

ZÁSADY A PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

Zásady a pravidla odměňování (dále také jako „Zásady“) CREDITAS investiční společnost a.s., IČ 142 58 846, se sídlem Sokolovská 675/9, Karlín, 186 00 Praha 8 (dále jen „Společnost“) upravují základní zásady, postupy a pravidla odměňování pracovníků Společnosti.

Účelem těchto Zásad je shrnout základní principy a pravidla odměňování, kterými se Společnost řídí, a to tak, aby Společnost poskytovala transparentní a dostatečné informace o možných pobídkách.

Společnost dbá na to, aby poskytla nezbytné informace k pochopení rizikového profilu investičních fondů („Fondů“) a také uveřejnila základní opatření, která přijímá pro zamezení a řízení střetů zájmů ve Společnosti. Společnost upravuje základní opatření pro omezení střetů zájmů ve Společnosti v samostatném dokumentu, který uveřejňuje na internetových stránkách www.creditasis.cz.

Společnost má pro odměňování pracovníků nastavenou vnitřní metodiku, která je na pravidelné bázi vyhodnocována. Dohled nad dodržováním pravidel a zásad odměňování vykonává dozorčí rada Společnosti.

ZÁKLADNÍ ZÁSADY A PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

Společnost dodržuje při odměňování pracovníků zásady a principy za účelem podpoření dlouhodobé stability Společnosti.

Společnost při odměňování především dbá, **aby**:

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

Společnost dbá na to, aby byla odstraněna jakákoliv přímá vazba mezi odměňováním pracovníků, kteří se zabývají především jednou činností, a odměňováním či příjmy ostatních pracovníků, kteří se zabývají především jinou činností, pokud ve vztahu těchto činností může vznikat střet zájmů.

NÁROKOVÁ A NENÁROKOVÁ SLOŽKA

Základní složkou odměny pracovníka tvoří:

- a. nároková fixní složka (základní mzda);
- b. nenároková variabilní složka.

Za vykonanou práci přísluší pracovníkovi mzda, jakožto nároková složka odměny. Nenároková variabilní složka se odvíjí zejména od výkonu pracovníka.

Kritérii pro stanovené výše mzdového ohodnocení (nároková fixní složka) jsou zejména kvalifikační náročnost pozice, kterou pracovník zastává, míra kompetence a odpovědností, řídicí úroveň pozice, časovou náročnost pozice.

Nenároková variabilní složka je přiznána na základě splnění definovaných ročních cílů (tzv. KPI), které má každý pracovník nastavené a odvíjí se od hodnocení výkonu příslušného pracovníka a výsledku hospodaření Společnosti. Definované cíle jsou

průběžně vyhodnocovány. Stanovené cíle mohou být modifikovány dle vývoje strategických, obchodních či jiných cílů Společnosti. V případech neuspokojivého hodnocení pracovníka je nárok na vyplacení nenárokové variabilní složky vyloučen. Návrh výše nenárokové variabilní složky (roční bonus) schvaluje představenstvo Společnosti. Nenároková variabilní složka není vyplácena s využitím nástrojů či metod, které jsou v rozporu s právními předpisy.

OSOBY S VÝZNAMNÝM VLIVEM NA RIZIKOVÝ PROFIL SPOLEČNOSTI

Specifické zásady a principy odměňování se uplatní ve vztahu k těm pracovníkům Společnosti, jejichž činnosti mají významný vliv na celkový rizikový profil Společnosti. Takovými pracovníky se ve vztahu k Společnosti rozumí:

- a. členové představenstva Společnosti;
- b. členové dozorčí rady Společnosti;
- c. vedoucí zaměstnanci Společnosti;
- d. osoby vykonávající compliance, interní auditor, risk manager;
- e. další pracovníci, jejichž odměňování je obdobné jako u pracovníků uvedených pod písm. c) a d).

Společnost dodržuje při odměňování takto uvedených skupin pracovníků základní zásady odměňování a nad rámec základních zásad a pravidel především dbá, aby:

- a. zajistila přiměřenost odměn vzhledem k rizikovému profilu i dlouhodobým cílům Společnosti;
- b. pevná a nenároková variabilní složka odměny pracovníka byly řádně vyvážené;
- c. zohlednila při odměňování pracovníků všechny druhy stávajících i budoucích rizik, včetně nákladů na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity.

Nenároková variabilní složka odměny pracovníka je stanovena s přihlédnutím k následujícím hlediskům:

- a. individuální pracovní výkonnosti pracovníka;
- b. výkonnost příslušného útvaru;
- c. stávající i budoucí rizika a náklady na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity.

Členové dozorčí rady Společnosti jsou odměňováni pouze fixní složkou odměny. Nenároková variabilní složka odměny jim může být přiznána pouze ve výjimečných případech a za splnění podmínek stanovených v interních postupech.

Členové dozorčí rady, pracovníci útvaru právní / compliance, risk manager a interní auditor jsou odměňováni v závislosti na plnění úkolů spojených s výkonem kontroly, nikoli v závislosti na výkonu kontrolovaných útvarů.

Roční cíle členů volených orgánů stanovuje valná hromada Společnosti.

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. Mezi kvantitativní kritéria se řadí zejména výkonnost pracovníka, výkonnost příslušného útvaru, výkonnost Společnosti a počet odpracovaných hodin. Mezi kvalitativní kritéria se řadí zejména pracovní nasazení, kreativita, odbornost, kvalita práce, spolehlivost, schopnost komunikace.

Společnost nepodněcuje pracovníky k nadměrnému podstupování rizik ve vztahu k rizikům týkajícím se udržitelnosti.