



Pravidla odměňování v rámci skupiny AXA

Pravidla odměňování jsou aplikovány pro všechny pracovníky níže uvedených společností v rámci skupiny AXA, tj.: v České republice: AXA Management Services s.r.o., IČO: 25672703, AXA investiční společnost a.s., IČO: 64579018, AXA pojišťovna a.s., IČO: 28195604, AXA penzijní společnost a.s., IČO: 61859818, AXA životní pojišťovna a.s., IČO: 61859524, a ve Slovenské republice: AXA d.d.s., a.s., IČO: 35977540, AXA d.s.s., a.s., IČO: 35903821, AXA investiční společnost a.s., organizačná zložka Slovensko, IČO: 36770540, AXA pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu, IČO: 36857521, AXA Management Services s.r.o., organizačná zložka Slovensko, IČO: 50008056 a AXA životní pojišťovna a.s., pobočka poisťovne z iného členského štátu, IČO: 35968079, (dále jednotlivě jen „Společnost“ a všechny společně jen „Společnosti“), kteří jsou se zaměstnavatelem v pracovním poměru, který byl založen pracovní smlouvou s výjimkou zaměstnanců konajících pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále členů řídicích orgánů (dále označování jako pracovníci).

Skupina AXA vnitřním předpisem ve Společnostech zavedla a uplatňuje systém pro odměňování zaměstnanců a vedoucích osob (dále označování jako „pracovníci“), jehož popis je uveden níže. Systém pracuje s nárokovou složkou odměny (mzda) a nenárokovou složkou odměny (bonus), s tím že nenároková složka odměny je vyplácena při splnění určitých podmínek, které se odvíjí od výsledku hospodaření Společností skupiny AXA a hodnocení výkonu příslušného pracovníka. Specifické postupy pro odměňování se pak uplatní ve vztahu k těm pracovníkům, kteří mají významný vliv na rizika, kterým mohou být vystaveny Společnosti nebo jí obhospodařované fondy a portfolia. Systém je nastaven tak, aby zejména zajišťoval, že nebudou porušována pravidla pro střet zájmů a nebudou podstupována nadměrná rizika.

Výbor pro odměňování (Remuneration Committee) a řízení odměňování

Řízení odměňování je uskutečňováno prostřednictvím zasedání dozorčí rady.

Mezi základní odpovědnosti dozorčí rady v rámci Remuneration Committee patří zejména:

- Vyhodnocování nastavení a efektivity pravidel odměňování mj. ve vztahu k podstupovaným rizikům.
- Schvalování významných změn v oblasti dlouhodobé i krátkodobé strategie odměňování a performance managementu.
- Rozhodování o celkové výši bonusů Společnosti.
- Schvalování rozpočtu pro navyšování mezd a následně schválení návrhů mezd v pravidelném procesu přehodnocování mezd.

Principy hodnocení

Společnost obecně uplatňuje přístup „pay-for-performance“, tedy platíme za dosažený výkon. Tato strategie hodnotí několik parametrů:

- Dosahování definovaných finančních a provozních cílů v rovnováze s obchodním plánem.
- Podporuje dlouhodobý udržitelný výkon skrze začlenění opatření pro řízení rizik v rámci výkonnostních ukazatelů.
- Celkové odměňování jednotlivce odráží výkon jak v oblasti splnění individuálních kvantitativních a kvalitativních cílů, tak v oblasti chování jednotlivce.

Pracovníci jsou hodnoceni dle plnění svých cílů (KPIs), které jim byly nastaveny v předcházejícím roce jejich přímým nadřízeným, v souladu se strategií společností. Výsledkem hodnocení je procento plnění KPIs, které slouží pro výpočet ročního bonusu pracovníka. Hodnocení výkonnosti pracovníků vychází z úrovně plnění

konkrétních úkolů a celkové výkonnosti v hodnoceném období. Úkoly se hodnotí číselným vyjádřením, na kolik % byl stanovený úkol splněn.

Kontrola plnění jednotlivých KPIs se provádí pololetně, hodnocení pracovníků probíhá jednou ročně. Proces se zaměřuje na zhodnocení, zda pracovník splnil úkoly zadané pro příslušný rok, s jakými výsledky, případně za jakých podmínek.

Nárokové peněžní plnění - mzda

Za vykonanou práci přísluší pracovníkovi mzda. Zahrnuje a zohledňuje náplň práce, přidělené odpovědnosti, zkušenosti, běžnou praxi na trhu, technické dovednosti a kompetence. V případě vedoucích zaměstnanců zahrnuje dovednosti v oblasti vedení lidí. Základní mzda také naopak může reflektovat nedostatečné znalosti, dovednosti a kompetence.

Nenárokové peněžní plnění - bonus

O celkové výši bonusu pro celou společnost rozhoduje představenstvo (respektive sbor jednatelů) Společnosti. O výši bonusů jednotlivým pracovníkům rozhoduje nadřízený pracovník, respektive představenstvo Společnosti. Vychází přitom z výsledků ročního hodnocení pracovníků v závislosti na plnění cílů a klíčových ukazatelů výkonu pracovníka v hodnoceném období (viz výše), výsledcích Společnosti a finanční skupiny AXA.

Pravidla odměňování některých osob

Pracovníci, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání, povolání nebo funkce mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena Společnost nebo obhospodařovaný majetek, fond či kapitál, jsou:

- a) Členové řídicích a kontrolních orgánů Společností, výkonní ředitelé a manažeři (členové Executive Committee),
- b) vedoucí zaměstnanci kontrolních funkcí a útvarů, zejména úseku Právní, úseku Compliance & Corporate Governance, Risk Managementu a Interního auditu, a dále odpovědní pojištní matematici, respektive osoby odpovědné za výkon pojištněmatematické funkce
- c) Portfolio manažeři a jejich nadřízení.

Základní mzda a bonus musí být vhodně vyvážené; základní mzda musí tvořit dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možno uplatňovat pružné zásady pro bonus, včetně možnosti bonus vůbec nevyplatit. Vhodný poměr mezi základní mzdou a bonusem stanovuje Společnost individuálně pro jednotlivé osoby nebo skupiny osob.

Stanovení bonusů pro tyto osoby podléhá následujícím zásadám:

- a) celková odměna je založena na kombinaci hodnocení individuální pracovní výkonnosti a výkonnosti Společnosti, respektive skupiny AXA,
- b) při hodnocení individuální výkonnosti se zohlední finanční i nefinanční kritéria,
- c) Podporuje dlouhodobý udržitelný výkon skrze začlenění opatření pro řízení rizik v rámci výkonnostních ukazatelů. V případě Portfolio manažerů výkonnost portfolia v odměňování pracovníka netvoří významnou část odměny.

V případě AXA investiční společnosti a.s. s ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností, bylo vyloučeno použití pravidel na odměňování některých osob obsažených v ustanovení bodů 8 a 9 přílohy č. 1 vyhlášky č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů.

Společnost může odejmout již přiznaný, avšak nevyplacený, bonus nebo jakoukoli jeho část a požadovat zpět již vyplacený bonus v souladu s obecně závaznými právními předpisy (ustanovení jiných právních předpisů tím nejsou dotčena). Bonus nesmí být vyplácen způsobem nebo formou, které by umožnily obcházení požadavků právních předpisů. Tyto osoby nesmí uplatňovat takové pojištění nebo jiné individuální zajišťovací strategie spojené s jejich odměňováním nebo s jejich odpovědností, které by mohly ohrozit účinky prvků zásad odměňování zaměřených na snižování rizika.

Výpočet odměny

Největší část nenárokové složky odměny je vypočtena tak, že se nejprve stanoví objem prostředků určených v rámci Společnosti k rozdělení, a to na základě míry splnění hospodářských cílů skupiny AXA a Společnosti (na základě očekávání akcionáře) v příslušném kalendářním roce v procentním vyjádření. U každého pracovníka je pak celkové procentní individuální hodnocení vynásobeno počtem měsíčních odměn, který je pevně stanoven vždy pro příslušnou skupinu pracovníků. Pracovníkům je pak vyplacen bonus v poměru, který umožňuje objem prostředků určených na výplatu odměn v rámci Společnosti způsobem uvedeným výše. Vedle této části nenárokové odměny mohou být vypláceny další bonusy v souladu se skupinovou politikou AXA, například za aktivní účast v klíčových projektech.