

# Zásady odměňování

## ČLANEK I.

### ÚVODNI USTANOVENI

1. Základní zásady odměňování se aplikují na zaměstnance, jejichž činnosti mají významný vliv na celkový rizikový profil Partners investiční společnost, a.s. (dále jen "Společnost"), a i na všechny další zaměstnance Společnosti (s ohledem na velikost, organizační uspořádání, rozsah a složitost činností – princip proporcionality).

## ČLANEK II.

### PŮSOBNOST

1. Organizační uspořádání pozic zaměstnanců Společnosti odpovídá popisu stanovenému vnitřním předpisem Společnosti Organizační řád.

Jedná se zejména o následující členění:

- a) Osoby, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání, povolání nebo výkonu funkce mají významný vliv na rizikový profil Společnosti, případně významný vliv na rizika, kterým mohou být vystaveny obhospodařované fondy:
  - dozorčí rada
  - představenstvo
  - vedoucí pracovníci (ředitelé úseků)
  - pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích (osoby odpovědné za řízení rizik, compliance, vnitřní audit)
  - osoby, jejichž výkon činnosti je spojen s podstupováním rizik Společnosti (portfolio manažeři)
- b) Ostatní pracovníci
- c) Pracovníci vykonávající činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce

Dále lze do výkonu činností Společnosti zařadit následující osoby:

- Pracovníci mateřské společnosti, kteří vykonávají činnost pro Společnost
- Pracovníci Externích dodavatelů (např. výkon interního auditu)

Společnost dbá na to, aby tito pracovníci podléhali pravidlům odměňování stanoveným jednotlivými společnostmi, které musí být v souladu s právními předpisy.

2. Odměna

Odměnou se rozumí mzda, úplata či jiný obdobný příjem plynoucí z pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nebo obdobného smluvního vztahu uzavřeného se Společností.

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

### 3. Princip proporcionality

S ohledem na velikost a organizační uspořádání Společnosti, povahu, rozsah a složitost činností Společnosti je uplatňován princip proporcionality v rovině institucí a zaměstnanců.

Variabilní složka odměny je zaměstnancům vyplácena s ohledem na hospodaření Společnosti a dále s ohledem na individuální výkon jednotlivých zaměstnanců.

### 4. Externí dodavatelé - Outsourcing

V rámci výkonu činností pro Společnost je využíván především outsourcing jednotlivých činností (jedná se zejm. o správu IT/IS, personální a právní služby, atd.)

V daném případě je odměna za outsourcing činností pevně stanovena na základě smluvních vztahů s Externími dodavateli, tedy bez možnosti přiznat variabilní složku odměny.

## ČLANEK III.

### ZÁSADY A POSTUPY ODMĚŇOVÁNÍ, FORMA A STRUKTURA ODMĚŇ

1. Společnost dbá na to, aby tato pravidla byla v souladu s následujícími zásadami, přičemž je zabezpečena jejich pravidelná kontrola a případná úprava či aktualizace.

Společnost poskytuje následující odměny:

#### Pevná složka odměny (mzda)

- a) odměny zaměstnanců adekvátně napomáhají a podporují řádné, účinné a efektivní řízení rizik, kterým je Společnost vystavena,
- b) odměny pracovníků jsou nastaveny v takové výši, že nevedou k nadměrnému podstupování rizik nad rámec jejich pracovního zařazení a také zabraňují nadměrnému podstupování rizik Společnosti jako celku nad rámec akceptovatelné míry,
- c) odměny pracovníků současně motivují k plnění stanovených cílů Společnosti, její strategie, vedou k naplnění jejích cílů, hodnot a dlouhodobých zájmů.

Navyšování mezd:

- a) navyšování mzdy navrhuje nadřízený zaměstnanec, příp. ředitel úseku.
- b) navyšování mzdy není nárokové.
- c) navyšování mezd se netýká zaměstnanců, jejichž hlavní pracovní poměr vznikl dobu kratší než šest měsíců před datem platnosti navýšení mezd, nebo kterým byla v posledních třech měsících navýšena základní mzda. Případné výjimky schvalují pověření členové představenstva.

#### Variabilní složka odměny (bonus)

- a) výše variabilní složky odměny a její přiznání se odvíjí jednak od výsledků hospodaření Společnosti a dále hodnocení individuálního výkonu konkrétního pracovníka, tj. vychází z výsledků ročního hodnocení pracovníka v závislosti na plnění cílů a klíčových ukazatelů výkonu pracovníka v hodnoceném období (prováděno obvykle přímým vedoucím pracovníkem),
- b) variabilní složka odměny není nárokovou částkou, nemusí být tedy Společností vyplacena,
- c) výše variabilní složky, resp. variabilních složek jako celku, jsou nastaveny tak, že neomezují schopnost Společnosti posílit vlastní kapitál (vnitřní kapitálovou přiměřenost Společnosti). K výplatě variabilní složky může dojít pouze v případě, kdy ukazatel vnitřní kapitálové přiměřenosti stanovený pro účely odměňování nepoklesne pod stanovenou hodnotu,
- d) přiznání a vyplacení variabilní složky odměny nijak nesouvisí a není vázáno na pobídky klientů, čímž je zamezen vznik možného střetu zájmů.

Společnost dbá na to, aby pevná a variabilní složka celkové odměny byly vhodně vyvážené, přičemž v souladu s bodem b) tohoto odstavce Společnost není povinna vyplácet variabilní složky odměny. Základní mzda musí tvořit dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možno uplatňovat pružné zásady pro bonus. Vhodný poměr mezi základní mzdou a bonusem stanovuje Společnost individuálně pro jednotlivé osoby nebo skupiny osob.

Při stanovení bonusu pro osoby uvedené čl. II, bod 2, písm. a) se dále dbá na dodržení následujících zásad:

- Celková odměna je založena na kombinaci hodnocení individuální pracovní výkonnosti a výkonnosti celé Společnosti
- Při hodnocení individuální výkonnosti se zohlední finanční i nefinanční kritéria
- Začlenění opatření pro řízení rizik do výkonnostních ukazatelů;
- V případě hodnocení portfolio manažerů Společnosti výkonnost portfolio v odměňování netvoří významnou část odměny

Pracovníci jsou hodnoceni dle plnění svých cílů, které jim byly nastaveny v předchozím roce jejich vedoucím (nadřízeným) pracovníkem, a to v souladu se stanovenou strategií Společnosti. Hodnocení výkonnosti pracovníků vychází z úrovně plnění konkrétních úkolů a celkové výkonnosti za hodnocené období.

Výše variabilní složky odměny pro jednotlivé pracovníky je většinou určována přímým vedoucím (nadřízeným) pracovníkem. Její výše je poté konzultována s členy představenstva Společnosti, přičemž představenstvo rozhoduje o vyplacení či nevyplacení variabilní složky odměny konkrétnímu pracovníkovi. Výše variabilní složky vychází z výsledků hodnocení konkrétního pracovníka v závislosti na plnění cílů a dále na výsledcích hospodaření Společnosti.

Zaručená pohyblivá složka odměny představuje částku, která musí být schválena představenstvem Společnosti, přičemž poskytnutí zaručené složky je v souladu s těmito pravidly a obecně závaznými právními předpisy. Zaručenou pohyblivou složkou se rozumí zejména smluvní odstupné a odměny pro motivování pracovníků ve výjimečných situacích k pokračování ve výkonu činnosti pro Společnost. Vyměření a schválení výše odstupného se řídí relevantními platnými právními předpisy závaznými pro Společnost, přičemž samotné rozhodnutí o schválení výplaty vyměřených částek spadá do kompetence představenstva. Společnost v současné době neaplikuje přiznání a výplaty zaručené pohyblivé složky.

2. S ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností Společnosti, tímto Společnost vylučuje použití pravidel na odměňování některých osob obsažených v ustanovení bodu 8 a 9 Přílohy č. 1 Vyhlášky o bližší úpravě některých pravidel ZISIF.
3. V souladu s ustanoveními právních předpisů tímto Společnost stanovuje možnost odejmout již přiznanou, avšak nevyplacenou variabilní složku odměny, nebo jakoukoliv její část a požadovat zpět již vyplacenou variabilní složku (clawback).
4. Penzijní výhody  
Společnost neposkytuje svým pracovníkům žádné zvláštní penzijní výhody. Společnost poskytuje svým pracovníkům standardní příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření v souladu s vnitřními předpisy Společnosti.
5. Cíle udržitelného financování nejsou zohledňovány ani v pevné ani v pohyblivé složce odměny.

## **ČLANEK V. KONTROLNÍ SYSTÉM**

1. Základní principy hodnocení pracovníků jsou nastaveny v souladu s hodnocením několika parametrů:
  - Dosahování definovaných finančních a provozních cílů v souladu se stanovenou strategií Společnosti
  - Podpora dlouhodobého udržitelného výkonu prostřednictvím začlenění opatření pro řízení rizik
  - Celkové hodnocení konkrétního pracovníka odráží výkon jak v oblasti splnění kvantitativních a kvalitativních cílů, tak v oblasti chování jednotlivce
2. Kontrolní funkce v rámci pravidel odměňování je plněna především:
  - Pracovníky vnitřních kontrolních funkcí – tito pracovníci jsou nezávislí na činnostech úseků Společnosti, které kontrolují, a odměna na těchto pozicích je závislá převážně na kvalitativním ohodnocení jednotlivců, tj. je zcela nezávislá na výkonnosti organizačních úseků, které tito pracovníci kontrolují
  - Dozorčí radou – členové dozorčí rady nedostávají od Společnosti za výkon své funkce žádnou odměnu
3. Kontrolní orgán působící v systému odměňování  
Kontrolním orgánem, který dbá na funkčnost systému odměňování je dozorčí rada Společnosti. Společnost nezřídila Výbor pro odměňování.

Mezi základní odpovědnosti dozorčí rady patří zejména:

- dohled na implementaci zásad odměňování a kontrola jejich realizace v praxi
- sledování souladu systému odměňování s dlouhodobým obezřetným řízením Společnosti
- přímý dohled nad odměňováním vedoucích organizačních útvarů řízení rizika compliance
- schvalování významných změn v oblasti dlouhodobé i krátkodobé strategie odměňování

- má možnost navrhnout změny a aktualizace znění vnitřního předpisu Pravidla odměňování

4. Přezkoumání funkčnosti systému odměňování, včetně jeho principů a postupů, a dále vyhodnocování nastavení efektivity pravidel odměňování, zejm. ve vztahu k podstupovaným rizikům, spadá rovněž do kompetence dozorčí rady. Ta funkčnost systému kontroluje a přezkoumává 1x ročně, případně častěji dle potřeby. Vždy je nutné brát zřetel na dlouhodobé cíle Společnosti, organizační uspořádání Společnosti a také vývoj související legislativy a regulace.

5. Zabránění obcházení požadavků na odměňování

Společnost tímto stanovuje, že odměny nebudou vypláceny v takových nástrojích, nebo takovou formou, které by jakýmkoli způsobem umožnili obcházení účelu regulace odměňování.

Současně je pracovníkům zakázáno uplatňovat jakékoli zajišťovací strategie, které by mohly vést k možnému obcházení regulace odměňování, či ohrozit účinky prvků zásad odměňování zaměřených na snižování rizika (např. obchodování s pohledávkami vztahujícími se k variabilní složce odměny).

6. Veřejná podpora

V případech, kdy by měla být Společnosti poskytnuta veřejná podpora, je dozorčí rada povinna přehodnotit systém odměňování a přijmout následující opatření:

- a) variabilní složku limitovat procentuální částí z čistých příjmů Společnosti tak, aby byl dodržen soulad s udržováním kapitálu a včasným ukončením poskytování vládní podpory,
- b) systém odměňování je nutné přehodnotit takovým způsobem, aby byl v souladu s řádným řízením rizik a dlouhodobým růstem. Bude-li to vhodné, je nutné stanovit limity odměňování členů představenstva a dozorčího orgánu,
- c) členům představenstva a dozorčí rady přiznat variabilní složku odměny jen v případech, pokud je to ospravedlnitelné.