

SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

I. Úvod

1.1 DEKINVEST investiční společnost a.s. (dále jen „Společnost“) stanovuje pravidla odměňování s přihlédnutím k rozsahu své činnosti, velikosti spravovaných fondů, vnitřní organizaci a míře řízených rizik.

1.2 Cílem tohoto dokumentu je poskytnout investorům přehled o principech odměňování zaměstnanců Společnosti.

1.3 Systém odměňování je nastaven tak, aby podporoval stabilitu, odpovědné řízení rizik, udržitelný výkon a soulad se strategií a cíli Společnosti.

II. Rozhodovací rámec

O zásadách odměňování rozhoduje představenstvo Společnosti. To rovněž schvaluje veškeré úpravy a každoročně vyhodnocuje jejich vhodnost, zejména u zaměstnanců, jejichž pracovní činnost má zásadní dopad na celkovou úroveň rizika Společnosti nebo jí spravovaných fondů.

III. Zásady odměňování

Systém odměňování Společnosti je postaven na těchto zásadách:

- Podporuje obezřetné a účinné řízení všech významných rizik.
- Není nastaven tak, aby motivoval k nadměrnému riskování.
- Je v souladu s dlouhodobými zájmy, hodnotami a strategií Společnosti.
- Omezuje potenciální střet zájmů.
- Zajišťuje, že variabilní složky odměny nenarušují finanční stabilitu Společnosti.

IV. Vazba mezi odměnou a výsledky

4.1 Odměňování se skládá z pevné (nárokové) složky a variabilní (nenárokové) složky, kterou tvoří měsíční složky a roční bonusy. Tyto jsou vypláceny na základě dosažených výsledků a výkonu zaměstnance.

4.2 Na pracovníky s přímým vlivem na rizikový profil Společnosti nebo fondů se vztahují zvláštní pravidla (viz část VI). Společnost neposkytuje žádné nestandardní penzijní výhody kromě příspěvku na penzijní spoření nebo připojištění dle zákona.

4.3 Při hodnocení výkonu jsou zohledňována jak měřitelná kritéria (např. hospodářské výsledky), tak kvalitativní ukazatele (např. týmová spolupráce, etické chování). Hodnocení se vztahuje k víceletému období, zpravidla dvouletému.

V. Struktura odměn

Mzda je pevně stanovenou složkou odměny za vykonanou práci. Variabilní část odměny závisí na hodnocení výkonu a ekonomických výsledcích Společnosti.

Výše ročního bonusu je odvozena z dosažené míry naplnění hospodářských cílů, které stanovuje akcionář. Výplata jednotlivých bonusů je schvalována představenstvem na základě návrhů vedoucích jednotlivých úseků.

VI. Odměňování vybraných pracovníků

Zvláštní pravidla odměňování platí pro osoby, jejichž činnosti významně ovlivňují míru rizika:

- členové představenstva a dozorčí rady,
- vedoucí zaměstnanci,
- pracovníci právního, compliance, řízení rizik a interního auditu,
- zaměstnanci zapojení do obhospodařování majetku fondů,
- jiné osoby s podobným způsobem odměňování.

Poměr mezi fixní a variabilní složkou odměny je stanoven individuálně. Hodnocení výkonu se provádí na základě:

- osobních výsledků i výsledků příslušného oddělení,
- kombinace kvantitativních a kvalitativních kritérií,
- dlouhodobého přístupu k posuzování výkonnosti.

Poznámka: Kvantitativní informace o odměňování Společnost uveřejňuje ve své výroční zprávě.