

Vnitřní předpis

EnCor Asset Management, investiční společnost, a.s.

❖ **Politika odměňování**

❖ **Obsah vnitřního předpisu**

❖	Politika odměňování.....	1
❖	Obsah vnitřního předpisu.....	2
A.	Úvodní ustanovení.....	3
B.	Obecná ustanovení.....	3
C.	Měření výkonnosti v souvislosti s odměňováním.....	5
D.	Forma a struktura odměn.....	5
E.	Zvláštní penzijní výhody.....	6
F.	Předejití možnému obcházení účelu odměňování.....	6
G.	Pravidelné vyhodnocení.....	7
❖	Správce, schválení a účinnost vnitřního předpisu.....	8

A. Úvodní ustanovení

- I. Představenstvo jakožto řídicí orgán (dále též jen „řídicí orgán“) společnosti EnCor Asset Management, investiční společnost, a.s. (dále jen „Společnost“) tímto v souladu s příslušnými platnými právními předpisy stanovuje politiku odměňování (dále též jen „Politika“), která definuje souhrnné zásady a postupy odměňování.
- II. Tato Politika je nedílnou součástí řídicího a kontrolního systému Společnosti.
- III. Tato Politika podporuje řádné a účinné řízení rizik a je s ním v souladu. Dále nepodněcuje k podstupování rizik nad rámec rizikového profilu Společnosti, s ohledem na rizikový profil obhospodařovaného fondu definovaného statutem fondu. Tato Politika je v souladu se strategií podnikání, cíli, zájmy a hodnotami Společnosti a je přiměřená její velikosti a organizačnímu uspořádání. Postupy k zamezení střetu zájmů spočívají zejména v nezávislosti pracovníků kontrolních funkcí.
- IV. Politika odměňování je schválena dozorčí radou jakožto kontrolním orgánem Společnosti (dále též jen „kontrolní orgán“). Kontrolní orgán rovněž odpovídá za její zavedení a uplatňování v praxi.
- V. Kontrolní orgán vyhodnocuje aktuálnost a uplatňování této politiky odměňování pravidelně (minimálně 1x ročně) a zahrne toto vyhodnocení do roční zprávy kontrolního orgánu.
- VI. K nezávislému vnitřnímu prověření této Politiky z hlediska souladu se zásadami a postupy obhospodařovaného investičního fondu dochází 1x ročně. Výsledek tohoto prověření je uveden v roční zprávě compliance.
- VII. Vzhledem k velikosti a organizačnímu uspořádání Společnosti není zřízen výbor pro odměňování, jeho funkce plní kontrolní orgán Společnosti.

B. Obecná ustanovení

- I. Pro účely této Politiky jsou pracovníci Společnosti a jejich řídicích a kontrolních orgánů rozčleněni do následujících skupin:
 - A. Osoby, které mají významný vliv na rizika, jimž může být Společnost, nebo jí obhospodařovaný fond vystaven, a to:
 1. členové řídicího orgánu Společnosti

2. členové kontrolního orgánu Společnosti
 3. pracovníci odpovědní za činnost obhospodařování majetku
- B. Vnitřní kontrolní funkce (pracovníci vykonávající činnosti vnitřního auditu, compliance, řízení rizik);
- C. Ostatní pracovníci.
- II. Za odměnu se považuje mzda, úplata, zvláštní penzijní výhody a jiné výhody a obdobné příjmy osoby. Odměna může být fixní nebo variabilní. Pro přiznání a vyplacení případné variabilní odměny je potřeba splnit kritéria definovaná pravidly odměňování.
- III. Variabilní odměna může být přiznána všem pracovníkům Společnosti, není-li níže uvedeno jinak.
- IV. Pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích jsou nezávislí na útvarech, které kontrolují. Za výkon jejich činnosti jim náleží výhradně fixní odměna, vyjma pracovníka odpovědného za řízení rizik, pokud je současně členem řídicího orgánu Společnosti. V případě odměňování pracovníka odpovědného za řízení rizik, který je současně členem řídicího orgánu Společnosti, je přiznání jeho variabilní odměny pod přímým dohledem kontrolního orgánu Společnosti.
- V. Fixní odměna kontrolního orgánu společnosti mu nemusí být přiznaná, tj. výkon této funkce může být i bezplatný – bez odměny.
- VI. Odměnu členů řídicího orgánu navrhuje řídicí orgán a schvaluje kontrolní orgán. Případnou odměnu členů kontrolního orgánu navrhuje řídicí orgán a schvaluje valná hromada Společnosti.
- VII. Řídicí orgán může navrhnout odměnu jednotlivým členům řídicího orgánu, kteří vykonávají činnost obhospodařování majetku a řízení rizik. Takto navržené odměny podléhají schválení kontrolního orgánu.
- VIII. V případě, že by mělo dojít ke kumulaci činností a funkcí, jak jsou definovány výše, je třeba posoudit odměnu a nárok na ni celkově. To platí také pro situaci, kdy členové řídicího orgánu jsou zároveň akcionáři (respektive zakladatelé) Společnosti; celková odměna v takovém případě může zohlednit přijaté tantiémy, dividendy nebo jiná plnění, přičemž pevná část odměny může být nižší s ohledem na minimalizaci nákladů ze strany zakladatelů při zahájení činnosti Společnosti.

C. Měření výkonnosti v souvislosti s odměňováním

- I. Hodnocení výkonnosti je obecně založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti.
- II. Výkonnost je v souvislosti s odměňováním měřena na úrovni Společnosti a na úrovni jednotlivého pracovníka. Používá se kombinace kvantitativních a kvalitativních ukazatelů.
- III. Výkonnost na úrovni Společnosti je definována celkovým objemem aktiv ve správě (obhospodařovaných fondů a klientských portfolií), přijatým výkonnostním poplatkem od obhospodařovaného fondu případně jeho výkonností, výkonností obhospodařovaných klientských portfolií, celkovými tržbami a ziskovostí Společnosti; jedná se o kvantitativní ukazatele.
- IV. Výkonnost na úrovni pracovníka je definována jeho individuálním pracovním výkonem a přispěním k celkovému výsledku Společnosti, jedná se o kvalitativní ukazatel.

D. Forma a struktura odměn

- I. Struktura odměny je tvořena fixní a případnou variabilní složkou odměny, přičemž fixní složka odměny tvoří dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možno uplatňovat pružné zásady pro variabilní složku odměny.
- II. Nárok na variabilní složku odměny nebo jakoukoli její část, vzniká pouze tehdy, je-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci Společnosti a odůvodněné výkonností dotčeného organizačního útvaru, dotčeného fondu a individuální pracovní výkonností dotčené osoby. V opačném případě nárok nevzniká, anebo vzniká v omezeném rozsahu (malus).
- III. O tom, zda je vyplacení odměn v souladu s celkovou finanční situací Společnosti, rozhoduje řídicí orgán na základě (očekávaných) celoročních hospodářských výsledků.
- IV. Konkrétní výše odměn je schválena řídicím orgánem na návrh nadřízených pracovníků.
- V. Konkrétní výše odměn pro jednotlivé členy řídicího orgánu včetně kvalitativního hodnocení musí být schválena kontrolním orgánem. Tím nejsou dotčena případná další zvláštní ustanovení dle stanov Společnosti.
- VI. Odklad vyplacení přiznané odměny se uplatňuje.

VII. S ohledem na velikost a organizační uspořádání Společnosti a povahu, rozsah a složitost jejích činností je variabilní složka odměny pracovníkům (čl. B. I. A. 1. a čl. B. I. C.) vyplácena v penězích.

VIII. Jednání o vyplacení přiznaných variabilních odměn probíhá alespoň 1x ročně na základě (očekávaných) celoročních hospodářských výsledků, a to nejdříve v prosinci daného kalendářního roku". Při tomto jednání je znovu přezkoumána pracovní výkonnost pracovníků, jimž má být vyplacena variabilní odměna, a to z hlediska rizik spojených s investováním.

IX. Variabilní odměny pracovníků (čl. B. I. C.) mohou být s ohledem na velikost a organizační uspořádání Společnosti a povahu, rozsah a složitost jejích činností přiznány bez ohledu na kvantitativní ukazatel při splnění kvalitativního ukazatele jednotlivých příjemců odměny.

X. Řídící orgán Společnosti může v souladu se Zákonem rozhodnout o odejmutí již přiznané, avšak nevyplacené, pohyblivé složky odměny nebo její části a požadovat zpět již vyplacenou pohyblivou složku odměny (clawback).

E. Zvláštní penzijní výhody

- I. Zvláštní penzijní výhody¹ nejsou pracovníkům Společnosti poskytovány.
- II. Variabilní odměna může být (částečně) vyplacena formou příspěvku do Dlouhodobého investičního produktu (DIP) zaměstnance.

¹ Za zvláštní penzijní výhody se nepovažují příspěvky v rámci zaměstnaneckého penzijního pojištění, penzijního připojištění, důchodového pojištění, doplňkového penzijního spoření nebo příspěvky obdobné povahy obvyklé pro osoby činné pro obhospodařovatele investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu.

F. Předejití možnému obcházení účelu odměňování

- I. Společnost vyplácí odměny pouze formou, která znemožňuje jakýmkoliv způsobem obcházet účely pravidel stanovených Zákonem a touto Politikou. Současně je pracovníkům zakázáno uplatňovat jakékoli zajišťovací strategie, které by mohly vést k možnému obcházení pravidel odměňování (např. obchodování s pohledávkami vztahujícími se k variabilní složce odměny).

II. Variabilní složka odměny, která by byla přiznána/zaručena bez ohledu na výkonnost, není Společností poskytována, s výjimkou splnění kvalitativních ukazatelů ze strany jednotlivých pracovníků/příjemců variabilní odměny.

III. Platby poskytované v souvislosti s předčasným ukončením smluvního vztahu odráží výkonnost pracovníka dosaženou v průběhu doby, ve které vykonával činnosti pro Společnost, a neodměňují neúspěch. Takovéto platby schvaluje řídicí orgán. V případě, že jedná o člena řídicího orgánu, musí být takovéto platby schváleny kontrolním orgánem.

G. Pravidelné vyhodnocení

I. Kontrolní orgán pravidelně vyhodnocuje tuto politiku, a to alespoň jednou ročně.

II. Výsledkem vyhodnocení:

A. Kontrolní orgán vyhodnotí politiku jako aktuální, s tím že není potřeba její aktualizace

B. Kontrolní orgán vyhodnotil, že bylo třeba politiku aktualizovat, a schválí její aktualizované znění.

III. Zápis z jednání kontrolního orgánu obsahuje konkrétní předmět jednání ve smyslu vyhodnocování politiky.

❖ Správce, schválení a účinnost vnitřního předpisu

Správce vnitřního předpisu (organizační
útvár / pracovník pověřený činností):

Pracovník pověřený činností compliance

Schváleno dne:

15.12.2025

Účinnost dne:

15.12.2025