

## **Pravidla politiky odměňování společnosti ČSOB Asset Management, a.s., investiční společnost**

Pravidla politiky odměňování společnosti ČSOB Asset Management, a.s., investiční společnost (dále jen „Společnost“) (dále jen „pravidla odměňování“) byly vypracovány s ohledem na pravidla upravovaná vyhláškou č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Vyhláška“), vyhláškou č. 23/2014 Sb., o výkonu činnosti bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry, ve znění pozdějších předpisů, evropskou legislativu a s ohledem na pravidla Remuneration Policy skupiny KBC.

Pro účely pravidel odměňování se odměnou rozumí mzda (z pracovní smlouvy), odměna ze smlouvy o výkonu funkce a obdobné přímé či nepřímé příjmy a výhody zaměstnance, spojené s jeho profesní činností pro povinnou osobu. Odměnou např. tedy jsou i platby poskytované zaměstnanci mateřskou či jinou spřízněnou společností. Odměna se dělí na pevnou nárokovou složku a pohyblivou nenárokovou složku, která je charakteristická tím, že závisí na plnění obchodních cílů společnost a výkonu a plnění cílů, které byly příslušným osobám stanoveny.

Programy odměňování vycházejí z kompetencí zaměstnance, posouzení váhy pracovní pozice, dovedností a výkonnosti a jsou v souladu s dlouhodobými zájmy akcionářů a ziskovosti Skupiny ČSOB/KBC jako celku, a současně zohledňují celková rizika a ceny kapitálu.

Odměna je v souladu s dlouhodobými zájmy zaměstnavatele, tj. s jeho obchodní strategií, jeho dlouhodobou úrovní tolerance rizika a dalšími hodnotami, jako jsou kultura, etika, přístup k zákazníkům atd. Při stanovení zásad odměňování je brán zvláštní zřetel na způsob, jakým odměňování přispívá k prevenci nadměrného podstupování rizik, a na zajištění souladu zásad odměňování s řádným řízením rizik.

Dalším základním požadavkem je, aby bylo odměňování zahrnuto do plánování kapitálu a likvidity a aby přispívalo k zachování kapitálu.

Veškeré programy odměňování mají stanoveno nepřekročitelné maximum celkového ročního variabilního odměňování. Odměňování za výkon činnosti nesmí být závislé na odměňování, příp. výsledcích (obchodní výsledky, zisk) jiných činností, které jsou ve vzájemném střetu zájmů.

Programy odměňování zahrnují následující složky:

- základní mzda,
- variabilní odměna (je-li stanovena) založená na:
  - trvale udržitelných finančních výsledcích Společnosti (kde lze uplatnit),
  - individuálních finančních výsledcích nebo dosažení klíčových ukazatelů výkonnosti příslušného zaměstnance (kde lze uplatnit),
  - odměna na základě individuálního výkonu zaměstnance (nefinanční kritéria).

Zaměstnanci jsou hodnoceni dle plnění svých cílů – KPIs (Key Performance Indicators), které jim byly nastaveny v předcházejícím roce jejich přímým nadřízeným. Výsledkem hodnocení je procento plnění KPIs, které slouží pro výpočet variabilní odměny zaměstnance. Hodnocení výkonnosti zaměstnanců vychází z úrovně plnění konkrétních úkolů a celkové výkonnosti v hodnoceném období. Úkoly se hodnotí číselným vyjádřením, na kolik % byl stanovený úkol splněn.

### **Variabilní odměna**

Mezi základní mzdou a variabilním odměňováním existuje odpovídající poměr.

Variabilní odměňování tvoří nenárokovou složku odměňování poskytovanou pouze za předpokladu, že na jeho výplatu byly zaměstnavatelem vytvořeny zdroje a byla splněna individuální a skupinová kritéria.

Variabilní odměňování nesmí způsobovat přijímání rizika převyšujícího rizikový profil jednotlivých subjektů Skupiny ČSOB/KBC.

Variabilní odměňování má individuální složku odrážející nefinanční kritéria jako například shodu s interními předpisy a procedurami, shodu s firemními standardy vztahů s klienty a investory a etické chování.

### **Výše variabilního odměňování**

Současný systém variabilního odměňování zahrnuje následující základní bonusové úrovně vyjádřené procentem z úhrnné základní mzdy. Úhrnnou základní mzdou se rozumí souhrn přiznaných základních mezd za dané období, u zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem pak souhrn základních mezd krácených podle délky úvazku. Variabilní odměna vztahující se k výsledkům musí být kalkulována na základě ročních výsledků, vyhodnocení KPI nebo cílů.

Nárok na variabilní odměnu nebo jakoukoli její část, včetně odložené části, vzniká pouze tehdy, je-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci společnosti a odůvodněné výkonností. V opačném případě nárok nevzniká, anebo vzniká v omezeném rozsahu (malus). Společnost může zaměstnanci odejmout již přiznanou, avšak nevyplacenou, variabilní odměnu nebo jakoukoli její část a požadovat zpět již vyplacenou variabilní odměnu (clawback).

### **Specifické zásady odměňování pro Key Identified Staff**

Klíčovní zaměstnanci Společnosti - Key Identified Staff (KIS) jsou definováni jako skupina zaměstnanců, která má významný vliv na celkový rizikový profil Společnosti:

- členové představenstva Společnosti.

Na variabilní odměnu vybraných KIS se vztahují speciální opatření, jako je odklad 50% variabilní odměny na 3 roky (založené na hodnocení výsledků a individuálního výkonu). 50 % variabilní odměny (vycházející z výsledků a individuálních výkonů) je tvořeno produkty Společnosti v souladu s Vyhláškou.