
SANDBERG
CAPITAL

| <i>Názov smernice</i> | Zásady odmeňovania |
|-------------------------------------|---------------------------|
| <i>Číslo smernice</i> | VS19 |
| <i>Pôsobnosť</i> | Pre všetkých zamestnancov |
| <i>Vypracoval</i> | Katarína Virčíková |
| <i>Overil</i> | Ján Maxim |
| <i>Schválil</i> | Predstavenstvo |
| <i>Počet strán/ príloh</i> | 15/4 |
| <i>Podpis generálneho riaditeľa</i> | Martin Fedor |

Obsah

1. Úvodné ustanovenia
2. Vymedzenie pojmov
3. Zodpovednosti
4. Zásady odmeňovania
 - 4.1 Účel a zásady odmeňovania
 - 4.2 Zložky a pravidlá odmeňovania
 - 4.3 Odmeňovanie zamestnancov s podstatným vplyvom na rizikový profil spoločnosti
 - 4.4 Odmeňovanie dozornej rady a zamestnancov , ktorí zodpovedajú za funkciu dodržiavania a funkciu riadenia rizík alebo inú kontrolnú funkciu, administratívne činnosti, marketing alebo distribúciu alebo za riadenie ľudských zdrojov alebo vykonávajúcich tieto funkcie
5. Odstupné
6. Záverečné ustanovenia
7. Prílohy

1. Úvodné ustanovenia

- 1.1 Táto vnútorná smernica stanovuje politiku a postupy spoločnosti **Sandberg Capital, správ. spol., a.s.** (ďalej len „spoločnosť“) v oblasti odmeňovania zamestnancov.
- 1.2 Prostredníctvom tejto smernice Spoločnosť oboznamuje svojich zamestnancov so zásadami a nástrojmi odmeňovania, predovšetkým s jednotlivými zložkami mzdy a ich účelom. Táto smernica je určená a záväzná pre všetkých zamestnancov.
- 1.3 Táto vnútorná smernica je vypracovaná v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, najmä zákonom č. 203/2011 Z. z. o kolektívnom investovaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov a Usmernením ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8.06.2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a odporúčaním Útvaru dohľadu nad finančným trhom NBS č. 1/2013 zo dňa 14.08.2013 pre správcovské spoločnosti k zásadám odmeňovania.
- 1.4 Pravidlá stanovené týmto štandardom boli pripravené zakladateľmi Spoločnosti.

2. Vymedzenie pojmov

- 2.1 **Zamestnanec** – podľa tohto štandardu predstavuje osobu, ktorá je so Spoločnosťou v pracovnoprávnom vzťahu alebo inom obdobnom vzťahu, alebo osoba, ktorá je členom štatutárneho orgánu alebo iného orgánu Spoločnosti.
- 2.2 **Zamestnanci s podstatným vplyvom na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo spravovaných subjektov kolektívneho investovania** - podľa tohto štandardu predstavujú nasledovné osoby:
 - a) členovia predstavenstva Spoločnosti;
 - b) generálny riaditeľ;
 - c) členovia vrcholového manažmentu, t.j. osoby v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva Spoločnosti;
 - d) vedúci zamestnanci zodpovední za riadenie investícií.
- 2.3 **Zamestnanec s funkciou vnútornej kontroly** – predstavuje osobu, ktorej pracovná náplň spočíva v kontrole procesov spoločnosti. Jedná sa najmä o zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík a compliance spoločnosti. Vzhľadom na veľkosť Spoločnosti a rozsah poskytovaných služieb funkcia vnútorného auditu nie je vytvorená v Spoločnosti.
- 2.4 Ďalšie použité pojmy a skratky sú vysvetlené priamo v texte tejto vnútornej smernice.

3. Zodpovednosti

- 3.1 Pravidlá odmeňovania pod ľa tejto vnútornej smernice boli pripravené zakladateľmi spoločnosti.
- 3.2 Dozorná rada spoločnosti každý rok vyhodnocuje zásady odmeňovania a zodpovedá za ich zavedenie a ich riadne uplatňovanie.

4. Pravidlá odmeňovania

4.1 Účel a zásady systému odmeňovania

- 4.1.1 Účelom systému odmeňovania je riadne riadenie a podpora pracovného výkonu zamestnancov k plneniu obchodnej stratégie a cieľov spoločnosti.
- 4.1.2 Jednotlivé zásady a postupy odmeňovania sú záväzné pre spoločnosť a pre všetkých jej zamestnancov:
 - a) podporujú riadne a efektívne riadenie rizika spoločnosti,
 - b) nepodnecujú k podstupovaniu rizika nad rámec miery rizika akceptovaného spoločnosťou,
 - c) sú v súlade so stratégiou podnikania, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami spoločnosti,
 - d) zahŕňajú opatrenia k zamedzeniu stretov záujmu v súvislosti s odmeňovaním.
- 4.1.3 Dozorná rada a predstavenstvo spoločnosti zabezpečujú, aby boli naplnené účely a zásady odmeňovania.
- 4.1.4 Fungovanie systému odmeňovania, predovšetkým plnenie schválených zásad a plánov, primeranosť odmien vzhľadom k rizikovému profilu a dlhodobým cieľom spoločnosti, súlad s národnými a medzinárodnými predpismi a štandardmi, podlieha nezávislej vnútornej kontrole. Za prijímanie opatrenia k náprave a zabezpečenia správneho fungovania systému odmeňovania zodpovedá dozorná rada spoločnosti.
- 4.1.5 Každý zamestnanec je povinný oznámiť dozornej rade alebo predstavenstvu spoločnosti, pokiaľ by zistil alebo mal podozrenie, že systém odmeňovania spoločnosti nezabezpečuje naplnenie účelu a pravidiel odmeňovania.
- 4.1.6 Vzhľadom na veľkosť spoločnosti, charakter poskytovaných služieb, nie je vytvorený výbor pre odmeňovanie.

4.2 Zložky a pravidlá odmeňovania

4.2.1 Odmeňovanie zamestnancov pozostáva z týchto zložiek:

- a) základná mzda
- b) pohyblivá odmena
- c) benefity

4.2.2 Spoločnosť neposkytuje garantované odmeny, nástupné odmeny ani žiadne iné odmeny v minimálnej garantovanej výške.

4.2.3 Súčasne spoločnosť neumožňuje obchádzanie účelu a zásad stanovených touto smernicou spôsobom tak, aby boli zamestnancom poskytnuté pohyblivé zložky inou formou ako umožňujú zásady stanovené touto smernicou.

4.2.4 Spoločnosť neposkytuje zamestnancom zvláštne penzijné výhody podľa osobitných predpisov.

Základná mzda

4.2.5 Základnou mzdou sa rozumie pevná zložka odmeňovania zamestnanca a je dohodnutá individuálne.

4.2.6 Pri stanovení výšky základnej mzdy sa vychádza z trhovej výšky mzdy pre danú pozíciu a prihliada sa na kvalifikačné predpoklady a odborné skúsenosti konkrétneho zamestnanca.

4.2.7 Výška základnej mzdy je pravidelne prehodnocovaná pri každoročnom hodnotení zamestnanca na základe vývoja miezd na trhu, pracovných výsledkov zamestnanca a ekonomických možností spoločnosti. Pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností spoločnosť dopĺňa, že každoročný prieskum neukladá zamestnancovi nárok na zvýšenie základnej mzdy a prípadné zvýšenie základnej mzdy závisí iba na uvážení spoločnosti, respektíve na dohode zamestnávateľa so zamestnancom.

4.2.8 Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov spoločnosti súvisiace so základnou mzdou sú stanovené v mzdovom predpise spoločnosti.

Pohyblivá odmena

4.2.9 Pohyblivá odmena predstavuje ročnú odmenu, ktorá môže byť zamestnancovi priznaná a vyplatená vo výške zodpovedajúcej jeho pracovný výkon v hodnotenom, obvykle ročnom

období. Ročná odmena nepresiahne 50% ročnej základnej mzdy. Nakoľko ročná odmena predstavuje spôsob ohodnotenia zamestnanca za náležité plnenie pracovných úloh a nemá stimulačný účinok z hľadiska zvyšovania rizika, neaplikuje sa obdobie zdržania tejto zložky odmeňovania po uplynutí hodnotiaceho obdobia.

4.2.10 Kritéria na určenie výšky ročnej odmeny zamestnanca sú uvedené v prílohe č. 1.

4.2.11 Spoločnosť sa zaväzuje zachovať rozumnú rovnováhu medzi dobrou finančnou situáciou a priznaním, vyplatením a prideľovaním pohyblivej zložky odmeňovania. V prípade, že spoločnosť nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu, namiesto priznávania, vyplácania alebo prideľovania pohyblivej zložky odmeňovania, sa čistý zisk spoločnosti v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch použije na posilnenie jej finančnej situácie.

4.2.12 O priznaní ročnej odmeny a jej výške rozhoduje generálny riaditeľ a to v súlade s účelom a zásadami odmeňovania spoločnosti. Priznanie ročnej odmeny zamestnancovi kedykoľvek v minulosti neukladá nárok zamestnancovi na priznanie ročnej odmeny v nasledujúcom období.

4.2.13 Na priznanie ročnej odmeny, určenie jej výšky a podmienok poskytnutia zamestnancom s významným vplyvom na celkový rizikový profil spoločnosti uplatňujú zásady odmeňovania uvedené v bode 4.3.

Benefity

4.2.14 Benefity sú nepeňažným plnením poskytovaným zamestnancom v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom alebo obdobným vzťahom. Benefity nie sú súčasťou mzdy a predstavujú poskytnutie mobilného telefónu, parkovacieho miesta a iné nepeňažné benefity, ktoré nemajú stimulačný účinok z hľadiska znášania rizika.

4.3 Zásady odmeňovania zamestnancov s významným vplyvom na rizikový profil spoločností a spravovaných subjektov kolektívneho investovania

Princípy odmeňovania

4.3.1 Táto kapitola upravuje zásady odmeňovania zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na celkový rizikový profil spoločnosti a riziká spravovaných subjektov kolektívneho investovania.

4.3.2 Pre účely stanovenia politiky odmeňovania pre zamestnancov s podstatným vplyvom na rizikový profil spoločnosti a spravovaných subjektov spoločnosť vykonala analýzu pracovných činností a zodpovedností zamestnancov spoločnosti a určila kategórie

zamestnancov s podstatným vplyvom na rizikový profil spoločnosti a spravovaného subjektu.

4.3.3 Spoločnosť spravuje alternatívny investičný fond pre profesionálnych investorov, ktorí predstavujú klientov/investorov s dobrým porozumením rizika spojeného s investovaním. Rizikový profil, zameranie fondu ako aj odmeňovanie správcovskej spoločnosti rieši samotný štatút spravovaného fondu.

4.3.4 Vzhľadom na veľkosť spoločnosti, rozsah služieb a profil spravovaného subjektu spoločnosť určila nasledovné kategórie zamestnancov s podstatným vplyvom na rizikový profil spoločnosti a spravovaného subjektu:

- a) členovia predstavenstva,
- b) generálny riaditeľ,
- c) zamestnanci, ktorí zodpovedajú za riadenie investícií,
- d) členovia vrcholového manažmentu, t.j. osoby v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva spoločnosti.

Odmeňovanie členov predstavenstva

4.3.5 Členovia predstavenstva sú odmeňovaní:

- a) základnou odmenou podľa zmluvy o výkone funkcie
- b) ročná odmena členom predstavenstva nenáleží.

Odmeňovanie generálneho riaditeľa

- a) základná mzda
- b) pohyblivá zložka

4.3.6 Pohyblivá zložka generálneho riaditeľa pozostáva z ročnej odmeny do výšky 50% ročnej základnej mzdy. Nakoľko ročná odmena predstavuje spôsob ohodnotenia generálneho riaditeľa za náležité plnenie pracovných úloh a nemá stimulačný účinok z hľadiska zvyšovania rizika, neaplikuje sa obdobie zadržania tejto zložky odmeňovania po uplynutí hodnotiaceho obdobia.

4.3.7 Na určenie výšky ročnej odmeny generálneho riaditeľa sa berú kritéria stanovené v Prílohe č.3.

4.3.8 Za návrhy na priznanie odmeny generálnemu riaditeľovi členom predstavenstva a jej výšky zodpovedá predstavenstvo. V prípade, že generálny riaditeľ je zároveň aj členom

predstavenstva, návrh na odmenu a jej výšku predkladajú zvyšní členovia predstavenstva a odmena je následne schválená dozornou radou správcovskej spoločnosti.

4.3.9 Spoločnosť sa zaväzuje zachovať rozumnú rovnováhu medzi dobrou finančnou situáciou a priznaním, vyplatením a prideľovaním pohyblivej zložky odmeňovania. V prípade, že spoločnosť nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu, namiesto priznávania, vyplácania alebo prideľovania pohyblivej zložky odmeňovania, sa čistý zisk spoločnosti v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch použije na posilnenie jej finančnej situácie.

4.3.10 **Odmeňovanie zamestnancov zodpovedných za riadenie investícií**

- a) základná mzda
- b) pohyblivá zložka

4.3.11 Pohyblivá zložka zamestnancov zodpovedných za riadenie investícií pozostáva z:

- a) ročná odmena do výšky 50% ročnej základnej mzdy,
- b) mimoriadna odmena.

4.3.12 Kritéria na určenie výšky ročnej odmeny sú stanovené v prílohe č. 2. Nakoľko ročná odmena predstavuje spôsob ohodnotenia zamestnancov zodpovedných za riadenie investícií za náležité plnenie pracovných úloh a nemá stimulačný účinok z hľadiska zvyšovania rizika, neaplikuje sa obdobie zadržania tejto zložky odmeňovania po uplynutí hodnotiaceho obdobia.

4.3.13 Hodnota mimoriadnej odmeny je naviazaná na výkonnosť portfóliovej investície a vypočíta sa ako 3% zo zisku realizovaného pri odpredaji spravovanej portfóliovej investície (t.j. 3% zo zisku pri odpredaji podkladového aktíva fondu po započítaní nákladov na kapitál).

4.3.14 Mimoriadna odmena bude priznaná až po zrealizovaní zisku z investície (exit investície) a vyplatená výlučne, ak to aktuálna finančná situácia spravovaného fondu (plnenie očakávaných výnosov stanovených v štatúte fondu) a spoločnosti (likvidita spoločnosti) umožní. Tento mechanizmus spadá pod režim odmeňovania podľa bodu 13. prvá odrážka usmernenia ESMA.

4.3.15 Mimoriadna odmena tvorí podstatnú časť odmeňovania zamestnancov zodpovedných za riadenie investícií v porovnaní so základnou mzdou u a ročnou odmenou.

4.3.16 O priznaní pohyblivej zložky a jej výške rozhoduje predstavenstvo a to v súlade s účelom a zásadami odmeňovania spoločnosti.

4.3.17 Spoločnosť sa zaväzuje zachovať rozumnú rovnováhu medzi dobrou finančnou situáciou a priznaním, vyplatením a prideľovaním pohyblivej zložky odmeňovania. V prípade, že spoločnosť nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu, namiesto priznávania, vyplácania alebo prideľovania pohyblivej zložky odmeňovania, sa čistý zisk spoločnosti v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch použije na posilnenie jej finančnej situácie.

4.3.18 **Odmeňovanie zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva**

- a) základná mzda
- b) pohyblivá zložka

4.3.19 Pre účely aplikácie pravidiel obozretného podnikania je za pohyblivú zložku odmeny zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva považovaná ročná odmena, ktorej výška by nemala v ročnom sčítaní (v rámci hodnoteného obdobia) prekročiť 50% ročnej základnej mzdy v závislosti od plnenia kritérií (Príloha č.4). Ročná odmena predstavuje ohodnotenie vedúcich zamestnancov za plnenie ich pracovných povinností a nemá stimulačný účinok z hľadiska znášania rizika.

4.3.20 O priznaní pohyblivej zložky a jej výške rozhoduje predstavenstvo a to v súlade s účelom a zásadami odmeňovania spoločnosti. V prípade, že osoba v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva je zároveň aj členom predstavenstva, návrh na odmenu a jej výšku predkladajú zvyšní členovia predstavenstva a odmena je následne schválená dozornou radou správcovskej spoločnosti.

4.3.21 Spoločnosť sa zaväzuje zachovať rozumnú rovnováhu medzi dobrou finančnou situáciou a priznaním, vyplatením a prideľovaním pohyblivej zložky odmeňovania. V prípade, že spoločnosť nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu, namiesto priznávania, vyplácania alebo prideľovania pohyblivej zložky odmeňovania, sa čistý zisk spoločnosti v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch použije na posilnenie jej finančnej situácie.

4.4 **Zásady odmeňovania členov dozornej rady, zamestnancov, ktorí zodpovedajú za funkciu dodržiavania a funkciu riadenia rizík alebo inú kontrolnú funkciu, administratívne činnosti, marketing alebo distribúciu alebo za riadenie ľudských zdrojov alebo vykonávajúcich tieto funkcie**

4.4.1 Táto kapitola upravuje zásady odmeňovania zamestnancov, ktorí zodpovedajú za funkciu dodržiavania a funkciu riadenia rizík alebo inú kontrolnú funkciu, administratívne činnosti, marketing alebo distribúciu alebo za riadenie ľudských zdrojov alebo vykonávajúcich tieto funkcie.

4.4.2 Odmeňovanie vedúcich zamestnancov vo vnútorných kontrolných funkciách spoločnosti je pod priamym dohľadom dozornej rady. Zamestnanci vo vnútorných kontrolných funkciách sú odmeňovaní len základnou mzdou. Ročná odmena členom zamestnancov vo vnútorných kontrolných funkciách spoločnosti nenáleží.

4.4.3 Zásady odmeňovania dozornej rady:

- a) Členovia dozornej rady sú odmeňovaní základnou odmenou podľa zmluvy o výkone funkcie;
- b) Ročná odmena členom dozornej rady nenáleží.

5. Odstupné

5.1 Odstupné a iné plnenia poskytované v súvislosti s predčasným skončením pracovného pomeru alebo obdobného vzťahu budú priznané a vyplatené výlučne na základe hodnotenia výkonnosti zamestnanca dosiahnutej v priebehu trvania pracovného pomeru alebo obdobného vzťahu. Tieto plnenia môžu byť znížené alebo nevyplatené, pokiaľ by ich vyplatenie nebolo v súlade s účelom a zásadami odmeňovania zamestnancov podľa tejto smernice.

5.2 Nárok na ročnú odmenu nevznikne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer (alebo obdobný vzťah) bol ukončený z dôvodov oprávňujúcich spoločnosť rozviesť pracovný pomer zamestnanca z dôvodov uvedených v § 63 Zákonníka práce SR a to od okamihu, kedy spoločnosť učiní právny úkon vedúci k takému rozviazaniu pracovného pomeru.

5.3 Spoločnosť nebude vyplácať odstupné vo forme tzv. zlatého padáku.

6. Záverečné ustanovenia

6.1 Spoločnosť vyzýva zamestnancov s podstatným vplyvom na rizikový profil spoločnosti, aby neuplatňovali poistenie alebo iné zaisťovacie stratégie spojené s ich odmeňovaním alebo zodpovednosťou, ktoré by mohli obmedziť účinky rizikovo zameraných prvkov zásad odmeňovania. (táto výzva sa nevzťahuje na zabezpečenie súkromných platieb, ako napr. poistenie neschopnosti splácať hypotekárny úver).

6.2 Odmeňovanie zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na celkový rizikový profil spoločnosti, sú podrobení dohľadu dozornej rady. Dozorná rada taktiež dáva štatutárnemu orgánu odporúčanie o výške a štruktúre ich pohyblivej zložky mzdy (toto oprávnenie sa vzťahuje aj na pevnú zložku ich odmeny).

Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť od 1.12.2014.

V Bratislave dňa 1.12.2014.

Mgr. Martin Fedor

Generálny riaditeľ

Sandberg Capital, správ. spol, a.s.

Príloha č.1 - Postup určovania ročnej odmeny (útvary administratívy a prevádzky)

| Cieľ | Kritéria výkonnosti | Váha |
|------------------------------------|--|------|
| Individuálne ciele zamestnanca | Funkčné ciele podľa kľúčových činností jednotlivých útvarov Reporting za danú pracovnú oblasť v zmysle požiadaviek nadriadeného Spolupráca na tvorbe vnútro firemných dokumentov a ich implementácie | 70% |
| Hodnotenie kompetencií zamestnanca | Osobnostný rozvoj Mentoring | 30% |

Príloha č.2 - Postup určovania ročnej odmeny (Zamestnanci zodpovední za riadenie investícií)

| Cieľ | Kritéria výkonnosti | Váha |
|------------------------------------|--|------|
| Individuálne ciele zamestnanca | Vypracovanie makroekonomických analýz Identifikácia, monitoring a pravidelná prezentácia investičných príležitostí Vykonávanie analýz ekonomickej výhodnosti investičných príležitostí Reporting za danú pracovnú oblasť v zmysle požiadaviek nadriadeného Spolupráca na tvorbe vnútro firemných dokumentov a ich implementácie do praxe | 70% |
| Hodnotenie kompetencií zamestnanca | Osobnostný rozvoj (školenia a vzdelávania v oblasti ocenenia a investovania) Knowledge management Mentoring | 30% |

Príloha č.3 - Postup určovania ročnej odmeny (generálny riaditeľ)

| Cieľ | Kritéria výkonnosti | Váha |
|--------------------|---|------|
| Individuálne ciele | Výsledky auditu bez výroku Splnenie legislatívnych a iných regulačných podmienok prevádzky spoločnosti Dodržanie rizikového profilu fondu | 100% |

Príloha č.4 - Postup určovania ročnej odmeny (Zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti predstavenstva)

| Cieľ | Kritéria výkonnosti | Váha |
|------------------------|---|------|
| Individuálne ciele | Splnenie úloh v súlade s legislatívnymi a inými regulačnými podmienkami za danú pracovnú oblasť Spolupráca na tvorbe vnútro firemných dokumentov a ich implementácie | 70% |
| Hodnotenie kompetencií | Osobnostný rozvoj Mentoring Knowledge Management | 30% |