

Informace poskytované v souladu s právními předpisy (2009CZ)

Právní předpisy ukládají společnosti Conseq Funds investiční společnost, a.s., IČ: 24837202, se sídlem Rybná 682/14, 110 05 Praha 1, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze oddíl B, vložka 17126 (dále jen „**Společnost**“) plnit informační povinnosti vůči investorům, včetně potencialních investorů, a to o níže uvedených skutečnostech.

Přehled použitých pojmů a zkratk:

Zákon – zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, v platném znění

Vyhláška – vyhláška č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech, v platném znění

ČNB – Česká národní banka, se sídlem Na Příkopě 28, 115 03 Praha 1

Fond – investiční fond, který Společnost obhospodařuje nebo administruje

Klient – vlastník cenných papírů vydávaných Fondem

Pobídka – poplatek, odměna nebo peněžitá nebo nepeněžitá výhoda

1. Základní informace o Společnosti

Společnost je investiční společností ve smyslu § 7 Zákona s povolením ČNB k těmto činnostem:

- a) obhospodařování investičních fondů nebo zahraničních investičních fondů (tj. činnost dle § 11 odst. 1 písm. a) Zákona)
- b) provádění administrace investičních fondů nebo zahraničních investičních fondů dle § 38 odst. 1 Zákona (tj. činnost dle § 11 odst. 1 písm. b) Zákona).

Při provádění uvedených činností Společnost podléhá dohledu ČNB. Společnost je oprávněna přesáhnout Zákonem stanovený rozhodný limit. Společnost je součástí skupiny Conseq. Mateřskou společností je společnost Conseq Investment Management, a.s., IČ: 26442671, se sídlem Rybná 682/14, 110 00 Praha 1, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze oddíl B, vložka 7153 (dále jen „**CIM**“).

Kontaktní údaje:

Conseq Funds investiční společnost, a.s.

Burzovní palác, Rybná 682/14, 110 05 Praha 1

tel.: +420 225 988 225

fax: +420 225 988 285

e-mail: fondy@conseq.cz; web: www.conseq.cz

2. Pravidla pro vyřizování reklamací a stížností

Reklamacce a stížnosti Klientů vyřizuje jménem Společnosti společnost CIM v souladu s právními předpisy a interními pravidly pro vyřizování reklamací a stížností. Podstatné informace o pravidlech pro vyřizování reklamací a stížností jsou uvedeny v dokumentu „**Reklamační řád**“ uveřejněném na internetových stránkách Společnosti na adrese www.conseq.cz.

Klient je oprávněn se obrátit se svou stížností na ČNB.

3. Mimosoudní řešení spotřebitelských sporů

Spotřebitelské spory mezi spotřebitelem a Společností vzniklé při obhospodařování nebo při provádění administrace fondu kolektivního investování nebo srovnatelného zahraničního investičního fondu, které se nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou, lze také řešit mimosoudní cestou. Věcně příslušným subjektem mimosoudního řešení takto vzniklých sporů je podle zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, finanční arbitr. Adresa kanceláře finančního arbitra je Legerova 1581/69, 100 00 Praha 1, a internetová adresa: www.finarbitr.cz.

4. Systém odměňování

Společnost vnitřním předpisem zavedla a uplatňuje systém pro odměňování zaměstnanců a vedoucích osob (dále jen „pracovníci“), jehož popis je uveden níže. Systém pracuje s nárokovou složkou odměny (mzda) a nenárokovou složkou odměny (variabilní složka a bonus), s tím že nenároková složka odměny je vyplácena při splnění určitých podmínek, které se odvíjí od hodnocení výkonu příslušného pracovníka a výsledku hospodaření Společnosti. Specifické postupy pro odměňování se pak uplatní ve vztahu k těm pracovníkům, kteří mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena Společnost nebo Fond. Společnost neposkytuje žádné zvláštní penzijní výhody.

Popis těchto pravidel bude Klientovi bezplatně poskytnut v papírové podobě na požádání.

(i) Principy hodnocení

Systém je nastaven tak, aby podporoval dlouhodobou stabilitu Společnosti, zejména aby podporoval řádné a efektivní řízení stávajících i budoucích rizik včetně nákladů na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity, zamezil střetům zájmů v souvislosti s odměňováním a nepodněcoval k podstupování nadměrných rizik.

Pracovníci jsou hodnoceni v souladu s obchodní strategií Společnosti, hodnocení výkonnosti pracovníků vychází z úrovně plnění konkrétních pracovních úkolů a celkové výkonnosti v hodnoceném období.

Kontrola plnění jednotlivých úkolů se provádí měsíčně, 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.

(ii) Nárokové peněžní plnění - mzda a nenárokové peněžní plnění – variabilní složka a bonus

Za vykonanou práci přísluší pracovníkovi mzda, jakožto nároková složka odměny. Nenárokové složky odměny tvoří variabilní složka a bonus. Kritérii pro vyšší mzdového ohodnocení je zejména funkční zařazení, konkrétní náplň činnosti a s tím spojená míra kompetencí a odpovědnosti.

O vyšší nenárokových peněžních plnění (variabilní složce, která je vyplácena měsíčně a ročním bonusu) jednotlivým pracovníkům rozhoduje představenstvo Společnosti. Variabilní složka odměny závisí na pracovním výkonu pracovníka. Při určování výše ročního bonusu vychází představenstvo Společnosti z výsledků ročního hodnocení pracovníků v závislosti na plnění klíčových ukazatelů výkonu pracovníka v hodnoceném období a výsledcích Společnosti.

(iii) Pravidla odměňování některých osob

Pracovníci, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání nebo funkce mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena Společnost nebo Fond, jsou:

- a) členové představenstva a dozorčí rady Společnosti,
- b) vedoucí zaměstnanci,
- c) zaměstnanci oddělení Právní/Compliance, Interního auditu, Řízení rizik,
- d) skupiny pracovníků, jejichž činnost je spojena s podstupováním rizik Společnosti; takovými skupinami pracovníků se rozumí pracovníci sekcí nebo oddělení provádějících obhospodařování,
- e) další pracovníci, jejichž odměňování je obdobné jako u pracovníků uvedených pod písm. b) a d).

Základní mzda a bonus musí být vhodně vyvážené. Vhodný poměr mezi základní mzdou a bonusem stanovuje Společnost individuálně pro jednotlivé osoby nebo skupiny osob.

Stanovení bonusů pro tyto osoby je stanoveno s přihlédnutím k následujícím hlediskům:

- a) celková odměna je založena na kombinaci hodnocení individuální pracovní výkonnosti a výkonnosti příslušného útvaru,
- b) při hodnocení individuální výkonnosti se zohlední finanční (kvantitativní) i nefinanční (kvalitativní) kritéria,
- c) hodnocení výkonnosti je založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti.

S ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností, Společnost vyloučila použití pravidel na odměňování těchto osob obsažených v ustanovení bodů 8 a 9 přílohy č. 1 Vyhlášky. Rovněž nebyl zřízen výbor pro odměňování.

(iv) 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 Společnosti (na základě očekávání akcionáře) v příslušném kalendářním roce v procentním vyjádření. Konkrétní výši ročního bonusu pro jednotlivé pracovníky stanovuje představenstvo na základě návrhu jednotlivých členů představenstva odpovědných za příslušné útvary.