

## INFORMACE O PRAVIDLECH ODMĚŇOVÁNÍ

EMUN PARTNERS investiční společnost, a.s. (dále jen „**Společnost**“), přijala v souladu s platnými právními předpisy vnitřní předpis, který definuje souhrnné zásady a postupy odměňování (dále jen „**Pravidla odměňování**“). Společnost při stanovení principů odměňování vychází z povahy, rozsahu a složitosti činností vykonávaných Společností. Při stanovení zásad odměňování Společnost zohlednila svůj význam na trhu v daném segmentu, velikost své personální základny, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností Společnosti.

### 1 PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ

---

Systém odměňování navrhuje představenstvo a schvaluje dozorčí rada. Principy odměňování musí být v souladu se zásadami a postupy Společnosti, statuty a zájmy obhospodařovaných investičních fondů, řízení rizik, střetů zájmů a začleňování rizik týkajících se udržitelnosti. Rozhodování o odměňování jednotlivých pracovníků Společnosti náleží do působnosti představenstva Společnosti. Vzhledem k velikosti Společnosti a jejímu organizačnímu uspořádání není zřízen výbor pro odměňování.

Odměnou se rozumí mzda, a dále odměna sjednaná v jiné než pracovní smlouvě v případech, kdy pracovník Společnosti není zaměstnancem. Odměnou se rozumí rovněž stravenky, možnost využívat služební automobil, příspěvky na penzijní či jiné spoření či pojištění a jiná obdobná plnění. Odměna zaměstnance je zpravidla sjednávána na základě pracovní smlouvy. Odměna člena představenstva a dozorčí rady je sjednávána ve smlouvě o výkonu funkce, která je schvalována valnou hromadou. Odměna pracovníka, který není zaměstnancem, je sjednávána ve smlouvě o spolupráci s takovým pracovníkem.

Pracovníci Společnosti se člení do těchto kategorií:

- vrcholné vedení – členové představenstva,
- pracovníci, kteří skutečně řídí činnost Společnosti – členové představenstva,
- pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích – členové dozorčí rady, pracovníci compliance, pracovníci vnitřního auditu, pracovníci oddělení řízení rizik,
- pracovníci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik – pracovníci odd. obhospodařování majetku,
- ostatní pracovníci – pracovníci zbývajících, výše neuvedených oddělení.

### 2 ODMĚŇOVÁNÍ DLE KATEGORIE PRACOVNÍKŮ

---

Členové představenstva Společnosti jsou odměňováni za svou činnost na základě smluv o výkonu funkce, v nichž je vždy upravena i jejich odměna včetně všech jejích složek. Tyto smlouvy včetně odměňování musí být schváleny valnou hromadou Společnosti. Není vyloučeno, aby výkon funkce člena představenstva byl bezplatný. V případě, že bude odměna stanovena jako pevná měsíční odměna a pohyblivá měsíční odměna, příp. také jako pohyblivá roční odměna, je nezbytné, aby pohyblivá měsíční odměna a pohyblivá roční odměna mohly být stanoveny v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti a výkonu portfolia, a to za současného předpokladu dodržení limitů a pravidel řízení rizik. V případě jejich nedodržení nebude pohyblivá složka odměny vyplacena z části nebo vůbec.



Členové dozorčí rady jsou odměňováni za svou činnost na základě smluv o výkonu funkce, v nichž je vždy upravena i jejich odměna včetně všech jejích složek. Tyto smlouvy včetně odměňování musí být schváleny valnou hromadou Společnosti. Není vyloučeno, aby výkon funkce člena dozorčí rady byl bezplatný. Odměna pracovníků ve vnitřních kontrolních funkcích je stanovena jako pevná měsíční částka, bez pohyblivé složky, je vyplácena bez ohledu na výkonnost obhospodařovaných investičních fondů či portfolií, objem obchodů či počet nových investorů a nově investované částky v obhospodařovaných investičních fondech či portfoliích a je dohodnuta přímo ve smlouvě.

Odměna pracovníků odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik může být stanovena jako pevná měsíční odměna a pohyblivá měsíční odměna, příp. také jako pohyblivá roční odměna. V takovém případě je nezbytné, aby pohyblivá měsíční odměna a pohyblivá roční odměna mohly být stanoveny v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti a výkonu portfolia, a to za současného předpokladu dodržení limitů a pravidel řízení rizik. V případě jejich nedodržení nebude pohyblivá složka odměny vyplácena z části nebo vůbec.

Odměna ostatních pracovníků může být stanovena jako pevná měsíční odměna a pohyblivá měsíční odměna, příp. také jako pohyblivá roční odměna. Pohyblivá roční odměna je stanovována zpravidla v závislosti na hospodářských výsledcích Společnosti a na výkonu jednotlivého pracovníka.

Společnost odměňuje všechny pracovníky nediskriminačním způsobem a dodržuje princip rovného zacházení. Společnost může v pohyblivé složce odměny zohlednit také cíle související s udržitelným financováním a rozvojem Společnosti.