

Název:	PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ
Vnitřní směrnice č.:	A16 – Pravidla odměňování
Obsah:	Předmětem tohoto vnitřního předpisu je stanovení zásad a postupů odměňování zaměstnanců a vázaných zástupců, případně dalších osob
Přílohy:	
Určena:	Pro pracovníky Trio service group s.r.o.
Vytvořil:	Bc.Marek Kiša
Schválil:	Bc.Marek Kiša
Ruší směrnici č.:	
Platnost od:	22.05.2024
Účinnost od:	22.05.2024
Změna č.:	
Přílohy	
Schválil:	
Platnost změny od:	
Účinnost změny od:	

Obsah:

I.	Základní ustanovení.....	3
1.	Předmět vnitřního předpisu.....	3
2.	Definice některých pojmů	3
II.	Zásady odměňování Pracovníků	3
1.	Obecné zásady odměňování Pracovníků.....	3
III.	Pravidla odměňování Zaměstnanců Společnosti.....	4
2.	Formy odměňování Zaměstnanců.....	4
2.1.	Základní mzda.....	5
2.2.	Mimořádná odměna.....	5
3.	Outsourcing.....	5
IV.	Pravidla odměňování Vázaných zástupců.....	5
V.	Závěrečná ustanovení.....	5

I. Základní ustanovení

1. Předmět vnitřního předpisu

Předmětem tohoto vnitřního předpisu je stanovení zásad a postupů odměňování zaměstnanců a vázaných zástupců, případně dalších osob (dohromady dále „**Pracovníci**“) spolupracujících s **Trio service group s.r.o., IČ: 286 20 488** (dále jen „**Společnost**“) v oblasti nabízení a poskytování investičních služeb dle zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZPKT**“), distribuce doplňkového penzijního spoření dle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZDPS**“), zprostředkování pojištění dle zákona č. 170/2018 Sb., o distribuci pojištění a zajištění (dále jen „**ZDPZ**“), distribuce spotřebitelského úvěru dle zákona č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru (dále jen „**ZoSÚ**“).

Tento předpis je vypracován v souladu s obecně závaznými právními předpisy, zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „**zákoník práce**“), zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, **ZPKT, ZDPS, ZDPZ, ZoSÚ**.

Cílem tohoto vnitřního předpisu je zajištění souladu postupů odměňování s efektivním řízením rizik ve Společnosti, zejména v oblasti řízení střetu zájmů.

2. Definice některých pojmů

- „**Vázaným zástupcem**“ se rozumí vázaný zástupce Společnosti ve smyslu ZPKT, ZDPS, ZDPZ, ZoSÚ.
- „**Zaměstnancem**“ se rozumí osoba, která je se Společností v pracovněprávním vztahu (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Zaměstnancem se rozumí i jakákoliv jiná osoba, která dlouhodobě fakticky vykonává činnost pro Společnost, bez ohledu na formální povahu právních vztahů.
- „**Odměnou**“ se rozumí veškeré formy pevné a pohyblivé složky odměny, provize, jiné úhrady a platby, včetně finančních nebo nefinančních výhod, poskytnuté Pracovníkovi přímo Společností nebo jménem Společnosti třetími osobami (spolupracující finanční instituce, apod.).
Nepeněžní výhody mohou mimo jiné zahrnovat kariérní postup, zdravotní pojištění, slevy nebo poskytnutí automobilu či mobilního telefonu, zájezdy, kulturní akce nebo semináře.

II. Zásady odměňování Pracovníků

Účelem těchto pravidel odměňování Pracovníků je řádné řízení a podpora jejich pracovního výkonu k plnění obchodních cílů Společnosti, jakož i dosažení individuálních profesních cílů jednotlivých Pracovníků. Společnost tímto zabraňuje vzniku systému odměňování nepřiměřeně závislému na krátkodobém výkonu.

3. Obecné zásady odměňování Pracovníků

Společnost při vytváření systému pravidel odměňování Pracovníků respektuje tyto zásady.

- a) Soulad s právními předpisy a stanovisky příslušných orgánů vykonávajících dohled nad finančním trhem;
- b) Neupřednostňování vlastních zájmů Společnosti a Pracovníků před zájmy zákazníků (*např. neupřednostňování konkrétního produktu nebo kategorie produktů oproti ostatním produktům, které znamenají vyšší Odměnu pro Společnost nebo pro Pracovníka na úkor jiných produktů, které by lépe odpovídaly potřebám a cílům zákazníka*).
- c) Neohrožování plnění povinnosti Pracovníků jednat v nejlepším zájmu zákazníků, mj. Odměna nesmí být závislá na splnění prodejního cíle;
- d) Podpora řádného a efektivního řízení rizik a jejich vzájemný soulad;
- e) Nepodněcování k podstupování rizika nad rámec míry rizika akceptovaný Společností;
- f) Nepodněcování k upřednostňování krátkodobých cílů v rozporu s naplňováním celkové strategie Společnosti;
- g) Soulad se strategií podnikání, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy Společnosti;
- h) Vedle kvalitativních kritérií (zejm. objem produkce) zohledňování rovněž kvality činností Pracovníka

(kvalitativní kritéria);

V případě investičních služeb je nepřipustná jakákoli forma Odměny, která by mohla Pracovníka pobízet k tomu, aby zákazníkovi nabídl určitý investiční nástroj, přestože by mu mohl nabídnout jiný investiční nástroj, který by lépe vyhovoval potřebám cílového trhu, do něhož zákazník patří. Pravidla určování cílových trhů jsou upravena zvláštním vnitřním předpisem Společnosti¹.

Za účelem efektivního zamezení porušování povinnosti zprostředkovávat finanční služby s odbornou péčí Pracovníky může Společnost rozložit splátky Odměn plynoucích ze zprostředkovaných finančních smluv do adekvátního časového období, a to v závislosti na výsledku komplexního vyhodnocení rizikovosti Pracovníka, případně zvolit i další opatření (storno fond, odnětí již přiznaných odměn, apod.).

Společnost nesmí vyžadovat od Pracovníka, který se podílí nebo má podílet na zprostředkování finančních produktů, složení vstupní nebo jiné obdobné platby jako podmínky výplaty příštích odměn za tuto činnost.

Společnost nesmí odměny Pracovníka, který se podílí nebo má podílet na zprostředkování finančních produktů, odvozovat od získání dalších osob pro tuto činnost tímto Pracovníkem.

Fungování systému odměňování, zejména plnění schválených zásad, přiměřenost odměn vzhledem k rizikovému profilu i dlouhodobým cílům Společnosti, podléhá průběžnému přezkumu a kontrole osobou pověřenou výkonem compliance.

Za schválení zásad a postupů odměňování, přijímání vhodných změn a opatření a zajištění správného fungování systému odměňování odpovídá představenstvo, které za tímto účelem provádí jeho průběžné hodnocení.

Pracovník nesmí v souvislosti se svou činností pro Společnost přijmout jakoukoli platbu, odměnu nebo jinou peněžitou nebo nepeněžitou výhodu přímo od poskytovatele finančních služeb (obchodník s cennými papíry, investiční společnost, penzijní společnost, pojišťovna, poskytovatel SÚ) či zákazníka.

1. Kvalitativní kritéria odměňování

Společnost při nastavení pravidel odměňování Pracovníků a při jejich uplatňování vůči konkrétním Pracovníkům zohledňuje tzv. kvalitativní kritéria. Tato zahrnují mj.:

- Absenci porušení právních a vnitřních předpisů Pracovníkem;
- Řádné dodržování pravidel a pokynů stanovených Společností pro nabízení a poskytování finančních služeb;
- Spokojenost zákazníků s poskytnutými službami, absence stížností a reklamací zákazníků na činnost Pracovníka;
- Následný poobchodní servis a podpora zákazníkům u produktů, u kterých je to relevantní;
- Absence intervencí Společnosti a finančních institucí k obchodní činnosti Pracovníka;
- Účast na průběžných školeních pořádaných Společností a spolupracujícími institucemi zvyšujících odborné znalosti a dovednosti pracovníka;
- Náležitá součinnost Pracovníka při řešení povinností Společnosti (interní kontroly, administrativní úkony, aj.).

III. Pravidla odměňování Zaměstnanců Společnosti

4. Formy odměňování Zaměstnanců

¹ Vnitřní předpis „Pravidla investičního zprostředkování“

Odměnou se v případě Zaměstnanců rozumí mzda a obdobné příjmy Zaměstnance spojené s jeho profesní činností pro Společnost.

Odměňování Zaměstnanců je tvořeno následujícími složkami:

- a) Základní mzda (pevná složka odměny)
- b) Mimořádná odměna (pohyblivá složka odměny)

1. Základní mzda

Základní mzdou se rozumí pevná složka odměňování Zaměstnance a je sjednávána individuálně v písemné smlouvě (pracovní smlouva, apod.).

Základní složka mzdy je Zaměstnanci vyplácena v řádném výplatním termínu.

2. Mimořádná odměna

Mimořádnou odměnou se rozumí nenároková pohyblivá složka odměňování Zaměstnance, která může být Společností Zaměstnanci přiznána za úspěšné dokončení projektu, který byl schválen vedoucím Pracovníkem Společnosti. Při stanovení výše mimořádné odměny se přihlíží k významu projektu, jeho průběhu, včasnému a úspěšnému dokončení a roli Zaměstnance v projektu.

6. Outsourcing

Výše odměn, případně způsob jejich určení, které přináležejí osobám vystupujícím v podnikatelském postavení a poskytujícím služby Společnosti, jsou stanoveny jednotlivými smlouvami o spolupráci uzavřenými se Společností.

V případě, že Společnost pověřila třetí osobu činnostmi, které by vykonávala nebo mohla vykonávat prostřednictvím Zaměstnanců a třetí osoba tuto činnost dlouhodobě fakticky pro Společnost vykonává, uplatní se při stanovení a vyplácení její odměny stejné zásady obsažené v článku II a III tohoto vnitřního předpisu.

IV. Pravidla odměňování Vázaných zástupců

Činnosti Vázaných zástupců jsou upraveny zvláštním vnitřním předpisem Společnosti².

Při odměňování Vázaných zástupců jsou vždy respektovány základní zásady pro odměňování Pracovníků uvedené v článku II. tohoto vnitřního předpisu.

Konkrétní způsob odměňování Vázaných zástupců je vždy stanoven příslušným provizním řádem.

V. Závěrečná ustanovení

Tento vnitřní předpis může být aktualizován jednatelem Společnosti. Tento vnitřní předpis je uložen v sídle Společnosti.

² Vnitřní předpis Společnosti „Pravidla činnosti vázaných zástupců - investice“, „Pravidla činnosti vázaných zástupců – DPS“, „Pravidla zprostředkování pojištění“, Pravidla zprostředkování spotřebitelského úvěru“