

Zásady odměňování

1) Účel a rozsah

Tento dokument shrnuje zásady odměňování ve společnosti Altrega investiční společnost, a.s., IČO: 22148019, se sídlem Purkyňova 2121/3, Nové Město, 110 00 Praha 1 (dále jen „Společnost“). Zásady se vztahují na všechny pracovníky – zaměstnance, členy orgánů i další osoby vykonávající pro Společnost významné činnosti na jiném právním základě.

2) Základní zásady

- Společnost podporuje řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik, včetně nákladů na kapitál a likviditu.
- Nastavení odměňování nepodněcuje k podstupování rizik nad rámec akceptované míry.
- Odměňování je v souladu se strategií, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy společnosti.
- Systém předchází střetům zájmů a dbá, aby pohyblivá složka jako celek neomezovala schopnost posílit kapitál.
- Proporcionalita: S ohledem na velikost, organizaci a povahu činností společnost neuplatňuje výplatu proměnných složek v investičních nástrojích, zadržování odměny, odklad splatnosti a ex-post zohlednění rizik v proměnné složce.

3) Specifické zásady pro vybrané pracovníky

Za „vybrané pracovníky“ s významným vlivem na rizikový profil se považují zejména členové představenstva a dozorčí rady, vedoucí zaměstnanci, osoby vykonávající compliance, interní audit a risk management. U těchto osob se dbá na přiměřenost odměn, vyváženost fixní a proměnné složky, víceleté hodnocení výkonu a zohlednění všech typů rizik.

- Dozorčí rada je odměňována zásadně pouze fixně; proměnnou složku je možné vyplatit jen výjimečně.
- Compliance, risk manažer a interní auditor jsou odměňováni podle plnění kontrolních úkolů, nikoli podle výkonu kontrolovaných útvarů.
- Hodnocení výkonu je založeno na víceletém základě (min. 2 roky), zahrnuje finanční i nefinanční kritéria (např. pracovní nasazení, kreativitu, odbornost, kvalitu a spolehlivost, orientaci na zisk, působení na klienty/partnery/veřejnost, loajalitu, komunikační dovednosti).

4) Struktura odměn

4.1 Fixní složka

- Základní mzda je nároková, sjednaná ve smlouvě a vyplácí se měsíčně. Při stanovení mzdy se zohledňuje kvalifikační, řídicí, časová a psychická náročnost, odpovědnost a loajalita. Změny mzdy schvaluje představenstvo; nároky na příplatky/náhrady dle zákoníku práce jsou zachovány.

4.2 Proměnné složky

- Roční KPI bonus (pro vedoucí s podřízenými) je nenárokový; představenstvo předem stanoví celkovou procentní výši k roční mzdě, kritéria a jejich váhy. Podmínkou výplaty je dosažení konsolidovaných cílových hodnot společnosti.
- 13. plat (pro pracovníky bez KPI): může být přiznán rozhodnutím představenstva..
- Mimořádné odměny: k ocenění mimořádných úkolů nebo přínosů; roční objem schvaluje představenstvo, o konkrétní výši rozhodují vedoucí pracovníci.

5) Benefity

Společnost poskytuje zejména: stravenkový paušál, příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, příspěvek na sportovní aktivity, dovolenou nad rámec zákonného minima, sick days, narozeninový příspěvek a vybrané firemní akce.

6) Řízení a kontrola odměňování

- Dozorčí rada dohlíží na dodržování principů, minimálně jednou ročně vyhodnocuje zásady a jejich proporcionalitu, přijímá nápravná opatření a schvaluje znění veřejného prohlášení o odměňování.
- Nezávislá kontrola je zajištěna dozorčí radou a interním auditorem.
- Výbor pro odměňování Společnost není povinna zřídit, neboť nedosahuje významné velikosti.

7) Uveřejňování informací

Další informace o zásadách odměňování jsou uveřejňovány ve výroční zprávě Společnosti.

8) Udržitelnost (SFDR) – konzistence se začleňováním rizik

Společnost nezahrnuje rizika týkající se udržitelnosti do svého rozhodování; zásady odměňování jsou s tímto přístupem konzistentní: pravidla nepodněcují k nadměrnému podstupování rizik ve vztahu k udržitelnosti a jsou zaměřena na dlouhodobou stabilitu a přiměřené řízení všech relevantních rizik.