



# Zásady odměňování

## 1. Účel a rozsah

Tento dokument shrnuje zásady odměňování ve společnosti Golden Gate investiční společnost, a.s., IČ: 21683166, se sídlem Václavské náměstí 1282/51, 110 00 Praha 1 (dále jen „Společnost“). Zásady se vztahují na všechny pracovníky – zaměstnance, členy orgánů i další osoby vykonávající pro Společnost významné činnosti na jiném právním základě.

## 2. Základní zásady

- Společnost podporuje řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik včetně nákladů na kapitál a likviditu.
- Nastavení odměňování nepodněcuje k podstupování neakceptovaného rizika.
- Odměňování je v souladu se strategií, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy společnosti.
- Systém předchází střetům zájmů a dbá, aby proměnná složka jako celek neomezovala schopnost posílit kapitál.
- Společnost neuplatňuje vyplácení proměnných složek v investičních nástrojích, zadržování odměny, odklad splatnosti ani ex-post zohlednění rizik v proměnné složce.

## 3. Specifické zásady pro vybrané pracovníky

Za vybrané pracovníky (s významným vlivem na rizikový profil) se považují mj. členové představenstva a dozorčí rady, vedoucí zaměstnanci, osoby vykonávající compliance, interní audit a risk management, vedoucí investiční činností, nabídkou fondu či HR. U nich se dbá zejména na přiměřenost odměn, vyvážení fixní a proměnné složky, víceleté hodnocení a zohlednění všech druhů rizik.

- Dozorčí rada je odměňována zásadně pouze fixně; proměnná složka může být vyplacena pouze výjimečně.
- Compliance, risk manager a interní auditor jsou odměňováni podle plnění kontrolních úkolů, nikoli podle výkonu kontrolovaných útvarů.
- Hodnocení výkonu probíhá na víceletém základě (min. 2 roky) a zahrnuje finanční i nefinanční kritéria (pracovní nasazení, kreativita, odbornost, kvalita práce, spolehlivost, orientace na zisk, působení na klienty/partnery/veřejnost, loajalita a komunikační dovednosti).

## 4. Struktura odměn

### 4.1. Fixní složky

Základní mzda: nároková, sjednaná ve smlouvě, vyplácená měsíčně; stanovena dle kvalifikační a řídicí náročnosti, odpovědnosti, časové a psychické náročnosti a loajality.

### 4.2. Proměnná složka

Roční bonus: nenárokový; částečně odvozen od hospodářských výsledků společnosti (vyplácí se jen při kladných výsledcích v souladu se strategickými cíli) a částečně od nadstandardního výkonu pracovníka.

Konkrétní výši bonusu schvaluje představenstvo; při neuspokojivém hodnocení nárok nevzniká ani v roce, kdy se bonusy obecně vyplácejí.

## 5. Benefity

Nepeněžité benefity, pokud jsou pracovníkům poskytovány, mohou zahrnovat například úhradu nákladů na mobilní telefon či jiná nepeněžitá plnění. Příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření se neposkytuje. Přidělení služebního telefonu/limitu hovorného schvaluje vedení na základě žádosti; překročení limitu se řeší srážkou ze mzdy dle dohody. Nepeněžité benefity nejsou pracovníkům poskytovány plošně.

## 6. Řízení a kontrola odměňování

Dozorčí rada dohlíží na dodržování principů, minimálně jednou ročně vyhodnocuje zásady, přijímá nápravná opatření a schvaluje znění veřejného prohlášení o odměňování.

Nezávislá kontrola je zajištěna dozorčí radou a interním auditorem.

Výbor pro odměňování Společnost není povinna zřídit, neboť nedosahuje významné velikosti.

## 7. Udržitelnost (SFDR) – konzistence se začleňováním rizik

Společnost nezahrnuje rizika týkající se udržitelnosti do svého rozhodování. Zásady odměňování jsou s tímto přístupem konzistentní: odměňování nepodněcuje pracovníky k nadměrnému podstupování rizik ve vztahu k udržitelnosti a je zaměřeno na dlouhodobou stabilitu a přiměřené řízení rizik odpovídající povaze činnosti.

Tento dokument je účinný od 1. 4. 2026