

Amundi Group Remuneration Policy

Dodatek/Addendum

Amundi Czech Republic Asset Management, a.s.

Amundi Czech Republic, investiční společnost, a.s.

Červenec/July 2025

AMUNDI CZECH REPUBLIC ASSET MANAGEMENT, A. S.

Amundi Czech Republic Asset Management, a. s. (dále jen „Společnost“) je považována za „investiční podnik“ ve smyslu definice Směrnice 2014/65/EU o trzích finančních nástrojů (MIFID). V souladu s Nařízením 2019/2033 o omezitelných požadavcích na investiční podniky (IFD) je Společnost považována za „non-significant class 2“ investiční podnik a je povinna identifikovat osoby, které jsou považovány za tzv. „identified staff“ ve smyslu IFR/IFD Addendum Remuneration Policy.

V případě „identified staff“ je pak Společnost povinna upravit některé otázky týkající se pohyblivé části mzdy (odměny) přiznané či vyplacené těmto osobám, v souladu s ustanovením čl. 32 IFD a § 12l zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů.

Za „identified staff“ jsou považovány osoby ve vrcholném vedení, pracovníci, jejichž činnosti jsou spojeny s podstupováním rizik, a pracovníci v kontrolních funkcích a všichni pracovníci, kterým je vyplácena celková odměna rovnající se alespoň nejvyšší odměně vyplácené osobám ve vrcholném vedení, nebo pracovníkům, jejichž činnosti jsou spojeny s podstupováním rizik a jejichž pracovní činnosti mají podstatný dopad na rizikový profil obchodníka s cennými papíry nebo aktiv, která spravuje.

V případě „identified staff“ je stanoveno, že pohyblivá část jejich mzdy (odměny) je závislá na finančních výsledcích Společnosti a pokud jsou finanční výsledky Společnosti horší nebo negativní, oproti očekávaným výsledkům, může jim Společnost tuto pohyblivou část mzdy nepřiznat či přiznat jenom její část.

Amundi Czech Republic Asset Management, a. s. (the "Company") is considered an "investment firm" as defined in Directive 2014/65/EU on markets in financial instruments (MIFID). In accordance with Regulation 2019/2033 on prudential requirements for investment firms (IFD), the Company is considered a "non-significant class 2" investment firm and is required to identify persons who are considered to be "identified staff" within the meaning of the IFR/IFD Addendum Remuneration Policy.

In the case of „identified staff“, the Company is obliged to regulate certain issues relating to the variable part of the remuneration awarded or paid to these persons, in accordance with the provisions of Article 32 of the IFD and § 12l of Act No. 256/2004 Coll., on Capital Market Undertakings, as amended.

As „identified staff“ are considered to be persons in senior management positions, those whose activities involve risk-taking (risk takers) and staff engaged in control functions, and any employees receiving overall remuneration equal to at least the lowest remuneration received by senior management or risk takers, whose professional activities have a material impact on the risk profile of the investment firm or the assets that it manages.

In the case of "identified staff", it is stipulated that the variable part of their remuneration depends on the financial results of the Company and if the financial results of the Company are worse or negative than expected, the Company may not award them this variable part of the remuneration or only a part of it.

V případě „identified staff“ si pak Společnost vyhrazuje právo požadovat po těchto pracovnících vrácení pohyblivé části mzdy (odměny), která již byla vyplacena, či její části, v případě mimořádných situací, zejména kdy dotyčný pracovník (i) se podílel na jednání, které vedlo k významným ztrátám pro Společnost, nebo za takové jednání nesl odpovědnost, nebo (ii) již není považován za odborně způsobilého a důvěryhodného.

K uplatnění práva dle předchozího odstavce může Společnost přistoupit pouze v případě, že (i) pracovník porušil příslušné právní předpisy či pravidla platná ve Společnosti a toto porušení bylo platně a účinně deklarováno soudním rozhodnutím nebo v případě, že (ii) příslušný státní orgán (regulátor) platně a účinně uložil sankci Společnosti za úmyslné, podvodné nebo nedbalostní jednání, které regulátor přímo přičetl zaměstnanci a které vedlo nebo přispělo k významným ztrátám Společnosti.

V případě „identified staff“, jejichž část pohyblivé složky odměny se odkládá na dobu 3 let v souladu s Remuneration policy, lze výše uvedené právo uplatnit po dobu 5 (pěti) let ode dne poslední výplaty této odložené části odměny (ať už byla vyplacena v jakékoliv formě). V případě ostatních „identified staff“ pak platí, že výše uvedené právo lze uplatnit po dobu 5 (pěti) let ode dne výplaty pohyblivé části mzdy (odměny) za dotčené období.

In the case of "identified staff", the Company reserves the right to require these employees to return the variable part of the remuneration that has already been paid, or part thereof, in the event of emergency situations, in particular when the employee in question (i) participated in or was responsible for conduct that led to significant losses for the Company, or (ii) is no longer considered professionally qualified and trustworthy.

The Company may exercise the right mentioned in the previous paragraph only if (i) the employee has violated the relevant legal regulations or rules applicable in the Company and this violation has been validly and effectively declared by a court decision, or if (ii) the relevant state authority (regulator) has validly and effectively imposed a sanction on the Company for intentional, fraudulent, or reckless conduct, which was attributed to the employee by the regulator and resulted in or contributed to significant losses for the Company.

In the case of "identified staff" whose part of the variable remuneration is deferred for a period of 3 years in accordance with the Remuneration policy, the above-mentioned right can be exercised for a period of 5 (five) years from the date of the last payment of this deferred part of the remuneration (regardless of the form in which it was paid). In the case of other "identified staff", the above-mentioned right can be exercised for a period of 5 (five) years from the date of payment of the variable part of the remuneration for the period in question.

Amundi Czech Republic, investiční společnost, a. s. (dále jen „Společnost“) je investiční společnost podle zákona č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZISIF“) a jako taková je povinna upravit systém odměňování osob, 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 (dále jen tzv. „identified staff“).

V případě „identified staff“ je pak Společnost povinna upravit některé otázky týkající se pohyblivé složky mzdy (odměny) přiznané či vyplacené těmto osobám, v souladu s ustanovením § 20 ZISIF a přílohy 1 vyhlášky č. 244/2013 Sb., o bližší úpravě některých pravidel ZISIF.

Za „identified staff“ jsou považovány 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, jimiž jsou zejména

- členové řídicího orgánu nebo kontrolního orgánu Společnosti,
- osoby, které skutečně řídí činnost Společnosti (senior management),
- osoby ve vnitřních kontrolních funkcích Společnosti, zejména osoby odpovědné za řízení rizik, compliance nebo vnitřní audit,
- osoby nebo skupiny osob, jejichž činnost je spojena s podstupováním rizik Společnosti či investičního fondu (risk takers).

Amundi Czech Republic, investiční společnost, a. s. (hereinafter referred to as the "Company") is an investment company pursuant to Act No. 240/2013 Coll., on Management Companies and Investment Funds, as amended (hereinafter referred to as the "ZISIF") and as such is obliged to adjust the system of remuneration of persons whose activities in the performance of their employment, profession or function have a significant impact on the risks to which the Company or the investment fund managed by it may be exposed (hereinafter referred to as the "identified staff").

In the case of "identified staff", the Company is obliged to regulate certain issues related to the variable component of the remuneration awarded or paid to these persons, in accordance with the provisions of § 20 of the ZISIF and Annex 1 of Decree No. 244/2013 Coll., on the detailed regulation of certain rules of the ZISIF.

"Identified staff" are persons whose activities in the performance of their employment, profession or function have a significant impact on the risks to which the Company or the investment fund managed by it may be exposed, which are, in particular,

- members of the Company's governing body or supervisory body,
- persons who actually manage the Company's activities (senior management),
- persons in internal control functions of the Company, in particular persons responsible for risk management, compliance or internal audit,
- persons or groups of persons whose activities are associated with the taking of risks of the Company or investment fund (risk takers).

V případě „identified staff“ nárok na pohyblivou složku odměny nebo jakoukoli její část vzniká pouze tehdy, je-li to udržitelné vzhledem k celkové finanční situaci Společnosti či investičního fondu a odůvodněné výkonností dotčeného organizačního útvaru Společnosti, dotčeného fondu a individuální pracovní výkonností dotčeného pracovníka. V opačném případě nárok nevzniká, anebo vzniká v omezeném rozsahu.

V případě „identified staff“ si Společnost vyhrazuje právo požadovat po těchto pracovnících vrácení pohyblivé části mzdy (odměny), která již byla vyplacena, nebo jakoukoli její část, v případě mimořádných situací, zejména kdy dotyčný pracovník (i) se podílel na jednání, které vedlo k významným ztrátám pro Společnost, nebo za takové jednání nesl odpovědnost, nebo (ii) již není považován za odborně způsobilého a důvěryhodného.

K uplatnění práva dle předchozího odstavce může Společnost přistoupit pouze v případě, že (i) pracovník porušil příslušné právní předpisy či pravidla platná ve Společnosti a toto porušení bylo platně a účinně deklarováno soudním rozhodnutím nebo v případě, že (ii) příslušný státní orgán (regulátor) platně a účinně uložil sankci Společnosti za úmyslné, podvodné nebo nedbalostní jednání, které regulátor přímo přičetl zaměstnanci a které vedlo nebo přispělo k významným ztrátám Společnosti.

V případě „identified staff“, jejichž část pohyblivé složky odměny se odkládá na dobu 3 let v souladu s Remuneration policy, lze výše uvedené právo uplatnit po dobu 5 (pěti) let ode dne poslední výplaty této odložené části odměny (ať už byla vyplacena v jakékoliv formě). V případě ostatních „identified staff“ pak platí, že výše uvedené právo lze uplatnit po dobu 5 (pěti) let ode dne výplaty pohyblivé části mzdy (odměny) za dotčené období.

In the case of “identified staff”, entitlement to variable remuneration or any part thereof arises only if it is sustainable in the light of the overall financial situation of the Company or investment fund and justified by the performance of the affected organizational unit of the Company, the affected fund and the individual work performance of the employee concerned. Otherwise, the claim does not arise or arises to a limited extent.

In the case of “identified staff”, the Company reserves the right to require such employee to return the variable part of the wage (remuneration) that has already been paid, or any part thereof, in the event of extraordinary situations, in particular when the employee concerned (i) participated in conduct that resulted in significant losses for the Company, or was responsible for such conduct, or (ii) is no longer considered professionally competent and trustworthy.

The Company may exercise the right mentioned in the previous paragraph only if (i) the employee has violated the relevant legal regulations or rules applicable in the Company and this violation has been validly and effectively declared by a court decision, or if (ii) the relevant state authority (regulator) has validly and effectively imposed a sanction on the Company for intentional, fraudulent, or reckless conduct, which was attributed to the employee by the regulator and resulted in or contributed to significant losses for the Company.

In the case of “identified staff” whose part of the variable remuneration is deferred for a period of 3 years in accordance with the Remuneration policy, the above-mentioned right can be exercised for a period of 5 (five) years from the date of the last payment of this deferred part of the remuneration (regardless of the form in which it was paid). In the case of other “identified staff”, the above-mentioned right can be exercised for a period of 5 (five) years from the date of payment of the variable part of the remuneration for the period in question.