

# Politika odměňování ČEZ OZ uzavřený investiční fond a. s.

## 1. Úvodní část

Tato politika odměňování je zpracována na základě § 121l zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZPKT**“), a navazuje na dosavadní praxi uplatňovanou při odměňování členů představenstva a dozorčí rady v ČEZ OZ uzavřený investiční fond a.s., IČO: 241 35 780, se sídlem Praha 4, Duhová 1444/2, PSČ 140 53, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, pod sp. zn. B 17323 (dále jen „**Společnost**“). Politika odměňování přispívá k naplňování obchodní strategie Společnosti, hájení jejích dlouhodobých zájmů a podpoře její udržitelnosti, a současně slouží k zajištění, udržení a motivaci členů představenstva a dozorčí rady Společnosti za účelem obsazení těchto pozic v souladu s potřebami Společnosti, a to s ohledem na kvalifikaci, schopnosti, zkušenosti, nasazení a úlohu těchto osob v rámci Společnosti.

V souladu s požadavky Nařízení **2019/2088 (SFDR)** Společnost zohledňuje při odměňování osob zejména rizikový profil a kapitálovou přiměřenost Společnosti. Společnost řídí odměňování tak, aby byl systém odměňování dlouhodobě udržitelný a v souladu se sektorovou regulací. Společnost dbá na to, aby systém odměňování nemotivoval k podstupování nadměrných rizik.

Politika odměňování se vztahuje na odměňování členů představenstva a členů dozorčí rady Společnosti (dále jen „**členové orgánů**“).

## 2. Složky odměny

Odměňování členů orgánů je sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce uzavřené s každým členem orgánu Společnosti, kterou schvaluje valná hromada.

Společnost má zavedená, mj. za účelem zajištění souladu postupů odměňování s efektivním řízením rizik a omezením možnosti vzniku střetu zájmů, pravidla a systém odměňování, s cílem zajistit, aby odpovědné osoby nebyly motivovány k nadměrnému podstupování rizik. Společnost při stanovení principů odměňování vychází z povahy, rozsahu a složitosti činností vykonávaných Společností, a to zejména ze skutečnosti, že Společnost je samosprávným investičním fondem oprávněným obhospodařovat toliko sama sebe, je oprávněn přesáhnout rozhodný limit a druhy aktiv, do nichž Společnost převážně investuje, nepředstavuje obchodování na denní bázi. Dalším podstatným faktorem je také malá personální základna Společnosti.

### 2.1 Členové představenstva

Členové představenstva jsou odměňováni primárně pevnou složkou odměny, která zahrnuje měsíční fixní odměnu (viz dále část 3.1) (dále jen jako „**pevná složka odměny**“)

a pohyblivou složkou odměny v podobě roční odměny, která je závislá na plnění kritérií (KPI) uvedených ve smlouvě o výkonu funkce člena představenstva (viz dále část 3.2) (dále jen jako „**pohyblivá složka odměny**“).

Pro výpočet poměrů jednotlivých částí pevné složky odměny a pohyblivé složky odměny k celkové odměně člena představenstva platí, že:

- se jednotlivé části odměny člena představenstva, na které má nárok, zohledňují v souhrnu za jeden kalendářní rok;
- nejsou zahrnuty tantiémy, neboť jejich přiznání je závislé na ad hoc rozhodnutí valné hromady;
- nejsou zahrnuty odměny za výkon funkce v jiné obchodní korporaci patřící do Skupiny ČEZ, protože se nejedná o odměnu vyplácenou Společností.

Členům představenstva může být dále vyplácena tantiéma (viz dále část 3.3), která je závislá na rozhodnutí valné hromady. Členům představenstva jsou dále v souvislosti s výkonem funkce hrazeny prokazatelně vynaložené náklady (viz dále část 3.4).

## **2.2 Členové dozorčí rady**

Odměňování členů dozorčí rady zohledňuje odpovědnost spojenou s povinnostmi orgánu s kontrolní působností.

Pevná složka odměny v případě členů dozorčí rady zahrnuje měsíční odměnu (viz dále část 4.1). Členové dozorčí rady jsou odměňováni pouze pevnou měsíční odměnou stanovenou ve smlouvě o výkonu funkce.

Na základě hospodářských výsledků Fondu může být členům dozorčí rady přiznána tantiéma, která je závislá na rozhodnutí valné hromady.

Pro výpočet dodržení stanovených poměrů jednotlivých částí odměny k celkové odměně člena dozorčí rady platí, že:

- se jednotlivé části odměny člena dozorčí rady, na které má nárok, zohledňují v souhrnu za jeden kalendářní rok,
- nejsou zahrnuty tantiémy, neboť jejich přiznání je závislé na ad hoc rozhodnutí valné hromady.

Členům dozorčí rady jsou dále v souvislosti s výkonem funkce hrazeny prokazatelně vynaložené náklady (viz dále část 4.3).

## **3. Členové představenstva**

### **3.1 Měsíční odměna – pevná část odměny**

Měsíční odměna patří do pevné složky odměny a členům představenstva je vyplácena měsíčně, a to po uplynutí příslušného kalendářního měsíce. O výši měsíční odměny členů představenstva rozhoduje valná hromada. Výše měsíční odměny závisí na tom, zda se jedná o člena, místopředsedu nebo předsedu představenstva.

Poměr měsíční odměny k celkové odměně člena představenstva činí 83,3 – 100 %.

### 3.2 Roční odměna – pohyblivá část odměny

Členům představenstva dále přísluší roční odměna, která je závislá na plnění kritérií (KPI), která jsou obsažena ve smlouvě o výkonu funkce a níže v textu; v případě jejich nedodržení nemusí být pohyblivá složka odměny zčásti nebo zcela vyplacena. KPI jsou stanovována tak, aby zohledňovala klíčové ukazatele finanční a nefinanční výkonnosti Společnosti, které vycházejí z cílů platné strategie a podnikatelského plánu Společnosti v souladu s tržními a legislativními podmínkami podnikání, a aby reflektovala oblasti odpovědností svěřených příslušnému členovi představenstva.

Klíčové ukazatele nefinanční výkonnosti Společnosti jsou:

- Vyhodnocení a pravidelná aktualizace Investiční strategie Fondu – definice obecného rámce fungování Společnosti, jejích cílů a případných konkrétních omezení při realizaci investic.
- Posuzování a realizace investičních příležitostí Fondu – jedná se o základní předpoklad realizace investiční strategie Společnosti tak, aby byla zachována dostatečná atraktivita pro investory.
- Rozpoznávání, sledování, vyhodnocování a omezování rizik, včetně přijímání opatření vedoucích k omezení výskytu anebo dopadů výskytu rizik – aktivity Společnosti jsou vystaveny celé řadě rizik a jejich včasná identifikace a minimalizace je základním stavebním kamenem úspěšného a udržitelného fungování Společnosti.
- Plnění reportovacích povinností vůči ČNB a BCPP – z pohledu Společnosti se jedná o klíčové subjekty, které mají na budoucnost fungování zásadní vliv. Splnění podmínek a reportovacích povinností vůči těmto institucím má pro Společnost nejvyšší prioritu.

Klíčové ukazatele finanční výkonnosti Společnosti jsou:

- Provozní zisk před odpisy, opravnými položkami a prodejem majetku („EBITDA“) – představuje komplexní ukazatel finanční výkonnosti Společnosti.
- Stálé provozní náklady provozu („SPN“) – má motivovat k hospodárnému vynakládání nákladů na zajištění provozu.

Dozorčí rada při vyhodnocení plnění ukazatelů pro přiznání roční odměny postupuje tak, že vyhodnotí jmenovitě stanovené ukazatele vůči předem stanoveným kritériím, a to mimo jiné v návaznosti na vyhodnocení hospodářských výsledků Společnosti za příslušný kalendářní rok a po ověření účetní závěrky auditorem s tím, že u každého ukazatele byla předem stanovena váha v procentuálním vyjádření. Toto vyhodnocení plnění jmenovitých úkolů je rozhodné pro stanovení výše roční odměny jednotlivých členů představenstva za příslušný kalendářní rok.

Roční odměna nepřekročí 20% celkové pevné části odměny vyplacené členovi představenstva za daný kalendářní rok. Vyhodnocení plnění kritérií a určení konečné výše roční odměny (v limitech uvedených v předchozí větě) provede dozorčí rada Společnosti, a to vždy teprve poté, co bude sestavena účetní závěrka Společnosti za daný kalendářní rok a bude ověřena auditorem (tj. zpravidla do konce června následujícího kalendářního roku).

### **Podmínky, úkoly a kritéria pro stanovení roční odměny (KPI)**

#### **– oblast řízení Provoz a údržba, Řízení rizik, Administrace, Účetnictví**

<b>KPI</b>	<b>Váha</b>
Rozpoznávání, sledování, vyhodnocování a omezování rizik, včetně přijímání opatření vedoucích k omezení výskytu anebo dopadů výskytu rizik. Promítnutí do reportu Řízení rizik.	50 %
Dodržení plánovaných SPN provozu.	30 %
Plnění reportovacích povinností vůči ČNB a BCPP.	20 %

### **Podmínky, úkoly a kritéria pro stanovení roční odměny (KPI)**

#### **– oblast řízení Investice a obchod, Právní služby**

<b>KPI</b>	<b>Váha</b>
Dosažení plánované hodnoty EBITDA Fondu.	30 %
Posouzení investičních příležitostí Fondu, jejich vyhodnocení a případné předložení investičního záměru na PAS.	50 %
Předložení Investiční strategie Fondu na DR.	20 %

### **Podmínky, úkoly a kritéria pro stanovení roční odměny (KPI)**

#### **– oblast řízení Backoffice, Správa informačního systému, Administrativně-organizační podpora řízení**

<b>KPI</b>	<b>Váha</b>
Dosažení plánované hodnoty EBITDA Fondu.	50 %
Zajištění aktuálnosti strategie rozvoje informačního systému Fondu.	10 %
Příprava podkladů pro zasedání orgánů společnosti v požadované kvalitě a čase.	40 %

### **3.3 Tantiéma**

Členovi představenstva náleží tantiéma, pokud tak rozhodne valná hromada Společnosti, a to ve výši určené valnou hromadou.

### 3.4 Úhrada nákladů

Členům představenstva jsou hrazeny zejména tyto náklady:

- cestovní výdaje (tuzemské a zahraniční stravné, kapesné, jízdní výdaje, výdaje za ubytování a nutné vedlejší výdaje) vynaložené členem představenstva v souvislosti s výkonem funkce na tuzemské či zahraniční cesty konané mimo místo pravidelného výkonu funkce člena představenstva (dále též „**pracovní cesty**“); jízdní výdaje se hradí členovi představenstva i v případě použití vlastního osobního automobilu k pracovním cestám v rámci výkonu funkce;
- další výdaje účelně vynaložené v souvislosti s výkonem funkce člena představenstva, v rozsahu odsouhlaseném valnou hromadou.

Úhrada nákladů se nezapočítává do pevné ani pohyblivé složky odměny člena představenstva poskytované Společností.

### 3.5 Malus

Nárok na roční odměnu členovi představenstva přiznává příslušný orgán Společnosti pouze v případě, bude-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci Společnosti a budou-li splněna předem stanovená kritéria pro přiznání roční odměny. V opačném případě nárok na roční odměnu příslušný orgán nepřiznává, anebo ji přiznává v omezeném rozsahu, a to dle svého uvážení. Příslušný orgán Společnosti, který rozhoduje o nároku na roční odměnu člena představenstva, vždy přihlédne k celkové finanční situaci Společnosti (malus).

### 3.6 Clawback

Společnost je oprávněna, v případě špatné celkové finanční situace Společnosti, odejmout již přiznanou, avšak nevyplacenou, pohyblivou složku odměny člena představenstva nebo jakoukoli její část a také požadovat zpět již vyplacenou pohyblivou složku odměny (clawback), za podmínek stanovených právními předpisy.

### 3.7 Pravidla pro odklad vzniku nároku na pohyblivou složku odměny

Společnost vylučuje, s ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu a rozsah činností Společnosti, možnost odložení vzniku nároku na pohyblivou složku odměny.

## 4. Členové dozorčí rady

### 4.1 Měsíční odměna

Měsíční odměna patří do pevné složky odměny a členům dozorčí rady je vyplácena měsíčně, a to po uplynutí příslušného kalendářního měsíce. O výši měsíční odměny členů dozorčí rady rozhoduje valná hromada. Výše měsíční odměny závisí na tom, zda se jedná o člena, místopředsedu nebo předsedu dozorčí rady.

Poměr měsíční odměny k celkové odměně člena dozorčí rady činí 100 % z celkové odměny.

## 4.2 Tantiéma

Členovi dozorčí rady náleží tantiéma, pokud tak rozhodne valná hromada Společnosti, a to ve výši určené valnou hromadou.

## 4.3 Úhrada nákladů

Členům dozorčí rady jsou hrazeny zejména tyto náklady:

- cestovní výdaje (tuzemské a zahraniční stravné, kapesné, jízdní výdaje, výdaje za ubytování a nutné vedlejší výdaje) vynaložené členem dozorčí rady v souvislosti s výkonem funkce na tuzemské či zahraniční cesty konané mimo místo pravidelného výkonu funkce člena dozorčí rady (dále též „**pracovní cesty**“); jízdní výdaje se hradí členovi dozorčí rady i v případě použití vlastního osobního automobilu k pracovním cestám v rámci výkonu funkce;
- další výdaje účelně vynaložené v souvislosti s výkonem funkce člena dozorčí rady, v rozsahu odsouhlaseném valnou hromadou.

Úhrada nákladů se nezapočítává do pevné ani pohyblivé složky odměny člena dozorčí rady poskytované Společností.

## 5. Další výhody a jiná plnění pro členy orgánů Společnosti

Vedle odměny za výkon funkce ve Společnosti může být členům orgánů vyplácena odměna za výkon funkce v jiné obchodní korporaci patřící do Skupiny ČEZ, která může zahrnovat zejména měsíční odměnu a tantiému. Taková odměna se nezapočítává do pevné ani pohyblivé složky odměny poskytované Společností.

Společnost neposkytuje členům orgánů penzijní výhody.

## 6. Trvání a ukončení funkce

Délka funkčního období členů orgánů činí 5 let. Pokud počet členů dozorčí rady neklesl pod polovinu, může dozorčí rada jmenovat náhradní členy do příštího zasedání valné hromady. Doba výkonu funkce náhradního člena dozorčí rady se započítává do doby výkonu funkce člena dozorčí rady.

Výkon funkce člena orgánu Společnosti končí:

- a) uplynutím funkčního období,
- b) účinností odstoupení z funkce,
- c) úmrtím,
- d) účinností odvolání,

- e) v jiných případech stanovených stanovami a právními předpisy, zejména zákonem o obchodních korporacích nebo občanským zákoníkem, případně zákonem o investičních společnostech a investičních fondech.

Funkce člena orgánu zvoleného valnou hromadou zaniká také volbou nového člena orgánu valnou hromadou, pokud lze z rozhodnutí valné hromady zjistit, který člen orgánu má být nahrazen.

K výkonu funkce člena představenstva společnosti se vyžaduje předchozí souhlas České národní banky.

Společnost neposkytuje členovi orgánu úhradu spojenou s ukončením jeho funkce.

## **7. Mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců**

Společnost má pouze minimální zaměstnaneckou základnu, a to v rozsahu pozic, které Společnost jako fond kvalifikovaných investorů mít musí. Při přípravě této politiky odměňování měla Společnost čtyři zaměstnance, a to Compliance officera na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti, Manažera rizik, Manažera Backoffice a Manažera obchodu a investic na základě uzavřených pracovních smluv (částečný pracovní úvazek). Zaměstnancům náleží za vykonanou práci pevná odměna/mzda a roční odměna (pohyblivá složka odměny), která je závislá na plnění kritérií (KPI) obsažených ve smlouvě a která nepřekročí 20% celkové pevné odměny/mzdy vyplacené zaměstnanci za daný kalendářní rok. Vyhodnocení plnění kritérií a určení konečné výše roční odměny zaměstnanců (v limitech uvedených v předchozí větě) provede ~~valná hromada, resp.~~ dozorčí rada Společnosti, a to vždy teprve poté, co bude sestavena účetní závěrka Společnosti za daný kalendářní rok a bude ověřena auditorem (tj. zpravidla do konce června následujícího kalendářního roku). Odměna Compliance officera je stanovena tak, aby byla vyplácena bez ohledu na výkonnost portfolia, objem obchodů či počet nových investorů a nově investované částky.

## **8. Rozhodovací proces**

Vyhotovení politiky odměňování a její aktualizaci zajišťuje představenstvo. Přitom přihlíží zejména k obchodní strategii Společnosti, jejím dlouhodobým zájmům a mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti.

Před předložením politiky odměňování nebo její změny valné hromadě ke schválení je představenstvo povinno ji projednat s dozorčí radou a vyžádat si její předchozí stanovisko.

Vnitřní audit alespoň jednou ročně provede kontrolu dodržování systému a pravidel odměňování schválených dozorčí radou Společnosti, a politiky odměňování schválené valnou hromadou, a vypracuje zprávu o tom, zda jsou tato pravidla v souladu s politikou odměňování.

Dozorčí rada Společnosti vykonává přímý dohled nad odměňováním:

- (i) vedoucího pracovníka oblasti řízení rizik a
- (ii) vedoucího pracovníka oblasti vnitřní kontroly, resp. compliance.

S ohledem na svou velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností, nezřizuje Společnost výbor pro odměňování.

Představenstvo předloží valné hromadě politiku odměňování ke schválení při každé její podstatné změně nebo alespoň jednou za 4 roky. K přijetí rozhodnutí o schválení politiky odměňování valnou hromadou se vyžaduje nadpoloviční většina hlasů přítomných akcionářů.

Neschválí-li valná hromada předloženou politiku odměňování, předloží představenstvo následující valné hromadě ke schválení upravenou politiku odměňování.

Společnost bez zbytečného odkladu po konání valné hromady bezplatně uveřejní valnou hromadou schválenou politiku odměňování (dále jen „**schválená politika odměňování**“) spolu s datem jejího schválení a údaji podle § 120b odst. 2 ZPKT na svých internetových stránkách a ponechá ji uveřejněnou po dobu jejího uplatňování.

Představenstvo zajistí pravidelně přezkoumání schválené politiky odměňování ze strany compliance officera z pohledu jejího souladu s aktuálním zněním právních předpisů. Výsledky přezkumu jsou předloženy k projednání představenstvu a dozorčí radě Společnosti, včetně případného návrhu nápravných opatření.

V případě, že představenstvo, dozorčí rada nebo vnitřní audit v rámci své přezkumné či kontrolní činnosti shledá, že tato politika odměňování není řádně dodržována, nebo je v rozporu s právními předpisy, uloží představenstvo vedoucímu pracovníkovi v oblasti vnitřní kontroly, respektive dozorčí rada nebo vnitřní audit představenstvu, bez zbytečného odkladu přijetí nápravných opatření.

Střetu zájmů je předcházeno výše popsaným postupem při projednání, schválení a přezkumu politiky odměňování.

Při přípravě smlouvy o výkonu funkce s členem orgánu se vychází ze schválené politiky odměňování. V případě, že vznikne rozpor mezi smlouvou o výkonu funkce a schválenou politikou odměňování, má schválená politika odměňování přednost a k ustanovením smlouvy o výkonu funkce, která jsou v rozporu se schválenou politikou odměňování, se nepřihlíží. Členům orgánů se vyplácí odměna pouze v souladu se schválenou politikou odměňování. Vznikne-li rozpor mezi smlouvou o výkonu funkce a schválenou politikou odměňování, připraví představenstvo dodatek nebo novou smlouvu o výkonu funkce, aby byl vzniklý rozpor odstraněn.

Představenstvo přijme taková opatření, aby při přípravě smlouvy o výkonu funkce, jejího dodatku, politiky odměňování nebo její aktualizace bylo zamezeno konfliktům zájmů mezi zájmy Společnosti na straně jedné a zájmy člena orgánu na straně druhé. Vznikne-li takový střet zájmů, je člen orgánu povinen bezodkladně informovat ten orgán, jehož je členem. K přípravě smlouvy o výkonu funkce, jejího dodatku, politiky



odměňování nebo její aktualizace mohou být přibráni externí poradci s tím, že musí být zajištěna jejich nezávislost.

Ve zvláštních a výjimečných případech (např. vážná ekonomická krize) je možné se dočasně odchýlit od této politiky odměňování, a to poskytováním i jiných částí odměny, odchýlením od podmínek stanovených pro jednotlivé části odměny nebo odchýlením od poměrů jednotlivých částí odměny k celkové odměně, je-li to nezbytné z hlediska dlouhodobých zájmů i udržitelnosti Společnosti nebo z hlediska zachování obchodního závodu Společnosti. O takovém odchýlení od politiky odměňování rozhoduje valná hromada.

*Tato Politika odměňování byla schválena valnou hromadou Společnosti dne 23. 4. 2024*