

# POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ

**Představenstvo společnosti UNIMEX GROUP, uzavřený investiční fond, a.s. (dále jen „Společnost“) ve smyslu ustanovení § 1211 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, vypracovalo tuto POLITIKU ODMĚŇOVÁNÍ (dále jen „Politika“), která byla schválena valnou hromadou Společnosti dne 24. června 2020:**

## I.

### Vyhotovení a schválení politiky odměňování

1. Politika srozumitelně podporuje obchodní strategii Společnosti, její dlouhodobé zájmy i udržitelnost a definuje souhrnné zásady a postupy odměňování osob s významným vztahem ke Společnosti jako Emitentovi, tj. členům představenstva a dozorčí rady, a to vždy ve vztahu k období, kdy vykonávali funkci.
2. Politika odměňování definuje všechny pevné a pohyblivé složky odměny, včetně všech bonusů a dalších výhod v jakékoli formě, které mohou být poskytovány členům představenstva a dozorčí rady Společnosti, včetně poměru jednotlivých složek.
3. Při vytváření Politiky je přihlédnuto ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti takto:
  - a) Společnost má vybudovanu politiku vnitropodnikové sociální odpovědnosti, kdy je velká pozornost věnována pracovním standardům, lidským právům, péči o zaměstnance a jejich zdraví. O dobrém nastavení standardů Společnosti svědčí skutečnost, že (kromě odchodů dlouholetých zaměstnanců do důchodu) dochází jen k žádoucí fluktuaci zaměstnanců (kdy jsou přijímáni noví pracovníci, s nimiž se rozšiřuje know-how Společnosti).
  - b) Zaměstnanci Společnosti tvoří s vedením Společnosti celek s přesně určenými povinnostmi. Každému zaměstnanci je stanoven pevný plat s přihlédnutím k jeho funkci, profesním zkušenostem, praxi u Společnosti, jakož i k jeho osobnímu přínosu pro Společnost. Dosažené úspěchy Společnosti jsou vždy vnímány jako společné úsilí všech zaměstnanců a managementu Společnosti. Na hodnocení a oceňování vedoucích pracovníků a zaměstnanců je proto ve Společnosti nahlíženo komplexně. Hodnocení proto není prováděno jen kvantitativně (tedy náklady, ziskovost, atd.), ale rovněž kvalitativně, kdy jsou při stanovení či úpravě mzdových podmínek zaměstnanců zohledňovány parametry jako odpovědnost, přístup k práci, svědomitost, tvořivost a iniciativa, spolehlivost, schopnost spolupracovat, loajalita k dané organizaci, využití pracovního času, úroveň pracovní disciplíny, schopnost motivovat, morální profil pracovníka, komunikativnost, schopnost vést a v neposlední řadě odolnost proti pracovnímu stresu. Protože hodnocena je vždy práce celého kolektivu, může být členu představenstva, nevykonávajícímu funkci předsedy ani místopředsedy představenstva, vyplacena pohyblivá složka odměny pouze v případech (a ve stejné procentuální výši), jestliže představenstvo rozhodne o výplatě odměn všem zaměstnancům Společnosti, kteří jsou u Společnosti v trvalém pracovním poměru na základě pracovní smlouvy.
4. Politiku vyhotovuje představenstvo a předkládá ji ke stanovisku dozorčí radě Společnosti.
5. Představenstvo následně předloží Politiku spolu se stanoviskem dozorčí rady ke schválení valné hromadě, která schvaluje účetní závěrku Společnosti. Politika musí být představenstvem předložena valné hromadě ke schválení při každé její podstatné změně, nejméně však jednou za 4 roky.

6. Nepředloží-li představenstvo Politiku ke schválení valné hromadě Společnosti ve stanovených lhůtách, je výkon funkce členů představenstva a dozorčí rady bezplatný, a to ode dne konání valné hromady, které měla být Politika předložena až do dne konání valné hromady, které bude Politika předložena ke schválení.
7. Neschválí-li valná hromada předloženou Politiku, vyplácí se odměny dle stávající praxe a představenstvo předloží následující valné hromadě ke schválení revidovanou Politiku.
8. Je-li měněna schválená Politika nebo není-li Politika schválena valnou hromadou, obsahuje úprava popis a zdůvodnění všech podstatných změn a způsobu, jakým byl zohledněn výsledek hlasování akcionářů na valné hromadě a jejich stanoviska k Politice a zprávě o odměňování, a to v období od posledního hlasování o Politice na valné hromadě. (§ 1211 odst. 3).
9. Bez zbytečného odkladu po konání valné hromady Společnost uveřejní schválenou Politiku spolu s datem jejího schválení na svých internetových stránkách a ponechá ji zveřejněnou po dobu jejího uplatňování.
10. Pro účely Politiky se jednotlivé osoby člení takto:
  - členové představenstva, jako osoby, které mají významný vliv na obchodní vedení Společnosti;
  - členové dozorčí rady, jako osoby, které se přímo podílí na kontrolní činnosti Společnosti.

## II.

### Další činnosti orgánů společnosti oblasti Politiky

1. Výbor pro odměňování není ve Společnosti zřizován.
2. Činnosti výboru pro odměňování provádí představenstvo v součinnosti s dozorčí radou a valnou hromadou Společnosti.
3. Představenstvo v oblasti politiky odměňování zejména:
  - nese odpovědnost za přípravu rozhodnutí o odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci, případně dalších vybraných zaměstnanců;
  - spolupracuje s dozorčí radou při vytváření zásad odměňování;
  - spolu s dozorčí radou vykonává dohled nad zásadami, postupy a procesy odměňování a nad dodržováním zásad odměňování;
  - kontroluje, zda jsou stávající zásady odměňování stále aktuální, a v případě potřeby navrhuje změny;
  - rozhoduje o případném jmenování externích konzultantů v oblasti odměňování, pokud by valná hromada či dozorčí rada rozhodla o tom, že je třeba je najmout za účelem poradenství nebo podpory;
  - zajišťuje přiměřenost informací o zásadách a postupech odměňování poskytovaných akcionářům, zejména pak o navrhované vyšší maximální úrovni poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny;
  - vyhodnocuje mechanismy a systémy zavedené s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úrovně likvidity a kapitálu.

## III.

### Složky odměn

1. Odměna se dělí na pevnou nárokovou složku (zahrnující i náhradu nákladů vynaložených v souvislosti s výkonem funkce) a pohyblivou nenárokovou složku, která závisí na plnění obchodních cílů Společnosti. Zvláštní zřetel je brán rovněž na způsob, jakým mohou jednotlivé složky odměny přispívat k prevenci nadměrného podstupování rizik a na zajištění souladu zásad odměňování s řádným řízením rizik. Odměňování je vždy nastaveno tak, aby bylo zahrnuto do

plánování kapitálu a likvidity a aby přispívalo k zachování kapitálu, proto je stanoveno i nepřekročitelné maximum pohyblivé složky odměňování.

2. Společnost vyplácí v souladu s touto Politikou odměny pouze členovi představenstva, který nezastává funkci předsedy představenstva ani místopředsedy představenstva.
3. Společnost neposkytuje členům představenstva ani členům dozorčí rady odměnu formou akcií.
4. Společnost neposkytuje členům představenstva ani členům dozorčí rady penzijní výhody.
5. Pohyblivá složka odměny může činit max. 100 % pevné roční odměny.

#### IV.

##### **Pravidla vyplácení odměn členům představenstva a dozorčí rady**

1. Veškeré odměny členům představenstva a dozorčí rady vyplácí Společnost pouze v souladu s Politikou, která byla schválena valnou hromadou.
2. Smlouva o výkonu funkce či vnitřní předpis Společnosti upravující odměnu člena představenstva či dozorčí rady pozbývá účinnosti v rozsahu, v jakém je v rozporu se schválenou Politikou, a to dnem účinnosti rozhodnutí valné hromady, která Politiku schvaluje. Tím není dotčena výplata odměny za výkon funkce za období předcházející dni nabytí účinnosti rozhodnutí valné hromady.

#### V.

##### **Pevná složka odměny**

1. Odměna je pevná, pokud jsou platby neodvolatelné, Společnost je nemůže snížit, pozastavit nebo zrušit a nezávisí na žádných výkonnostních ukazatelích. Podmínky pro přiznání pevné odměny jsou předem určené, jsou stálé po určenou dobu a mění se pouze na základě změny Politiky.
2. Pevná odměna je stanovena takto:
  - a) Členové představenstva

Členům představenstva, kteří vykonávají funkci předsedy nebo místopředsedy představenstva, nevyplácí Společnost pevnou odměnu. Další člen představenstva má nárok na výplatu pevné odměny. Pravidla odměňování člena představenstva, jemuž pevná odměna bude vyplácena stanovuje tato Politika takto:

    - o výši pevné odměny pro člena představenstva rozhoduje představenstvo nejpozději v dubnu každého roku a určuje výši pevné odměny vždy na dalších 12 kalendářních měsíců,
    - pevná odměna nesmí být oproti předchozímu období navýšena o více než 40 %,
    - k rozhodnutí představenstva se připojuje stanovisko dozorčí rada,
    - představenstvo připraví na základě přijatého rozhodnutí Smlouvy o výkonu funkce a tyto smlouvy předloží ke schválení nejbližší valné hromadě, která schvaluje účetní závěrku,
    - každá změna schválené Smlouvy o výkonu funkce musí být schválena nejbližší příští valnou hromadou,
    - pevná odměna nebude člena představenstva krácena v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti trvající v souhrnu nejdéle 30 pracovních dnů v kalendářním roce ani v případě, že bude dočasně nepřítomen v sídle Společnosti z jiného důvodu, než z důvodu neschopnosti, a to za předpokladu, že doba této nepřítomnosti nepřesáhne 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Za dobu pracovní neschopnosti či nepřítomnosti člena představenstva nad uvedený rozsah bude pevná odměna poměrně krácena.
    - v pevné odměně je již zahrnuta náhrada nákladů člena představenstva související s plněním funkce člena představenstva, s výjimkou nákladů v rozsahu, který je stanoven v ust. § 156 - 164 a 166 - 171 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- Společnost se zavazuje odvádět za člena představenstva daň z příjmu a zálohy na pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, případně jiné zákonem stanovené odvody, a to ve výši a lhůtách stanovených právními předpisy.

b) Členové dozorčí rady

Členům dozorčí rady nevyplácí Společnost pevnou odměnu.

3. Pevná odměna představuje dostatečně vysokou část celkové odměny a umožňuje tak finanční nezávislost pohyblivé odměny na individuální úrovni, včetně možnosti žádnou pohyblivou složku odměn nevyplácet. Podíl pevné a pohyblivé složky odměny nepodporuje přílišné přijímání rizik.

## VI.

### Pohyblivé složky odměny

1. Společnost nevyplácí žádné pohyblivé složky odměny členům představenstva, kteří vykonávají funkci předsedy či místopředsedy.
2. Společnost nevyplácí žádné pohyblivé složky odměny členům dozorčí rady.
3. Členu představenstva, kterému náleží pevná odměna, může být poskytována pohyblivá složka odměny pouze za níže uvedených podmínek:
  - a) hospodářský výsledek Společnosti před zdaněním, uvedený vždy v poslední auditované účetní závěrce Společnosti, bude kladný a hodnota na akcii Společnosti neklesne o více než 10 %,
  - b) Společnosti ve sledovaném období nebude udělena ČNB žádná sankce za porušení stanovených limitů,
  - c) nedojde ke zhoršení politiky vnitropodnikové sociální odpovědnosti, přičemž za zhoršení politiky je považován stav, kdy v období kalendářního roku dojde k navýšení neřízené fluktuace o více než 33 %. Za neřízenou fluktuaci nejsou považovány odchody zaměstnanců do důchodu, smrt zaměstnance, rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn, rozvázání či zrušení pracovního poměru z důvodů hrubého porušení povinností ze strany zaměstnance ani rozvázání pracovního poměru ve zkušební době.
  - d) o případném vyplacení pohyblivé složky, jakož i o její výši rozhodne v souladu s touto politikou odměňování představenstvo Společnosti, přičemž spolu se schválením výplaty pohyblivé složky členu představenstva, který nezastává funkci předsedy ani místopředsedy představenstva, musí být schváleno vyplacení pohyblivé složky i zaměstnancům fondu pracujícím ve Společnosti na základě pracovní smlouvy (pokud jde o zaměstnance ve zkušební době, může jim být pohyblivá složka odměny vyplacena, avšak max. do výše 50% jejich mzdy).
4. Společnost je oprávněna požadovat již vyplacenou pohyblivou složku odměny pouze z důvodů:
  - a) podvodu spáchaného členem představenstva, který nevykonává funkce předsedy ani místopředsedy představenstva, v průběhu hodnoceného období;
  - b) zavádějících informací, které poskytl člen představenstva, který nevykonává funkce předsedy ani místopředsedy představenstva, pokud tyto informace měly vliv na hodnocení výkonnosti;
  - c) člen představenstva, který nevykonává funkce předsedy ani místopředsedy představenstva, byl odvolán z funkce z důvodu hrubého porušení povinností člena představenstva.

Rozhodnutí o vzniku některé skutečnosti dle písm. a) až c) činí představenstvo, následně k němu musí dát souhlasné vyjádření i dozorčí rada. Pokud dojde ke splnění kterékoliv podmínky pro vrácení již vyplacené pohyblivé složky odměny, je člen představenstva, jemuž byla pohyblivá složka vyplacena, povinen neprodleně vrátit Společnosti 50 % částky pohyblivých odměn vyplacených v době posledních 12 měsíců.

## VII.

### Ostatní odměny a bonusy

1. Členům představenstva, kteří vykonávají funkci předsedy či místopředsedy ani členům dozorčí rady nejsou vyplaceny žádné odměny či bonusy.
2. Člen představenstva, který nevykonává funkci předsedy ani místopředsedy a jemuž je přiznána pevná odměna dle této Politiky má nárok na tyto další odměny a bonusy:
  - a) **Odchodné** ve výši šestinásobku pevné měsíční odměny při skončení výkonu funkce člena představenstva, s výjimkou případů, kdy je člen představenstva odvolán z funkce z důvodu porušení povinností člena představenstva nebo v případech, kdy odstoupí nebo zemře. Na odchodné nevzniká nárok v případě, že po skončení funkčního období je člen představenstva do funkce znovu zvolen.
  - b) **Stravné** ve stejné formě a rozsahu v jakém je stravné poskytováno zaměstnancům pracujícím v hlavním pracovním poměru u Společnosti na základě pracovních smluv.
3. **Služební vozidlo, mobil a notebook** poskytne Společnost jen pro služební účely, tedy se nejedná o odměny ani bonus.

## VIII.

### Délka funkčního období, podmínky ukončení funkce

#### 1. Členové představenstva

Představenstvo se skládá ze 3 členů volených valnou hromadou po jejich předchozím schválení příslušným orgánem státního dozoru.

Funkční období jednotlivých členů představenstva činí 5 let. Opětovná volba člena představenstva je možná.

Žádný ze členů představenstva není u Společnosti v pracovním poměru.

Vztah mezi Společností a členem představenstva, včetně odměňování, se řídí touto Politikou a dále smlouvou o výkonu funkce podle § 59 ZOK a § 276 ZISIF. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou.

Členům představenstva přísluší za výkon jejich funkce podíl na zisku, pokud jej stanovila v souladu s touto Politikou, ust. § 34 ZOK, smlouvou o výkonu funkce a stanovami valná hromada ze zisku schváleného k rozdělení.

Výkon funkce člena představenstva skončí uplynutím funkčního období, smrtí, odstoupením či odvoláním valnou hromadou.

#### 2. Členové dozorčí rady

Dozorčí rada se skládá ze 3 členů volených valnou hromadou. Funkční období jednotlivých členů dozorčí rady činí 5 let. Opakovaná volba člena dozorčí rady je možná.

Za výkon funkce člena dozorčí rady Společnost nevyplácí žádné odměny.

Žádný ze členů dozorčí rady není u Společnosti v pracovním poměru.

Výkon funkce člena dozorčí rady skončí uplynutím funkčního období, smrtí, odstoupením či odvoláním valnou hromadou.

## **IX.**

### **Rozhodovací proces při stanovení přezkumu a provádění politiky, včetně opatření k předcházení vzniku střetu zájmů a způsobu jeho řešení**

1. Společnost vzhledem k charakteru své činnosti, nízkému počtu pracovníků a rozsahu poskytovaných odměn nevyužívá externí kontroly této Politiky s výjimkou Zprávy o odměňování vypracovávané dle ust. § 121o a násl. zák. č. 256/2004 Sb., která je kontrolována externím auditorem.
2. Dozorčí funkci ve věci přezkumu a provádění Politiky plní ve Společnosti představenstvo a dozorčí rada, která podrobí zásady a postupy odměňování Společnosti nejméně jednou ročně vnitřnímu přezkumu. Rovněž je provádění Politiky (zejména pak formou Zprávy o odměňování) předmětem přezkumu externím auditorem Společnosti.
3. Centrální přezkum dodržování právních předpisů, postupů a interních pravidel včetně Politiky může provádět také funkce vnitřního auditu.
4. V rámci centrálního a nezávislého vnitřního přezkumu Společnost zejména posoudí, zda celkové zásady, postupy a procesy odměňování:
  - a. fungují tak, jak mají (zejména zda jsou dodržovány schválené zásady, postupy a interní pravidla; jsou-li výplaty odměn přiměřené, v souladu s obchodní strategií; zda jsou odpovídajícím způsobem zohledněny rizikový profil, dlouhodobé záměry a další cíle dotyčné instituce);
  - b. korespondují s vnitrostátními a mezinárodními předpisy, zásadami a normami a
  - c. zda neomezují schopnost instituce udržovat nebo obnovit řádný kapitálový základ;
  - d. jestliže pravidelné přezkumy odhalí, že zásady odměňování nefungují tak, jak bylo zamýšleno nebo stanoveno, nebo jsou-li předložena doporučení, pak představenstvo zajistí navržené, schválení (VH Společnosti) a včasnou realizaci plánu nápravných opatření.
5. Výsledky provedeného vnitřního přezkumu a opatření přijatá za účelem nápravy případných zjištění budou zdokumentována prostřednictvím písemných zpráv nebo zápisů z jednání dozorčí rady, případně představenstva.

## **X.**

### **Odchýlení od Politiky**

1. Od Politiky se Společnost může při výjimečných okolnostech dočasně odchýlit, je-li odchýlení nezbytné z hlediska dlouhodobých zájmů a udržitelnosti Společnosti nebo z hlediska zachování provozu, a to při dodržení těchto procedurálních pravidel:
  - a) Představenstvo Společnosti na svém jednání jednomyslně rozhodne o odchýlení od Politiky.
  - b) V rozhodnutí dle odst. 1 musí být uvedeno jaká složka odměny, kterým osobám a v jakém termínu může být vyplacena odchylně od Politiky.
  - c) Dozorčí rada Společnosti na svém jednání rozhodnutí představenstva o odchýlení od Politiky projedná, posoudí a rozhodne, zda vysloví s rozhodnutím svůj souhlas. Změna Politiky

nabývá účinnosti až dnem, kdy dozorčí rada vyslovila s rozhodnutím představenstva svůj souhlas.

- d) Informace o odchylkách od Politiky a vysvětlení důvodu odchýlení a uvedení konkrétních pravidel Politiky, od kterých se společnost odchýlila, uvede společnost také do Zprávy o odměňování.
2. Výjimečnými okolnostmi se rozumí situace nezbytné z hlediska dlouhodobých zájmů, udržitelnosti celé Společnosti nebo jejího zachování (například případy hrozícího úpadku či úpadku, přeměny společnosti aj.). V případě naplnění těchto podmínek lze vyplatit odměny i mimo rámec stanovený v Politice.

## **XI.**

### **Závěrečná ustanovení**

Tato Politika nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2020.