

Pravidla pro odměňování

KK INVESTMENT PARTNERS, a.s.

Author:	Správní rada
Applies to:	All employees
Date:	12/2023
Version:	2.0
Approved:	5.2.2024 at ORC
Previous version:	1.0 10/2022

1. Úvod	3
2. Definice	3
2.1. Odměna	3
2.2. Pevná složka odměňování	3
2.3. Pohyblivá složka odměňování	3
2.4. Mimořádná odměna	3
2.5. Zaměstnanci s významným vlivem na rizikový profil společnosti	3
2.6. Vázání zástupci KKIP	3
3. Zásady odměňování	4
3.1. Hlavní zásady zaměstnanci	4
3.2. Hlavní zásady VZI	5
3.3. Pracovníci ve vrcholném vedení	5
3.4. Pracovníci v kontrolních funkcích	5
3.5. Pracovníci obchodu s pohyblivou měsíční složkou mzdy	5

1. Úvod

Zásady odměňování společnosti KK INVESTMENT PARTNERS, a.s. (dále jen „KKIP“) podporují řádné a účinné řízení rizik včetně začlenění rizik týkajících se udržitelnosti, a jsou s ním v souladu, a to prostřednictvím nastavení systému, který nemotivuje a nepodněcuje zaměstnance k podstupování rizik nad rámec rizikového profilu společnosti, jsou v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a zájmy KKIP, zahrnují postupy k zamezení střetů zájmů v souvislosti s odměňováním, zaručí, že vyplacené odměny neomezí schopnost KKIP posílit kapitál a aplikují se na zaměstnance, jejichž činnosti mají významný vliv na celkový rizikový profil KKIP a i na všechny její další zaměstnance (s ohledem na velikost, organizační uspořádání, rozsah a složitost činností – princip proporcionality).

2. Definice

2.1. Odměna

Odměnou se rozumí mzda na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nebo obdobného smluvního vztahu, zvláštní penzijní výhody a jiné výhody a obdobné příjmy, jsou-li zaměstnancům poskytovány a které mohou být považovány za odměnu.

2.2. Pevná složka odměňování

Pevnou složkou odměňování se rozumí všechny částky odměn a benefitů, která odráží především příslušné odborné zkušenosti a organizační odpovědnost vyplývající z druhu práce pracovníka v rámci jeho podmínek pracovního poměru nebo výkonu funkce. Pevná složka je předem určená a je vyplácena i v případě, kdy není vyplácena pohyblivá složka. Do pevné složky patří náhrady a benefity vázané k určité roli nebo odpovědnosti, je nezávislá na dalších faktorech.

2.3. Pohyblivá složka odměňování

Pohyblivou složkou odměňování se rozumí odměny nad rámec pevné složky odměňování. Pohyblivá složka odměny je zaměstnancům poskytována s ohledem na hospodaření KKIP a dále s ohledem na individuální výkon jednotlivých zaměstnanců.

2.4. Mimořádná odměna

Mimořádnou odměnou se rozumí odměna mimo pevnou a pohyblivou složku odměny, o které rozhodují členové Správní rady ve výkonné funkci.

2.5. Zaměstnanci s významným vlivem na rizikový profil společnosti

Pro uplatnění zvláštních zásad odměňování KKIP definovala zaměstnance s významným vlivem na rizikový profil společnosti: Správní rada, pracovníci vnitřních kontrolních funkcí (řízení rizik, Compliance).

2.6. Vázání zástupci KKIP

Jedná se o interní síť vázaných zástupců registrovaných přímo pod KKIP (dále jen VZI), jejichž odměna je přímo vyplácena KKIP.

3. Zásady odměňování

3.1. Hlavní zásady zaměstnanci

Odměny zaměstnanců – pevná složka odměny:

- zohledňuje potřebné znalosti a zkušenosti pro danou pozici, velikost odpovědnosti a důležitost pozice; podporuje plnění výkonu, rozvoj a kompetence zaměstnance.
- motivuje k plnění stanovených cílů KKIP, její strategie, vede k naplnění jejich hodnot a dlouhodobých zájmů a
- je nastavena v takové výši, že nevede k nadměrnému podstupování rizik nad rámec pracovního zařazení zaměstnanců a také zabraňuje nadměrnému podstupování rizik KKIP jako celku nad rámec akceptovatelné míry,
- tvoří dostatečně velký podíl celkové odměny tak, aby bylo možné uplatňovat pružné zásady pro pohyblivou složku odměny, včetně možnosti pohyblivou složku odměny vůbec nevyplatit,

Odměny zaměstnanců – pohyblivá složka odměny:

- není nárokovou částkou, nemusí být tedy zaměstnanci poskytnuta,
- je možné jí přiznat pouze tehdy, je-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci KKIP; v opačném případě se nárok přiznává pouze v omezeném rozsahu, případně vůbec,
- její výše a přiznání se odvíjí od výsledků hospodaření KKIP a hodnocení individuálního výkonu konkrétního pracovníka (prováděno obvykle přímým vedoucím pracovníkem)
- finanční a nefinanční kritéria, zejména kvalita plnění jak dlouhodobých, tak i krátkodobých cílů, které vycházejí z cílů KKIP, efektivita práce, dodržování termínů pro jednotlivé úkoly,
- její výše je nastavena tak, že neomezuje schopnost KKIP posílit vlastní kapitál (vnitřní kapitálovou přiměřenost KKIP);
- její přiznání a poskytnutí nijak nesouvisí a není vázáno na pobídky klientů, čímž je zamezeno vzniku možného střetu zájmů.
- Pohyblivá složka odměny může být pravidelná (čtvrtletní) nebo mimořádná

Zásady odměňování KKIP jsou genderově neutrální.

Výše pohyblivé složky odměny a mimořádné odměny pro jednotlivé pracovníky je navrhována přímým vedoucím (nadřízeným) pracovníkem. Její výše je poté schvalována výkonnými členy Správní rady, kde dochází k rozhodnutí o vyplacení či nevyplacení pohyblivé složky odměny konkrétnímu pracovníkovi (s ohledem na hospodaření KKIP a současně také na výkon daného pracovníka).

Společnost může přidělit zaměstnancům jednou ročně pohyblivou složku odměny (bonus). V takovém případě výkonná část Správní rady stanoví celkový objem prostředků určených na rozdělení těchto pohyblivých odměn jako procentuální podíl ze zisku společnosti dosaženého v daném roce. Následně stanoví poměr rozdělení celkového objemu odměn mezi jednotlivé pracovníky KKIP. Při této činnosti vychází ze zásad odměňování, podle kterých je odměna jednotlivých zaměstnanců závislá na výsledcích KKIP a na plnění individuálních cílů. Současně sleduje soulad systému odměňování s dlouhodobým obezřetným řízením KKIP.

Odměny zaměstnanců – mimořádná odměna:

- rozhodnutí výkonné části Správní rady o poskytnutí mimořádné odměny jasně definuje formu a cíl mimořádné odměny, která akceptuje tato Pravidla odměňování a ostatní relevantní právní předpisy.

3.2.Hlavní zásady VZI

- Být v souladu s právními předpisy a stanovisky příslušných orgánů vykonávajících dohled nad finančním trhem;
- Neupřednostňovat vlastní zájmy KKIP a VZI před zájmy klientů (např. představování určitých typů produktů, které oproti ostatním produktům, znamenají vyšší odměnu pro KKIP nebo pro VZI).
- Je nepřijatelná jakákoli forma odměny, která by mohla VZI pobízet k tomu, aby klientovi nabídl určitý investiční nástroj, přestože by mu mohl nabídnout jiný investiční nástroj, který by lépe vyhovoval potřebám cílového trhu, do něhož klient patří.
- Podpora řádného a efektivního řízení rizik a jejich vzájemný soulad;
- Vedle kvalitativních kritérií (zejm. objem produkce) zohledňování rovněž kvality činností VZI (kvalitativní kritéria);
- Určit jednotlivým kritériím používaným pro stanovení odměny, váhy tak, aby některá kritéria, zejména kvalitativní, nebyla nevýznamná nebo aby jiným, zejména kvantitativním obchodním kritériím, přikládaly příliš velký význam.
- VZI nesmí bez předchozího souhlasu KKIP v souvislosti se svou činností pro KKIP přijmout jakoukoli platbu, odměnu nebo jinou peněžitou nebo nepeněžitou výhodu přímo od tvůrce produktu či zákazníka.

Výše odměny pro VZI je vypočítávána na základě pravidel určených v Pravidlech jednání VZI. Vždy je zároveň přihlédnuto ke kvalitativním kritériím a v případě nutnosti je její odměna krácena podle předem dohodnutých pravidel. Jakákoliv změna ve způsobu výpočtu vyplácení odměn VZI podléhá schválení Správní radou a Compliance Officerem.

3.3.Pracovníci ve vrcholném vedení

Pracovníci KKIP ve vrcholném vedení KKIP (členové Správní rady) jsou odměňováni v souladu s pravidly uvedenými v části 3.1 výše, přičemž na jejich odměňování dohlíží člen Správní rady v kontrolní funkci.

3.4.Pracovníci v kontrolních funkcích

Pracovníci v kontrolních funkcích jsou odměňováni v souladu s pravidly uvedenými v části 3.1 výše, přičemž na jejich odměňování dohlíží člen Správní rady v kontrolní funkci. Pracovníci v kontrolních funkcích jsou nezávislí na obchodních útvarech, nad nimiž vykonávají dohled, mají odpovídající pravomoc a jsou odměňováni podle míry plnění cílů spojených s jejich funkcemi, včetně ekonomického, resp. efektivního řízení útvaru, za který jsou odpovědní, bez ohledu na výsledky oblastí podnikání, které kontrolují.

3.5.Pracovníci obchodu s pohyblivou měsíční složkou mzdy

Pokud se pohyblivá složka odměny pracovníka obchodu odvozuje od hodnocení výkonnosti, je v hodnocení výkonnosti zohledněna víceletá perspektiva, případně rizikovost obchodů. Součástí hodnocení je také kvalita poskytované péče klíčové zákazníky společnosti a spolupráce s ostatními odděleními.