sladěna s požadavky daného investičního fondu. Hodnocení výkonnosti správců fondů rovněž zohledňuje životní cyklus spravovaného AIF/SKIPCP, a představuje tak dlouhodobé hodnocení výkonnosti, které je podrobně popsáno níže.

### 8.2 Doba odkladu

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.<sup>4</sup> 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 cílem 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.

### 8.3 Nepeněžité instrumenty

50 % variabilní odměny pracovníků podstupujících rizika, kteří se přímo podílejí na správě fondů nebo portfolií, včetně členů Představenstva, tvoří podíly na nástrojích AIF/SKIPCP nebo na nástrojích souvisejících s AIF/SKIPCP nebo na rovnocenných bezhotovostních nástrojích. Aby se předešlo nesprávnému poskytnutí podílů, které vznikají v souvislosti s pracovníky podstupujícími rizika, kteří se přímo nepodílejí na správě portfolia, vztahuje se požadavek na výplatu v jednotkách nebo podílech na nástrojích AIF/SKIPCP, nástrojích souvisejících s AIF/SKIPCP nebo na rovnocenných bezhotovostních nástrojích pouze na zaměstnance, kteří se přímo podílejí na řízení fondu nebo portfolia, včetně členů Představenstva (poznámky č. 132 a 133 k Pokynům ESMA o odměňování podle AIFM).

<sup>4</sup>Viz FMA Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken S. 21 RZ 64. Uvedte odkaz

Společnost nevydává žádné instrumenty, které je možné použít jako nepeněžité složky, s výjimkou fondů AIF nebo SKIPCP nebo nástrojů souvisejících s AIF/SKIPCP či rovnocenných bezhotovostních nástrojů, a ve svém platebním modelu nepoužívá jiné bezhotovostní nástroje.

Podle oběžníku FMA<sup>5</sup> však v případě odchylné vnitrostátní úpravy obsažené v právních předpisech upravujících dohled mají tyto vnitrostátní právní předpisy přednost. Měření výkonnosti používané pro výpočet variabilních složek odměn nebo skupin složek pohyblivé odměny zahrnuje komplexní mechanismus úprav, aby bylo možné integrovat všechny relevantní typy současných i budoucích rizik.

Vzhledem k zákonným a/nebo smluvním omezením se k výplatě nepoužívají podíly v AIF zřízených jako zvláštní fondy (Spezialfonds). Tato pravidla týkající se výplaty podílů ve zvláštních fondech se neuplatní v případech, kdy vnitrostátní právní předpisy umožňují použití podílů ve zvláštních fondech pro účely variabilní odměny.

Vzhledem k tomu, že výplata variabilní odměny ve formě podílů na nástrojích AIF nebo SKIPCP, nástrojích s nimi souvisejících nebo ve formě rovnocenných bezhotovostních nástrojů je povinná, nedochází k neutralizaci plateb ve formě nástrojů. Po výplatě pohyblivé odměny v podílech na AIF nebo SKIPCP se uplatní požadavek na retenční období zakotvený v poznámce 137ff, str. 29, k Pokynům ESMA o odměňování podle AIFM. Zaměstnanci proto nesmějí prodávat své podíly na AIF nebo SKIPCP získané v průběhu jednoletého retenčního období, které platí pro pracovníky podstupující rizika, kteří dostávají variabilní odměny ve formě podílů na AIF nebo SKIPCP. Vyplácí-li se variabilní odměny ve formě fiktivních nástrojů, zůstávají tyto nástroje ve Společnosti. Po uplynutí retenčního období se fiktivního nástroje vyplácejí v hotovosti.

### 8.3.1 Retenční období

Účelem retenčního období je sladit nástroje s dlouhodobějšími zájmy společnosti. Je navázáno na víceleté hodnocení výkonnosti. Retenční období začíná dnem alokace a běží po dobu jednoho kalendářního roku. Zákonné požadavky příslušných orgánů finančního trhu mohou vyžadovat delší retenční období. Během retenčního období se může změnit pouze hodnota přiděleného nástroje.

Samotná alokace se nemění s výjimkou případů krácení bonusů.

### 8.3.2 Fiktivní akciový plán

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 vyplácejí se ve formě hotovostního ekvivalentu.

---

<sup>5</sup> Viz FMA Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken S. 7 RZ 15.

## 8.4 Práh významnosti

V souladu s pokyny FMA uvedenými v jeho oběžníku<sup>6</sup> Výbor pro odměňování stanovil a zavedl práh významnosti ve výši 50 000 EUR – nebo 50 % pevné roční mzdy pracovníka podstupujícího riziko, podle toho, co je nižší, vzhledem k tomu, že bonusy pod tímto prahem významnosti nemotivují zaměstnance k přijímání nadměrných rizik. Variabilní odměna, která je nižší než úroveň významnosti specifických zásad odměňování stanovených v § 17c Z 11 a Z 13 InvFG 2011, a v článku 11 Z 1 m) a n) přílohy 2 AIFMG, je proto neutralizována a na tyto bonusy se tedy nemusí použít.

Vzhledem k výši fixní odměny ve Společnosti a s ohledem na výši odměny v oboru, zejména na odměn v daném odvětví v místě působení Společnosti, není variabilní odměna pod prahovou hodnotou významnosti vhodná k tomu, aby pracovníky podstupující rizika podněcovala k přijímání rizik, která by byla v rozporu s rizikovou strategií Společnosti a rizikovými profily investičních fondů, které spravuje, a není tedy ani v rozporu s dlouhodobými hospodářskými zájmy investorů ani se sociálními zájmy.

## 8.5 Příklad bonusové platby

Příklad modelu výplaty bonusů pro pracovníky podstupující riziko

Celková variabilní částka odměny za hodnocený rok 2015 je rovna 100.000,00.

60 % = 60.000,00 se zaměstnanci vyplácí / přiděluje v roce 2016. Z toho je 50 % vyplaceno v hotovosti a 50 % převedeno do akcií fiktivních fondů (průměrná vážená denní NAV v 2015 činila 29,90 = 1.003,34 akcií fiktivních fondů); akcie fiktivních fondů jsou drženy po dobu retenčního období v délce jednoho roku, přepočteny na hotovost ve výši průměrné vážené denní NAV za rok 2016 a vyplaceny v roce 2017.

40 % = 40.000,00 je odloženo a vypláceno ve stejně vysokých splátkách po dobu tříletého období odkladu (2017 až 2019). Z toho 50 % je vyplaceno v hotovosti v sazbě 6.666,67 ročně a 50 % převedeno na akcie fiktivních fondů (průměrná vážená denní NAV v 2015 činila 29,90 = celkový počet fiktivních akcií a 222,96 akcií fiktivního fondu za rok), zatímco jednotlivé části akcií fiktivního fondu jsou drženy po dobu retenčního období v délce jednoho roku, přepočteny na hotovost ve výši průměrné vážené denní NAV za příslušný předcházející rok a vyplaceny v letech 2018 až 2020.

### Výplata hotovostních částí:

2016:30.000,00

2017:6.666,67

2018:6.666,67

2019:6.666,67

### Výplata bezhotovostních instrumentů v hotovosti (např. akcie fiktivních fondů):

2017:1.003,34 akcie fiktivních fondů x 30,40 € (průměrná vážená denní NAV 2016) = 30.502,00

2018:222,96 akcie fiktivních fondů x 36,00 € (průměrná vážená denní NAV 2017) = 8.026,56

<sup>6</sup> Oběžník FMA "06/2022 Oběžník FMA k §§ 17a-17c InvFG 2011 a § 11 AIFMG o zásadách politik a postupu odměňování (nové znění listopad 2022)".

2019:222,96 akcie fiktivních fondů x 33,00 € (průměrná vážená denní NAV 2018) = 7.357,68

2020:222,96 akcie fiktivních fondů x 29,00 € (průměrná vážená denní NAV 2019) = 6.465,84

## 9. Pravidla pro odcházející zaměstnance a důchodové dávky

Variabilní odměna a/nebo výplata odloženého nebo nevyplaceného bonusu za předchozí hodnocené období je možná po skončení pracovněprávního vztahu ve společnosti:

- 1) Zaměstnanců, kteří z pracovního poměru odcházejí do starobního důchodu;
- 2) Zaměstnanců, s nimiž pracovní poměr ukončil zaměstnavatel nebo u nichž byl pracovní poměr ukončen dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.

Vyplácení pohyblivé složky odměny (jak zálohové, tak odložené nebo zadržené) zaměstnancům po skončení jejich pracovního poměru ve společnosti Erste Group není možné v následujících případech:

- 1) Rozvázání poměru ze strany zaměstnavatele (např. z důvodu porušení pracovních povinností).
- 2) Zaměstnanci (včetně všech tzv. Material Risk Takers) ukončí pracovní poměr a začnou pracovat u konkurence, čímž poruší ustanovení o zákazu konkurence po skončení pracovního poměru, nebo zaměstnanci (včetně Material Risk Takers) ukončí pracovní poměr a nastoupí ke konkurenci, aniž by měli ve smlouvě sjednanou konkurenční doložku.

Pokud pracovník s odloženou výplatou bonusu, který je považován za pracovníka odcházejícího v dobré víře, pracoval v průběhu hodnoceného období a pracovní vztah skončí během tohoto hodnoceného období nebo po jeho skončení, ale před skončením doby odkladu a retenčního období, bude s ním zacházeno podle stejných zásad jako by jeho pracovněprávní vztah ke společnosti dále trval. Výplata se řídí příslušným systémem odměňování (např. divizní obchody, zaměstnanci nejvíce dotčení riziky).

Pokud pracovní poměr skončí během hodnoceného období, příslušný zaměstnanec může obdržet poměrnou část dané odměny. Tento odstavec však sám o sobě nezaručuje individuální práva zaměstnancům nejvíce dotčeným riziky nebo jiným pracovníkům s odloženou výplatou bonusů.

V případě, kdy zaměstnanec bohužel zemře před vyplacením odloženého nebo zadržného bonusu za předchozí výkonnostní období, se uplatní výše uvedená pravidla. Variabilní výplata částek, které jsou přiznány před úmrtím zaměstnance a nebyly dosud vyplaceny, mohou být vyplaceny závislým osobám zaměstnance nebo zahrnuty do jeho pozůstalosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

## Příloha č. 1 Pravidla pro přípravu materiálů a body k diskusi předkládané Komisi pro odměňování

### Přehled záležitostí souvisejících s odměňováním

V následující tabulce je uveden informativní přehled témat, která řeší Komise pro odměňování jednotlivých subjektů:

	Hlavní povinnosti Komise pro odměňování	Kroky, které musí Komise pro odměňování provést
1)	Stanovení strategie odměňování pro vrcholové výkonné pracovníky, zaměstnance nejvíce dotčené riziky a ředitele kontrolních funkcí	Souhlas
2)	Schvalování modelu odměňování a postupů odměňování pro všechny zaměstnance (např. limity pro výplatu bonusů, typ instrumentu napojeného na akcie, poměr mezi pevnou a variabilní složkou odměny)	Souhlas
3)	Schvalování směrnic a podmínek souvisejících s bonusovými prostředky	Souhlas
4)	Schvalování minimálních výkonnostních požadavků instituce k výplatě ročního bonusu a odložených plateb	Souhlas
5)	Nastavení a hodnocení výkonnostních cílů (KPI) členů představenstva na příslušné hodnocené období	Souhlas
6)	Dohled nad odměnami vyplácenými zaměstnancům nejvíce dotčeným riziky a ředitelům kontrolních funkcí (včetně schvalování srážek a omezení výplat, je-li to relevantní)	Souhlas
7)	Navrhování výše výkonnostního bonusu pro členy představenstva na příslušné hodnocené období	Přezkum
8)	Platby členům představenstva v případě předčasného ukončení výkonu jejich funkce	Doporučení dozorčí radě
9)	Schvalování seznamu zaměstnanců označovaných za zaměstnance nejvíce dotčené riziky, včetně schvalování případných následných významných výjimek pro jednotlivé pracovníky	Souhlas
10)	Schvalování všeobecných zásad politiky odměňování (pravidelné revize)	Souhlas
11)	Schvalování oznámení příslušným orgánům, jsou-li relevantní	Souhlas

## Příloha č. 2 Odměňování členů dozorčí rady

### Dozorčí rada

Dozorčí rada je odpovědná za dozor nad představenstvem a za dohled nad strategickým směrem a řízením rizik příslušné instituce. Proto je důležité mít dobře navrženou politiku odměňování, která je v souladu s celkovými cíli příslušné instituce a zajišťuje, že odměňování členů dozorové rady je adekvátní. Tato politika odměňování se vztahuje na odměny udělené na základě mandátů v dozorových radách, poradních radách nebo podobných orgánech v přidružených společnostech skupiny Erste (interní mandáty dozorových rad), stejně jako na mandáty ve společnostech, které nejsou součástí skupiny Erste, pokud jsou tyto mandáty převzaty v přímé souvislosti s pracovním poměrem nebo mandátem ve skupině Erste (externí mandáty dozorových rad).

### Principy odměňování

1. **Nezávislost:** Odměna nesmí zasahovat do nezávislosti členů dozorové rady. Neměla by vytvářet žádné střety zájmů ani ohrozit jejich schopnost jednat v nejlepším zájmu příslušné instituce. Odměna členů dozorové rady je vždy fixní, což znamená, že členové dozorové rady neobdrží žádnou variabilní odměnu na základě své role v dozorové radě. Členům dozorové rady není vyplácena odměna závislá na výkonnosti a nejsou jim přiznána žádná penzijní práva.
2. **Transparentnost:** Odměna by měla být transparentní a snadno pochopitelná. V závislosti na právních a regulačních požadavcích, které se vztahují na konkrétní subjekt, je rozhodnuto o odměně členů dozorové rady a tato odměna je hlášena akcionářům a zveřejňována v souladu s požadavky.
3. **Konkurenční podmínky na trhu:** Odměna by měla být konkurenceschopná s podobnými pozicemi v jiných společnostech. To pomůže přitáhnout talentované jednotlivce, kteří mohou přispět k úspěchu příslušné instituce, přičemž se zohlední velikost instituce, její vnitřní organizace a povaha, rozsah a složitost jejich činností.

### Řízení odměňování

Politika odměňování členů dozorové rady by měla být navržena a dozorována výborem pro odměňování příslušné instituce. Výbor pro odměňování by měl pravidelně přezkoumávat politiku, aby zajistil, že zůstává účinná a v souladu s celkovými cíli příslušné instituce, zohledňujíc velikost instituce, její vnitřní organizaci a povahu, rozsah a složitost jejich činností.

### Struktura odměňování

Balíček odměn se skládá z následujících složek a je vyplácen členům dozorové rady:

4. **Fixní odměna** je vyplácena členům dozorové rady za jejich čas a odborné znalosti. Vyplácí se úměrně období, po které příslušný člen dozorové rady vykonával svůj mandát. Fixní odměna je vyplácena pouze jmenovaným členům dozorové rady; hosté nemají nárok na fixní odměnu. Fixní odměna může být vyplácena v hotovosti a/nebo nástrojích (např. akcie).
5. **Účastnický poplatek** (za každé zasedání); nárok na něj vzniká pouze při účasti na zasedáních dozorové rady a výborů. Člen musí být přítomen na více než 50 % zasedání, aby měl nárok na výplatu účastnického poplatku za toto zasedání.
6. **Náhrada hotovostních výdajů** může zahrnovat, podle příslušných předpisů: a) Denní diety na pokrytí dodatečných nákladů na pobyt mimo místo bydliště. b) Cestovní náklady a ubytování. c) Náhrada zápisného, cestovních nákladů a ubytování na regulační školení.

7. **Pojištění finanční odpovědnosti ředitelů a funkcionářů (D&O)** (pro všechny členy dozorové rady, včetně zástupců odborové rady).

#### **Další pravidla**

11. Členové dozorové rady, kteří jsou nominováni akcionáři a zároveň mají pracovní vztah k institucím skupiny Erste, nemají nárok na odměnu za svou funkci v dozorové radě.
12. Pokud zaměstnanec skupiny Erste vykonává další interní mandát dozorové rady, celková odměna za tento dodatečný mandát nebude vyplacena. Toto pravidlo platí analogicky i pro volené členy Rady zaměstnanců, kteří jsou delegováni do dozorové rady subjektu.
13. Pokud zaměstnanec skupiny Erste vykonává externí mandát dozorové rady v rámci své role ve skupině Erste, celková odměna z těchto externích mandátů nebude vyplacena, nebo pokud je vyplacena, bude tato částka odečtena z jeho/její odměny.
14. Půjčky nebo jiné záruky mohou být poskytnuty na základě pravidel pro členy (dozorové) rady.
15. Po ukončení funkce člena dozorové rady nejsou poskytovány žádné výhody.
16. Členové dozorové rady jsou plně odpovědní za dodržování svých daňových povinností vztahujících se k odměně za jejich roli v dozorové radě. Skupina Erste poskytne členům dozorové rady podporu při daňové compliance, pokud o to požádají v souvislosti s jejich mandátem v dozorové radě.

Politika odměňování ver. 10.6

**Vlastník a výrobce média:**

Erste Asset Management GmbH, pobočka Česká republika

Budějovická 1518/13a  
140 00, Praha 4 – Michle

Místo vydání: Praha