

## PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

Tato Pravidla odměňování jsou platná a účinná dnem 1.3.2018.

Pravidla odměňování společnosti CODYA investiční společnost a.s., se sídlem Poňava 135/50, 664 31 Lelekovice (dále jen „**Společnost**“) představují systém odměňování zaměstnanců a vedoucích osob Společnosti, který společnost zavedla a uplatňuje.

Pravidla odměňování jsou založena na vyhodnocení vlivu jednotlivých zaměstnanců a vedoucích osob na celkový rizikový profil Společnosti a investičních fondů, které Společnost obhospodařuje, a/nebo jejichž administraci Společnost provádí (dále jen „**Fond**“). Ve vztahu k zaměstnancům a vedoucím osobám, u kterých je Společností identifikován významný podíl na celkovém rizikovém profilu Společnosti nebo Fondů, Společnost uplatňuje zvláštní zásady odměňování. Společnost stanovila pravidla odměňování tak, aby podporovala řádné a účinné řízení rizik, nepodněcovala zaměstnance a vedoucí osoby k podstupování nadměrných rizik, zamezila střetům zájmů souvisejících s odměňováním zaměstnanců a vedoucích osob a podporovala dlouhodobou stabilitu Společnosti. Systém odměňování je v souladu se strategií Společnosti, stanovenými cíli, hodnotami a jejími dlouhodobými zájmy, podporuje řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik.

Odměna zaměstnanců a vedoucích osob se skládá z pevné složky, která je nároková (např. mzda), pohyblivé složky (měsíční, čtvrtletní, roční nebo víceleté bonusy a podobné odměny), které nejsou nárokové, dalších finančních plnění a vybraných nepeněžních benefitů. Nenároková složka odměny může být vyplácena pouze za situace, kdy pro vyplacení svědčí individuální výsledky zaměstnance a vedoucí osoby i výsledky celé Společnosti. Zvláštní zásady odměňování se pak uplatní ve vztahu k těm zaměstnancům a vedoucím osobám, kteří mají významný podíl na celkovém rizikovém profilu Společnosti nebo Fondů.

Kritérii pro stanovení konkrétní výše pevné složky je funkční zařazení zaměstnance a vedoucí osoby, konkrétní pracovní náplň a s tím související pravomoci a odpovědnost. O maximální výši pohyblivé složky jednotlivých zaměstnanců a vedoucích osob rozhoduje představenstvo Společnosti. Pohyblivá složka se určí na základě vyhodnocení splnění stanovených individuálních cílů zaměstnance a vedoucí osoby v hodnoceném období a výsledcích Společnosti, přičemž se při hodnocení individuální výkonnosti zaměstnance a vedoucích osob zohlední finanční i nefinanční kritéria.

Pevná a pohyblivá složka celkové odměny osoby jsou vhodně vyvážené. Pevná složka odměny tvoří dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možno uplatňovat pružné zásady pro pohyblivou složku odměny, včetně možnosti pohyblivou složku odměny vůbec nevyplácet. Společnost stanoví vhodný poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny individuálně pro jednotlivé zaměstnance a vedoucí osoby v jejich smlouvách (např. pracovní smlouva, smlouva o výkonu funkce nebo dohoda o mzdě).

Zaměstnanci a vedoucí osoby, u nichž byl Společností identifikován významný podíl na rizikovém profilu Společnosti nebo Fondů jsou členové představenstva a vedoucí osoby. Hodnocení výkonnosti těchto osob je navíc založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti a že vyplácení částí pohyblivé složky výkonnostní odměny je rozloženo v období, v němž jsou zohledněny odkupy cenných papírů Fondů, i rizika spojená s investováním.

Na pravidla odměňování výše uvedených osob se dále uplatňují pravidla o odkládání výplaty části variabilní složky následujícím způsobem:

- 55 % variabilní složky přiznané na základě vyhodnocení stanovených cílů, se vyplácí po uplynutí příslušného hodnoceného období;
- 45% variabilní složky přiznané na základě vyhodnocení stanovených cílů se vyplácí v rovnoměrných částkách vždy v den výročí 1., 2. a 3. roku od výplaty první části variabilní složky odměny, a to za podmínky, že nedojde k žádným dopadům ani úpravám ve vztahu k původním kritériím, na jejichž základě bylo provedeno původní vyhodnocení.

Společnost rovněž může odejmout již přiznanou, avšak nevyplacenou pohyblivou složku a požadovat zpět již vyplacenou pohyblivou složku. Tyto osoby nesmí uplatňovat pojištění nebo jiné individuální zajišťovací strategie spojené s jejich odměňováním nebo s jejich odpovědností, které by mohly ohrozit účinky prvků zásad odměňování zaměřených na snižování rizika.

S ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností, Společnost vyloučila použití pravidel na odměňování těchto osob obsažených v ustanovení části II. bodu 9 přílohy č. 1 vyhl. č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů a rovněž nezřizuje výbor pro odměňování.

Pravidla odměňování jsou veřejně přístupná na internetové adrese Společnosti [www.codyainvest.cz](http://www.codyainvest.cz). Společnost investorovi bezplatně poskytne tato Pravidla odměňování a příp. další podrobnosti v papírové podobě na požádání.