

## System odměňování

J&T INVESTIČNÍ SPOLEČNOST, a.s. (dále jen „Společnost“) zavedla a uplatňuje zásady odměňování zaměstnanců a vedoucích osob v souladu s vyhláškou č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel zákona o investičních společnostech a investičních fondech.

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.

Tyto zásady a postupy v rámci systému odměňování se uplatní na Společnost jako celek, při její činnosti obhospodařovatele investičních fondů a zahraničních investičních fondů. Tyto zásady a postupy v rámci systému odměňování jsou k dispozici na webové stránce Společnosti [www.jtis.cz](http://www.jtis.cz) a také je Společnost poskytne bezúplatně v listinné podobě na žádost. Listinnou podobu těchto zásad a postupů v rámci systému odměňování lze získat i v klientském centru Společnosti, na adrese Sokolovská 700/113a, Praha 8, 186 00.

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

1. podporovaly řádné a účinné řízení rizik a byly s ním v souladu,
2. 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,
3. byly v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a zájmy obhospodařovatele investičního fondu nebo zahraničního investičního fondu, nebo tohoto fondu,
4. zahrnovaly postupy k zamezování střetům zájmů v souvislosti s odměňováním,
5. byly odměny všech zaměstnanců genderově neutrální, tzn. zaměstnanci, nezávisle na jejich pohlaví, jsou odměňováni za stejnou práci stejně, tedy dle znalostí, zkušeností a kvality práce, v případně odměny pak také dle výkonu (vše v souladu s čl. 3 odst. 1 bodem 65 směrnice 2013/36/EU a čl. 157 Smlouvy o fungování EU).

Klíčovými východisky zásad a postupů v rámci systému odměňování zaměstnanců jsou zejména transparentnost a předvídatelnost, soulad s regulačními požadavky a spravedlnost. Zvláštní zásady a postupy odměňování jsou uplatňovány přiměřeně k míře vlivu jednotlivých vybraných osob na celkový rizikový profil Společnosti a na vybrané zaměstnance v kontrolních funkcích.

Společnost nezřizuje vlastní Výbor pro odměňování, ale působnost Výboru pro odměňování pro Společnost provádí Výbor pro odměňování zřízen na úrovni skupiny J&T FINANCE GROUP SE.

Zásady a postupy v rámci odměňování jsou pravidelně jednou ročně vyhodnocovány vnitřním auditem, který je předkládá Výboru pro odměňování. Hodnoceným obdobím je kalendářní rok a frekvence hodnocení jednotlivých zaměstnanců je maximálně 2x ročně, a to v měsících listopad a duben.

**Zásady a postupy v rámci systému odměňování se uplatní pro jednotlivé funkce a pozice zaměstnanců a vedoucích osob:**

### Představenstvo a dozorčí rada

Odměna členů představenstva se skládá z pevné a pohyblivé složky, přičemž pevná složka je vyplácena na měsíční bázi a pohyblivá složka je vyplácena formou ročních bonusů. Pevná složka je stanovena na základě profesních zkušeností, odborných znalostí a odpovědnosti jednotlivých členů, přičemž reflektuje tržní situaci, pokud jde o výši odměn pro danou pozici.

Pohyblivá složka je nenároková část odměny, která je vyplácena na základě vyhodnocení stanovených KPI. Principy odměňování členů představenstva schvaluje na návrh Výboru pro odměňování, dozorčí rada a akcionáři na valné hromadě při zachování podmínky, že pohyblivá složka odměn zpravidla nepřekročí 100 % pevné složky odměn. Výši pohyblivé části odměny navrhuje vždy pro daný kalendářní rok Výbor pro odměňování, který následně vyhodnocuje dosažení cílů a navrhuje výši pohyblivé složky odměny k přiznání za dané období. Pohyblivá část odměny podléhá pravidlům pro oddalované bonusy.

Členové dozorčí rady jsou odměňováni pouze pevnou odměnou na základě smlouvy o výkonu funkce člena dozorčí rady. Členové představenstva a dozorčí rady byli na základě provedené analýzy zařazeni mezi zaměstnance s významným vlivem na celkový rizikový profil Společnosti.

## Zaměstnanci Společnosti

### **Pevná složka odměny zaměstnanců Společnosti**

Výše pevné části odměny zaměstnanců je určena na základě klíčových schopností, odborných zkušeností, stanovené pracovní náplně zaměstnance a v tržním srovnání se mzdou u ostatních subjektů finančního a bankovního trhu v České republice.

### **Pohyblivá složka odměny zaměstnanců Společnosti**

Zaměstnanec smluvní nárok na výplatu pohyblivé složky odměny nemá. Pohyblivá složka odměny je vázána na plnění celofiremních cílů (firemní bonus), dále na plnění individuálních cílů (osobní bonus), a ve vymezeném rozsahu i na podílu na plnění cílů útvaru, v němž je pracovník zařazen (odborový bonus). Pro jednotlivé pozice je stanoveno rozdělení podílu firemního, odborového a osobního bonusu na celkovém rozpočtu na tento typ odměn. Celkový rozpočet na tento typ odměn je stanoven jako násobek měsíčních mezd pro jednotlivé pozice. Násobek mezd pro jednotlivé pozice stanovuje vždy na příslušný kalendářní rok statutární orgán Společnosti.

Hodnocená kritéria zahrnují zejména kvalitativní a kvantitativní hodnocení výkonu, naplňování strategie Společnosti v oblasti výkonnosti, řízení rizik a pracovně rozvojové ukazatele. Kombinace různých úrovní kritérií vede v případě nesplnění stanovených cílů (vč. cílů souvisejících s mírou rizik, jimž je Společnost vystavena) k omezenému, případně plnému, nepřiznání pohyblivé složky odměny.

### **Výše a způsob výplaty pohyblivé části odměny jsou stanoveny v souladu s užitím následujících pravidel:**

1. **„Firemní cíle“** Výkonnostní cíle se stanovují každý rok a jsou úzce napojeny na strategický plán Společnosti. Výbor pro odměňování každoročně schvaluje jejich splnění na základě auditorem ověřených údajů a navrhuje výši odměny za hodnocené období. Firemní cíle představují plánované hodnoty zisku (váha 30 %), regulatorní a strategické cíle (45 %) a rizikové faktory (25 %). Firemní cíle mají pro jednotlivé zaměstnance váhu pro stanovení výše celkové pohyblivé části odměny mezi 25 % a 70 % v závislosti na jejich funkčním a organizačním zařazení v rámci Společnosti.
2. **„Odborové cíle a osobní cíle“** Cíle jsou stanoveny podle návrhu přímých nadřízených pro každý kalendářní rok. Cíle mohou mít povahu individuálních úkolů, projektů, aktivit nebo jakýchkoliv jiných cílů nebo chování. Tyto cíle jsou jak kvantitativní, tak kvalitativní a stanovují se v závislosti na prioritách útvaru, za kterou je daný manažer odpovědný. Odborové a osobní cíle zahrnují také plnění povinnosti dodržovat pravidla obezřetného řízení rizik v rámci Společnosti akceptované míry rizika a jednat v souladu se strategií Společnosti jejími cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy.
3. **„K. O. kritéria“** Společnost stanovila podmínky pro přiznání firemního bonusu a vyplacení pohyblivé oddálené části odměny. V případě, že se jedno nebo více z následujících kritérií nenaplní, nebude přiznána firemní část bonusu a dojde k odložení výplaty pohyblivé oddálené části odměny:
  - odnětí povolení k činnosti investiční společnosti z důvodu porušení regulatorních povinností,
  - výmaz investičního fondu ze seznamu vedeného Českou národní bankou z důvodu porušení regulatorních povinností,
  - nastane-li u některého z administrovaných fondů pozastavení vydávání nebo odkupování podílových listů nebo investičních akcií.

### **Pravidla pro stanovení pohyblivé složky odměny u vybraných skupin zaměstnanců**

**1. Zaměstnanci s významným vlivem na celkový rizikový profil Společnosti** (z pohledu kvalitativních i kvantitativních kritérií)  
U těchto zaměstnanců dochází k odkladu výplaty pohyblivé složky odměn, pokud mají vyšší pohyblivou složku než 50 tis. EUR a odměna představuje více než třetinu jeho celkové roční odměny. Pohyblivá složka odměny je rozdělena na poloviny, které jsou vypláceny ve formě peněžní a emisí nepeněžního nástroje. Peněžní část je vyplácena tak, že 60 % odměny je vyplaceno bezprostředně po dokončení procesu hodnocení zaměstnance a přiznání odměny. Výplata dalších 40 % je odložena do pěti následujících let v poměru 8 % - 8 % - 8 % - 8 % - 8 %. Přiznání nepeněžního nástroje je rozděleno na 60 %, která jsou přiznána po prvním roce, a 40 %, která jsou rozložena postupně v průběhu následujících čtyř let na poměrném základě (každý rok 10 %). Společnost má právo tyto odložené odměny z objektivních důvodů nevyplatit.

### **2. Zaměstnanci ve vnitřních kontrolních funkcích**

Pohyblivá složka mzdy těchto zaměstnanců je stanovena nezávisle na výsledcích kontrolovaných útvarů, pouze na základě cílů stanovených pro danou kontrolní funkci. Pravidla odměňování zaměstnanců ve vedení funkce řízení rizik, funkce vnitřního auditu a funkce Compliance je pod přímým dohledem Výboru pro odměňování a dozorčí rady.

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

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

Společnost neposkytuje příspěvky na penzijní připojištění ani jiné zvláštní penzijní výhody.

Společnost neposkytuje pohyblivé složky odměny, které by byly zaručeny.

Společnost prohlašuje, že členové správních, řídicích, dozorčích orgánů Společnosti ani jí obhospodařovaných investičních fondů nemají zvláštní výhody spojené s ukončením činnosti.

V Praze dne 21. června 2023

Ing. Tomáš Martinec,  
Předseda představenstva  
J&T INVESTIČNÍ SPOLEČNOSTI, a.s.