

Zásady odměňování v IKS KB

1. Povaha a rozsah činností Společnosti je striktně vymezen vnitřními předpisy Společnosti a obezřetnostními pravidly skupiny Amundi.
2. Principy odměňování zohledňují skutečnost, že klíčové kontroly rizik, které Společnost může podstoupit, jsou monitorovány a dále validovány na úrovni mateřské společnosti Amundi Asset Management a to, že nové produkty Společnosti podléhají několika úroňovému schvalování v orgánech mateřské společnosti Amundi Asset Management.
3. Podporují řádné a efektivní řízení rizik a jsou s ním v souladu.
4. Nepodněcují k podstupování rizika jednotlivými pracovníky nad rámec míry rizika akceptované povinnou osobou.
5. Jsou v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy povinné osoby.
6. Zahrnují opatření k zamezování střetům zájmů v souvislosti s odměňováním a zajišťují, že pohyblivé složky odměny jako celek neomezují schopnost povinné osoby posílit kapitál.
7. Všechny složky mzdy jsou poskytovány tak, aby nemotivovaly pracovníky k podstupování nepřiměřených rizik souvisejících s obchodováním na finančních trzích.
8. Hodnocení výkonnosti je založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces hodnocení je založen na dlouhodobější výkonnosti a že vyplácení částí pohyblivé složky výkonnostní odměny je rozloženo v období, v němž jsou zohledněny odkupy cenných papírů nebo podílových listů investičních fondů i výkonnost ostatních produktů Společnosti a rizika spojená s investováním.
9. Uplatňování zásad odměňování je alespoň jedenkrát ročně podrobena celkovému prověření pracovníkem interního auditu a dozorčí radou Společnosti z hlediska souladu se zásadami a postupy pro odměňování.
10. Pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích jsou nezávislí na útvech, které kontrolují, mají odpovídající pravomoci a jsou odměňováni podle plnění cílů stanovených pro danou kontrolní funkci, nezávisle na výkonnosti útvarů, které kontrolují.
11. Společnost zakazuje pracovníkům uplatňování pojištění nebo jiné individuální zajišťovací strategie spojené s jejich odměňováním nebo s jejich odpovědností, které by mohly ohrozit účinky prvků zásad odměňování zaměřených na snižování rizika.
12. Smluvní odstupné poskytované vybraným pracovníkům v souvislosti s předčasným ukončením vztahu odráží jejich výkonnost dosaženou v průběhu daného období a je navrženo způsobem, který neodměňuje neúspěch.

Přiznávání pohyblivé složky odměny dle profilu

1. Společnost identifikuje osoby s významným vlivem na rizikový profil Společnosti následujícím způsobem:
 - a. Členové představenstva, dozorčí rady a vedoucí osoby
 - b. Generální ředitel, zástupce generálního ředitele
 - c. Chief Marketing Officer, Chief Operational Officer, Chief Investment Officer
 - d. Vedoucí útvarů vnitřní kontroly (Compliance, Interní audit, Risk management), vedoucí právního oddělení
 - e. Portfolio manažeři, analytici
 - f. Vedoucí oddělení podpory produktů
2. Povinnost odkladu výplaty části pohyblivé složky odměny připadá v úvahu pro pracovníky, jejichž výše pohyblivé složky odměny překročí roční výši € 100.000. Pokud se navíc jedná o osobu identifikovanou jako osobu s významným vlivem na rizikový profil Společnosti, uplatní se zpřísněná pravidla odkladu. Pohyblivá složka odměny se v takovém případě vyplácí postupně v intervalu tří let.

Odměna

1. Odměna pracovníků Společnosti se skládá z pevné a pohyblivé složky.
2. Pevná složka odměny je stanovena dohodou Společnosti a příslušného pracovníka, zejména na základě jeho profesních znalostí a zkušeností a pracovního zařazení.
3. Pohyblivá složka odměny je vyplácena ve formě ročního bonusu. Bonus je odměna závislá na výsledcích Společnosti s přihlédnutím k osobnímu hodnocení specifických profesních úkolů stanovených jednotlivým pracovníkům a hodnocení přímého vedoucího pracovníka. Výše ročního bonusu jednotlivých pracovníků nesmí překročit roční pevnou složku odměny. Pro hodnocení výkonnosti ředitel Společnosti stanoví cíle pro celou Společnost, jednotlivé úseky, oddělení a vedoucí oddělení následně pro jednotlivé pracovníky, které jsou odvozeny od podnikatelské strategie a míry akceptovaného rizika. Z těchto cílů jsou následně odvozena kritéria pro hodnocení výkonnosti pracovníků, která zohledňují dlouhodobé výsledky. Specifické profesní úkoly jsou jednotlivým pracovníkům stanoveny zpravidla na počátku hodnotícího období jejich přímými vedoucími pracovníky. Při hodnocení pracovníků je kladen důraz především na kvalitativní (nefinanční) výkonnost pracovníka, a to zejména na dosažení strategických cílů, pracovní schopnosti, samostatnost v plnění pracovních povinností, úroveň spolupráce s ostatními úseky a kontrolními funkcemi, chybovost a u manažerských pozic na manažerské schopnosti.
4. Pohyblivá složka odměny se vypočítá tak, že Společnost vyčlení v závislosti na výsledcích Společnosti peněžní prostředky určené k alokaci mezi pracovníky v podobě ročních bonusů. Dle shora uvedených kritérií pak vypracuje návrh na vhodnou alokaci prostředků mezi jednotlivé pracovníky. Návrh je je předmětem schválení představenstvem Společnosti.
5. Všechna rozhodnutí Společnosti ve věci bonusů jsou důvěrného charakteru.