

## System odměňování

J&T INVESTIČNÍ SPOLEČNOST, a.s. vnitřní směrnici zavedla a uplatňuje systém pro odměňování zaměstnanců a vedoucích osob.

Zásady a postupy v rámci systému odměňování se ve společnosti uplatňují:

- a) na mzdu, úplatu, zvláštní penzijní výhody a jiné výhody a obdobné příjmy osoby, které mohou být považovány za odměnu (dále jen "odměna"),
- b) na vybrané skupiny osob, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání, povolání nebo funkce mají významný vliv na rizika, kterým může být vystaven obhospodařovatel nebo jím obhospodařovaný investiční fond nebo zahraniční investiční fond, jimiž jsou zejména:
  - i) členové řídicího orgánu nebo kontrolního orgánu obhospodařovatele (bodies; executive and non-executive directors),
  - ii) osoby, které skutečně řídí činnost tohoto obhospodařovatele (senior management),
  - iii) osoby ve vnitřních kontrolních funkcích tohoto obhospodařovatele (control functions), zejména osoby odpovědné za řízení rizik, compliance nebo vnitřní audit,
  - iv) osoby nebo skupiny osob, jejichž činnost je spojena s podstupováním rizik tohoto obhospodařovatele, investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu (risk takers),
  - v) další osoby, jejichž odměňování je obdobné jako u osob uvedených pod bodem i) až iv).

Společnost zásady a postupy v rámci systému odměňování uplatní způsobem a v rozsahu, který zohledňuje velikost a organizační uspořádání obhospodařovatele a povahu, rozsah a složitost činností obhospodařovatele investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu.

Společnost zásady a postupy v rámci systému odměňování uplatňuje tak, aby:

- a) podporovaly řádné a účinné řízení rizik a byly s ním v souladu,
- b) nepodněcovaly k podstupování rizik nad rámec rizikového profilu obhospodařovatele investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu, zejména s ohledem na statut nebo společenskou smlouvu obhospodařovaného investičního fondu nebo srovnatelný dokument zahraničního investičního fondu,
- c) byly v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a zájmy obhospodařovatele investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu, nebo tohoto fondu, a
- d) zahrnovaly postupy k zamezování střetům zájmů v souvislosti s odměňováním.

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

Zásady a postupy v rámci systému odměňování se ve společnosti uplatní:

- a) **Na mzdu, na roční odměny a na mimořádné odměny** (společnost nevyplácí jinou úplatu, zvláštní penzijní výhody a jiné výhody a obdobné příjmy osoby, které mohou být považovány za odměnu).
- b) **Na portfoliomanagery společnosti, generálního ředitele společnosti, ředitele odboru SPF.** Ostatní osoby, jejichž činnosti v rámci výkonu jejich zaměstnání, povolání nebo funkce mají významný vliv na rizika, kterým může být vystavena společnost nebo jí obhospodařovaný investiční fond, nemají stanovené odměňování, které by bylo závislé na dosažené výkonnosti společnosti nebo investičního fondu, a tedy se na ně zásady a postupy v rámci systému odměňování se ve společnosti neuplatňují.
- c) **Za pohyblivou odloženou složku odměny, které je závislá na dosažené výkonnosti společnosti nebo investičního fondu, se považuje jen obchodní odměna** (dle skupinového standardu Pravidla odměňování zaměstnanců), ostatní složky mzdy, konkrétně odměna za dosažení stanovených cílů a mimořádná odměna se nepovažují za pohyblivou část mzdy, podléhající zásadám odměňování zaměstnanců, kteří mají významný vliv na celkový rizikový profil společnosti, **pokud odměna za dosažení stanovených cílů těchto zaměstnanců plně koresponduje s odměnami za dosažení stanovených cílů ostatních zaměstnanců společnosti.**

**Vyplacení 100 % hodnoty pohyblivé odložené složky odměny** je pouze v případě splnění všech níže uvedených kritérií. Pokud nebude jedno nebo více kritérií splněno, pak se hodnota pohyblivé odložené složky odměny nevyplácí:

- a) Net assets (total assets – liabilities), jejich objem bez vlivu navýšení vlastních zdrojů akcionářům a bez vlivu výplaty dividend nesmí meziročně poklesnout.
- b) Provozní zisk, po zohlednění mimořádných položek, nesmí meziročně poklesnout o víc než 15 %.
- c) ROE musí být minimálně 200 bps nad roční referenční sazbou platnou k začátku účetního období (12M PRIBOR).

Společnost v případě vyhodnocování splnění všech kritérií, na základě, kterých má docházet k vyplacení 100 % hodnoty pohyblivé odložené složky odměny přihlíží ke všem mimořádným a jednorázovým výnosům i k mimořádným a jednorázovým nákladům, které by mohly krátkodobě ovlivnit uvedená kritéria.

Kontrolní orgán společnosti, **dozorčí rada společnosti**, v rámci svých pravomocí schvaluje a pravidelně vyhodnocuje souhrnné zásady a postupy odměňování a zodpovídá za jejich zavedení a uplatňování.

Kontrolní orgán společnosti, **dozorčí rada společnosti**, alespoň jedenkrát ročně podrobuje zavedení a uplatňování zásad odměňování celkovému nezávislému vnitřnímu prověření z hlediska souladu se zásadami a postupy v rámci systému odměňování schválenými kontrolním orgánem společnosti.

Osoby v dozorčí radě společnosti jsou nezávislé na útvarech, které kontrolují, a jsou odměňovány nezávisle na výkonnosti organizačních útvarů, které kontrolují.

Společnost nemá organizačních útvarů řízení rizik a Compliance, tyto služby jí poskytuje externí subjekt

Společnost nezřizuje výbor pro odměňování, jeho zřízení není přiměřené velikosti a organizačnímu uspořádání společnosti a ani povaze, rozsahu a složitosti činností společnosti.

Společnost nemá stanoveny výkonnostní odměny, a proto se nezabývá měřením výkonnosti v souvislosti s odměňováním.

Vzhledem k velikosti, organizačnímu uspořádání, povaze, rozsahu a složitosti činností společnosti je dle bodu 10 přílohy č. 1 vyhlášky 244/2013 Sb. vyloučeno použití všech pravidel, obsažených v ustanovení bodu 8 a 9 přílohy č. 1 vyhlášky 244/2013 Sb. Tímto bodem však není vyloučeno, aby se společnost neřídila skupinovými pravidly a předpisy, které se týkají problematiky systému odměňování.

Společnost neposkytuje a ani nemá v úmyslu poskytovat zvláštní penzijní výhody.

Společnost nevyplácí pohyblivou složku odměny v nástrojích, anebo formou, která by umožnila obcházení požadavků zákona, vyhlášky nebo jiných právních předpisů. Žádný investiční fond obhospodařovaný společností nevyplácí žádným zaměstnancům odměny přímo.

Společnost neposkytuje pohyblivé složky odměny, které by byly zaručeny.

Společnost nemá uzavřeny smlouvy, které by zaručovaly platby poskytované v souvislosti s předčasným ukončením smluvního vztahu nad zákonný rámec.

V Praze dne 1. července 2016

Mgr. Miloslav Zábojník  
Předseda představenstva  
J&T INVESTIČNÍ SPOLEČNOST, a.s.