

Politika odměňování pro členy řídicího a kontrolního orgánu Společnosti

1. Úvodní ustanovení

- A. Společnost CREAM SICAV, a.s. (dále jen „**Společnost**“) je emitentem akcií, které byly přijaty k obchodování na evropském regulovaném trhu a současně má sídlo na území České republiky. Společnost plní svou zákonnou povinnost stanovenou ustanovením § 121k zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZPKT**“) a vydává tuto politiku odměňování pro členy řídicího a kontrolního orgánu (dále též jen „**politika**“).
- B. Řídicím orgánem Společnosti je představenstvo Společnosti, kontrolním orgánem Společnosti je dozorčí rada; členové představenstva a dozorčí rady jsou osobami, kterým lze s odkazem na ustanovení § 121m odst. 1 ZPKT, odměnu vyplácet pouze v souladu se schválenou politikou odměňování.
- C. Tato politika podporuje řádné a účinné řízení rizik a je s ním v souladu. Dále nepodněcuje k podstupování rizik nad rámec rizikového profilu Společnosti, s ohledem na rizikový profil obhospodařovaného investičního fondu (dále též jen „**fond**“) definovaného statutem fondu. Tato politika je v souladu se strategií podnikání, cíli, zájmy a hodnotami Společnosti a je přiměřená její velikosti a organizačnímu uspořádání. Postupy k zamezení střetu zájmů souvisejících s odměňováním jsou řešeny níže a spočívají zejména v nezávislosti pracovníků kontrolních funkcí.
- D. Společnost odměňuje pracovníky nediskriminačním způsobem a dodržuje princip rovného zacházení.

2. Osobní působnost politiky

- A. Tato politika se vztahuje na osoby, které jsou členy řídicího orgánu Společnosti anebo kontrolního orgánu Společnosti a upravuje odměňování uvedených osob, a to jak za výkon funkce v řídicím nebo kontrolním orgánu Společnosti, tak za výkon práce v pracovněprávním vztahu pro případ, že by tyto osoby byly současně pracovníky Společnosti.

3. Odměna, její formy a struktura, zásady odměňování s ohledem na začleňování rizik týkajících se udržitelnosti

- A. Pro účely této politiky se odměnou rozumí jakékoliv peněžité či naturální plnění nebo výhoda, které Společnost poskytuje v souvislosti s výkonem funkce člena jejího řídicího nebo kontrolního orgánu, popř. s výkonem práce pro případ, že člen řídicího nebo kontrolního orgánu se současně nachází v pracovněprávním vztahu vůči Společnosti. Odměnou tak může být zejména úplata za výkon funkce člena řídicího nebo kontrolního orgánu, mzda za výkon práce, zvláštní penzijní a jiné výhody, obdobné příjmy a požitky.

- B. Způsob odměňování členů řídicího nebo kontrolního orgánu, složky a druh jejich odměn, jsou dále upraveny v bodech 4 a 5 této politiky.
- C. Při stanovení výše, složek a druhu odměny pro členy řídicího nebo kontrolního orgánu se přihlédlo ke skutečnosti, že členové řídicího nebo kontrolního orgánu jsou osobami, které mají rozhodující vliv na rizika, jimž může být Společnost, resp. Společnost jako obhospodařovaný fond vystavena, jim samotným z členství v řídicím nebo kontrolním orgánu plynou rizika spojená s výkonem jejich funkcí. Odměny členům řídicího nebo kontrolního orgánu, které mohou být v souladu s touto politikou sjednány a následně vypláceny, jsou přiměřené všem okolnostem. Způsob jejich stanovení na jedné straně eliminuje hrozbu, že zejména členové řídicího orgánu budou svolní uskutečňovat rizikovější obchody s cílem dosahovat vyšších zisků, pokud by se odměny, resp. jejich složky, odvíjely od ziskovosti, na druhé straně systém odměňování skýtá členům řídicího nebo kontrolního orgánu dostatečně motivující odměny, aby dosahovali co nejlepších výsledků a řádně vykonávali své funkce.
- D. Společnost nezačleňuje rizika týkající se udržitelnosti¹ do zásad odměňování, neboť tato rizika jako samostatné kategorie nezohledňuje. Rozhodne-li se Společnost v budoucnu rizika týkající se udržitelnosti do procesů investičního rozhodování začleňovat, může zohledňovat cíle související s udržitelným financováním v odměňování vybraných pracovníků.

4. Odměna pro členy řídicího a kontrolního orgánu za výkon jejich funkcí, funkční období a jejich postavení

- A. Členům řídicího a kontrolního orgánu za výkon jejich funkcí náleží úplata, která je tvořena pouze pevnou složkou. Nad rámec úplaty za výkon funkce členům řídicího nebo kontrolního orgánu nepřísluší žádné penzijní nebo jiné výhody či jakékoliv jiné požitky, ani odměna ve formě akcií Společnosti; úplata tak představuje úplnou odměnu za výkon funkce člena řídicího nebo kontrolního orgánu. Úplata za výkon funkce člena řídicího orgánu může být sjednána nejvýše v částce 30.000,- Kč za měsíc. Úplata za výkon funkce člena kontrolního orgánu může být sjednána nejvýše v částce 10.000,- Kč za měsíc.
- B. Délka funkčního období člena řídicího orgánu i kontrolního orgánu činí pět let.
- C. Funkce člena řídicího nebo kontrolního orgánu zanikne:
 1. uplynutím funkčního období,
 2. odvoláním z funkce člena řídicího orgánu valnou hromadou,
 3. odstoupením z funkce, a to prostřednictvím písemného prohlášení doručeného valné hromadě nebo orgánu, jehož je členem, s tím, že výkon funkce končím dnem, kdy jeho odstoupení projednala nebo měla projednat valná hromada, neschválí-li valná hromada zánik jeho funkce k jinému datu
 4. úmrtím,

¹ Rizikem týkajícím se udržitelnosti se rozumí událost nebo situace v environmentální nebo sociální oblasti nebo v oblasti správy a řízení, která by v případě, že by nastala, mohla mít skutečný nebo možný významný nepříznivý dopad na hodnotu investice.

5. v důsledku jiných událostí vyplývajících z obecně závazných právních předpisů.

- D. Členovi řídicího nebo kontrolního orgánu nenáleží v souvislosti se zánikem jeho funkce žádné zvláštní plnění, ať již peněžité nebo nepeněžité.
- E. Postavení, vzájemná práva a povinnosti člena řídicího nebo kontrolního orgánu a Společnosti a další záležitosti související s výkonem funkce člena řídicího orgánu jsou dále upraveny obecně závaznými právními předpisy, zejména pak zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZOK**“) a zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, stanovami, konkrétní smlouvou o výkonu funkce a vnitřními předpisy fondu.

5. Mzda pro pracovníky, kteří jsou současně členy řídicího nebo kontrolního orgánu, ustanovení k pracovnímu poměru a jeho ukončení

- A. Pokud je člen řídicího nebo kontrolního orgánu současně v pracovněprávním vztahu vůči Společnosti, náleží mu mzda.
- B. Mzda vyplácená pracovníkovi, který je současně členem řídicího nebo kontrolního orgánu (dále také jen jako „**pracovníci v souběžném poměru**“), je tvořena pouze pevnou složkou. Mimo mzdu pracovníkovi, který je současně členem řídicího nebo kontrolního orgánu nepřísluší žádné penzijní nebo jiné výhody či jakékoliv jiné požitky; mzda tak představuje úplnou odměnu za výkon práce v pracovněprávním vztahu. Mzda s pracovníkem v souběžném poměru může být sjednána nejvýše v částce 60.000,- Kč za měsíc.
- C. Pracovní poměr se s pracovníky v souběžném poměru sjednává pravidelně na dobu neurčitou; možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou tím není dotčena. Pracovní poměr s pracovníky v souběžném poměru zaniká způsoby vymezenými v § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „**ZP**“).
- D. Pracovníkovi v souběžném poměru, u nějž došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou Společností z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od Společnosti při skončení pracovního poměru odstupné ve výši stanovené podle § 67 odst. 1 ZP.
- E. Postavení, vzájemná práva a povinnosti pracovníka v souběžném poměru a Společnosti a další záležitosti související s výkonem práce jsou dále upraveny obecně závaznými právními předpisy, zejména pak ZP, konkrétní pracovní smlouvou a vnitřními předpisy.

6. Rozhodovací proces při stanovení, přezkumu a provádění politiky




- A. Návrh politiky odměňování předkládá řídicí orgán Společnosti ke schválení valné hromadě Společnosti.

- B. Neschválí-li valná hromada emitenta předloženou politiku odměňování, předloží řídicí orgán následující valné hromadě ke schválení upravenou politiku odměňování.
- C. Řídicí orgán je povinen bez zbytečného dokladu po konání valné hromadě uveřejnit schválnou politiku spolu s datem jejího schválení a údaji podle § 120b odst. 2 ZPKT na svých internetových stránkách a ponechá ji uveřejněnou po dobu jejího uplatňování.
- D. Řídicí orgán vyhodnocuje aktuálnost a uplatňování politiky pravidelně (1x ročně) a navrhne její případné změny. Za každé čtyři roky od schválení předchozí politiky řídicí orgán předloží valné hromadě ke schválení politiku v tomtéž nebo v upravené znění. Každou podstatnou změnu politiky, pokud by k ní mělo dojít v průběhu čtyřletého období po jejím schválení, musí schválit valná hromada; do schválení valnou hromadou nelze politiku ve znění podstatné změny uplatňovat. V případech uvedených v článku 7, bod A, musí být k návrhu představenstva na schválení změny politiky přiloženo stanovisko kontrolního orgánu. V ostatním platí body B a C v tomto článku 7 výše.
- E. Kontrolní orgán vyhodnocuje aktuálnost a uplatňování této politiky pravidelně (1x ročně) a zahrne toto vyhodnocení do roční zprávy kontrolního orgánu.
- F. K nezávislému vnitřnímu prověření této politiky z hlediska souladu se zásadami a postupy obhospodařovaného fondu dochází 1x ročně. Výsledek tohoto prověření je uveden v roční zprávě compliance.
- G. Vzhledem k velikosti a organizačnímu uspořádání Společnosti není zřízen výbor pro odměňování, jeho funkce plní kontrolní orgán Společnosti.

7. Opatření k předcházení vzniku střetu zájmů

- A. Pokud by v důsledku změny politiky členové představenstva měli oproti dosud uplatňované politice získat výhody v odměňování, zejména pak kvůli navýšení peněžité odměny, zavedení jiných forem odměn nad rámec peněžité odměny nebo zavedení pohyblivé složky vedle pevné složky peněžité odměny, a to i v případě, kdy by pevná složka peněžité odměny byla snížena, k takové změně musí dát stanovisko kontrolní orgán.
- B. Jakékoliv změny v odměňování členů řídicího orgánu nebo kontrolního orgánu se považují za podstatnou změnu politiky.

Datum vypracování (schválení) politiky odměňování pro členy řídicí a kontrolního orgánu představenstvem	10.3.2021
Výsledek vyhodnocení	Zaškrtněte variantu:

	<p>Představenstvo vyhodnotilo Politiku odměňování pro členy řídicího a kontrolního orgánu jako aktuální, s tím že není potřeba její aktualizace Představenstvo vyhodnotilo, že bylo třeba Politiku odměňování pro členy řídicího a kontrolního orgánu jako aktuální aktualizovat, a tímto potvrzuje její aktualizované znění (příslušné změny viz srovnání s textem předchozího znění).</p>
<p>Podpisy představenstva</p>	<p>Jméno: JUDr. Petr Svatoš Pozice: předseda představenstva Podpis: </p> <p>Jméno: Mgr. Roman Švec Pozice: člen představenstva Podpis: </p> <p>Jméno: Ing. Martin Jarolím, MBA Pozice: člen představenstva Podpis: </p>
<p>Předpokládaný termín příštího vyhodnocení představenstvem</p>	<p>leden 2022</p>