

SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

I. Úvod

1.1 Pravidla odměňování společnosti **ZDR Investments investiční společnost a.s.** se sídlem Jungmannova 750/34, Nové Město, 110 00 Praha 1, IČO: 21684294 (dále jen „**Společnost**“) představují systém odměňování zaměstnanců a vedoucích osob Společnosti, který společnost zavedla a uplatňuje.

1.2 Účelem tohoto dokumentu je shrnout základní principy a pravidla odměňování, kterými se Společnost řídí a informovat o nich investory.

1.3 Společnost upravila oblast odměňování způsobem a v rozsahu, který je přiměřený její velikosti a velikosti jí obhospodařovaných fondů („**Fondy**“), její vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti jejích činností.

II. Informace o rozhodovacím procesu

Společnost a její pracovníci se řídí směrnicí Společnosti, která upravuje pravidla odměňování. Tato směrnice a její změny jsou schvalovány představenstvem Společnosti. Dozorčí rada Společnosti schvaluje a pravidelně jedenkrát ročně vyhodnocuje souhrnné zásady odměňování pracovníků, jejichž činnosti mají významný vliv na celkový rizikový profil Společnosti (blíže viz bod VII).

III. Zásady odměňování

Společnost při odměňování především dbá, aby:

- podporovala řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik včetně nákladů na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity;
- nepodněcovala k podstupování rizika nad rámec míry akceptované Společností;
- byla pravidla odměňování v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy Společnosti;
- zamezila střetům zájmů v souvislosti s odměňováním;
- zajistila, že pohyblivé složky odměny jako celek neomezují schopnost Společnosti posílit kapitál;

IV. Základní principy odměňování a informace o vazbě mezi odměnou a výsledky

4.1 Systém odměňování pracuje s nárokovou složkou odměny (mzda) a nenárokovou složkou odměny (variabilní složka a bonus), s tím že nenároková složka odměny je vyplácena při splnění určitých podmínek, které se odvíjí od hodnocení výkonu příslušného pracovníka a výsledku hospodaření Společnosti.

4.2 Specifické postupy pro odměňování se pak uplatní ve vztahu k těm pracovníkům, kteří mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena Společnost nebo Fond (blíže viz bod VII). Společnost neposkytuje žádné zvláštní penzijní výhody s výjimkou příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření.

4.3 Při hodnocení pracovníka se vždy zohlední finanční (kvantitativní) i nefinanční (kvalitativní) kritéria a hodnocení je vždy prováděno na víceletém základě, minimálně na základě dvouletých výsledků.

V. Nárokové peněžní plnění – mzda a nenárokové peněžní plnění – variabilní složka a bonus

Za vykonanou práci přísluší pracovníkovi mzda, jakožto nároková složka odměny. Nenárokové složky odměny tvoří variabilní složka a bonus. Kritérii pro výši mzdového ohodnocení je zejména funkční zařazení, konkrétní náplň činnosti a s tím spojená míra kompetencí a odpovědnosti. O výši nenárokových peněžitých plnění (variabilní složce, která je vyplácena měsíčně a ročním bonusu) jednotlivým pracovníkům rozhoduje představenstvo Společnosti. Variabilní složka odměny závisí na pracovním výkonu pracovníka. Při určování výše ročního bonusu vychází představenstvo Společnosti z výsledků ročního hodnocení pracovníků v závislosti na plnění klíčových ukazatelů výkonu pracovníka v hodnoceném období a výsledcích Společnosti.

Největší část nenárokové složky odměny je vypočtena tak, že se nejprve stanoví objem prostředků určených v rámci Společnosti k rozdělení, a to na základě míry splnění hospodářských cílů Společnosti (na základě očekávání akcionáře) v příslušném kalendářním roce v procentním vyjádření. Konkrétní výši ročního bonusu pro jednotlivé pracovníky stanovuje představenstvo na základě návrhu jednotlivých členů představenstva odpovědných za příslušné útvary.

VI. Pravidla odměňování některých osob

Pracovníci, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání nebo funkce mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena Společnost nebo Fond, jsou:

- a) členové představenstva a dozorčí rady Společnosti,
- b) vedoucí pracovníci,
- c) pracovníci oddělení Právní/Compliance, Interního auditu, Řízení rizik,
- d) skupiny pracovníků, jejichž činnost je spojena s podstupováním rizik Společnosti; takovými skupinami pracovníků se rozumí pracovníci sekce nebo oddělení provádějících obhospodařování,
- e) další pracovníci, jejichž odměňování je obdobné jako u pracovníků uvedených pod písm. b) a d).

Základní mzda a bonus u těchto pracovníků musí být vhodně vyvážené. Vhodný poměr mezi základní mzdou a bonusem stanovuje Společnost individuálně pro jednotlivé osoby nebo skupiny osob. Stanovení bonusů pro tyto osoby je stanoveno s přihlédnutím k následujícím hlediskům:

- a) celková odměna je založena na kombinaci hodnocení individuální pracovní výkonnosti a výkonnosti příslušného útvaru,
- b) při hodnocení individuální výkonnosti se zohlední finanční (kvantitativní) i nefinanční (kvalitativní) kritéria,
- c) hodnocení výkonnosti je založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti.

Pokud jste v tomto dokumentu nenalezli informace, které jste hledali nebo potřebujete jakékoli informace vysvětlit, obraťte se na nás prostřednictvím webového formuláře dostupného zde: <https://www.zdrinvestments.cz/kontakty> nebo zasláním dotazu na emailovou adresu: info@zdrinvestments.cz, rádi Vám zodpovíme Vaše dotazy.