

## Informácie poskytované v súlade s právnymi predpismi (2009SK)

Právne predpisy ukladajú spoločnosti Conseq Funds investiční společnost, a.s., IČ: 24837202, so sídlom Rybná 682/14, 110 05 Praha 1, zapísaná v obchodnom registri vedenom Mestským súdom v Prahe oddiel B, vložka 17126 (ďalej len „**Spoločnosť**“) plniť informačné povinnosti voči investorom, vrátania potencionálnych investorov, a to o nižšie uvedených skutočnostiach.

### Prehľad použitých pojmov a skratiek:

**Zákon** – zákon č. 240/2013 Sb., o investičných spoločnostiach a investičných fondoch, v platnom znení

**Vyhláška** – vyhláška č. 244/2013 Sb., o bližších úpravách niektorých pravidiel zákona o investičných spoločnostiach a investičných fondoch, v platnom znení

**Nariadenie** - nariadenie Komisie č. 231/2013 zo dňa 19. decembra 2012, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EU, pokiaľ ide o výnimky, všeobecné podmienky prevádzkovej činnosti, depozitára, pákový efekt, transparentnosť a dohľad

**ČNB** – Česká národná banka, so sídlom Na Příkopě 28, 115 03 Praha 1

**Fond** – fond kolektívneho investovania, ktorý obhospodaruje CFIS

**Klient** – vlastník cenných papierov vydávaných Fondom

**Stimul** – poplatok, odmena alebo peňažná alebo nepeňažná výhoda

## 1. Základní informace o Společnosti

Spoločnosť je investičná spoločnosť v zmysle § 7 Zákona s povolením ČNB k týmto činnostiam:

- a) obhospodarovanie investičných fondov alebo zahraničných investičných fondov (t.j. činnosť podľa § 11 ods. 1 písm. a) Zákona)
- b) vykonávanie administrácie investičných fondov alebo zahraničných investičných fondov podľa § 38 ods. 1 Zákona (t.j. činnosť podľa § 11 ods. 1 písm. b) Zákona).

Pri vykonávaní uvedených činností Spoločnosť podlieha dohľadu ČNB. Spoločnosť je oprávnená presiahnuť Zákonom stanovený rozhodný limit. Spoločnosť je súčasťou skupiny Conseq. Materskou spoločnosťou je spoločnosť Conseq Investment Management, a.s., IČ: 26442671, so sídlom Rybná 682/14, 110 00 Praha 1, zapísaná v obchodnom registri vedenom Mestským súdom v Prahe oddiel B, vložka 7153 (ďalej len „**CIM**“).

### Kontaktní údaje:

Conseq Funds investiční společnost, a.s.

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

tel.: 0800 900 905

fax: +420 225 988 285

e-mail: [fondy@conseq.sk](mailto:fondy@conseq.sk); web: [www.conseq.cz](http://www.conseq.cz)

## 2. Pravidla pre vybavovanie reklamácií a sťažností

Reklamácie a sťažnosti Klientov vybavuje v mene Spoločnosti spoločnosť CIM v súlade s právnymi predpismi a internými pravidlami pre vybavovanie reklamácií a sťažností. Podstatné informácie o pravidlách pre vybavovanie reklamácií a sťažností sú uvedené v dokumentu „**Reklamační poriadok**“ uverejnenom na internetových stránkach Spoločnosti na adrese [www.conseq.sk](http://www.conseq.sk).

Klient je oprávnený sa obrátiť so svojou sťažnosťou na ČNB.

## 3. Mimosúdne riešenie spotrebiteľských sporov

Spotrebiteľské spory medzi spotrebiteľom a Spoločnosťou, ktoré vzniknú pri obhospodarovaní alebo pri vykonávaní administrácie fondu kolektívneho investovania alebo porovnateľného zahraničného investičného fondu, ktoré sa nepodarí vyriešiť vzájomnou dohodou, je možné taktiež riešiť mimosúdnou cestou. Vecne príslušným subjektom mimosúdneho riešenia takto vzniknutých sporov je podľa zákona č. 634/1992 Sb., o ochrane spotrebiteľa, finančný arbiter. Adresa kancelárie finančného arbitra je Legerova 1581/69, 100 00 Praha 1, a internetová adresa: [www.finarbitr.cz](http://www.finarbitr.cz).

## 4. Systém odmeňovania

Spoločnosť vnútorným predpisom zaviedla a uplatňuje systém pre odmeňovanie zamestnancov a vedúcich osôb (ďalej len „pracovníci“), ktorého popis je uvedený nižšie. Systém pracuje s nárokovou zložkou odmeny (mzda) a nenárokovou zložkou odmeny (bonus), s tým že nenároková zložka odmeny je vyplatená pri splnení určitých podmienok, ktoré sa odvíjajú od výsledkov hospodárenia Spoločnosti a hodnotenia výkonu príslušného pracovníka. Špecifické postupy pre odmeňovanie sa potom uplatnia vo vzťahu k tým pracovníkom, ktorí majú významný vplyv na riziká, ktorým môže byť vystavená Spoločnosť alebo Fond. Spoločnosť neposkytuje žiadne zvláštne dôchodkové výhody.

Popis týchto pravidiel bude podielníkovi bezplatne poskytnutý v papierovej podobe na požiadanie.

### (i) Princípy hodnotenia

Systém je nastavený tak, aby podporoval dlhodobú stabilitu Spoločnosti, hlavne aby podporoval riadne a efektívne riadenie existujúcich a budúcich rizík vrátane nákladov na zabezpečenie požadovaného kapitálu a likvidity, zamedzil stretom záujmu v súvislosti s odmeňovaním a nepodnecoval k podstupovaniu nadmerných rizík.

Pracovníci sú hodnotení v súlade s obchodnou stratégiou Spoločnosti, hodnotenie výkonnosti pracovníkov vychádza z úrovne plnenia konkrétnych pracovných úloh a celkovej výkonnosti v hodnotenom období.

Kontrola plnenia jednotlivých úloh sa vykonáva mesačne, hodnotenie pracovníkov prebieha raz ročne. Proces sa zameriava na zhodnotenie, či pracovník splnil úlohy zadané pre príslušný rok, s akými výsledkami, prípadne za akých podmienok.

### (ii) Nárokové peňažné plnenie - mzda a nenárokové peňažné plnenie - bonus

Za vykonanú prácu prináleží pracovníkovi mzda, ako nároková zložka odmeny. Nenárokové zložky odmeny tvorí variabilná zložka a bonus. Kritérium pre výšku mzdového ohodnotenia je hlavne funkčné zaradenie, konkrétna náplň činnosti a s tým spojená miera kompetencií a zodpovednosti.

O výške nenárokových peňažných plnení (variabilnej zložke, ktorá je vyplácaná mesačne a ročnom bonuse) jednotlivým pracovníkom rozhoduje predstavenstvo Spoločnosti. Variabilná mzda závisí od pracovného výkonu pracovníka. Pri určovaní výšky ročného bonusu vychádza predstavenstvo

Spoločnosti z výsledkov ročného hodnotenia pracovníkov v závislosti na plnení kľúčových ukazovateľov výkonu pracovníka v hodnotenom období a výsledkoch Spoločnosti.

### **(iii) Pravidla odmeňovania niektorých osôb**

Pracovníci, ktorých činnosti v rámci výkonu ich zamestnania alebo funkcie majú významný vplyv na riziká, ktorým môže byť vystavená Spoločnosť alebo Fond, sú:

- a) členovia predstavenstva a dozornej rady Spoločnosti,
- b) vedúci zamestnanci,
- c) zamestnanci oddelenia Právne/Compliance, Interný audítor, Risk manager,
- d) skupiny pracovníkov, ktorých činnosť je spojená s podstupovaním rizík Spoločnosti; takými skupinami pracovníkov sa rozumie pracovníci sekcií alebo oddelení vykonávajúcich riadenie,
- e) ďalší pracovníci, ktorých odmeňovanie je obdobné ako u pracovníkov uvedených pod písm. b) a d).

Základná mzda a bonus musí byť vhodne vyvážené. Vhodný pomer medzi základnou mzdou a bonusom stanovuje Spoločnosť individuálne pre jednotlivé osoby alebo skupiny osôb.

Stanovenie bonusov pre tieto osoby je stanovené s prihliadnutím k nasledujúcim hľadiskám:

- a) celková odmena je založená na kombinácii hodnotenia individuálnej pracovnej výkonnosti a výkonnosti príslušného útvaru,
- b) pri hodnotení individuálnej výkonnosti sa zohľadnia finančné (kvantitatívne) a nefinančné (kvalitatívne) kritéria,
- c) hodnotenie výkonnosti je založené na viacročnom základe tak, aby bolo zaistené, že proces hodnotenia je založený na dlhodobejšej výkonnosti.

S ohľadom na veľkosť, organizačné usporiadania, povahu, rozsah a zložitosť činností, Spoločnosť vylúčila použitie pravidiel na odmeňovanie týchto osôb obsiahnutých v ustanovení bodov 8 a 9 prílohy č. 1 Vyhlášky. Rovnako nebol zriadený výbor pre odmeňovanie.

### **(iv) Výpočet odmeny**

Najväčšia časť nenárokovej zložky odmeny je vypočítaná tak, že sa najprv stanoví objem prostriedkov určených v rámci Spoločnosti na rozdelenie, a to na základe miery splnenia hospodárskych cieľov Spoločnosti (na základe očakávania akcionára) v príslušnom kalendárnom roku v percentuálnom vyjadrení. Konkrétnu výšku ročného bonusu pre jednotlivých pracovníkov stanovuje predstavenstvo na základe návrhu jednotlivých členov predstavenstva zodpovedných za príslušné útvary.