INFORMACE O PRAVIDLECH ODMĚŇOVÁNÍ

Augera investiční společnost, a.s.

Augera investiční společnost, a.s., IČO: 230 32 731, se sídlem Pod dráhou 1636/1, Holešovice, 170 00 Praha 7, obchodní společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 29573 (dále jen „Společnost“), přijala v souladu s platnými právními předpisy, zejména se zákonem č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, vyhláškou č. 244/2013 Sb. a přímo použitelnými předpisy Evropské unie, vnitřní předpis upravující zásady a postupy odměňování (dále jen „Pravidla odměňování“).

Společnost při stanovení Pravidel odměňování vychází z povahy, rozsahu a složitosti činností, které vykonává jako obhospodařovatel investičních fondů. Zohlednila přitom svůj význam na trhu, velikost své personální základny, organizační uspořádání, využívání externích poskytovatelů služeb a rizikový profil obhospodařovaných investičních fondů (zásada přiměřenosti).

1. Cíle a základní zásady odměňování

Pravidla odměňování mají podporovat dlouhodobou stabilitu Společnosti a obhospodařovaných investičních fondů. Společnost při odměňování dbá zejména na to, aby odměňování:

a) podporovalo řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik, včetně nákladů na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity;

b) nepodněcovalo k podstupování rizika nad rámec míry akceptované Společností, ani nad rámec rizikového profilu a statutů obhospodařovaných investičních fondů;

c) bylo v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy Společnosti, obhospodařovaných investičních fondů a jejich investorů;

d) předcházelo střetům zájmů v souvislosti s odměňováním;

e) zajistilo, že pohyblivé složky odměny jako celek neomezují schopnost Společnosti posílit kapitál.

2. Rozhodování o odměňování a kontrola

Pravidla odměňování navrhuje a schvaluje představenstvo Společnosti, které odpovídá za mzdovou politiku a odměňování pracovníků Společnosti. Rozhodování o odměňování jednotlivých pracovníků náleží do působnosti představenstva.

Dozorčí rada se podílí na schvalování a vyhodnocování souhrnných zásad odměňování z hlediska jejich souladu se zásadami a postupy Společnosti, statuty a zájmy obhospodařovaných investičních fondů, řízením rizik, řízením střetů zájmů a politikou začleňování rizik udržitelnosti (ESG), a přezkoumává aktuálnost a uplatňování Pravidel odměňování. Dozorčí rada zároveň dohlíží na odměňování pracovníků vykonávajících funkce compliance, vnitřního auditu a řízení rizik.

Uplatňování Pravidel odměňování je nejméně jednou ročně podrobeno nezávislému vnitřnímu prověření. Vzhledem k velikosti Společnosti, nízkému počtu pracovníků a rozsahu poskytovaných odměn je nezávislá kontrola zajišťována dozorčí radou a vnitřním auditem; Společnost nevyužívá externí kontrolu odměňování. Z týchž důvodů není zřízen výbor pro odměňování.

3. Pojem odměny a smluvní základ

Odměnou se rozumí jakékoli plnění Společnosti vůči pracovníkovi, zejména mzda na základě pracovní smlouvy, odměna sjednaná ve smlouvě o výkonu funkce a úplata sjednaná v jiné než pracovní smlouvě, jakož i další obdobná plnění spojená s činností pro Společnost (např. služební mobilní telefon).

Odměna zaměstnance je sjednána v pracovní smlouvě. Odměna člena představenstva a člena dozorčí rady je sjednána ve smlouvě o výkonu funkce, kterou schvaluje valná hromada; po dobu, kdy má Společnost jediného akcionáře, vykonává působnost valné hromady tento akcionář. Výkon funkce člena orgánu Společnosti může být i bezplatný. Odměna osob, které pro Společnost vykonávají činnosti na základě smlouvy o poskytování služeb (outsourcing), je sjednána v této smlouvě.

4. Kategorie pracovníků

Pro účely Pravidel odměňování se pracovníci Společnosti člení do těchto kategorií:

(a) vrcholné vedení – členové představenstva;

(b) pracovníci, kteří skutečně řídí činnost Společnosti – členové představenstva;

(c) pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích – členové dozorčí rady, pracovníci compliance, pracovníci vnitřního auditu a pracovníci řízení rizik, včetně osob, které tyto funkce vykonávají na základě smlouvy o poskytování služeb;

(d) pracovníci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik – pracovníci oddělení investic (obhospodařování majetku fondů);

(e) ostatní pracovníci – pracovníci zbývajících, výše neuvedených útvarů.

Pracovníci uvedení pod písm. a) až d), jakož i další pracovníci, jejichž činnost má významný vliv na rizikový profil Společnosti nebo obhospodařovaných investičních fondů, podléhají specifickým zásadám odměňování uvedeným níže.

5. Složky odměny

Odměna se skládá z pevné složky a případně z pohyblivé složky. Pevná složka odměny zahrnuje základní mzdu, případně osobní ohodnocení, a je stanovena zejména s ohledem na kvalifikační náročnost, odpovědnost, řídící úroveň a časovou náročnost pozice. Pevná a pohyblivá složka musí být řádně vyvážené tak, aby pevná složka tvořila dostatečně vysokou část celkové odměny a Společnost mohla uplatňovat plně pružnou politiku pohyblivých složek, včetně možnosti pohyblivou složku nevyplatit.

Pohyblivá složka odměny (měsíční variabilní mzda, případně roční bonus) je nenároková. Stanovuje se s přihlédnutím k individuální výkonnosti pracovníka, výkonnosti příslušného útvaru, výsledkům Společnosti a ke stávajícím i budoucím rizikům, včetně nákladů na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity. Hodnocení výkonnosti zohledňuje finanční i nefinanční kritéria (zejména dodržování právních a vnitřních předpisů, kvalitu a spolehlivost práce a odbornost) a provádí se na víceletém základě.

Roční bonus lze přiznat pouze tehdy, jsou-li výsledky hospodaření Společnosti kladné a odpovídají jejím strategickým cílům. Přiznává se po sestavení účetní závěrky za příslušné období. Pracovník, jehož hodnocení bylo neuspokojivé, nemá nárok na pohyblivou složku odměny, a to ani v případě, že je vyplácena ostatním pracovníkům. Nárok na dosud nevyplacené části přiznaného bonusu zaniká zejména tehdy, dojde-li ke skončení pracovního poměru z důvodu závažného porušení povinností pracovníka.

6. Odměňování jednotlivých kategorií pracovníků

Členové představenstva jsou odměňováni na základě smluv o výkonu funkce, v nichž je upravena jejich odměna včetně všech jejích složek. Je-li sjednána pohyblivá složka, stanoví se v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti a výkonnosti obhospodařovaných investičních fondů, a to vždy za předpokladu dodržení limitů a pravidel řízení rizik. V případě jejich nedodržení nebude pohyblivá složka vyplacena zčásti nebo vůbec.

Pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích jsou odměňováni v závislosti na plnění úkolů spojených s výkonem kontroly, nikoli v závislosti na výkonnosti kontrolovaných útvarů, výkonnosti obhospodařovaných investičních fondů, objemu obchodů či počtu nových investorů a nově investovaných částek. Členové dozorčí rady jsou odměňováni pevnou složkou odměny.

Pracovníci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik mohou být odměňováni pevnou a pohyblivou složkou odměny. Pohyblivá složka se stanoví v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti, výkonnosti obhospodařovaných investičních fondů a individuálním výkonu pracovníka, a to vždy za předpokladu dodržení limitů a pravidel řízení rizik; v případě jejich nedodržení nebude pohyblivá složka vyplacena zčásti nebo vůbec.

Ostatní pracovníci mohou být odměňováni pevnou a pohyblivou složkou odměny. Pohyblivá složka se stanoví zpravidla v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti a na individuálním výkonu pracovníka.

Členové výboru odborníků obhospodařovaných investičních fondů jsou za svou činnost odměňováni pevnou částkou dle smlouvy o výkonu funkce, a to za účast na jednotlivém zasedání nebo za určité časové období.

7. Začlenění rizik udržitelnosti

Pravidla odměňování jsou v souladu se začleňováním rizik týkajících se udržitelnosti do rozhodovacích procesů Společnosti ve smyslu čl. 5 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/2088 (SFDR). Odměňování nepodněcuje k nadměrnému podstupování rizik, a to ani rizik týkajících se udržitelnosti, a pohyblivá složka odměny je podmíněna dodržením pravidel řízení rizik, jejichž součástí je i řízení rizik udržitelnosti.

V Praze dne 1.9.2026