**Informační povinnost k obezřetnostním požadavkům**

ve smyslu Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/2033 o obezřetnostních požadavcích na investiční podniky (dále jen **„Nařízení IFR"**)

Společnost CYRRUS CORPORATE SOLUTIONS, s.r.o., IČO 079 11 084, se sídlem Na Florenci 2116/15, Nové Město (Praha 1), 110 00 Praha (dále jen **„Společnost"**), tímto z pozice subjektu finančního trhu – obchodníka s cennými papíry své klienty (zákazníky) informuje o začleňování hlavních nepříznivých dopadů investičních rozhodnutí na faktory udržitelnosti a prohlášení o politikách náležité péče ve vztahu k těmto dopadům. Cílem Nařízení IFR je především zvýšení transparentnosti vůči klientům, pokud jde o začleňování rizik týkajících se udržitelnosti a zohledňování nepříznivých dopadů na udržitelnost.

**Zásady odměňování, politika různorodosti**

Zásady odměňování byly vypracovány v souladu s obecnou povinností efektivního řízení rizik, tak aby podporovali řádné a efektivní řízení rizik a byly s ním v souladu, nepodněcovali k podstupování rizika nad rámec míry rizika akceptované Společností a byly v souladu se strategií podnikání, dlouhodobými cíli, hodnotami a zájmy Společnosti. Společnost odměňuje všechny pracovníky nediskriminačním způsobem, dodržuje principy rovného zacházení. Zásady odměňování jsou dále nastavené tak, aby neohrožovali plnění povinnosti jednat v nejlepším zájmu zákazníků, mj. nesmí být závislé pouze na splnění prodejního cíle a rovněž zohledňují problematiku střetů zájmů, kterým se snaží předcházet, a podporují dlouhodobost a udržitelnost vykonávaných činností jednotlivých pracovníků, jakož i celé Společnosti.

Společnost při stanovení principů odměňování vychází z povahy, rozsahu a složitosti činností vykonávaných Společností. Při stanovení zásad odměňování Společnost zohlednila svůj význam na trhu v daném segmentu, velikost své personální základny, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností Společnosti. Společnost při obsazování pozic u osob, jejichž pracovní činnosti má podstatný dopad na rizikový profil Společnosti uplatňuje politiku rozmanitosti.

Cílem Společnosti je dosáhnout různorodých názorů a zkušeností s ohledem na pohlaví, věk, a zeměpisný původ. Společnost politiku různorodosti uplatňuje především v ohledu na odpovědný nábor pracovníků, rozvoj pracovníků a podporu slaďování pracovního a soukromého života pracovníků. Politika rozmanitosti cílí na dosažení vyrovnaného poměru mužů a žen ve vedení Společnosti a další kultivace pracovního prostředí podporujícího různorodé názory a zkušenosti. Součástí dlouhodobých cílů Společnosti je posilovaní vazby mezi systémem odměňování a principem udržitelnosti a dlouhodobosti dosahovaných výsledků.

Systém odměňování je postaven na principu, kdy se celková odměna sestává z pevné složky (mzda nebo jiná pevná odměna) a pohyblivé složky. Vždy musí být zachována vyváženost pevné a pohyblivé složky odměny (stanovení vhodného poměru).

1. **Pevná složka odměny**

Za vykonanou práci náleží mzda, případně jiná pevná odměna. Výše takového ohodnocení se řídí zařazením a úkoly daného pracovníka, a s tím spojenou mírou kompetencí a odpovědnosti.

1. **Pohyblivá složka odměny**

O výši pohyblivé složky, tedy nenárokových peněžitých plnění jednotlivým pracovníkům rozhoduje statutární orgán Společnosti. Pohyblivá složka odměny je vyplácena v závislosti na způsobu a kvalitě plnění pracovních povinností. Při stanovení výše pohyblivé složky odměny se přihlíží k činnosti pracovníka a plnění jemu zadaných úkolů.

Společnost nezřídila výbor pro odměňování, nezávislou kontrolu systému odměňování provádí dozorčí rada Společnosti. Bližší informace o systému odměňování a souhrnné výše vyplacených odměň lze nalézt ve výroční zprávě Společnosti, má-li Společnost povinnost takovou zprávu vytvářet.

V Praze dne 1. 3. 2024