

Obsah

1.	Preambula	2
2.	Prehľad rolí a zodpovedností	2
3.	Rozsah	3
3.1.	Spoločnosť	3
3.2.	Osoby označené ako “osoby podstupujúce riziko”	3
4.	Právny základ a legislatíva	4
5.	Úprava odmeňovania	5
5.1.	Dozorná rada	5
6.	Výbor pre odmeňovanie	6
7.	Všeobecné zásady	7
7.1.	Zložky mzdy	8
7.2.	Odstupné	9
7.3.	Zásada proporcionality	10
7.4.	Zverejňovanie informácií	10
7.5.	Súlad s efektívnym riadením rizík	10
7.6.	Vyhýbanie sa konfliktu záujmov	10
7.7.	Všeobecné pravidlá pre pevnú zložku odmeňovania	11
7.7.1.	Pevná zložka odmeny	11
7.7.2.	Zásady pre určenie komponentov pevnej zložky odmeňovania	11
7.7.3.	Spoluúčasť zamestnancov	13
7.8.	Pravidlá pre pohyblivú zložku odmeňovania	13
7.8.1.	Všeobecné pravidlá pre pohyblivú zložku odmeňovania	13
7.8.2.	Všeobecné usmernenia k cieľom a plánom	19
7.8.3.	Pravidlá pre tvorbu postupov a pravidiel pohyblivého odmeňovania	20
7.9.	Štruktúra pracovných pozícií, platové pásma a mzdový benchmarking	21
7.10.	Pravidlá pre personálne obsadenie a mobilitu	22
7.11.	Osobné zaistenie, úroky a dividendy	23
7.12.	Meranie výkonnosti so zohľadnením rizík	23
7.12.1.	Kvantitatívne kritériá (vstupné knock-in kritériá)	23
7.12.2.	Kvalitatívne kritériá (knock-out kritériá pre vyradenie z odmeňovania)	25
8.	Špecifické zásady odmeňovania	25
8.1.	Výpočet pohyblivej odmeny	25
8.2.	Lehota odkladu	26
8.3.	Výplata v nástrojoch	26
8.3.1.	Retenčné obdobie	27
8.3.2.	Virtuálne (fantómové) podielové listy	27
8.4.	Prah významnosti	27
8.5.	Príklad vyplatenia bonusu	27
9.	Zásady pri odchode zo Spoločnosti	28
10.	Prílohy	30

1. Preambula

Erste Asset Management GmbH ("Spoločnosť") chce byť atraktívnym zamestnávateľom, kde sa môžu zamestnanci rozvíjať, rásť a angažovať sa. Výkon zamestnancov sa uznáva a odmeňuje.

Spoločnosť uznáva zásadu rovnováhy medzi peňažnými a nepeňažnými odmenami, ako aj pevnú a pohyblivú zložku odmien. Peňažné a nepeňažné odmeny súvisia s hodnotami a stratégiami Spoločnosti. Odmena sa vypláca buď ako pevná, alebo ako pohyblivá, žiadna iná kategória odmien neexistuje. Pevná zložka odmien odráža príslušné odborné skúsenosti, kompetencie a zodpovednosť zamestnancov v zmysle organizačnej štruktúry. Pohyblivá zložka odmien je založená na výkonnosti, a vo výnimočných prípadoch na iných podmienkach; pohyblivá zložka odmien slúži ako motivácia k dlhodobému rozumnému podstupovaniu rizík a zdravému riadeniu rizík.

Táto politika upravuje všetky zložky odmeňovania s výnimkou školení, nepeňažných odmien, zdravotnej starostlivosti a zabezpečenia a iných podobných benefitov.

Rovnosť je kľúčovým prvkom stratégie odmeňovania EAM a je založená na rozmanitosti, z pohľadu vnútornej a aj vonkajšej perspektívy. Interná spravodlivosť znamená, že zamestnanci by sa mali cítiť spravodlivo odmeňovaní podľa relatívnej hodnoty ich pracovných pozícií v rámci EAM. Zamestnanci pracujúci na podobných pozíciách na rôznych miestach našej Spoločnosti by mali byť odmeňovaní rovnako. Vonkajšia spravodlivosť znamená, že EAM sa snaží odmeňovať zamestnancov konkurenčne v porovnaní s tými, ktorí pracujú na podobných pracovných pozíciách v iných organizáciách príslušného trhu a / alebo odvetvia. Štruktúra odmeňovania založená na konkurencieschopnom základnom plate je kľúčová.

Všetci zamestnanci majú nárok na spravodlivé a priaznivé pracovné podmienky so zvláštnym zameraním na odmeňovanie. Za účelom monitorovania a odstránenia rozdielov v odmeňovaní špecifických pre príslušné pohlavie vykoná personálne oddelenie EAM ("EAM HR") každý rok internú analýzu a zavedie nápravné opatrenia na odstránenie týchto rozdielov, ak existujú.

2. Prehľad rolí a zodpovedností

Zodpovednosti dozornej rady a Výboru pre odmeňovanie v súvislosti s touto politikou sú opísané v kapitolách 5 a 6.

Organizačné jednotky zodpovedné za obchodné funkcie navrhujú systémy pohyblivého odmeňovania a stimulačné schémy založené na províziách pre retail v spolupráci s EAM HR a v súlade s Compliance.

Za určenie celkovej hodnoty bonusov ("bonus pool") pre Spoločnosť je zodpovedné oddelenie EAM Human Resources. Management Board schvaľuje konečnú sumu bonus pool.

Management Board určuje ciele jednotlivých rolí, spolu s členmi Výboru pre odmeňovanie schvaľuje vyplnené individuálne vyhodnotenie cieľov (scorecards), definuje ciele priamym podriadeným a hodnotí výkon podriadených na základe spätnej väzby z viacerých zdrojov. Oddelenie EAM HR poskytuje v rámci procesu stanovovania výkonnostných cieľov podporu.

Rozhodnutia o maluse a krátení bonusov prijíma v každom jednotlivom prípade Management Board, EAM HR a Compliance. V osobitných prípadoch môže byť zapojený aj Výbor pre odmeňovanie.

Identifikácia zamestnancov, ktorí sú označení ako osoby podstupujúce riziká, je koordinovaná oddelením EAM HR v spolupráci s obchodnými a právnymi funkciami a s oddelením riadenia rizík.

3. Rozsah

3.1. Spoločnosť

Táto politika odmeňovania sa vzťahuje na Spoločnosť a všetky jej Pobočky. Príslušné dcérske spoločnosti EAM, ako sú uvedené na strane 2 tohto dokumentu (v nasledujúcom texte nazývané "dcérske spoločnosti"), budú túto politiku lokálne implementovať.

3.2. Osoby označené ako "osoby podstupujúce riziko"

Tieto zásady odmeňovania sa vzťahujú na všetkých zamestnancov a členov Management Board Spoločnosti a na akýkoľvek druh odmien vyplácaných Spoločnosťou, na všetky sumy vyplácané priamo zo štandardných a/alebo špeciálnych podielových fondov, vrátane prevedených úrokov a výkonnostných poplatkov, a na akékoľvek prevody podielových listov alebo akcií štandardných (UCITS) a/alebo špeciálnych podielových fondov (AIF) v prospech tých kategórií zamestnancov, akými sú členovia Management Board, vrcholový manažment, osoby podstupujúce riziká, zamestnanci s kontrolnými funkciami a zamestnanci, ktorí patria do rovnakej príjmovej skupiny ako členovia Management Board, a osoby podstupujúce riziká z dôvodu ich celkového odmeňovania, ktorých činnosti majú podstatný vplyv na rizikové profily Spoločnosti alebo ňou spravovaných štandardných (UCITS) a/alebo špeciálnych podielových fondov (AIF).

Za účelom aplikácie špecifických zásad odmeňovania Spoločnosť definuje svojich zamestnancov ako osoby podstupujúce riziko nasledovne:

- 1) Všetci členovia Management Board,
- 2) Všetci členovia dozornej rady,
- 3) Vrcholový manažment: vedúce osoby v pozícii Management Board -1 bez ohľadu na to, aké oddelenie vedú, ich prípadní zástupcovia
- 4) Kontrolné funkcie a ich prípadní zástupcovia:
 - a) Riaditeľ oddelenia riadenia rizík;
 - b) Riaditeľ oddelenia compliance (v prípade Pobočky "Compliance Officer) a
 - c) Riaditeľ oddelenia interného auditu.
- 5) Pracovníci zodpovední za riadenie nasledujúcich divízií a ich prípadní zástupcovia:
 - a) Riaditeľ oddelenia financií;
 - b) Riaditeľ oddelenia právnych služieb (v prípade Pobočky "Právni špecialista");
 - c) Riaditeľ oddelenia HR;
 - d) Riaditeľ oddelenia investičného manažmentu;
 - e) Riaditeľ oddelenia marketingu.

- 6) Ostatné osoby podstupujúce riziko: Aby boli v čo najširšej miere splnené regulačné požiadavky, rozhodla sa Spoločnosť identifikovať všetkých portfólio manažérov a správcov portfólií, všetkých analytikov oddelení výskumu, všetkých zamestnancov vykonávajúcich kontrolu fondov (v prípade Pobočky všetci Risk manažéri, ktorí sa podieľajú na kontrole limitov), rovnako ako zamestnancov podieľajúcich sa na správe realitných fondov Spoločnosti a zamestnancov oddelenia Transaction Management;
- 7) Osoby, ktoré majú riadiacu zodpovednosť za zamestnanca, ktorý spĺňa jedno z kritérií stanovených v bodoch 1) až 6).
- 8) Zamestnanci s vysokou odmenou, pokiaľ majú podstatný vplyv na rizikový profil príslušného subjektu - štandardných (UCITS) a / alebo špeciálnych podielových fondov (AIF):
 - a) každý zamestnanec, ktorý patrí do rozsahu 0,3% z počtu zamestnancov zaokrúhleného na ďalšie celé číslo nahor a ktorému bola v predchádzajúcom finančnom roku poskytnutá najvyššia celková odmena;
 - b) každý zamestnanec, ktorému bola v predchádzajúcom finančnom roku priznaná celková odmena, ktorá sa rovná alebo je vyššia ako najnižšia celková odmena priznaná v danom finančnom roku členovi Management Board alebo vrcholovému manažmentu.
 - c) Zamestnancovi, ktorému boli v predchádzajúcom účtovnom období priznané celkové finančné odmeny vo výške minimálne 500 000 EUR;

Všetky ostatné funkcie v rámci Spoločnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil Spoločnosti a podielových fondov, ktoré spravuje.

4. Právny základ a legislatíva

Spoločnosť, ktorá patrí do medzinárodnej skupiny ako správca aktív, významne zapojený do riadenia podielových fondov, podlieha nasledujúcim predpisom:

- 1) Články 17a, 17b a 17c rakúskeho zákona o investičných fondoch z roku 2011 – „InvFG 2011“;
- 2) Článok 11 a príloha 2 k článku 11 rakúskeho zákona o správcoch alternatívnych investičných fondov – „AIFMG“;
- 3) Články 14a a 14b smernice 2014/91 / EÚ - „smernica UCITS V“;
- 4) Pokyny orgánu ESMA k spoľahlivým zásadám odmeňovania podľa smernice o UCITS z októbra 2016 (ESMA / 2016/575) - „Odmeňovanie ESMA GL UCITS“;
- 5) Usmernenia ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa AIFMD (ESMA / 2013/232) z júla 2013 - „Odmeňovanie ESMA GL AIFM“;
- 6) Usmernenia ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa smernice o UCITS a AIFMD (ESMA / 2016/411) z marca 2016 - „ESMA GL UCITS V a AIFMD“;
- 7) Usmernenia orgánu ESMA týkajúce sa politik a postupov odmeňovania (MiFID) z júna 2013 (ESMA / 2013/606) - „MiFID odmeňovania ESMA GL“;
- 8) FMA obežník súvisiaci s otázkami stretú záujmov v niektorých systémoch odmeňovania, ktoré súvisia s Usmerneniami ESMA o odmeňovaní podľa MiFID z apríla 2014 – „obežník FMA o strete záujmov“;

9) FMA obežník Zásady a princípy odmeňovania podľa § 17a – 17c InvFG 2011 u § 11 AIFMG – „Obežník FMA o významovom prahu“;

10) Článok 13 a príloha 2 smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov - „AIFMD“.

11) Smernica o trhoch s finančnými nástrojmi II (MiFID II) - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65 / EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi (pozri prílohu 9, odkaz 4).

12) Nariadenie o zverejňovaní informácií o udržateľnom financovaní (**SFDR**) - nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2088 z 27. novembra 2019 o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb.

V prípade, že sa politika odmeňovania líši od vnútroštátneho práva, alebo ak sú vnútroštátne právne predpisy alebo interpretácie vnútroštátneho dozorného orgánu prísnejšie ako Politika odmeňovania, musia sa uplatniť príslušné vnútroštátne právne predpisy a prísnejšie predpisy.

5. Úprava odmeňovania

Dozorná rada a Výbor pre odmeňovanie Spoločnosti prijímajú a pravidelne prehodnocujú všeobecné zásady politiky odmeňovania, v prípade potreby ich upravujú a zodpovedajú za ich vykonávanie. Vykonávanie politiky odmeňovania najmenej raz ročne podlieha centrálnej a nezávislej vnútornej kontrole dodržiavania právnych požiadaviek, regulačných ustanovení, politiky a postupov odmeňovania prijatých Spoločnosťou.

Všetky príslušné interné pozície (t. j. interný audit, riadenie rizík, compliance, právne, ľudské zdroje) úzko spolupracujú a zabezpečujú, aby politika odmeňovania bola v súlade s riadnym a efektívnym riadením rizík a podporovala ho.

5.1. Dozorná rada

Dozorná rada je zodpovedná za politiku odmeňovania Spoločnosti a za jej dodržiavanie a dohliada na jej vykonávanie, aby sa zabezpečilo jej úplné fungovanie podľa plánu.

Dozorná rada môže delegovať zodpovednosť za otázky týkajúce sa odmeňovania na Výbor pre odmeňovanie. Dozorná rada je plne informovaná o činnostiach Výboru pre odmeňovanie prostredníctvom formálnych správ, čo jej poskytuje príležitosť zaujať stanovisko.

Dozorná rada môže kedykoľvek, čiastočne alebo úplne zrušiť zodpovednosť Výboru pre odmeňovanie za témy spojené s odmeňovaním.

Nasledujúce témy zostávajú v zodpovednosti Dozornej rady a nemôžu byť delegované na Výbor pre odmeňovanie:

- Schválenie hodnoty pohyblivej zložky odmeňovania členov Management Board.
- Schválenie platieb v súvislosti s predčasným ukončením výkonu funkcie člena Management Board.

6. Výbor pre odmeňovanie

Podľa článku 17b InvFG 2011 a Článku 11 AIFMG zriaďujú správčovské spoločnosti, ktoré sú významné z hľadiska svojej veľkosti alebo veľkosti podielových fondov ktoré spravujú, svojej internej organizácie a povahy, rozsahu a zložitosti činností, Výbor pre odmeňovanie. Výbor pre odmeňovanie je sa zriadi tak, aby mohol kompetentne a nezávisle posudzovať politiky a postupy odmeňovania a stimuly vytvorené na riadenie rizík („Výbor pre odmeňovanie“).

Pri rozhodovaní o zriadení alebo nezriadení Výboru pre odmeňovanie sa berú do úvahy tieto špecifické prvky:

- 1) či je správčovská spoločnosť kótovaná na burze, alebo nie je;
- 2) právna štruktúra správčovskej spoločnosti;
- 3) počet zamestnancov správčovskej spoločnosti;
- 4) spravované aktíva správčovskej spoločnosti;
- 5) či je správčovská spoločnosť správčovskou spoločnosťou UCITS a tiež správcom AIF;
- 6) poskytovanie služieb uvedených v článku 6 ods. 3 smernice UCITS V a článku 6 ods. 4 smernice AIFMD.

Pri posudzovaní toho, či je správčovská spoločnosť významná alebo nie, by mala zvážiť kumulatívny dopad všetkých vyššie uvedených faktorov.

Vzhľadom na skutočnosť, že Spoločnosť by bola vzhľadom na väčšinu týchto faktorov významná a vzhľadom na to, že Spoločnosť sa rozhodla neuplatňovať zásadu proporcionality, rozhodla sa Spoločnosť zriadiť Výbor pre odmeňovanie v rámci svojej Dozornej rady.

Pôsobnosť Výboru pre odmeňovanie

Výbor pre odmeňovanie pôsobí v rámci právomocí delegovaných Dozornou radou. Predseda Výboru pre odmeňovanie informuje dozornú radu o rokovaní Výboru pre odmeňovanie po každom zasadnutí na nadchádzajúcom zasadnutí dozornej rady.

Výbor pre odmeňovanie je oprávnený vyšetrovať a vykonávať akúkoľvek činnosť v rámci svojich povinností. Členovia sú oprávnení vyhľadávať akékoľvek informácie, týkajúce sa ktoréhokoľvek zamestnanca inštitúcie, ktoré sú potrebné na riadny výkon funkcie Výboru pre odmeňovanie.

Výbor pre odmeňovanie je oprávnený využívať príslušné externé poradenstvo, ktoré mu pomôže pri plnení jeho povinností, zabezpečiť si služby od tretích strán, ktoré majú zodpovedajúce skúsenosti a odborné znalosti v danej oblasti, a pozývať tieto osoby na zasadnutia Výboru pre odmeňovanie¹. Náklady na získanie akéhokoľvek poradenstva alebo služieb uhradí Spoločnosť v rámci možností stanovených Management Board.

¹ Výbor pre odmeňovanie je autonómne zodpovedný za stanovenie výberových kritérií, výber, vymenovanie a nastavenie právomocí vyplývajúcich z poverenia pre akýchkoľvek konzultantov v oblasti odmeňovania, ktorí poskytujú poradenstvo Výboru pre odmeňovanie a / alebo príslušným Výborom pre odmeňovanie.

Výbor pre odmeňovanie je oprávnený v prípade potreby požiadať o radu Podvýbor pre odmeňovanie. Výbor pre odmeňovanie je oprávnený pozvať vedúceho oddelenia riadenia rizík Spoločnosti a ďalších vedúcich pracovníkov v oblasti vnútornej kontroly, aby sa zúčastnili najmenej jedného zasadnutia Výboru pre odmeňovanie za rok.

Výbor pre odmeňovanie je zodpovedný za tieto úlohy:

- 1) vypracovanie odporúčaní Dozornej rade týkajúcich sa odmeňovania členov Management Board a zamestnancov najlepšie platených v Spoločnosti;
- 2) priamy dohľad nad odmeňovaním osôb podstupujúcich riziká, ktorými sú vedúci oddelenia riadenia rizík, vedúci oddelenia Compliance a vedúci oddelenia vnútorného auditu;
- 3) dohľad na rozhodnutia Management Board týkajúcich sa bonus pool-u a (ne)schvaľovania príslušných zásad a podmienok;
- 4) navrhovanie zmien politiky odmeňovania;
- 5) prehodnocovanie politiky odmeňovania (minimálne raz ročne) a schvaľovanie a dohľad nad jej vykonávaním;
- 6) preskúmanie vymenovania externých konzultantov pre odmeňovanie, ktorých môže Dozorná rada v prípade potreby požiadať o poradenstvo alebo podporu;
- 7) podpora Dozornej rade pri dohľade nad návrhom a fungovaním systému odmeňovania v mene Dozornej rady;
- 8) venovať osobitnú pozornosť hodnoteniu mechanizmov odmeňovania prijatých s cieľom zabezpečiť, aby celková politika odmeňovania bola v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami Spoločnosti a podielových fondov, ktoré spravuje a podielnikov týchto podielových fondov, a aby systém odmeňovania zohľadňoval všetky druhy rizík a likviditu Spoločnosti a aktíva, ktoré má v správe;
- 9) zabezpečenie pravidelného nezávislého preskúmania politiky a systémov odmeňovania oddelením vnútorného auditu;
- 10) zaistuje formálne preskúmanie niekoľkých možných scenárov s cieľom otestovať, ako bude systém odmeňovania reagovať na budúce vonkajšie a vnútorné udalosti, a tiež ich spätne otestovať.

Za stanovenie odmeny členov Management Board zodpovedá Dozorná rada. Dozorná rada priznala kompetenciu určiť výšku pohyblivej odmeny predsedovi alebo zástupcovi predsedu Dozornej rady. Podľa § 30I zákona o spoločnostiach s ručením obmedzením („GmbH“) je Dozorná rada oprávnená zastupovať Spoločnosť v právnych záležitostiach súvisiacich s členmi Management Board.

Výbor pre odmeňovanie zasadá najmenej dvakrát ročne.

7. Všeobecné zásady

Všeobecné pravidlá odmeňovania sa vzťahujú na všetkých zamestnancov a členov Management Board Spoločnosti.

7.1. Zložky mzdy

Celková pravidelná základná mzda osoby môže pozostávať z niekoľkých zložiek. Celková pravidelná základná mzda je súčtom zákonného platu, trhového alebo funkčného príplatku, príplatku za vedúcu pozíciu a príplatku za nadčasy.

Príplatok za výkon pracovnej funkcie ("Funktionszulage"): manažér a oddelenie ľudských zdrojov sa môžu rozhodnúť vyplácať zamestnancovi príplatok za pracovnú funkciu. Zamestnanci na nemanadžérskych pracovných pozíciách majú nárok na príplatok za pracovnú funkciu. Príplatok za pracovnú funkciu je možné použiť v rôznych situáciách súvisiacich s obchodnou činnosťou Spoločnosti. Napríklad dočasný vonkajší tlak trhu na mzdy alebo organizačné zmeny, ktoré si vyžadujú trhové úpravy mzdy v prípade konkrétnej pracovnej funkcie. Príplatok za pracovnú funkciu je obmedzený na dobu výkonu určitej funkcie.

V súvislosti s funkciou môže prísť aj k mimoriadnej úprave mzdy. Príplatok za pracovnú funkciu by mal byť spravidla vo výške maximálne 25 % z celkovej pravidelnej základnej mzdy.

Príplatok za výkon vedúcej funkcie ("Führungskräftezulage"): manažér sa môže rozhodnúť vyplácať zamestnancovi príplatok za vedenie. Nárok na príplatok za vedenie majú zamestnanci na manažérskych pracovných pozíciách. Príplatok za vedenie je možné použiť v rôznych situáciách súvisiacich s obchodnou činnosťou Spoločnosti. Napríklad dočasné vymenovanie do vedúcej funkcie. Príplatok za vedenie je obmedzený na dobu výkonu riadiacej funkcie. Príplatok za vedenie by mal byť spravidla vo výške maximálne 25 % z celkovej pravidelnej základnej mzdy.

Príplatok za nadčasy: je čiastka vyplácaná zamestnancom, ktorí musia byť flexibilní a musia byť k dispozícii mimo bežného pracovného času. Vo všeobecnosti sa stanoví štandardizovaná doba od 10 do 25 hodín mesačne a vypláca sa 12-krát ročne.

Hodiny zahrnuté do nadčasov je nutné v určitom dlhodobom období odpracovať; v opačnom prípade musia byť zrušené, pretože ich neodpracovanie predstavuje zánik predpokladov pre vyplatenie príplatku.

Môžu existovať aj iné typy príplatkov. Ostatné príplatky: zamestnanec môže dostávať aj iný druh peňažných príspevkov. Príklady takýchto príspevkov sú: príspevok na auto, príspevok pre expatriotov, príspevok na bývanie, príspevok na školné. Všetky tieto príspevky sú viazané na konkrétne smernice a pravidlá.

Mzda za prácu nadčas: zamestnancovi môže byť vyplácaná ďalšia odmena za prácu nadčas. Vo všeobecnosti platí, že zamestnanec, ktorému je vyplácaný príplatok za prácu nadčas, nebude vyplácaná ďalšia odmena za prácu nadčas.

Zložka odmeňovania	Prilákať	Budovanie kompetencií	Výkon	Udrža nie	Fyzické/sociálne zabezpečenie
Základný plat	X	X		X	X
Príplatky		X		X	
Systémy pohyblivého odmeňovania			X		
Retenčný bonus				X	
Benefity (peňažné a nepeňažné)	X			X	X

7.2. Odstupné

Platby súvisiace s predčasným ukončením pracovnej zmluvy musia byť v súlade s obchodnou stratégiou, hodnotami a dlhodobými cieľmi Spoločnosti, ako aj s príslušnými miestnymi právnymi predpismi a uplatniteľnými ustanoveniami kolektívnej zmluvy.

Odstupné musí odrážať výkon dosiahnutý v priebehu pracovného pomeru a nesmie odmeňovať zlyhanie alebo pochybenie. Odstupné by sa nemalo vyplácať, pokiaľ zamestnanec ukončil pracovný pomer dobrovoľne².

V prípade priznania odstupného musia byť zdokumentované dôvody vyplatenia odstupného, primeranosť priznanej sumy a kritériá použité na jej stanovenie, vrátane toho, či súvisí s dosiahnutými výsledkami v priebehu času, a že neodmeňuje zlyhanie alebo pochybenie.

Odstupné môže zahŕňať odstupné za stratu funkcie a môže podliehať konkurenčnej doložke. Odstupné by sa malo zväziť najmä v týchto situáciách ako dodatočné platby uskutočnené z dôvodu predčasného ukončenia zmluvy:

- a) Spoločnosť ukončuje zmluvy so zamestnancami z dôvodu bankrotu Spoločnosti;
- b) Spoločnosť chce ukončiť pracovnú zmluvu z dôvodu významného zníženia výkonu činností Spoločnosti, ktoré zamestnanec vykonával, alebo ak sú obchodné aktivity Spoločnosti prevzaté inými spoločnosťami, bez možnosti, aby zamestnanec zostal zamestnaným v nadobúdajúcej spoločnosti;
- c) Spoločnosť a zamestnanec sa dohodnú na urovnaní sporu v prípade potenciálneho alebo skutočného pracovného sporu, s cieľom zabrániť rozhodnutiu súdu o urovnaní sporu.

Odstupné by sa malo považovať za pohyblivú zložku odmeňovania. Na účely výpočtu pomeru pevnej a pohyblivej odmeny a na účely výpočtu pomeru pevnej a pohyblivej odmeny a na účely uplatnenia odkladu výplaty a výplaty v inštrumentoch:

- a) Odstupné povinné podľa vnútroštátneho pracovného práva, povinné na základe rozhodnutia súdu;
- b) Vyrovnaná za stratu funkcie, ak sú predmetom konkurenčnej doložky v pracovnej zmluve a vyplácané v budúcich obdobiach, až do výšky pevnej zložky odmeny, ktorá by bola vyplatená za obdobie nútenej dovolenky pred ukončením pracovného pomeru, ak by boli zamestnanci stále zamestnaní;
- c) Odstupné sa v súvislosti so vzájomným skončením pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa na základe dohody so zamestnaneckou radou alebo v súvislosti so schémou postupného odchodu do dôchodku poskytuje zamestnancovi, ktorý nebol označený ako osoba podstupujúca riziko, v roku ukončenia pracovného pomeru ani v predchádzajúcom roku, na základe akýchkoľvek kritérií (kvalitatívnych alebo kvantitatívnych);
- d) Výška odstupného sa počíta pomocou vopred určeného všeobecného vzorca stanoveného v rámci politiky odmeňovania v prípadoch uvedených v bodoch 1 až 3 tejto časti;
- e) Odstupné, ktoré nespĺňa podmienku uvedenú v bode 1 tohto odseku, ak Spoločnosť preukázala príslušnému orgánu dôvody a vhodnosť výšky odstupného.

² Pokiaľ nie je v takýchto prípadoch vyžadované vnútroštátnymi pracovnoprávnymi predpismi.

Pravidelné vyplácanie odmien súvisiace s dĺžkou výpovednej lehoty sa nepovažuje za odstupné.

7.3. Zásada proporcionality

InvFG 2011 a AIFMG umožňuje správcovským spoločnostiam uplatňovať pri uplatňovaní regulačných požiadaviek súvisiacich s odmeňovaním zásadu proporcionality.

Spoločnosť sa rozhodla zásadu proporcionality neuplatňovať.

7.4. Zverejňovanie informácií

Spoločnosť zverejní nasledujúce informácie o zásadách a postupoch odmeňovania vo svojich výročných správach alebo v samostatnom dokumente:

- 1) Celkovú čiastku vyplatenú na odmeny za finančný rok, rozdelenú na pevnú a pohyblivú zložku, ktorú Spoločnosť vypláca svojim zamestnancom, a počtu príjemcov, a prípadne úroky a výkonnostné poplatky platené podielovými fondmi;
- 2) Celkovú výšku odmien v členení na tých zamestnancov (vrátane všetkých členov Management Board, vrcholového manažmentu, pracovníkov podstupujúcich riziká, zamestnancov s kontrolnými funkciami a zamestnancov, ktorí patria do rovnakých príjmových skupín z pohľadu celkového súčtu ich odmien ako členovia Management Board, a vrcholoví manažéri), ktorých činnosti majú výrazný vplyv na rizikový profil Spoločnosti alebo na štandardné a / alebo špeciálne podielové fondy spravované Spoločnosťou.

7.5. Súlad s efektívnym riadením rizík

Pravidlá odmeňovania stanovené v tejto politike boli navrhnuté tak, aby podporovali a boli v súlade so spoľahlivým a efektívnym riadením rizík a aby odrádzali od podstupovania rizika, ktoré je v rozpore s rizikovými stratégiami Spoločnosti a rizikovými profilmi (pravidlami alebo stanovami) podielových fondov spravovaných Spoločnosťou³. Princípy odmeňovania v rámci tejto politiky odmeňovania sú navrhnuté tak, aby zohľadňovali dlhodobé ekonomické záujmy podielnikov a tiež spoločenské záujmy.

7.6. Vyhybanie sa konfliktu záujmov

Táto politika odmeňovania je v súlade s obchodnými stratégiami, cieľmi, hodnotami a záujmami Spoločnosti a podielových fondov, ktoré spravuje, ako aj podielnikov jej podielových fondov, a obsahuje opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov. Management Board Spoločnosti preto zaisťuje, aby zásady a procesy odmeňovania boli nastavené tak, aby rozhodnutia všetkých zamestnancov boli v súlade s najlepšimi záujmami investorov (porovnaj obežník FMA Circular conflicts of Interest). To je zaručené okrem iného tým,

³ § 17c ABS. 1 InvFG 2011; Príloha 2 č. 1 k článku 11 AIFMG.

že Spoločnosť používa rizikovo upravené ukazovatele výkonnosti, ktoré zohľadňujú aj kvalitatívne kritériá (napr. porušenie zásad compliance, porušenie limitov).

7.7. Všeobecné pravidlá pre pevnú zložku odmeňovania

7.7.1. Pevná zložka odmeny

Pevné odmeny všetkých zamestnancov predstavujú dostatočne vysoký podiel na ich celkovej výške odmeny a umožňuje tak finančnú nezávislosť pohyblivej zložky odmeny na individuálnej úrovni, vrátane možnosti žiadnu pohyblivú zložku odmien nevyplácať. Podiel pevnej a pohyblivej zložky odmeny jednotlivých zamestnancov nepodporuje významné vystavovanie riziku.

Pevná odmena:

- 1) Odráža výrazným spôsobom hodnotu práce, kompetencie, skúsenosti a špecifický prínos zamestnanca ku konkurencieschopnosti Spoločnosti;
- 2) Vyvažuje zodpovednosti, vedomosti, zručnosti a skúsenosti požadované na pracovné pozície a na zamestnancov (trhová hodnota pozície a zamestnanca);
- 3) Podporuje pracovné prostredie v Spoločnosti z hľadiska:
 - a) výkon (dostatočne nastavené ciele, dosahovanie výsledkov, spätná väzba),
 - b) rozvoj (kariéra, schopnosť zamestnať sa) a
 - c) základné kompetencie (podporovať rast, konať zodpovedne, zodpovedať sa, vynikať v exekúcii, spolupracovať ako tím);
- 4) Snaží sa byť nákladovo konkurencieschopná na vonkajšom trhu a má komponenty nákladovej flexibility podľa organizačných zmien v Spoločnosti a podľa vývoja ponuky a dopytu na trhu práce;
- 5) Zohľadňuje záväzné predpisy platnej kolektívnej zmluvy (pokiaľ existuje).

Pevná a pohyblivá zložka odmeny sa môže skladať z rôznych prvkov, vrátane doplnkových príspevkov, platieb alebo benefitov. Spoločnosť analyzuje typ týchto doplnkových kompenzácií a benefitov a zadeľuje ich do pevnej alebo pohyblivej zložky odmeny. Pridelovanie je založené na kritériách, ktoré sú uvedené nižšie. Pevná zložka odmeny predstavuje súčet zložiek pevnej mzdy a benefitov.

7.7.2. Zásady pre určenie komponentov pevnej zložky odmeňovania

Odmena je pevná, ak sú platby neodvolateľné, Spoločnosť ich nemôže znížiť, pozastaviť alebo zrušiť a nezávisia od výkonu.

Odmena je pevná v prípade, ak sú podmienky jej priznania a výška:

- 1) vopred určené (t. j. na základe kolektívnej pracovnej zmluvy);
- 2) nie sú predmetom voľného rozhodovania (t. j. všetci zamestnanci dostávajú aspoň pevnú zložku odmeny);
- 3) sú pre zamestnancov transparentné (t. j. zamestnanci sú formálne informovaní o zložkách fixnej odmeny);
- 4) sú stále, t. j. sú vyplácané po dobu viazanú na výkon špecifickej úlohy a organizačné povinnosti;

- 5) sa menia iba na základe zmeny príslušnej politiky, prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo na základe ďalšieho vyjednávania v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.
- 6) neposkytujú stimuly na podstupovanie rizika; a
- 7) nie sú dotknuté vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Nasledujúce zložky odmeny (často druh príplatkov alebo iných zložiek doplnkových kompenzácií alebo výhod) sa tiež považujú za pevné:

- 1) príplatok / doplnková dávka je spojená s úlohou alebo organizačnou zodpovednosťou a prideluje sa, pokiaľ nenastanú podstatné zmeny týkajúce sa zodpovedností a právomocí danej role, takže v skutočnosti by mali zamestnanci inú úlohu alebo inú organizačnú zodpovednosť;
- 2) suma nezávisí od iných faktorov, ako od plnenia určitej úlohy alebo od určitej organizačnej zodpovednosti;
- 3) akýkoľvek iný zamestnanec, ktorý vykonáva rovnakú úlohu alebo má rovnakú organizačnú zodpovednosť a je v porovnateľnej situácii, by mohol mať nárok na porovnateľný príplatok / doplnkovú dávku;
- 4) Odmena vyplatená vyslaným zamestnancom na životné náklady v inom štáte, kde sa so všetkými podobnými situáciami zaobchádza konzistentne;
- 5) Príplatky / doplnkové dávky používané na zvýšenie základnej mzdy v situáciách, keď zamestnanci pracujú v zahraničí a za túto pozíciu dostávajú nižšie odmeny, ako by dostali na miestnom trhu práce, ak sú splnené všetky tieto podmienky:
 - a) príplatok možno vyplácať nediskriminačným spôsobom všetkým zamestnancom;
 - b) príplatok sa poskytuje, pretože zamestnanci pracujú dočasne v zahraničí alebo na inej pozícii s úrovňou odmeňovania, ktorá si vyžaduje úpravu od tej podľa pracovnej zmluvy, aby odrážala výšky platiev na príslušnom trhu;
 - c) úroveň dodatočných platieb je založená na vopred stanovených kritériách;
 - d) doba poskytovania príplatku sa viaže na trvanie situácie.
- 6) Jednorazové platby na základe iných záväzných predpisov;
- 7) Ostatné doplnkové dávky založené na iných záväzných predpisoch (napr. príspevky do dôchodkových fondov).

Do kategórie pevnej zložky odmeny sú zahrnuté aj zložky odmeny, ktoré:

- 1) sa udeľujú zamestnancom nediskrečným spôsobom;
- 2) nezávisia od výkonu a nepredstavujú motivačný účinok v zmysle prevzatia rizika alebo platieb na základe právnych povinností - ktoré sú podľa vnútroštátneho práva povinné. Príkladom sú príplatky za výkon vedúcej funkcie a trhové príplatky.

Patria sem platby, ktoré sú súčasťou bežných pracovných balíkov a ktoré súvisia výlučne s rodinnou alebo osobnou situáciou, ako je starostlivosť o deti, primerané pravidelné príspevky na dôchodok and rámec povinného režimu, cestovné náhrady a zdravotné poistenie.

7.7.3. Spoluúčasť zamestnancov

Akciový program WeShare od Erste Group

V rámci zamestnaneckého akciového programu WeShare od Erste Group sú všetci zamestnanci, ktorí sú od roku 2021 v aktívnom pracovnom pomere v zúčastnenom subjekte k poslednému dňu príslušného finančného roka a ktorí boli v pracovnom pomere dlhšie ako 6 mesiacov, dostávajú akcie Erste Group Bank AG v čistej ekvivalentnej hodnote 350 EUR ročne, tento benefit podlieha každý rok schváleniu Management Board spoločnosti (okrem ich fixnej a pohyblivej odmeny).

Tento benefit nenahrádza zmluvnú mzdu ani žiaden bonus, ale je poskytovaný navyše.

Okrem toho majú zamestnanci v rámci zamestnaneckého akciového programu nárok na výhody, ak zamestnanci osobne investujú do akcií Erste Group. Štruktúra benefitov je podrobnejšie opísaná v lokálnych pracovných zmluvách a lokálnych politikách odmeňovania príslušnej inštitúcie.

Zamestnanecký akciový program sa udeľuje len vtedy, keď skupina a lokálne banky splnia všetky požiadavky na rizikový kapitál (kapitál „RAS“) a likviditu a Holding vypláca dividendy a skupina EAM splní svoje minimálne požiadavky na ziskovosť.

Oddelenie *Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung* bude pôsobiť ako správca pre zamestnancov pre investície do akcií pridelených podľa ESP.

Zamestnanci sú skutočnými vlastníkmi akcií a majú nárok na príjem z dividend, ale Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung vykonáva hlasovacie práva po dobu minimálne 5 rokov.

7.8. Pravidlá pre pohyblivú zložku odmeňovania

7.8.1. Všeobecné pravidlá pre pohyblivú zložku odmeňovania

Výpočet pohyblivej odmeny

Pre Spoločnosť sú definované minimálne požiadavky na ziskovosť. Zohľadňujú sa podmienky pre vyplatenie počiatkových aj odložených pohyblivých zložiek odmeny. V prípade odmeňovania súvisiaceho s výkonom je celková výška odmeny založená na kombinácii posúdenia výkonnosti jednotlivca, ako aj príslušnej organizačnej jednotky alebo podielových fondov a celkových výsledkov Spoločnosti.

Pri hodnotení výkonnosti jednotlivca sa ďalej zohľadňujú finančné aj nefinančné kritériá. Tieto kritériá sú určené v rámci tejto politiky.

Výkon a dlhodobá udržateľnosť

Pohyblivé odmeňovanie zamestnancov závisí od posúdenia výkonnosti a rozvoja jednotlivca a príslušnej obchodnej jednotky v kombinácii s celkovou výkonnosťou Spoločnosti alebo podielových fondov, ktoré spravuje. Výkonnosť obchodnej jednotky a jednotlivca sa meria pomocou kvantitatívnych a kvalitatívnych cieľov vrátane udržateľnosti strednodobého a dlhodobého úsilia zamestnanca.

Nastavenie každej politiky odmeňovania, jej model i uplatňovanie zohľadňuje nižšie uvedené postupy. Všeobecne platí, že zásady a praktiky odmeňovania nevytvárajú priamu väzbu medzi odmenou a predajom konkrétnych finančných nástrojov/služieb a/alebo určité kategórie finančných nástrojov/služieb.

Akákoľvek pohyblivá odmena musí byť v súlade so strategickými ukazovateľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami Spoločnosti. Pohyblivá odmena musí zohľadňovať:

- 1) Riziká, kapitál, likviditu a pravdepodobnosť, ako aj čas realizovaných ziskov Spoločnosti;
- 2) Hospodárske výsledky skupiny Erste Asset Management Group a Spoločnosti;
- 3) Výkony príslušnej dotknutej obchodnej jednotky (oddelenia / úseku); a
- 4) Výkony jednotlivca.

Pohyblivé odmeňovanie súvisí s udržateľnosťou a nepodporuje nadmerné vystavenie riziku. Pohyblivá odmena sa vypláca iba v takom rozsahu, v akom pomer medzi pevnou a pohyblivou odmenou zostáva primeraný; pomer pohyblivá / pevná zložka odmeny je všetkých zamestnancov a členov Management Board obmedzená na maximálne 100 % pevnej zložky odmeny.

Odporúča sa, aby stimulačné štruktúry pre vybraný vrcholový manažment a ďalších identifikovaných zamestnancov obsahovali ESG ciele, aby sa podporilo fungovanie spoločností v súlade s klimatickým a environmentálnym (rizikovým) prístupom. Ak je ťažké kvantifikovať finančné dopady klimatických a environmentálnych rizík, riadiaci orgán môže zvážiť začlenenie vhodných kvalitatívnych kritérií do stanovovania cieľov. Pre viac informácií o KPI súvisiacich s ESG pozrite sekciu "Environmentálna, sociálna správa (ESG)".

Zlyhanie sa nikdy neodmeňuje. Preto neexistujú akékoľvek záväzné povinnosti pred tým, ako sú splnené všetky podmienky týkajúce sa akejkoľvek pohyblivej zložky odmeňovania.

Obzvlášť pohyblivá zložka nesmie byť prisľúbená a musí sa vzťahovať na výkonnosť v konkrétnom období, za ktoré sa výkonnosť meria. Garancia pohyblivej zložky odmeny nie je povolená. Jedinou výnimkou je výplata bonusov, ktoré je možné vyplatiť vopred v hotovosti pri prijímaní nových zamestnancov (sign-on bonus). Takéto výplaty bonusov za prihlásenie musia byť schválené Management Board Spoločnosti a sú obmedzené na prvý rok zamestnania za predpokladu, že Spoločnosť má solídny a primeraný vlastný kapitál a kapitálový základ. Nástupný bonus nie je zahrnutý do výpočtu pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej odmeny za prvé výkonnostné obdobie, v prípade, keď sa nástupný bonus priznáva pri prijatí nových zamestnancov pred začiatkom prvého výkonnostného obdobia.

Zamestnanci a členovia Management Board nerozhodujú o svojej vlastnej pohyblivej zložke odmeny.

Environmentálne sociálne riadenie (ESG)

Pre Erste Asset Management GmbH je dôležité, aby naše úsilie o udržateľnosť bolo vnímané ako jasný prisľub hodnoty pre naše najdôležitejšie skupiny zainteresovaných strán a aby tieto snahy spĺňali ich očakávania. Ciele výkonnosti súvisiace s ESG (KPI) sú ciele, ktoré spĺňajú aktuálne potreby bez kompromisov v schopnosti spoločnosti generovať zisk v budúcnosti a ktoré majú vplyv na vytváranie strednodobej a dlhodobej hodnoty pre zainteresované strany.

Naše dlhodobé strategické úvahy týkajúce sa finančnej odolnosti obchodného modelu Erste Group, pričom berieme do úvahy riziká súvisiace s udržateľnosťou, sú založené na komplexnej analýze klimatických výziev a legislatívnych a ekonomických dopadov klimatických zmien v našom regióne. Európsky klimatický zákon, Zelená dohoda EÚ a balík Fit for 55 tvoria rámec pre budúce zmeny v stratégii a legislatíve EÚ. Všetky krajiny

regiónu sa budú musieť prispôbiť týmto európskym cieľom, riadiť ich dopad na svoje ekonomiky a prispôbiť svoje investičné a spotrebiteľské očakávania.

EAM Group zosúladí svoje politiky a postupy odmeňovania s celkovým strategickým cieľom riešiť ESG riziká. Politika odmeňovania je v súlade s a podporuje kvalitné a efektívne riadenie rizík, vrátane zohľadnenia ochoty inštitúcií riskovať z hľadiska ESG rizík.

Merateľné ESG výkonnostné ciele, ktoré zahŕňajú riešenie ESG rizík navrhnuté odborníkmi z divízie Group CEO, CFO a CRO, sa prekladajú do cieľov jednotlivca a zohľadňujú sa v štruktúre skóre management board, vrcholového manažmentu a ďalších identifikovaných zamestnancov (podstatných rizík).

Rozmanitosť a inklúzia

Rovnosť v prístupe je kľúčovým prvkom odmeňovacej stratégie Erste a má internú, vonkajšiu perspektívu a perspektívu z pohľadu diverzity. Interná rovnosť znamená, že zamestnanci by mali mať pocit, že sú spravodlivo odmeňovaní podľa relatívnej hodnoty svojich pracovných miest v rámci skupiny Erste. Zamestnanci, ktorí vykonávajú podobné práce v rôznych častiach našej spoločnosti, by mali byť odmenení rovnako. Externá rovnosť znamená, že Erste sa snaží odmeňovať zamestnancov konkurencieschopne v porovnaní s tými, ktorí vykonávajú podobné pozície v iných organizáciách na danom trhu a/alebo sektore. Kľúčové je mať štruktúru odmeňovania založenú na konkurencieschopnom základnom plate.

Všetci zamestnanci majú nárok na spravodlivé a priaznivé pracovné podmienky so zvláštnym dôrazom na odmeňovanie. Aby sa monitorovali a eliminovali rozdiely v odmeňovaní špecifické pre pohlavie, HR v každom subjekte vykonáva každoročne internú analýzu a zavádza nápravné opatrenia na zmenšenie rozdielov tam, kde existujú. Výsledky a opatrenia budú zdieľané a diskutované so sociálnymi partnermi a zástupcami zamestnancov⁴. Odmeňovacie politiky a postupy skupiny Erste musia byť rodovo neutrálne. "Rodovo neutrálna politika odmeňovania" znamená politiku odmeňovania založenú na rovnakom odmeňovaní pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Transparentnosť politik odmeňovania vo vzťahu k integrácii rizík udržateľnosti

System odmeňovania opísaný v tejto politike odmeňovania prispieva k náležitému riadeniu rizík v oblasti udržateľnosti, ako je definované v nariadení (EÚ) 2019/2088, a je v súlade so stratégiami udržateľnosti EAM. V súvislosti s zohľadnením rizík udržateľnosti v politike odmeňovania EAM sa osobitne dbá na to, aby sa nepodporovalo nadmerné vystavenie riziku v súvislosti s rizikami udržateľnosti a aby štruktúra odmeňovania bola založená na rizikovo váženej výkonnosti (pozri bod 8.1.). V súlade s tým je zohľadnenie rizík udržateľnosti v investičnom procese začlenené do hodnotenia výkonnosti riadenia fondu a riadenia portfólia.

Požiadavky na riziko, kapitál a likviditu

Vyplácanie pohyblivých zložiek odmeny ako celku nesmie obmedzovať schopnosť Spoločnosti posilňovať svoj kapitál a likviditu. Ďalej pri rozhodnutiach o pohyblivej zložke odmeňovania členmi Management Board sa primerane zohľadňujú dlhodobé záujmy akcionárov, podielnikov a zamestnancov Spoločnosti v kontexte fungujúceho bankového sektora a stability finančného trhu.

Členovia Management Board

Členovia Management Board spoločnosti dostávajú na začiatku obdobia výkonnosti kľúčové ukazovatele výkonnosti ("KPIs"), ktoré sú odsúladené s predsedom Dozornej rady. Po zohľadnení týchto KPI Výbor pre odmeňovanie určuje, či majú členovia Management Board nárok na ročné bonusy (známe aj ako krátkodobý

⁴ Princíp v súlade s politikou diverzity skupín, EG_CRO_A_0009, pozri prílohu 8, ref. 22.

motivačný plán) alebo na odmeny v rámci iného systému pohyblivých odmien. KPI by mali byť náležite a dostatočne nastavené, a navrhnuté tak, aby zvyšovali hodnotu z dlhodobého hľadiska. Celkové potenciálne dostupné odmeny by nemali byť neprimerané. Akýkoľvek návrh na výnimku si vyžaduje súhlas Dozornej rady.

Kontrolné funkcie

Pohyblivé odmeny vedúcich zamestnancov kontrolných funkcií (úroveň obchodnej línie) priamo prehodnocuje a schvaľuje Výbor pre odmeňovanie. Obchodné línie a / alebo tímy, ktoré dohliada kontrolná funkcia, sa nezúčastňujú na rozhodovacom procese, ktorý určuje odmeňovanie pre kontrolné funkcie. Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách nie je odvodené od výkonnosti tímov, ktoré môžu dohliadať. Zamestnanci v kontrolných funkciách sú odmeňovaní v súlade s dosiahnutím cieľov spojených s ich funkciami, a to nezávisle od výkonnosti nimi kontrolovaných obchodných oblastí.

Podvýbor pre odmeňovanie

Model pohyblivého odmeňovania a činnosť pracovníkov, ktorí podstupujú riziká (osoby podstupujúce riziká) schvaľuje Výbor pre odmeňovanie po porade s výborom, ktorý pozostáva zo zástupcov oddelení riadenia rizík, ľudských zdrojov (ďalej len "HR"), financií a Compliance („Podvýbor pre odmeňovanie“), ktorí majú prehľad o pracovných povinnostiach a požiadavkách na výkony zamestnancov.

Motivačné schémy a stanovenie bonus pool

Motivačné schémy

Existuje niekoľko motivačných schém. Zavedenie akejkoľvek novej motivačnej schémy musí byť robené s vedomím a súhlasom HR. Funkcia Compliance musí byť zapojená ako poradca do návrhu novej motivačnej schémy. Akákoľvek motivačná schéma sa schvaľuje Management Board Spoločnosti. Výbor pre odmeňovanie dostáva správu o zavedených stimulačných schémach. Všetky motivačné schémy sa musia týkať Spoločnosti, obchodnej línie a individuálnych výsledkov.

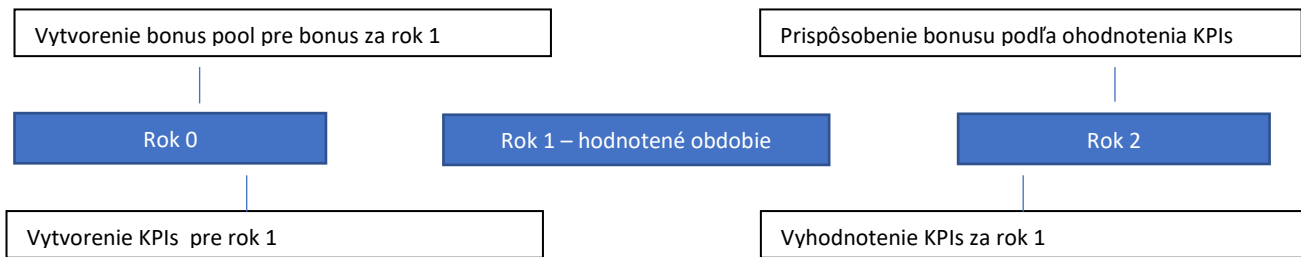
Všeobecne môžu byť motivačné schémy zaradené do jednej z nasledujúcich hlavných schém:

- 1) Krátkodobý stimul: systém ročných bonusov založený na ročnom hodnotení výkonnosti zamestnanca
- 2) Retenčný bonus: Inštitúcie môžu použiť retenčné bonusy pri reštrukturalizácii, ukončení alebo po zmene kontroly, ale aj v situáciách, keď môže inštitúcia odôvodniť svoj oprávnený záujem udržať si relevantného zamestnanca;
- 3) Ocenenia: stimulačný program, ktorý je založený na otvorenej účasti zamestnancov v (cezhraničnej) obchodnej línii alebo funkcií. Udelenie ceny je založené na postupoch, ktoré podporili rast alebo zlepšenie podnikania a výsledok sa pretavil do vzdelávacej udalosti pre ostatných zamestnancov.

Zamestnanec alebo člen Management Board môže byť súčasťou viac ako jednej motivačnej schémy. Súčet priznaných súm bonusu nesmie prekročiť strop 100% pevnej odmeny zamestnanca / člena Management Board.

Bonus pool - ročná krátkodobá motivačná schéma

Celkový bonus pool je tvorený súčtom sumy bonusov pre každé oddelenie. Stanovenie celkového objemu finančných prostriedkov určených na pohyblivé odmeňovanie (bonus pool) zohľadňuje, okrem percentuálneho nároku jednotlivých zamestnancov, aj celkové výsledky Spoločnosti a príslušné riziká, ktorým je Spoločnosť vystavená. Stanovenie bonus pool a výplata z bonus pool podlieha posúdeniu kritérií stanovených v tejto smernici. Bonus pool sa vytvára vo fáze rozpočtovania pre obdobie, za ktoré sa výkonnosť meria, a hodnotí sa po tomto období s ohľadom na kombináciu všetkých kritérií.



Skupinu bonusov je možné rozdeliť na segmenty (napr. bonus pool pre členov Management Board, Management Board -1, investičnú divíziu, Predaj, ďalších zamestnancov). Na tieto segmenty sa môžu vzťahovať rôzne kritériá / ukazovatele, aj keď je potrebné uplatniť minimálne tieto kritériá.

Bonus pool sa hodnotí minimálne podľa nasledujúcich kritérií / ukazovateľov:

- 1) Finančné výsledky spoločnosti Erste Asset Management GmbH (0% - 120%);
- 2) KPIs divízie / KPIs Spoločnosti, ak sú relevantné (0% - 120%).

Posúdenie týchto kritérií vedie k úpravám bonus pool. Ex-ante bonus pool je upravený multiplikátormi bonus pool, ktoré sa môžu pohybovať medzi 0% a 120%. Multiplikátor bonus pool pod 100% sa považuje za „malus“ z dôvodu posúdenia výkonnosti podľa vyššie uvedených kritérií. Môžu byť použité rôzne multiplikátory bonusov pool pre rôzne kategórie zamestnancov. O výške bonus pool pre dané hodnotené obdobie rozhoduje Management Board Spoločnosti. Výbor pre odmeňovanie tieto rozhodnutia preskúma a schvaľuje pokyny a podmienky týkajúce sa bonus pool.

Výplata bonusu a odobratie už priznanej pohyblivej zložky odmeny

Malus a odobratie bonusu

Ustanovenia o maluse alebo odobratí bonusu (clawback) predstavujú explicitné mechanizmy pre následnú úpravu rizík, kedy Spoločnosť na základe tohto mechanizmu sama upraví odmenu konkrétneho pracovníka (napr. znížením priznanej peňažnej odmeny alebo znížením počtu alebo hodnoty priznaných inštrumentov).

V súlade s článkom 94 ods. 1 písm. n) smernice CRD a bez toho, aby boli dotknuté všeobecné zásady vnútroštátneho zmluvného a pracovného práva sa pohyblivá zložka odmeny prizná v plnej výške – berúc do úvahy súčasnú odmenu, ako aj zníženia vyplácania súm predtým zarobených - sa udeľuje len vtedy, ak je to udržateľné vzhľadom na celkovú finančnú situáciu Spoločnosti a odôvodnené na základe výsledkov Spoločnosti, obchodnej jednotky a jednotlivca. Ak ktorékoľvek z týchto kritérií neumožňuje udelenie bonusu v plnej výške, uplatní sa ustanovenie o maluse alebo spätnom vymáhaní do výšky 100% celkovej pohyblivej zložky odmeny predmetom dohôd o maluse alebo vrátení.

Ustanovenia uplatniteľné na mechanizmy malus a odobratia bonusu

Spoločnosť si vyhradzuje právo získať späť až 100% pohyblivej zložky odmeny v prípade, že zamestnanec:

- (i) sa podieľal alebo zodpovedal za úmyselné konanie alebo hrubú nedbanlivosť alebo v prípadoch podvodu, ktorý mal za následok značné straty pre Spoločnosť;
- (ii) nespĺnil príslušné štandardy spôsobilosti a slušnosti;
- (iii) poskytol zavádzajúce informácie, ak tieto informácie mali alebo mohli mať primeraný vplyv na hodnotenie výkonnosti;

(iv) jeho pracovný pomer je ukončený výpoveďou s okamžitou platnosťou v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

Najmä v prípadoch uvedených v bodoch (i) a (iv) sa dotknutým zamestnancom neprizná ani nevyplatí pohyblivá odmena vrátane odložených a nerozdelených častí celkovej pohyblivej odmeny. Mechanizmy odobratia pohyblivej zložky odmeny sa uplatňujú na už priznané časti celkovej pohyblivej zložky odmeny.

Následné úpravy celkovej pohyblivej zložky odmeny by mali vždy súvisieť s výsledkami alebo podstupovanými rizikami. Mali by reagovať na skutočné výsledky v oblasti rizík alebo na zmeny pretrvávajúcich rizík Spoločnosti, ktoré súvisia s činnosťami inštitúcie, pracovnej línie alebo činností zamestnanca.

Spoločnosť je oprávnená odobrať akúkoľvek pohyblivú časť odmeny priznanej na vyplatenie za posledných päť rokov.

V takýchto prípadoch Spoločnosť použije kritériá výkonnosti a rizika nastavené na začiatku obdobia, aby bolo zabezpečené prepojenie na počiatočné meranie výkonnosti. Okrem vyššie uvedených kritérií bude Spoločnosť používať špecifické kritériá zahrňujúce:

- a. Dôkazy o zneužití alebo závažnej chybe zamestnanca (napr. porušenie kódexu správania a iných interných pravidiel, najmä rizík);
- b. To, či v Spoločnosti a / alebo obchodnej jednotke následne došlo k výraznému poklesu finančnej výkonnosti (napr. konkrétne obchodné ukazovatele);
- c. To, či v Spoločnosti a / alebo obchodnej jednotke, kde identifikovaný zamestnanec pracuje, následne došlo k významnému zlyhaniu v oblasti riadenia rizík;
- d. Výrazné zvýšenie regulačnej požiadavky na hospodársku a kapitálovú bázu Spoločnosti alebo obchodnej jednotky;
- e. Akékoľvek regulačné sankcie, keď konanie dotknutého pracovníka k uloženej sankcii prispelo.

O tom, či k takejto udalosti došlo, a o aplikácii ustanovení o maluse či o odobratí priznaného bonusu a o obmedzení výplaty rozhoduje Management Board alebo Výbor pre odmeňovanie Spoločnosti.

V prípadoch, kde je to vhodné, by ustanovenia o maluse alebo odobratí bonusu mali viesť k zníženiu pohyblivej zložky odmeny. Za žiadnych okolností nesmie dôjsť k zvýšeniu pôvodne priznanej, následne rizikovo upravenej pohyblivej zložky odmeny, alebo ak sa v minulosti už uplatňoval malus alebo vrátenie peňazí, k zvýšeniu zníženej pohyblivej odmeny.

Výplata bonusu vo finančných inštrumentoch

Ak sa pohyblivá odmena vypláca v inštrumentoch, napríklad v tzv. forme fantomových akcií, certifikátoch, PSUs (performance share units), alebo iných inštrumentoch, potom tieto inštrumenty ostávajú Spoločnosti. Pohyblivá odmena sa nemôže vyplácať prostriedkami alebo spôsobmi, ktoré uľahčujú vyhýbanie sa platným právnym predpisom.

Právo na vysporiadanie inštrumentu zostáva Spoločnosti aj po jeho prevode na zamestnanca. Všeobecne platí, že po prevedení inštrumentov na zamestnanca je možné uplatniť pravidlá upravujúce právne nároky. Spoločnosť sa v príslušných prípadoch vo svojich rozhodovacích procesoch riadi právne záväznými regulačnými pokynmi upravujúcimi výplatu pohyblivej zložky odmeny.

Nepeňažný bonus

Podmienky stanovené v tejto politike a v podmienkach odmeňovania sa tiež vzťahujú na nepeňažný bonus alebo stimuly (napríklad zájazdy, darčeky). (Ne)peňažný bonus a stimuly vyplácané tretími stranami (pokiaľ to umožňuje legislatíva) je potrebné nahlásiť Compliance officerovi.

Nenárokovateľnosť

Táto politika, ani žiadny iný dokument súvisiaci s touto politikou, ani žiadna pohyblivá odmena vyplácaná na základe tejto politiky alebo v súvislosti s ňou, nezakladá pre Spoločnosť žiadny záväzok. Nevznikajú žiadne nároky, práva ani oprávnenia akéhokoľvek zamestnanca na akúkoľvek pohyblivú zložku odmeny.

Pohyblivá odmena za konkrétne obdobie výkonu sa poskytuje v deň, keď zamestnanec dostane poslednú splátku pohyblivej odmeny za konkrétne hodnotené obdobie, buď v hotovosti alebo vo forme inštrumentov. Všetky platby pohyblivé odmen predstavujú až do doby ich poskytnutia zálohy na nárok na bonus a závisia od posúdenia vykonaného Výborom pre odmeňovanie pred dátumom splatnosti poslednej splátky.

Výbor pre odmeňovanie teda až do ich priznania rozhodne o platbách výlučne podľa vlastného uváženia.

Výnimkou sú prípady, keď súd alebo iný orgán verejnej moci dospeje k záveru, že zamestnanec má nárok na pohyblivú odmenu podľa tejto politiky alebo podľa akéhokoľvek iného dokumentu, ktorý ju upravuje, pred jej poskytnutím.

Spoločnosť si vyhradzuje právo túto politiku v akomkoľvek ohľade jednostranne zmeniť.

Ďalšie regulačné obmedzenia

Rakúsky úrad pre finančný trh alebo ktorýkoľvek európsky alebo vnútroštátny regulačný orgán môže nariadiť obmedzenie alebo zastavenie pohyblivej zložky odmeňovania. Všetky rozhodnutia o platbe sa preto prijímajú s výhradou povinnosti Spoločnosti zdržať sa takejto platby, pokiaľ jej to nariadi príslušný orgán.

7.8.2. Všeobecné usmernenia k cieľom a plánom

Stanovenie cieľov a plánov

Pre účely hodnotenia výkonnosti musia všetci zamestnanci dostávať úlohy a ciele na hodnotené obdobie. Ciele a plány popisujú, aké výsledky sa očakávajú. Proces stanovovania cieľov a plánov je naviazaný na celkový proces riadenia výkonnosti a na smernice Spoločnosti.

Každý cieľ a plán je dohodnutý medzi zamestnancom a nadriadeným. Ciele predstavujú primeranú rovnováhu kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií. Ciele a plány sú ovplyvňované prostredníctvom rozhodnutí o práci zamestnanca.

Hodnotenie cieľov a plánov musí byť zdokumentované. Hodnotenie cieľov a plánov vždy prebieha medzi nadriadeným (líniovým a/alebo maticovým) a zamestnancom. Okrem toho môže hodnotenie vykonávať aj hodnotiaci výbor.

Hodnotiaci výbor sa skladá z členov, ktorí majú prehľad o pracovných povinnostiach a výkonnostných požiadavkách zamestnanca. Nadriadený zamestnanca prezentuje výkon a budúcu spôsobilosť zamestnanca. Hodnotiacia komisia poskytuje ďalšiu spätnú väzbu o výkone a rozvoji zamestnanca. Táto spätná väzba sa týka: konkrétnych dosiahnutých obchodných cieľov, výziev a štýlov vedenia, oblastí rozvoja pre budúcnosť,

posúdenia spôsobilosti zamestnanca do budúcnosti. Hodnotiaca komisia ďalej rozhoduje o konečnom hodnotení výkonnosti, manažérskych schopnostiach a spôsobilosti zamestnanca.

Celkové vyhodnotenie výkonnosti zamestnancov musí dosahovať najmenej úroveň „splnil očakávania“, aby mal zamestnanec nárok na získanie pohyblivej odmeny.

Ciele a úlohy zamestnancov s kontrolnými funkciami

Zamestnanci s kontrolnými funkciami (interný audit, compliance officer a riadenie rizík) musia byť nezávislí od obchodných jednotiek, ktoré dohliadajú, musia mať príslušné právomoci a byť odmeňovaní na základe dosiahnutých cieľov súvisiacich s ich funkciou, a to nezávisle od výkonu obchodných jednotky, ktoré kontrolujú.

7.8.3. Pravidlá pre tvorbu postupov a pravidiel pohyblivého odmeňovania

Každý návrh zmien a doplnení tejto politiky odmeňovania a motivačného systému sa tvorí v spolupráci najmenej s HR a Compliance. Návrh akejkoľvek politiky a postupov pohyblivého odmeňovania musí byť v súlade s platnými predpismi a zákonmi.

Predpisy dobrovoľných dôchodkových dávok

Spoločnosť neposkytuje dobrovoľné dôchodkové benefity a v Spoločnosti neexistujú žiadne zmluvné dôchodkové schémy.

Odmeňovanie v prípade nižších alebo negatívnych finančných výsledkov

Požiadavka minimálnej ziskovosti je kritériom na vyplatenie bonusu všetkým zamestnancom za hodnotené obdobie. Požiadavka minimálnej ziskovosti je tiež kritériom na vyplatenie zadržaných súm bonusov pre osoby podstupujúce riziko. Je založená na najmenej dvoch ukazovateľoch, ktoré musia byť splnené zároveň:

- 1) Finančné výsledky Spoločnosti; a
- 2) Kapitálová primeranosť Spoločnosti.

Výbor pre odmeňovanie schvaľuje príslušné minimálne požiadavky na ziskovosť Spoločnosti.

Pohyblivá odmena vrátane odloženej časti sa vypláca alebo sa udeľuje iba ak je to udržateľné v súlade s finančnou situáciou Spoločnosti a odôvodnené výkonnosťou obchodnej jednotky, podielových fondov a príslušnej osoby. Horšie alebo negatívne finančné výsledky Spoločnosti alebo príslušných podielových

fondov zvyčajne vedú k významnému zníženiu celej pohyblivej zložky odmeňovania Spoločnosti. Prioritou je splnenie všetkých kapitálových požiadaviek pred prípadnými platbami pohyblivej zložky odmeňovania.

Pravidlá proti obchádzaniu predpisov

Pohyblivá odmena sa nevypláca prostredníctvom nástrojov / inštrumentov alebo metód, ktoré umožňujú vyhýbanie sa požiadavkám príslušnej politiky odmeňovania. Dodržiavanie tejto požiadavky je tiež súčasťou každoročného preskúmania vykonaného Výborom pre odmeňovanie.

Viacročný rámec na hodnotenie výkonnosti

Hodnotenie výkonnosti osôb podstupujúcich riziko je stanovené na báze viacerých rokov zodpovedajúcej životnému cyklu podielových fondov spravovaných Spoločnosťou, aby sa zabezpečilo, že proces hodnotenia je založený na dlhodobej výkonnosti a že skutočná platba výkonnostných zložiek odmeňovania je rozložená na obdobie, ktoré zohľadňuje investičný horizont podielových fondov, ktoré spravuje, a ich investičné riziko. Toto zosúladenie je súčasťou každoročného hodnotiaceho pohovoru s osobami podstupujúcimi riziko.

Model bonusových platieb

Všeobecnou podmienkou Spoločnosti pre výplatu vopred vyplácaných a odložených pohyblivých odmien sú minimálne požiadavky na ziskovosť.

7.9. Štruktúra pracovných pozícií, platové pásma a mzdový benchmarking

Štruktúrovanie pracovných pozícií poskytuje transparentné informácie o existujúcich pracovných miestach, zodpovednostiach a požadovaných zručnostiach. Funkcie sú opísané vo forme pracovných profilov so súvisiacimi zodpovednosťami, potrebnými funkčnými zručnosťami a kompetenciami. Pracovné profily sa hodnotia z hľadiska zložitosti a dávajú sa do súvislosti s inými pracovnými pozíciami v Spoločnosti.

Metodiky klasifikácie pracovných pozícií sa môžu použiť na určenie relatívnej hodnoty každého pracovného pozície na vopred určenej stupnici merania. Subjekty môžu použiť lokálnu metodicu klasifikácie pracovných pozícií od ktoréhokoľvek popredného poskytovateľa v konkrétnej geografickej oblasti a prepojiť ju so štruktúrou skupiny Erste. O metodike klasifikácie rozhoduje HR Spoločnosti v súlade s HR skupiny. Výsledkom je štruktúra pracovných pozícií pre celú Spoločnosť, ktorá striktnie stavia na zodpovednostiach a zložitosti vykonávaných úloh.

Štruktúrovanie pracovných pozícií zvyšuje informovanosť a rovnaký prístup k informáciám a možnostiam kariérneho rastu a podporuje jasnosť a pochopenie možných kariérnych ciest a mobility. Okrem toho štruktúrovanie pracovných pozícií umožňuje lepšiu identifikáciu požiadaviek na odbornú prípravu a vzdelávanie a vytvorenie cielenejšieho plánu rozvoja.

Platové pásma

Platové pásma sa používajú k určeniu pásma odmeny poskytovanej za výkon niektorých rolí. Každé platové pásmo má minimálnu a maximálnu hodnotu; plat osoby môže byť nižší alebo vyšší ako maximum platového pásma, ale nikdy nie nižší ako zákonný plat minimálne. Sú navrhnuté na základe:

- nedostatku / prebytku dostupných zručností na trhu,

- očakávaných trendy na trhu v budúcnosti;
- ceny pracovnej sily na trhu obecne.

Referenčné úrovne poskytujú rámec pre rozhodovanie o plate počas prijímania do zamestnania, kariérnych zmien, povýšení, dlhodobého veľkého osobného nasadenia či posune vo vývoji. Referenčné úrovne platových pásiem slúžia vedeniu ako pomôcka pre udržanie alebo priblíženie sa k vnútornej rovnováhe v odmeňovaní.

Porovnávanie (benchmarking) platov

Benchmarking platov je postup, pomocou ktorého sa interné popisy pracovných miest priradujú k externým pracovným miestam s podobnými zodpovednosťami, aby sa identifikovala trhová sadzba pre každú pozíciu. Pomáha nám to lepšie pochopiť trendy v odmeňovaní na konkrétnom trhu.

Údaje o mzdových referenčných hodnotách (benchmarkoch) sa zvyčajne nakupujú od jedného z popredných poskytovateľov v konkrétnej geografickej oblasti.

Mzdová diferencia podľa pohlavia

Erste Asset Management sa zaväzuje k rovnakému odmeňovaniu našich zamestnancov bez ohľadu na pohlavie. To si vyžaduje snahu o zníženie upraveného aj neupraveného rozdielu v odmeňovaní podľa pohlavia a úsilie o zníženie identifikovaných vysvetliteľných častí rozdielu v odmeňovaní podľa pohlavia prostredníctvom vhodných opatrení v strednodobom horizonte.

Okrem toho sa všetky spoločnosti Erste AM musia pripraviť na splnenie zákonných požiadaviek a prahových hodnôt stanovených v smernici EÚ (2023/970), ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Na dosiahnutie tohto cieľa sa v rámci skupiny používa spoločná metóda regresnej analýzy a všetky subjekty, ktoré sú v rozsahu pôsobnosti, budú postupne zapojené podľa ich veľkosti.

Výbor pre odmeňovanie bude každoročne informovaný o opatreniach a pokroku.

7.10. Pravidlá pre personálne obsadenie a mobilitu

Výbor pre odmeňovanie je informovaný o všetkých kariérnych presunoch pracovníkov - osôb podstupujúcich riziko. Výbor pre odmeňovanie prijíma rozhodnutia týkajúce sa postupu pri hodnotení výkonu a vyplácaní bonusov.

V prípade personálneho obsadenia a kariérneho postupu platia nasledujúce pravidlá:

- 1) Zamestnanec je v hodnotenom období osobou podstupujúcou riziká, pokiaľ je označený ako osoba podstupujúca riziko v rámci Spoločnosti po dobu najmenej 3 mesiacov. Akákoľvek poskytnutá suma bonusu sa vypláca podľa modelu vyplácania bonusov pre osoby podstupujúce riziko;
- 2) Vyplatenie odložených častí bonusu je naďalej zodpovednosťou Spoločnosti, ktorá bonus priznala. V prípade, že sa zamestnanec podstupujúci riziko presunie do inej spoločnosti, tieto odložené časti bonusu sa udeľujú a vyplácajú v súlade s podmienkami platnými pre osoby podstupujúce riziko;

- 3) Zamestnanec podstupujúci riziko môže získať zaručený bonus vo forme nástupného bonusu vyplácaného vopred v hotovosti, keď nastupuje ako nový zamestnanec. Výplata nástupného bonusu sa obmedzuje na prvý rok trvania pracovného pomeru v danej spoločnosti a je podmienená tým, že spoločnosť má solídny a dostatočný vlastný kapitál
- 4) Ak osoba podstupujúca riziko urobí v Spoločnosti kariérny postup a zostane osobou podstupujúcou riziko, potom sa príslušný model vyplácania bonusov vzťahuje na funkciu, ktorú zamestnanec podstupujúci riziko zastával najmenej po dobu 6 mesiacov.
- 5) Ak sa osoba podstupujúca riziko stane zahraničným pracovníkom, Spoločnosť v domovskej krajine pokračuje vo vyplácaní pohyblivej zložky odmeňovania tak, ako je definované v zásadách pohyblivej odmeny v domovskej krajine.

Ak osoba podstupujúca riziko ukončí pracovnú pozíciu a na novej pracovnej pozícii v rámci Spoločnosti nebude označená ako osoba podstupujúca riziko, potom o nastavení cieľov a vyplácaní bonusov rozhodne Výbor pre odmeňovanie.

7.11. Osobné zaistenie, úroky a dividendy

Osoba podstupujúca riziko nesmie využívať osobné zaistovacie stratégie alebo sa dohodnúť na poistení s cieľom previesť riziká poklesu odložených a zadržaných častí pohyblivej zložky odmeny na inú internú alebo externú stranu.

Z odloženej alebo zadržanej časti odmeny nebudú vyplatené žiadne úroky a dividendy a z podielových listov fantómových fondov taktiež nebudú vyplatené žiadne dividendy.

7.12. Meranie výkonnosti so zohľadnením rizík

7.12.1. Kvantitatívne kritériá (vstupné knock-in kritériá)

Spoločnosť stanoví limity rizika pre fondy a štandardizované portfóliá, ktoré spravuje (pozri 7.12.1.1). Ak fond v danom roku prekročí takýto limit, zodpovedný portfólio manažér fondu nemá nárok na variabilnú odmenu za toto obdobie merania výkonnosti.

Výbor pre odmeňovanie je oprávnený schvaľovať variabilnú odmenu pre príslušného portfólio manažéra napriek nesplneniu kritérií Knock-in v prípade dobre zdokumentovaných a primeraných výnimočných okolností.

Fondy podliehajúce kritériám

Vo všeobecnosti všetky fondy spravované EAM podliehajú kritériám. Zahrnuté sú aj fondy spravované pobočkami EAM. Spoločnosť musí zabezpečiť, aby zoznam fondov bol v súlade s obsahom mesačných správ v oblasti riadenia rizík (štvrtročné pre dozornú radu) a zoznamom všetkých fondov spravovaných pre tretie strany a štandardizovaných portfólií spoločnosti. Aby sa zabezpečil dostatok času na prípravu limitov na nasledujúci rok, bude sa používať zoznam fondov a štandardizovaných portfólií ku koncu októbra každého roka. Nasledujúce úpravy tohto zoznamu sú povolené:

- Fondy, ktoré sú externe spravované, ako aj všetky fondy, kde manažér fondu nie je (úplne) zodpovedný za výkonnosť, kritériám nepodliehajú.
- Fondy, o ktorých je už známe, že ich investičná stratégia expiruje, alebo fondy budú zrušené, kritériám nepodliehajú.
- Management Board môže do zoznamu aktívne pridávať fondy podľa uváženia.
- Môžu existovať ďalšie dôvody, prečo knockout nie je vhodným riešením.

Vo všetkých prípadoch musia byť úpravy odôvodnené a zdokumentované.**7.12.1.1 Absolútne Knock-in kritériá:**

Limit pre knock-in-kritérium je definovaný ako:

- Absolútny pokles ceny fondu alebo štandardizovaného portfólia vyjadrený v %, ktorý musí byť menší ako maximálny absolútny pokles v%
 - Úroveň maximálneho absolútneho poklesu je potrebné nastaviť individuálne pre každý fond vzhľadom na odlišné profily rizika a výnosnosti každého fondu.
 - Zámerom je vyhnúť sa dodatočným stratám v prípade dosiahnutia maximálneho absolútneho poklesu, kedy portfólio manažér od tohto okamihu nesmie podstupovať ďalšie riziká.

7.12.1.2 Knock-in-kritérium s ohľadom na Porovnávaciu skupinu fondov alebo štandardizované portfóliá (peer group):

Limit pre knock-in-kritérium je definovaný ako:

Volatilita fondu alebo štandardizovaného portfólia musí byť rovnaká alebo menšia ako volatilita príslušnej peer group fondu alebo štandardizovaného portfólia, vynásobená jednotlivým faktorom (= faktor).

Faktor musí byť nastavený individuálne pre každý fond alebo skupinu fondov, aby sa zohľadnili rôzne charakteristiky rizika a výnosnosti každého fondu.

Volatilita fondu alebo štandardizovaného portfólia a peer group sa bude každý pracovný deň priebežne monitorovať. Ak sa dosiahne úroveň knock-in-kritérium (t. j. volatilita fondu alebo štandardizovaného portfólia je vyššia ako volatilita peer group vynásobená faktorom), musí portfólio manažér prijať vhodné opatrenia na zníženie volatility fondu alebo štandardizovaného portfólia voči peer group.

Pri prijímaní týchto opatrení musí portfólio manažér vziať do úvahy:

ciele a investičnú politiku fondu alebo štandardizovaného portfólia

povinnosť spravovať fond v záujme podielnikov

právne požiadavky fondu

povinnosť dodržiavať určitý rizikový profil

7.12.2. Kvalitatívne kritériá (knock-out kritériá pre vyradenie z odmeňovania)

Kvalitatívne kritériá slúžia ako knock-out - vyradovacie kritériá pre všetkých zamestnancov a členov Management Board Spoločnosti a tiež pre tých zamestnancov a členov Management Board, ktorí by inak mali nárok na pohyblivú odmenu v prípade splnenia knock-in kritérií. Výška pohyblivej odmeny sa pre tieto osoby môže čiastočne znížiť, ak dôjde k porušeniu niektorej z nižšie uvedených zásad:

- a) Každé priamo priraditeľné aktívne porušenie ktoréhokoľvek limitu fondu, bez ohľadu na to, či to bolo s kladným alebo záporným výsledkom pre fond, má za následok zníženie bonusu do výšky 50% za každé porušenie (v závislosti od závažnosti porušenia);
- b) Každé porušenie pravidla dodržiavania pravidiel compliance má za následok zníženie bonusu do výšky 100% za každé porušenie (v závislosti od toho, aké závažné je porušenie).

Príslušné údaje sleduje zodpovedný Úsek riadenia rizík / Compliance Officer a tieto informácie sú predkladané Výboru pre odmeňovanie.

Dohľad and výkonmi jednotlivých správcov fondov I výkony zamestnancov spravujúcich štandardizované portfóliá súvisiace s knock-in a knock-out kritériami vykonáva Podvýbor pre odmeňovanie a Výbor pre odmeňovanie. Správa o plnení kritérií obsahuje aj všeobecné preskúmanie všeobecnej implementácie zásad stanovených v tejto politike, ako aj vyplácanie bonusov osobám podstupujúcich riziko. Ďalej táto správa obsahuje informácie o výplate pohyblivej odmeny a všetky informácie potrebné na zverejnenie. Výbor pre odmeňovanie zhromažďuje prijaté informácie a dopĺňa ich o informácie potrebné na to, aby Spoločnosť mohla riadne vykonávať svoju funkciu správy.

8. Špecifické zásady odmeňovania

Na pohyblivú zložku odmeňovania osôb podstupujúcich riziko sa uplatňujú osobitné zásady odmeňovania.

8.1. Výpočet pohyblivej odmeny

Výplata pohyblivej odmeny osôb podstupujúcich riziko sa riadi zásadami stanovenými v tejto politike odmeňovania a zahŕňa špecifiká typické pre správcovské spoločnosti. Úpravy výpočtu pohyblivej zložky sa týkajú predovšetkým merania výkonnosti upravenej o riziko, ako sa uvádza ďalej v ďalšom texte, ktoré umožňujú zosúladiť odmeňovanie portfólio manažérov s rizikovými profilmi, ako aj s investičnou stratégiou podielových fondov, ktoré spravujú.

Súvislosť medzi výkonnosťou podielového fondu spravovaného konkrétnym portfólio manažérom a jeho pohyblivou odmenou je zakomponovaná do cieľov stanovených v každoročných hodnotiacich rozhovoroch s príslušným zamestnancom a je prispôsobená požiadavkám konkrétneho podielového fondu. Hodnotenie výkonnosti pre portfólio manažérov fondov navyše zohľadňuje životný cyklus spravovaných AIF / UCITS, a teda predstavuje dlhodobé hodnotenie výkonnosti, ako sa podrobne uvádza ďalej v texte.

8.2. Lehota odkladu

Výplata 40% pohyblivej zložky odmeny je odložená a prebieha vo forme rovnako vysokých splátok vyplácaných po dobu 3 rokov. Takže 60% pohyblivej odmeny sa vypláca v roku nasledujúcom po ukončení hodnoteného obdobia vo forme predom vyplatenej čiastky, pokiaľ výška celkového bonusu nepresiahne 150 000 EUR⁵. V takom prípade dochádza k odkladu 60% pohyblivej zložky odmeny.

Pred vyplatením odloženej časti sa vykoná prehodnotenie výkonnosti a v prípade potreby sa implementuje úprava rizika výkonnosti, s cieľom zosúladiť pohyblivú odmenu s rizikami a chybami v hodnotení výkonnosti a rizík, ktoré sa vyskytli od okamihu, keď bola zamestnancom priznaná pohyblivá zložka odmeny.

8.3. Výplata v nástrojoch

50% akejkoľvek pohyblivej odmeny pre osoby podstupujúce riziko a tie osoby, ktoré sa priamo podieľajú na riadení fondu alebo portfólia, vrátane členov Management Board, bude pozostávať z podielových listov štandardných a / alebo špeciálnych podielových fondov, alebo rovnocenných bezhotovostných nástrojov. Aby sa zabránilo konfliktu záujmov vo vzťahu k osobám podstupujúcim riziko, ktoré sa priamo nezúčastňujú na riadení portfólia, požiadavka na vyplácanie v nástrojoch v podielových listoch štandardných a / alebo špeciálnych podielových fondov, alebo rovnocenných bezhotovostných nástrojov sa uplatňuje iba na zamestnancov, ktorí sú priamo zapojení do riadenia fondov alebo portfólia vrátane členov Management Board (marginálna poznámka 132 a 133 regulácie ESMA GL AIFM).

Spoločnosť nevydáva žiadne nástroje použiteľné ako nepeňažné zložky odmeňovania, a nevyužíva iné nástroje ako podielové listy štandardných a / alebo špeciálnych podielových fondov, alebo rovnocenných bezhotovostných nástrojov, a ani vo svojom platobnom modeli nepoužíva iné nepeňažné nástroje.

Podľa obežníka FMA⁶ však majú v prípade rozdielov vnútroštátne predpisy prednosť. Meranie výkonnosti používané na výpočet pohyblivej zložky odmeňovania alebo bonus pool pohyblivej zložky odmeňovania zahŕňa komplexný mechanizmus úprav, ktorý integruje všetky príslušné typy súčasných a budúcich rizík.

Z dôvodu právneho a/alebo zmluvného obmedzenia sa v procese výplaty bonusov nepoužívajú podielové listy špeciálnych fondov. Výnimkou sú situácie, keď vnútroštátne právne predpisy umožňujú použitie podielov v špeciálnych fondoch na účely pohyblivej zložky odmeňovania.

Vzhľadom na skutočnosť, že výplata pohyblivej zložky odmeňovania v podielových listoch štandardných alebo špeciálnych fondov alebo rovnocenných bezhotovostných nástrojov je povinná, nedochádza k neutralizácii platieb vo forme nástrojov. Po výplate pohyblivej odmeny v podielových listoch štandardných alebo špeciálnych fondov sa uplatní požiadavka na retenčné obdobie zakotvené v poznámke 137ff, strana 29, regulácie ESMA GL AIF. Zamestnanci preto nesmú predávať podiely štandardných alebo špeciálnych fondov prijatých počas retenčného obdobia jedného roka. Ak sa pohyblivá zložka odmeny vypláca fantómovými nástrojmi, tieto nástroje ostávajú v evidencii Spoločnosti. Výplata fantómového nástroja je po uplynutí retenčného obdobia v hotovosti.

⁵ Pozri FMA Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken str. 21 Rz 64.

⁶ Pozri FMA Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und praktiken str. 7 Rz 15.

8.3.1. Retenčné obdobie

Účelom retenčného obdobia je zosúladiť výplatu v nástrojoch s dlhodobjšími záujmami Spoločnosti a je spojené s viacročným hodnotením výkonnosti. Retenčné obdobie sa začína dňom pridelenia a platí pre obdobie jedného kalendárneho roka. Záonné požiadavky príslušných orgánov finančného trhu môžu vyžadovať dlhšie retenčné obdobie. Počas retenčného obdobia sa môže meniť iba hodnota prideleného nástroja.

Samotná výška pridelených nástrojov sa nemení, okrem prípadov odobratia / krátenia bonusov.

8.3.2. Virtuálne (fantómové) podielové listy

Na osoby podstupujúce riziko, a na osoby, ktoré sa priamo podieľajú na riadení fondu alebo portfólia, vrátane členov Management Board, sa vzťahuje pridelenie vo forme fantómových podielov fondu. Po uplynutí hodnoteného obdobia sa počet pridelených fantómových podielov počíta nasledujúcim spôsobom: 50 % výšky hrubého bonusu sa vydolí priemernou váženou dennou NAV príslušných podielov fondu počas hodnoteného obdobia (rok n). Výsledkom je celkový počet fantómových podielov.

Priemernú váženú dennú aktuálnu hodnotu podielu počíta Úsek riadenia rizík Spoločnosti so zreteľom na predpisy o UCITS a správcoch AIF.

Fantómové podiely sa nikdy neprevádzajú na zamestnanca. Fantómové podiely fondu zostávajú v evidencii Spoločnosti. Po uplynutí retenčného obdobia sa hodnota vo fantómových podieloch fondu prepočíta na sumu hotovosti vynásobením priemernou váženou dennou aktuálnou cenou podielu fondu počas roka nasledujúceho po výkonnostnom období (rok n + 1) a táto suma sa vyplatí v hotovosti.

8.4. Prah významnosti

V súlade s pokynmi FMA uvedenými v ich obežníku⁷ Výborom pre odmeňovanie stanovil a zaviedol prah významnosti na úrovni 50 000 EUR alebo 50 % z pevne stanoveného ročného platu osoby podstupujúcej riziko, podľa toho, ktorá hodnota je nižšia, pretože bonusy pod touto hranicou významnosti nepodnecujú zamestnancov k nadmernému riskovaniu. Preto pohyblivá odmena, ktorá je pod úrovňou významnosti osobitých zásad odmeňovania stanovených v § 17c Z 11 a Z 13 InvFG 2011; ako aj v článku 11 Z 1m) a n) Prílohy 2 AIFMG, je preto neutralizovaná a na tieto bonusy sa v tom prípade nemusí použiť.

Vzhľadom na úroveň pevnej odmeny v Spoločnosti a s ohľadom na výšku odmien v odvetví, najmä odmeny v odvetví v mieste sídla Spoločnosti, nie je pohyblivá odmena pod prahovou hodnotou významnosti vhodná k tomu, aby osoby podstupujúce riziko vystavovali Spoločnosť riziku, čo by bolo v rozpore s rizikovou stratégiou Spoločnosti a rizikovými profilmi spravovaných podielových fondov, a nie je teda ani v rozpore s dlhodobými hospodárskymi záujmami investorov a ani so sociálnymi záujmami.

8.5. Príklad vyplatenia bonusu

Príklad modelu bonusových platieb pre osoby podstupujúce riziko:

⁷ Obežník FMA "06/2022 Obežník FMA k § 17a-17c InvFG 2011 a § 11 AIFMG o zásadách politik a postupov pri odmeňovaní (nové znenie zo septembra 2022)".

Celková pohyblivá výška odmeny za rok 2015 predstavuje 100 000,00.

60 % = 60 000,00 je zamestnancovi vyplatených / pridelených v roku 2016, z toho 50 % vyplatených v hotovosti a 50 % prevedených do fantómových podielov fondu (priemerná vážená denná NAV v roku 2015 je 29,90 = 1,003,34 fantómových podielov fondu), fantómové podiely fondu sú držané počas retenčného obdobia jedného roka, prevádzajú sa do hotovosti za priemerné vážené denné aktuálne ceny podielu fondu v roku 2016 a vyplácajú sa v roku 2017.

40 % = 40 000,00 sa odkladá v rovnakých splátkach na obdobie tri roky (2017 až 2019), z toho 50 % bude vyplatených v hotovosti vo výške 6 666,67 ročne a 50 % bude prevedených do fantómových podielov fondu (priemerná vážená denná aktuálna ceny podielu fondu v roku 2015 je 29,90, čiže počet fantómových podielov je 222,96 za rok), zatiaľ čo každá časť fantómových podielov je držaná počas retenčného obdobia jedného roka, a neskôr je prepočítaná na hotovosť pri priemernej váženej dennej NAV príslušného predchádzajúceho roka, a vyplatená v rokoch 2018 až 2020.

Výplata hotovostných častí:

2016: 30 000,00

2017: 6 666,67

2018: 6 666,67

2019: 6 666,67

Výplata bezhotovostných nástrojov v hotovosti (napr. fantómové podiely fondu):

2017: 1,003,34 fantómových podielov fondu x 30,40 € (priemerná vážená denná aktuálna ceny podielu fondu 2016) = 30,502,00

2018: 222,96 fantómových podielov fondu x 36,00 € (priemerná vážená denná aktuálna ceny podielu fondu 2017) = 8,026,56

2019: 222,96 fantómových podielov fondu x 33,00 € (priemerná vážená denná aktuálna ceny podielu fondu 2018) = 7,357,68

2020: 222,96 fantómových podielov fondu x 29,00 EUR (priemerná vážená denná aktuálna ceny podielu fondu 2019) = 6,465,84

9. Zásady pri odchode zo Spoločnosti

Vyplatenie akýchkoľvek odložených alebo zadržaných pohyblivých zložiek odmeny z predchádzajúcich období výkonu zamestnancom je možné po skončení pracovného pomeru v Spoločnosti, ak:

- 1) zamestnanci odchádzajú do dôchodku;
- 2) zamestnanci sú prepúšťaní zo strany zamestnávateľa, alebo na základe vzájomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Vyplatenie pohyblivej odmeny (ani vopred, ani odloženej alebo zadržanej) zamestnancom po skončení ich pracovného pomeru v spoločnosti Erste Group nie je možná v prípade:

- 1) výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu (napr. porušenie povinností);

- 2) Ak zamestnanci (vrátane všetkých osôb podstupujúcich riziko) ukončia pracovný pomer a pracujú pre konkurenta, čím porušia doložku o zákaze výkonu pracovnej činnosti pre konkurenciu, alebo zamestnanci (vrátane všetkých osôb podstupujúcich riziko) ukončia pracovnú väzbu a pracujú pre konkurenta, ale nemajú v zmluve doložku o zákaze výkonu pracovnej činnosti pre konkurenciu.

Ak ktorýkoľvek z týchto zamestnancov s odloženou alebo zadržanou pohyblivou platbou pracoval počas hodnoteného obdobia a pracovný pomer sa skončil počas alebo po uplynutí tohto hodnoteného obdobia, ale pred skončením doby odkladu a retenčného obdobia, budú sa na výplatu pohyblivej odmeny uplatňovať rovnaké zásady ako v prípade pokiaľ by jeho pracovnoprávny vzťah k Spoločnosti ďalej trval. Uplatní sa príslušná schéma odmeňovania platná pre zamestnanca.

Ak sa pracovný pomer skončí počas hodnotiaceho obdobia, príslušný zamestnanec môže dostať pomernú časť danej odmeny. Tento odsek však sám o sebe neposkytuje individuálne práva osobám podstupujúcim riziká ani iným zamestnancom s odloženými výplatami bonusov.

V prípade, keď zamestnanec bohužiaľ zomrie pred vyplatením odloženého alebo zadržaného bonusu za predchádzajúce hodnotené obdobie, platia vyššie uvedené pravidlá. Pohyblivé platby, ktoré boli priznané až do dňa smrti, a ktoré ešte nie sú vyplatené, sa môžu vyplatiť vyživovaným osobám alebo sa môžu stať súčasťou dedičského konania podľa vnútroštátnej jurisdikcie.

10. Prílohy

Annex 1 Príloha č.1 Pravidlá prípravy materiálov a bodov agendy pre Výbor pre odmeňovanie

Prehľad záležitostí vzťahujúcich sa na odmeňovanie

Nasledujúca tabuľka obsahuje prehľad hlavných tém, ktorými sa zaoberá Výbor pre odmeňovanie:

	Hlavné zodpovednosti Výboru pre odmeňovanie	Aktivita Výboru pre odmeňovanie
1)	Stanovenie stratégie odmeňovania vrcholového manažmentu, osôb podstupujúcich riziká a vedúcich kontrolných funkcií	Schválenie
2)	Schválenie modelu odmeňovania a praxe pre všetkých zamestnancov (napr. limity pre výplatu bonusov, typ nástroja spojeného s fantómovými podielmi, podiel pevnej a pohyblivej zložky)	Schválenie
3)	Schválenie zásad a podmienok ohľadom bonus pool	Schválenie
4)	Schválenie minimálnych výkonnostných požiadaviek Spoločnosti, ktoré umožňujú vyplácanie ročných platieb bonusov a odložených platieb	Schválenie
5)	Stanovenie a vyhodnotenie výkonnostných cieľov (KPI) členov Management Board na príslušné hodnotené obdobie	Schválenie
6)	Dohľad nad odmenami vyplácanými osobám podstupujúcich riziká a vedúcim zamestnancov kontrolných funkcií (vrátane schválenia vrátenia prostriedkov a prípadného obmedzenia výšky vyplácania)	Schválenie
7)	Výška bonusov súvisiacich s výkonom navrhovaná pre členov Management Board na príslušné hodnotené obdobie	Preskúmanie
8)	Platby členom Management Board v súvislosti s predčasným ukončením funkcie	Odporúčenie dozornej rade
9)	Schválenie zoznamov zamestnancov označených ako osôb podstupujúcich riziko, vrátane schválenia všetkých následných významných výnimiek pre jednotlivých zamestnancov	Schválenie
10)	Schválenie všeobecných zásad politiky odmeňovania (pravidelná kontrola)	Schválenie
11)	Schválenie oznámení príslušným orgánom, ak sa vyžaduje	Schválenie

Annex 2 Príloha č. 2 Odmeňovanie členov dozornej rady

Dozorná rada je zodpovedná za dohľad nad Management Board a za dohľad nad strategickým smerovaním a riadením rizík príslušnej inštitúcie. Preto je dôležité mať dobre navrhnutú politiku odmeňovania, ktorá je v súlade s celkovými cieľmi príslušnej inštitúcie a zabezpečuje, že členovia dozornej rady majú primerané odmeňovanie. Táto politika odmeňovania sa vzťahuje na odmeňovanie na základe mandátov v dozorných radách, poradných radách alebo podobných orgánoch v pridružených spoločnostiach Erste Group (interné mandáty dozornej rady), ako aj na mandáty v spoločnostiach, ktoré nie sú pridružené k Erste Group, kde sa mandáty prijímajú v priamom vzťahu k zamestnaniu alebo mandátu v rámci Erste Group (externé mandáty dozornej rady).

Zásady odmeňovania

1. Nezávislosť: Odmeňovanie nesmie zasahovať do nezávislosti členov dozornej rady. Nevytvára žiadne konflikty záujmov ani neohrozuje ich schopnosť konať v najlepšom záujme príslušnej inštitúcie. Odmeňovanie členov dozornej rady je vždy fixné, čo znamená, že členovia dozornej rady nedostávajú žiadne variabilné odmeňovanie na základe svojej úlohy v dozornej rade. Členom dozornej rady sa nevypláca žiadne odmeňovanie založené na výkone ani sa im nezískavajú žiadne dôchodkové práva.
2. Transparentnosť: Odmeňovanie by malo byť transparentné a ľahko pochopiteľné. V závislosti od právnych a regulačných požiadaviek, ktoré sa vzťahujú na konkrétnu entitu, sa odmeňovanie dozornej rady rozhoduje a oznamuje akcionárom a zverejňuje podľa potreby.
3. Konkurencieschopnosť na trhu: Odmeňovanie by malo byť konkurenčné s odmeňovaním podobných pozícií v iných spoločnostiach. To pomôže prilákať talentovaných jednotlivcov, ktorí môžu prispieť k úspechu príslušnej inštitúcie, pričom sa zohľadňuje veľkosť inštitúcie, vnútorná organizácia a povaha, rozsah a zložitosť jej činností.

Riadenie odmeňovania

Politika odmeňovania členov dozornej rady by mala byť navrhnutá a dohliadaná výborom pre odmeňovanie príslušnej inštitúcie. Výbor pre odmeňovanie by mal pravidelne prehodnocovať politiku, aby zabezpečil, že zostane účinná a v súlade s celkovými cieľmi príslušnej inštitúcie, pričom zohľadňuje veľkosť inštitúcie, vnútornú organizáciu a povahu, rozsah a zložitosť jej činností.

Štruktúra odmeňovania

Balík odmeňovania pozostáva z nasledujúcich zložiek a je vyplácaný členom dozornej rady:

- 1) Fixné odmeňovanie sa vypláca členom dozornej rady za ich čas a odborné znalosti. Vypláca sa proporcionálne za časové obdobie (kalendárne), počas ktorého príslušný člen dozornej rady vykonával svoj mandát. Fixné odmeňovanie sa vypláca iba menovaným členom dozornej rady; hostia sú vylúčení z prijímania fixného odmeňovania. Fixné odmeňovanie môže byť vyplácané v hotovosti a/alebo v nástrojoch (napr. akcie).
- 2) Poplatok za účasť (za stretnutie); oprávnenosť závisí od prítomnosti na stretnutiach dozornej rady a výborov. Člen musí byť prítomný na viac ako 50 % stretnutia, aby bol oprávnený na vyplatenie poplatku za účasť za dané stretnutie.
- 3) Náhrada hotovostných výdavkov môže zahŕňať, podľa príslušných predpisov:
 - a. Denné príspevky na pokrytie dodatočných výdavkov na život mimo vlastného bydliska
 - b. Cestovné výdavky a ubytovanie
 - c. Náhrada zápisného, cestovných výdavkov a ubytovania na regulačné školenia.

4) Výhoda finančného poistenia zodpovednosti riaditeľov a úradníkov (D&O) (pre všetkých členov dozornej rady, vrátane zástupcov Rady pracovníkov).

Ďalšie pravidlá

- 1) Členovia dozornej rady, ktorí sú nominovaní akcionármi a súčasne sú v pracovnom vzťahu s inštitúciami Erste Group, nemajú nárok na prijímanie odmeňovania dozornej rady.
- 2) Ak zamestnanec Erste Group prijme ďalší interný mandát dozornej rady, celkové odmeňovanie z ďalšieho mandátu sa nevypláca. Toto pravidlo sa analogicky vzťahuje aj na zvolených členov Rady pracovníkov, ktorí sú delegovaní do dozornej rady entity.
- 3) Ak zamestnanec Erste Group prijme ďalšie externé mandáty dozornej rady ako súčasť svojej úlohy v Erste Group, celkové odmeňovanie z týchto ďalších mandátov sa nevypláca, alebo ak sa vypláca, tieto sumy sa odpočítajú z jeho/jej odmeňovania.
- 4) Pôžičky alebo iné záruky môžu byť poskytnuté na základe pravidiel pre členov (dozornej) rady.
- 5) Žiadne výhody pri ukončení služby ako člen dozornej rady nie sú poskytované.
- 6) Členovia dozornej rady sú výlučne zodpovední za dodržiavanie svojich daňových povinností v súvislosti s odmeňovaním na základe ich úlohy v dozornej rade. Erste Group podporuje členov dozornej rady na požiadanie členov dozornej rady v záležitostiach daňovej súladu, ktoré vznikajú v priamom vzťahu k ich mandátom dozornej rady.

Annex 3 Príloha č. 5 Prehľad zmien

História	Zmeny	Dátum schválenia	Schválené kým
5.0	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 špecifikácia kritérií pre osoby podstupujúce riziko 4. Doplnená smernica MiFID II ako právny základ 7.11.1 Zmeny Knock-In kritérií 	10.09.2019	Dozorná rada
10.0	<ul style="list-style-type: none"> vynechanie číslovania 6-9, s cieľom zosúladiť číslovanie EGB 4. doplnenie info podľa nariadenia (EÚ) 2019/2088 ako právny základ pridanie informácií o transparentii SFDR pridaná kapitola o štruktúrovaní pracovných miest 	01.01.2021	Dozorná rada
10.1	<ul style="list-style-type: none"> zmeny v úlohách výboru pre odmeňovanie jazykové úpravy v záujme lepšej zrozumiteľnosti pridané výkonnostné podielové jednotky (PSU) ako možná forma odmeny 	15.12.2021	Dozorná rada
10.2	<ul style="list-style-type: none"> Erste Share Program (We Share) 	23.03.2022	Dozorná rada
10.3	<ul style="list-style-type: none"> pridané funkcie v oblasti riadenia investícií do nehnuteľností pre tých, ktorí podstupujú významné riziko špecifikácia cieľov ESG prah významnosti zmenený na skupinový štandard založený na novom obežníku FMA 	30.01.2023	Dozorná rada
10.3.1	<ul style="list-style-type: none"> mierne úpravy procesu v prípade porušenia Knock-in a Knock out kritérií 	2023-06-09	Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der Erste Asset Management
10.4	<ul style="list-style-type: none"> 7.7.3 Špecifikácia spoluúčasti zamestnancov na Akciovom program WeShare od Erste Group 7.8 Výpočet pomeru medzi pohyblivou a pevnou odmenou v súvislosti s nástupným bonusom 	2024 -03-19	Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der Erste Asset Management

	<ul style="list-style-type: none"> • 9. Úprava Zásad pri odchode zo spoločnosti • Annex 2: Špecifikácia odmeňovania za dozorné mandáty mimo Erste Group 		
10.5	<ul style="list-style-type: none"> • špecifikácia definície osôb podstupujúcich riziko • zmena faktorov ESG ako samostatný odseku • popis analýzy rozdielov v odmeňovaní podľa pohlavia • špecifikácie v usmerneniach pre odmeňovanie členov dozornej rady 		Remuneration Committee
10.6	<ul style="list-style-type: none"> • Nové znenie týkajúce sa ESG a aktualizácia časti o cieľoch súvisiacich s ESG na základe dodatku CRD VI • Upresnenie usmernení pre odchádzajúcich • Objasnenie produktov v rámci kritérií Knock in • Technické zmeny 	2026-03-18	Výbor pre odmeňovanie