

Zásady odmeňovania

Zásady odmeňovania správcovskej spoločnosti PARTNERS ASSET MANAGEMENT, správ. spol. a. s. (ďalej len „PAM“) sú vypracované v súlade so zákonom č. 203/2011 Z.z. o kolektívom investovaní v znení neskorších predpisov, smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8. júna 2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a o zmene a doplnení smerníc 2003/41/ES a 2009/65/ES a nariadení (ES) č. 1060/2009 a (EÚ) č. 1095/2010 a usmernením ESMA č. 232/2013 o správnych politikách odmeňovania podľa smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov.

Zásady odmeňovania uplatňuje PAM pre nasledovné kategórie osôb :

- a) členovia predstavenstva,
- b) generálny riaditeľ,
- c) vedúci zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa;
- d) osoby v kontrolných funkciách, t.j. osoby zodpovedné za výkon funkcie dodržiavania súladu s predpismi (Compliance), funkciu vnútorného auditu a funkciu riadenia rizík.
(ďalej aj spoločne len „určené osoby“).

Zásady odmeňovania sú v súlade s riadnym a účinným riadením rizík spravovaných fondov a nepodnecujú k prijímaniu rizika, ktoré je v rozpore s rizikovým profilom, pravidlami alebo dokumentmi spravovaných fondov. Zásady odmeňovania sú v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami spoločnosti PAM a spravovaných fondov ako aj investorov do týchto fondov a zahŕňajú aj opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov.

PAM uplatňuje pri uplatňovaní zásad odmeňovania jednotlivé kritériá proporcionality ako veľkosť správcovskej spoločnosti, veľkosť fondov, ktoré spravuje, vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť činností PAM.

Odmena určených osôb sa člení na fixnú zložku a pohyblivú zložku. Fixná zložka predstavuje mzdu určenej osoby v pracovnoprávnom vzťahu k PAM (t.j. určeného zamestnanca) alebo odmenu určenej osoby za výkon funkcie vykonávanej na základe zmluvy o výkone funkcie. Fixná zložka nie je závislá na výkonnosti fondu a je individuálne dohodnutá s určeným zamestnancom v pracovnej zmluve. Pohyblivá zložka predstavuje odmenu určenej osoby v pracovnoprávnom vzťahu k PAM (t.j. určeného zamestnanca) alebo tantiému určenej osoby za výkon funkcie vykonávanej na základe zmluvy o výkone funkcie. Pohyblivá zložka mzdy (tzv. ročný bonus) je nenárokateľná zložka mzdy určeného zamestnanca závislá od vyhodnotenia plnenia jeho individuálnych výkonnostných cieľov počas ročného hodnotiaceho obdobia. O odmeňovaní určených zamestnancov rozhoduje predstavenstvo PAM, o odmeňovaní členov predstavenstva rozhoduje dozorná rada PAM. O odmeňovaní členov dozornej rady rozhoduje valné zhromaždenie PAM.

Vzhľadom na veľkosť, vnútornú organizáciu, organizačnú štruktúru a rozsah činnosti PAM sa nezriaďuje výbor pre odmeňovanie a jeho funkciu, ako aj funkciu dohľadu plní dozorná rada PAM. Dozorná rada navrhuje celkovú politiku odmeňovania správcovskej spoločnosti, prijíma a pravidelne preskúmava všeobecné princípy zásad odmeňovania, zodpovedá za uplatňovanie všeobecných zásad odmeňovania a aspoň raz ročne preskúmava uplatňovanie všeobecných zásad odmeňovania.

Základom finančných a prevádzkových cieľov pre odmeňovanie na úrovni PAM sú vybrané kľúčové ukazovatele výkonnosti. Tam, kde je to vhodné, zahŕňajú tieto ciele ukazovatele výkonnosti súvisiace s udržateľnosťou (ESG) a sú navrhnuté tak, aby sa predchádzalo prílišnému podstupovaniu rizík udržateľnosti (ESG).

Politika odmeňovania PAM podporuje primerané riadenie všetkých relevantných rizík; vrátane rizika ohrozujúceho udržateľnosť. Riziko ohrozujúce udržateľnosť sa vzťahuje na environmentálnu, sociálnu alebo riadiacu udalosť alebo stav, ktorý, ak nastane, môže spôsobiť skutočný alebo potenciálny závažný negatívny vplyv na hodnotu investície.

Rizikám ohrozujúcim udržateľnosť môžu byť z hľadiska odmeňovania vystavení všetci zamestnanci. Tieto rizikové ukazovatele môžu byť kvantitatívne alebo kvalitatívne a odrážajú príslušné environmentálne, sociálne a riadiace aspekty, ako aj hlavné nepriaznivé vplyvy. Ukazovatele rizika sú nastavené tak, aby štruktúra odmeňovania nenabádala k nadmernému riskovaniu s ohľadom na priame alebo nepriame riziká udržateľnosti.

Určené osoby nesmú byť motivované odporúčať alebo predávať finančné produkty alebo nástroje (ESG alebo non-ESG), ak to nie je v najlepšom záujme klienta.

Pohyblivá zložka odmeňovania môže byť nevyplatená alebo jej vyplatenie môže byť obmedzené, ak dôjde k vzniku výrazného rizika ohrozujúceho udržateľnosť.