

Zpráva o odměňování

za rok 2024



Obsah

1 Zpráva Výboru pro odměňování	3	4 Přehled složek odměňování vyplacených členům představenstva	25	6 Informace o akciích a opcích na akcie	35
2 Odměňování představenstva – základní východiska	4	4.1 Pevné složky odměny	25	7 Informace o roční změně průměrných odměn zaměstnanců KB	35
3 Přehled složek odměňování členů představenstva	5	4.2 Pohyblivé složky odměny	25		
3.1 Pohyblivá složka odměny – klíčové výkonnostní ukazatele pro rok 2023	5	4.3 Informace o odměnách poskytnutých ze Skupiny KB	27	8 Informace o ročních změnách finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB	35
3.2 KPI jednotlivých členů představenstva za rok 2023 jako základ pro bonus přiznaný v roce 2024	7	4.4 Mimořádné odměny	27		
3.3 Pohyblivá složka odměny členů představenstva přiznaná v roce 2024 za rok 2023 a její navázání na plnění KPI za rok 2023	15	4.5 Penzijní výhody KB	27	9 Závěrečná část zprávy o odměňování	36
3.4 Odložená pohyblivá složka odměny vztahující se k dlouhodobé výkonnosti a zájmu akcionářů	15	4.6 Celkové odměňování v roce 2024 a jeho meziroční změna	27	9.1 Informace o odchylkách od postupu provádění odměňování upravených v Politice odměňování	36
3.5 Schéma odkladu pohyblivé složky přiznané za rok 2024	17	4.7 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2024	31		
3.6 Schéma odkladu pohyblivé složky vyplacené v roce 2024	18	5 Přehled složek odměňování vyplacených členům dozorčí rady	32		
		5.1 Pevné složky odměny vyplacené v roce 2024 a celková změna v odměňování	32		
		5.2 Informace o odměnách poskytnutých od Skupiny KB	34		
		5.3 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2024	34		
		5.4 Mimořádné odměny	34		
		5.5 Penzijní výhody KB	34		

1 Zpráva Výboru pro odměňování

Vážení akcionáři,

jako předseda Výboru pro odměňování si vám dovoluji jménem výboru předložit Zprávu o odměňování za rok 2024. Prostřednictvím této zprávy, která obsahuje údaje o odměňování jednotlivých členů představenstva a dozorčí rady Komerční banky, a. s., pokračujeme v naplňování naší snahy o maximální transparentnost a otevřenost vůči akcionářům. Naším cílem je poskytovat informace na vysoké úrovni odpovídající nejlepším tržním standardům.

Výbor pro odměňování je poradním orgánem dozorčí rady, který provádí každoroční přezkum zásad odměňování KB a připravuje rozhodnutí dozorčí rady ve věci odměňování, a to zejména rozhodnutí týkající se odměňování členů představenstva, především kritéria pro stanovení, strukturu a výši těchto odměn.

Výbor pro odměňování byl v roce 2024 složen z pěti členů dozorčí rady: Petra Dvořáka (nezávislý člen), Petry Wendelové (nezávislá členka), Marie Doucet (nezávislá členka), Delphine Garcin-Meunier a Sylvie Kynychové.

Výbor se v roce 2024 sešel celkem čtyřikrát, z toho dvakrát formou hlasování per rollam. V souladu se svým mandátem jako poradní orgán dozorčí rady projednal mimo jiné odměňování členů představenstva za období 2023/2024 v návaznosti na plnění klíčových výkonnostních ukazatelů (KPI), odměny pro výkonnou ředitelku interního auditu a odměny členů dozorčí rady. Výbor byl dále informován o odložených bonusech za rok 2023 a schválil systém řízení výkonu pro rok 2024, který spojuje distribuci bonusů s výkonností společnosti.

Výbor doporučil a dozorčí rada schválila klíčové ukazatele výkonnosti a jejich váhy pro rok 2024 pro členy představenstva v souladu s platnou regulací a zásadami odměňování KB. Na svém závěrečném zasedání výbor projednal přehled vývoje odměňování zaměstnanců za rok 2024 a roční vyhodnocení implementace zásad odměňování KB. Výsledky interního auditu týkající se tohoto hodnocení byly označeny jako „Vyhovující“, což je nejlepší možné hodnocení.

Na základě zpětné vazby od investorů jsme zvýšili transparentnost této Zprávy o odměňování uvedením kompletního seznamu KPI a jejich vah pro jednotlivé členy představenstva. Uvádíme též plnění vybraných klíčových ukazatelů výkonnosti KPI a komentář k výkonnosti Banky ve vztahu k přiděleným bonusům. Dále je uveden komentář k navýšení pevných složek mezd členů představenstva, stejně jako detailní informace k výpočtu splátek odložených bonusů formou virtuálních akcií.

S úctou

Petr Dvořák
předseda Výboru pro odměňování

2 Odměňování představenstva – základní východiska

Tento dokument představuje, ve smyslu § 121o odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, Zprávu o odměňování členů představenstva a dozorčí rady za rok 2024 (dále jen „**Zpráva o odměňování**“ nebo „**Zpráva**“) Komerční banky, a.s., se sídlem Praha 1, Na Příkopě 33 čp. 969, PSČ 114 07, IČO: 45317054, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. B 1360 (dále jen „**KB**“ nebo „**Banka**“).

Zprávu o odměňování předkládá představenstvo valné hromadě KB, která ji schvaluje spolu s řádnou účetní závěrkou za daný rok. Při této příležitosti se akcionáři mohou vyjádřit k odměňování členů orgánů. Po schválení je Zpráva uveřejněna na internetových stránkách KB, kde je zpřístupněna po dobu 10 let.

Principy odměňování členů představenstva a dozorčí rady v KB jsou definovány v dokumentu Politika odměňování členů představenstva a dozorčí rady Komerční banky, a.s., (dále jen „**Politika odměňování**“), který byl schválen dozorčí radou dne 18. 3. 2020 a následně valnou hromadou dne 29. 6. 2020.

Principy odměňování KB mají za cíl podpořit celkovou strategii a obchodní cíle KB, předcházet nepřiměřenému přijímání rizik a nebezpečnému chování, brát v úvahu práva a zájmy klientů, podporovat nákladovou efektivnost a udržitelný růst a posilovat hodnotu KB z hlediska zaměstnanců, akcionářů a dalších zainteresovaných osob prostřednictvím zdravé, obchodně citlivé Politiky odměňování. Politika odměňování je nedílnou součástí jak strategie KB v oblasti lidských zdrojů, tak její celkové obchodní strategie.

Zpráva o odměňování zahrnuje údaje o všech členech představenstva a dozorčí rady, kteří v průběhu roku 2024 podléhali Politice odměňování. Zpráva o odměňování nezahrnuje údaje o bývalých členech představenstva a dozorčí rady, kteří v roce 2024 Politice odměňování nepodléhali, avšak ještě mohou pobírat pohyblivé složky odměny dle příslušných schémat odkladu za minulé období. Informace o celkové částce těchto pohyblivých složek byla zveřejněna ve výročních zprávách v minulých letech.

3 Přehled složek odměňování členů představenstva

Odměňování členů představenstva KB se v souladu s kapitolou 3 Politiky odměňování v roce 2024 skládalo z pevné složky odměny, pohyblivé složky odměny a penzijních výhod. Členové představenstva KB nejsou odměňováni formou akciových plánů.

1. **Pevné složky odměny** se skládají z i) pevné měsíční odměny a ii) benefitů finanční a nefinanční povahy. Pevné složky odměny za prosinec 2023 vyplacené v lednu 2024 nejsou zahrnuty do součtu za rok 2024. Pevné složky odměny za prosinec 2024 vyplacené v lednu 2025 jsou zahrnuty do součtu za rok 2024.
2. **Přiznaná pohyblivá složka odměny** je vyplácena dle schémat odkladu pohyblivé složky odměny uvedených v kapitolách 3.5 a 3.6. Jedná se o část odměňování, která je přiznána na základě plnění klíčových výkonnostních ukazatelů (dále i „**KPI**“), způsobu a okolností, za jakých byly klíčové výkonnostní ukazatele naplněny. Současně v rámci hodnocení manažerské kultury a chování je zohledněn přístup daného člena představenstva k plnění KPI.
3. **Vyplacená pohyblivá složka** představuje plnění vyplacené členům představenstva v roce 2024. Jedná se o variabilní složku odměny, vztahující se k plnění klíčových výkonnostních ukazatelů v minulých obdobích, tj. v letech 2018–2023, dle příslušných schémat odkladu za tato období uvedených v kapitole 3.6.

V případě, že je člen/ka představenstva nominována do kontrolního orgánu dceřiné společnosti, nenáleží mu/jí za výkon takovéto funkce žádná odměna.

3.1 Pohyblivá složka odměny – klíčové výkonnostní ukazatele pro rok 2023

Pohyblivá složka odměny člena představenstva KB je vyplácena formou ročních bonusů. Jedná se o část odměňování, která je vyplácena na základě plnění klíčových výkonnostních ukazatelů finančního a nefinančního charakteru.

KPI vychází z rozpočtu, který představenstvo každoročně předkládá dozorčí radě, a ze strategického plánu. KPI se stanoví jako specifické pro jednotlivé členy představenstva, aby přiměřeně odrážely konkrétní odpovědnosti a úkoly každého člena představenstva a současně aby zamezovaly střetu zájmů.

KPI finančního charakteru a KPI nefinančního charakteru mají každý svou váhu vyjádřenou procentem. V součtu KPI finančního charakteru a KPI nefinančního charakteru dávají hodnotu 100 %. Dozorčí rada KB je oprávněna po obdržení doporučení Výboru pro odměňování svým rozhodnutím stanovit jednotlivá KPI včetně vah jak finančního, tak i nefinančního charakteru, vždy pro následující účetní období. Váha KPI z oblasti řízení rizik a compliance je vždy minimálně 20 %. Dozorčí rada při schvalování KPI pokaždé zohlední respektování principů uvedených v článku 3 Politiky odměňování včetně provázání se zájmy akcionářů.

K zajištění maximální míry transparentnosti a měřitelnosti má každé KPI svou cílovou hodnotu v souladu s rozpočtem a strategickým plánem a mezní hodnoty plnění. Výkonnostní stupnice pro hodnocení je pro většinu KPI následující:

- dosažení výsledku odpovídajícího očekávání v daném roce znamená 100 % váhy cílového KPI,
- maximální plnění znamená až 120 % cílové váhy KPI,
- prahové plnění znamená 50 % cílové váhy KPI,
- hodnoty pod prahovým plněním znamenají 0 % váhy cílového KPI.

Realizace a výsledky vybraných strategií, projektů a plánů včetně cílů v oblasti udržitelného rozvoje ESG ve formě Company Objectives and Key Results (COKRs) jsou měřeny pomocí skóre úspěšnosti. To ukazuje aktuální plnění klíčových výsledků spojených s daným cílem a vypočítá se jako aritmetický průměr plnění všech klíčových výsledků, které byly naplánovány a realizovány v daném období.

Výčet definovaných klíčových výkonnostních ukazatelů pro rok 2023 rozdělených dle charakteru definovaných cílů je následující:

Cíle na úrovni mateřské společnosti SG

- Cíle spojené s naplňováním strategických priorit zaměřených na dosažení udržitelné ziskovosti, digitální a datovou transformaci, udržitelné financování (ESG) a současně na to, aby byla Banka preferovanou volbou pro klienty a zaměstnance.

Realizace finančního a strategického plánu

- ROE divize MIBS: rentabilita vlastního kapitálu (Return on Equity – ROE) divize MIBS (Mobility, International Retail Banking & Financial Services),
- CIR divize MIBS: poměr mezi provozními náklady a výnosy (Cost Income Ratio – CIR) divize MIBS,
- Dodržení rozpočtu nákladů: dodržení rozpočtu nákladů Skupiny KB/svěřené oblasti,

- Implementace digitální strategie v řízení rizik: přizpůsobení apetitu k riziku – v novém světě digitálního bankovníctví, a to prostřednictvím využití moderních technologií a odborných znalostí řízení rizik k identifikaci, měření a zvládnutí nově vznikajících rizik v nestabilním a komplexním ekonomickém prostředí, s cílem podpořit rozvoj podnikání a zlepšit provozní efektivitu,
- Implementace ESG strategie: souhrnný ukazatel plnění klíčových cílů ESG strategie (kvantitativní i kvalitativní cíle),
- Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty: být lídrem v segmentu firemních klientů prostřednictvím prodeje s chytrým využitím dat, digitalizace, multikanálového a poradenského přístupu s cílem poskytovat inovativní a udržitelná řešení, zjednodušit zákaznickou cestu a zajistit vynikající zákaznickou zkušenost,
- Implementace nové digitální banky pro retailové klienty: vytvoření nové digitální banky (NDB) do roku 2025, která bude díky špičkovým technologiím, vícekanálové zkušenosti a inovativním službám přinášet jedinečný uživatelský zážitek a definovat nové standardy poradenství a kvality služeb podporujících hodnoty růstu, užitečnosti a odpovědnosti,
- CIR Skupiny KB: poměr mezi provozními náklady a výnosy Skupiny KB,
- ROE Skupiny KB: rentabilita vlastního kapitálu (Return on Equity – ROE) Skupiny KB,
- NBI korporátního a investičního bankovníctví: čisté provozní výnosy korporátního a investičního bankovníctví Skupiny KB,
- NBI retailového bankovníctví: čisté provozní výnosy retailového bankovníctví Skupiny KB,
- Nové zdroje výnosů: identifikace a rozvoj inovativních nápadů, které přinesou Komerční bance zajímavé a nové ziskové zdroje výnosů, také díky kultuře neustálého vylepšování a zároveň

soustředěním na ověřování, koordinaci a vlastnictví nových myšlenek,

- Provozní efektivita: upevnění vedoucí pozice Skupiny KB v oblasti provozní efektivity v evropském regionu prostřednictvím automatizace, digitalizace a centralizace procesů, které reagují na výzvy bankovního sektoru, rostoucí potřeby klientů, požadavky na moderní digitální řešení,
- Kapitálová přiměřenost: kapitálová přiměřenost Skupiny KB by měla být řízena s ohledem na regulatorních požadavky a s přihlédnutím k výsledkům pravidelných projekcí, zátěžových testů a dostupných informací. Cíle a limity mohou být měněny na základě vstupů z ČNB,
- Digitální prodej: rozvoj efektivity digitálního prodeje a optimalizace procesů s důrazem na mobilní kanály, které reagují na rostoucí očekávání zákazníků a změny v jejich chování, a to pomocí plné digitalizace produktů a procesů při snižování nákladů na obsluhu,
- Úvěry na bydlení pod jednou střechou: stát se nejatraktivnějším partnerem pro bydlení prostřednictvím unikátního ekosystému služeb souvisejících s bydlením, který kombinuje vynikající lidské poradenství s digitálními řešeními minimalizujícími potřebu papíru a návštěv poboček. Partnerem, který by klienty provázel celou jejich cestou k bydlení a vytvořil s nimi silné a dlouhodobé vztahy,
- Flexibilní a adaptabilní společnost: vytvoření flexibilní a adaptivní organizace s agilním duchem, která je připravena podporovat digitální bankovníctví prostřednictvím datově řízeného rozhodování, zkracování času na uvedení změn na trh a rozvoje zaměstnanců s komplexními dovednostmi.

Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení

- Kapitálová přiměřenost: kapitálová přiměřenost Skupiny KB by měla být řízena s ohledem na regulatorních požadavky a s přihlédnutím k výsledkům pravidelných projekcí, zátěžových testů

a dostupných informací. Cíle a limity mohou být měněny na základě vstupů z ČNB,

- Průměrné ratingové hodnocení KB úvěrového portfolia: KPI je splněn, pokud je dosažená hodnota nižší než cílový KPI,
- KYC Skupiny KB: centralizace a nastavení procesu KYC,
- Míra selhání (default rate) úvěrového portfolia KB: představuje dvanáctiměsíční míru selhání portfolia k měsíci M vypočtenou jako podíl expozice klientů, kteří byli v měsíci M bez selhání a během následujících 12 měsíců došlo alespoň jednou k selhání (M + 1, M + 2, ..., M + 12), a expozice všech klientů bez selhání v měsíci M,
- Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů: počet compliance incidentů a výše ztrát z operačních rizik v poměru k celkovému NBI KB,
- Regulatorní požadavky: plnění regulatorních projektů SG a EBA a ČNB zátěžových testů,
- Výkonnost vymáhání: výkonnost vymáhání korporátního portfolia KB v selhání,
- Dostupnost IT systémů, řízení incidentů: souhrnný ukazatel sloužící k hodnocení stability informačních systémů Komerční banky. Zahrnuje podíl závažných incidentů, interní časové ztráty a počet postižených klientů za účelem vyhodnocení výkonu a spolehlivosti systému a řízení incidentů.

Manažerská kultura a chování

- Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti: zaměstnanecká spokojenost je zjišťována prostřednictvím pravidelného průzkumu a je vyjádřena ukazatelem Staff Engagement Rate.

3.2 KPI jednotlivých členů představenstva za rok 2023 jako základ pro bonus přiznaný v roce 2024

Každoroční vyhodnocení výsledků plnění KPI za rok 2023 proběhlo na dozorčí radě konané dne 7. 3. 2024 v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování platné v příslušném roce.

Vyhodnocení výsledků plnění KPI za rok 2024 proběhne na dozorčí radě v březnu 2025 v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování platné v příslušném roce.

Vyhodnocení klíčových ukazatelů výkonnosti členů představenstva za rok 2024 bude zveřejněno nejpozději k datu konání valné hromady KB a na webových stránkách Komerční banky (www.kb.cz) v části Povinně uveřejňované informace.

Struktura KPI členů představenstva za rok 2023 (základ pro bonus přiznaný v roce 2024) je následující:

Oblast KPI	Předseda předsta-venstva (CEO)	Člen před-stavenstva odpovědný za řízení rizik (CRO)	Ostatní členové předsta-venstva
Cíle vázané na plnění strategických priorit včetně priorit týkajících se trvale udržitelného rozvoje (ESG) měřené na úrovni SG	✓		
Výkonnostní cíle vázané na plnění rentability kapitálu (ROE), poměru nákladů a výnosů (CIR) a výnosů (NBI)	✓		✓
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	✓	✓	✓
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	✓	✓	✓
Manažerská kultura a chování	✓	✓	✓

Odměňování představenstva je navázáno primárně na výsledky Skupiny KB a zahrnuje z menší části i cíle vyhodnocované na úrovni skupiny SG, protože celá skupina využívá vzájemných synergických efektů, včetně silné mezinárodní značky a sdíleného know-how. Propojení strategií a cílů obou společností zajišťuje lepší koordinaci a efektivnější řízení. Zároveň výsledky KB tvoří významnou součást výsledků skupiny SG, zejména divize MIBS, což posiluje stabilitu a růst celé skupiny. Tento přístup přináší hodnotu nejen majoritnímu akcionáři, ale také minoritním akcionářům díky optimalizaci výkonu a dlouhodobé udržitelnosti společnosti.

Souhrnné vyhodnocení plnění cílů za rok 2023 jako základ pro bonus za rok 2023 přiznaný v roce 2024

Bankovní trh v roce 2023

Vývoj ekonomického prostředí v Česku v roce 2023 byl poznamenán vysokou mírou inflace a ekonomickou nejistotou. Výrazný pokles reálných mezd snížil kupní sílu domácností, které navíc v agregátním měřítku zvýšily svou míru úspor. Nízká důvěra podniků brzdila jejich investiční aktivitu, přičemž své kapitálové výdaje byly často schopny financovat z hrubého provozního přebytku vytvořeného z odolných ziskových marží a lepšího výnosu z úspor. Ekonomika rostla pomaleji, než se původně očekávalo, a konkurence na bankovním trhu dále zesílila, zejména o vklady.

Čistý zisk a klíčová makroekonomická data	2020	2021	2022	2023
Čistý zisk (mld. Kč)	8,156	12,727	17,622	15,612
Průměrná roční míra inflace (%)*	3,2	3,8	15,1	10,7
Růst průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství (%)*	4,6	5,8	4,3	8,0

*Zdroj: Český statistický úřad

KB dosáhla solidních obchodních výsledků

Růst celkového úvěrového portfolia Skupiny KB dosáhl úrovně předpokládané ve zveřejněném výhledu. Objem zůstatků úvěrů na bydlení vzrostl o více než 4 %. Prodej úvěrů na bydlení byl za celý rok stále pod úrovní zaznamenanou v roce 2022, ale od března 2023 se viditelně zotavoval. Spotřebitelské úvěry expandovaly relativně rychleji, jak bylo předpokládáno na začátku roku. Také úvěry podnikové klientele odpovídaly střední jednociferné růstové ambici stanovené pro rok 2023.

Růst celkového objemu spravovaných aktiv klientů byl silný, především díky dynamickému růstu investic do podílových fondů.

Finanční výkonnost mírně nižší než plán

Místo plánované stability poklesly konsolidované tržby za rok 2023 meziročně o 6 %. Hlavní záporný rozdíl pocházel z čistých úrokových výnosů a čistého zisku z finančních operací, zatímco čisté poplatky a provize rostly očekávaným tempem ve středním jednociferném vyjádření. Čisté úrokové výnosy byly ovlivněny významnějším nárůstem celkového úročení vkladů a také rozhodnutím ČNB přestat úročit povinné minimální rezervy bank. Dosažená úroveň čistého zisku z finančních operací byla stále výborná, avšak nižší než předpokládaná, a to zejména v důsledku menšího úrokového

diferenciálu mezi českou korunou a eurem a slabšího investičního úvěrování a souvisejícího zajištění.

Čisté provozní výnosy (mld. Kč)	2022	2023	meziroční změna
Retailové bankovníctví	21,876	19,155	-12,4 %
Korporátní a investiční bankovníctví	15,534	14,536	-6,4 %
Ostatní	1,222	2,508	105,2 %
Celkem za KB Skupinu	38,632	36,199	-6,3 %

Skupina vykázala celkové provozní výdaje v souladu s původním výhledem, neboť se jí podařilo kompenzovat dopad stále ještě dvouciferné inflace a investic do digitální transformace další optimalizací provozu.

V důsledku popsaného vývoje provozních výnosů a nákladů dosáhl poměr nákladů k výnosům (CIR) v roce 2023 vyšší hodnoty, než bylo plánováno.

Náklady na riziko skončily pod rozpočtovanou úrovní, protože Skupina byla schopna rozpustit některé opravné položky po úspěšném vyřešení několika expozic v podnikovém segmentu a zaznamenala pouze omezený příliv úvěrů do kategorie úvěrů v selhání, i když mírně rostoucí v oblasti spotřebitelských úvěrů a expozice vůči malým podnikům. KB také vytvořila větší objem opravných položek k expozici vůči korporátnímu klientovi bez selhání s oslabeným úvěrovým profilem. Překlenovací rezerva na rizika spojená s vysokou inflací zůstala téměř beze změny.

V tomto kontextu dosáhla Skupina i cílové úrovně ukazatelů v oblasti řízení rizik. Celková míra selhání zůstala pod stanovenou mezí, hlavně díky odolnému rizikovému profilu portfolií hypoték a korporátních klientů, a to navzdory vyšší intenzitě selhání u podnikatelů a

spotřebitelských úvěrů, způsobené hlavně vysokou inflací. Průměrné kreditní ratingy úvěrových expozic rovněž zůstaly pod stanovenými mezemi. Výkonnost vymáhání u portfolia úvěrů v selhání byla solidní. Skupina navíc splnila všechny definované regulační požadavky.

KB dosáhla v roce 2023 zdravé úrovně ziskovosti. Skupina si rovněž udržela solidní kapitálovou přiměřenost – i po očištění o navrhovanou výplatu dividend – a silnou likviditu.

Vývoj klíčových finančních ukazatelů Skupiny KB konsolidované údaje	2023
ROE (%)	12,67
ROE (%) cíl	13,2
CIR (%)	47,85
CIR (%) cíl	44,1
NBI (mld. Kč)	36,199
NBI (mld. Kč) cíl	38,833

Spolehlivé plnění cílů v oblasti ESG

Strategickou ambicí KB je být v České republice vnímána jako zelená banka a zároveň být lídrem v oblasti udržitelného bankovníctví na českém finančním trhu i v rámci skupiny SG. KB je přesvědčena, že snaha o udržitelnost v podnikání a provozu přináší dlouhodobé výhody v podobě nových obchodů a hodnoty pro akcionáře, jakož i souladu s platnými i budoucími českými a evropskými předpisy.

Komerční banka hodlá přispět k ochraně klimatu podporou spravedlivé, ekologické a inkluzivní energetické transformace, i když si uvědomuje, že ne všechny zdroje energie jsou pro spotřebitele rovnocenné z hlediska nákladů a že energetika představuje tisíce pracovních míst.

Banka se zavázala přispívat k omezení globálního oteplování a snížit své přímé emise (scope 1 a 2) v souladu se scénářem oteplení nejvýše o 1,5 °C podle Pařížské dohody. V roce 2022 se celkové emise snížily o 44 % na 13,5 kilogramu ekvivalentu CO₂ na klienta a v roce 2023 o 60 % ve srovnání s referenčním rokem 2019. Každoroční měření ověřuje nezisková organizace Preferred by Nature a dosažené výsledky jsou v souladu s cíli stanovenými pro příslušný rok.

V rámci řízení rizik KB rozvíjí systém řízení environmentálních a sociálních rizik, včetně hodnocení zranitelnosti klientů vůči klimatu, a buduje infrastrukturu pro sběr dat a analýzu ukazatelů souvisejících s faktory ESG u klientů.

Jako měřítko své vyspělosti v oblasti životního prostředí, sociální oblasti a správy si KB vybrala celosvětově uznávaný index FTSE4Good, který hodnotí udržitelně řízené společnosti. Jejím cílem bude překročit úroveň 4 bodů. V roce 2023 činil index banky 3,7 bodu, což je o 0,4 bodu více než v roce 2021. V dalším mezinárodním měření MSCI ESG byla KB hodnocena na úrovni „AA“, která je vyhrazena společností, jež jsou v řízení nejvýznamnějších rizik a příležitostí v oblasti ESG vedoucími společnostmi ve svých odvětvích.

Manažerská kultura a chování

Manažerská kultura a chování odrážejí rozvoj manažerské kultury a leadershipu v oblasti odpovědnosti člena představenstva, přičemž zohledňují hodnoty KB, spokojenost zaměstnanců, efektivní řízení a správu, program rozvoje talentů, plánování nástupnictví a podporu firemní kultury. Současně zahrnují odpovědné jednání v souladu s platnou regulací a principy odpovědného řízení. Tyto aspekty jsou individuálně hodnoceny příslušným nadřazeným manažerem jako součást procesu hodnocení eValuation.

Individuální vyhodnocení plnění cílů za rok 2023 jako základ pro bonus za rok 2023 přiznaný v roce 2024

Jan Juchelka, předseda představenstva a generální ředitel (CEO)
Cíle CEO pro rok 2023 byly nastaveny tak, že 75 % celkové váhy tvořily cíle specifické pro Skupinu KB, zatímco podíl společných cílů se

skupinou SG byl omezen na maximálně 25 %. Společné cíle CEO KB pro rok 2023 zahrnovaly propojení strategických priorit v pěti klíčových oblastech uvedených níže, včetně priorit zaměřených na udržitelný rozvoj. Tyto priority byly měřeny obdobně jako strategické cíle KB prostřednictvím systému COKR (Company Objectives and Key Results).

Odměňování je navázáno na výsledky KB i skupiny SG, protože celá skupina využívá vzájemných synergických efektů, včetně silné mezinárodní značky a sdíleného know-how.

Cíle, jejich váhy a plnění za rok 2023 jsou následující:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Cíle vázány na plnění strategických priorit včetně priorit týkajících se trvale udržitelného rozvoje (ESG), měřené na úrovni SG	Stát se lídrem na trhu	4 %		
	Být preferovanou bankou pro naše klienty	5 %		
	Být atraktivní bankou pro naše zaměstnance	4 %		
	Být lídrem v oblasti udržitelného financování	4 %		
	Dosahovat udržitelnou ziskovost	4 %		
	Stát se digitální a datově řízenou společností	4 %	25 %	100 %
Realizace finančního a strategického plánu	ROE Skupiny KB	5 %		
	CIR Skupiny KB	5 %		
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %		
	Implementace ESG strategie	5 %	35 %	80 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	Regulatorní požadavky	10 %	20 %	110 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	105 %
Celkem		100 %	100 %	96 %

Didier Colin, člen představenstva odpovědný za řízení rizik (CRO)

Cíle člena představenstva odpovědného za řízení rizik (CRO) musí být vzhledem k jeho funkci nezávislé na výkonnosti obchodních oblastí, které kontroluje. Z tohoto důvodu nejsou jeho

cíle obchodně-finančního charakteru. Podle vyhlášky České národní banky č. 163/2014 Sb. jsou zaměstnanci ve vnitřních kontrolních funkcích odměňováni na základě plnění cílů stanovených pro danou kontrolní funkci, a to nezávisle na výkonnosti útvarů, které kontrolují.

Odměňování pracovníků ve vedení, výkon funkce řízení rizik jsou podle této vyhlášky pod přímým dohledem Výboru pro odměňování nebo kontrolního orgánu.

Přehled cílů, jejich vah a míry plnění za rok 2023:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %		
	Provozní efektivita	10 %		
	Implementace digitální strategie v řízení rizik	10 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %	35 %	101 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	KYC Skupiny KB	5 %		
	Míra selhání (default rate)	10 %		
	Výkonnost vymáhání	10 %		
	Regulatorní požadavky	5 %		
	Průměrné hodnocení KB úvěrového portfolia	5 %	45 %	109 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	100 %
Celkem		105 %	100 %	104 %

Cíle **ostatních členů představenstva** pro rok 2023 byly nastaveny tak, že 90 % celkové váhy tvořily cíle specifické pro Skupinu KB, zatímco podíl společných cílů s divizí Mobility, International Retail Banking & Financial Services (MIBS) byl omezen na maximálně 10 %. Společné cíle zahrnovaly příspěvek Skupiny KB k ukazatelům ROE a CIR.

Miroslav Hiršl, člen představenstva odpovědný za retailové bankovníctví

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu	ROE Skupiny KB a divize MIBS	10 %		
	CIR divize MIBS	5 %		
	NBI retailového bankovníctví	10 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	15 %		
	Úvěry na bydlení pod jednou střechou	5 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Digitální prodeje	5 %	65 %	83 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	Míra selhání (default rate)	10 %	20 %	120 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	15 %	15 %	110 %
Celkem		100 %	100 %	94 %

David Formánek, člen představenstva odpovědný za korporátní a investiční bankovníctví

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu	ROE Skupiny KB a divize MIBS	10 %		
	CIR divize MIBS	5 %		
	NBI korporátního a investičního bankovníctví	10 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	20 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Nové zdroje výnosů	5 %	60 %	82 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	Míra selhání (default rate)	10 %	20 %	120 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	110 %
Celkem		105 %	100 %	94 %

Margus Simson, člen představenstva odpovědný za digitální technologie (CDO)

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu	ROE Skupiny KB a divize MIBS	10 %		
	CIR divize MIBS	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	15 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	15 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Flexibilní a adaptibilní společnost	5 %	55 %	89 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	Dostupnost IT systémů, řízení incidentů	15 %	25 %	106 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	110 %
Celkem		105 %	100 %	96 %

Jitka Haubová, členka představenstva odpovědná za provoz (COO)

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu	ROE Skupiny KB a divize MIBS	10 %		
	CIR divize MIBS	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	15 %		
	Provozní efektivita	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	15 %		
	Implementace ESG strategie	10 %	60 %	94 %
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	10 %		
	KYC Skupiny KB	5 %		
	Dostupnost IT systémů, řízení incidentů	10 %	25 %	106 %
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	15 %	15 %	110 %
Celkem		100 %	100 %	99 %

3.3 Pohyblivá složka odměny členů představenstva přiznaná v roce 2024 za rok 2023 a její navázání na plnění KPI za rok 2023

Pohyblivá složka odměny přiznaná v roce 2024 za výkon v roce 2023 bude vyplácena dle schématu odkladu mezi roky 2024 a 2030.

Celkové výše pohyblivých složek odměn přiznaných v roce 2024 a jejich meziroční změny oproti pohyblivým částkám přiznaným v roce 2023 pro jednotlivé členy představenstva jsou uvedeny v tabulce níže:

Člen představenstva	Jan Juchelka	Didier Colin	Miroslav Hiršl	David Formánek	Margus Simson	Jitka Haubová	Celkem
Celková pohyblivá složka (bonus) přiznaná v roce 2023 za výkon v roce 2022 (Kč)	15 940 000	4 279 662	3 500 000	3 500 000	5 750 000	3 600 000	36 569 662
Celková pohyblivá složka (bonus) přiznaná v roce 2024 za výkon v roce 2023 (Kč)	14 140 000	4 366 800	3 110 000	3 200 000	5 456 000	3 300 000	33 572 800
Meziroční změna (%)	-11 %	2 %	-11 %	-9 %	-5 %	-8 %	-8 %
Celkové vyhodnocení KPI za rok 2023	96 %	104 %	94 %	94 %	96 %	99 %	97 %

Meziročně došlo v průměru k 8% poklesu přiznané pohyblivé složky odměny členů představenstva. Tento pokles byl především důsledkem neplnění ambiciózně nastavených finančních cílů, zejména ukazatele CIR.

Meziroční nárůst přiznané pohyblivé složky odměny Didiera Colina byl způsoben vývojem směnného kurzu CZK/EUR, neboť jeho mzda je v souladu s vysílací smlouvou definována v eurech, ale vyplácena v korunách. Přiznaná pohyblivá složka odměny v eurech se nezměnila. Cíle Didiera Colina pro rok 2023 byly vzhledem k jeho kontrolní funkci nezávislé na finančních výsledcích Skupiny KB.

Pro úplnost doplňujeme, že pohyblivá složka za výkon v roce 2024 bude členům představenstva přiznána v roce 2025.

3.4 Odložená pohyblivá složka odměny vztahující se k dlouhodobé výkonnosti a zájmu akcionářů

Principy odměňování zohledňují v souladu s politikou odměňování zájem akcionářů na hodnotě KB provázáním výše pohyblivé složky členů představenstva KB s hospodářskými výsledky KB včetně závazků týkajících se společenské odpovědnosti KB a rovněž s hodnotou akcií KB.

Za účelem zajištění dlouhodobých zájmů a udržitelného rozvoje KB pohyblivá složka odměny členů představenstva podléhá pravidlům pro odložené bonusy v souladu se směrnicí EU o kapitálových požadavcích (CRD IV, ve znění pozdějších předpisů) a její transpozicí do českého právního řádu prostřednictvím vyhlášky ČNB č. 163/2014 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Neodložená část se

přiděluje bezprostředně po vyhodnocení výsledků, a odměňuje tedy členy představenstva KB za výkony odvedené v hodnoceném období. Odložená část odměňuje členy představenstva KB za udržitelnost výkonu v dlouhodobém horizontu, který je výsledkem rozhodnutí přijatých v minulosti.

Kromě aplikace samotného odkladu je pohyblivá odměna členů představenstva částečně přiznávána v nepeněžních nástrojích – virtuálních akciích KB (také nazývaných „KBTP“). Zadržovací období pro KBTP je stanoveno na 12 měsíců.

Před výplatou každé z odložených složek pohyblivé odměny je vyhodnocena výkonnostní podmínka a ověřena absence dřívějšího rizikového jednání (podmínka odebrání) tak, aby ve výsledku vyplacená pohyblivá složka odměn odpovídala výkonu a posouzení rizik od doby, kdy byla členům představenstva přiznána. V důsledku tohoto procesu vyhodnocení může být pohyblivá složka odměny snížena nebo zcela odebrána.

Výkonnostní podmínka pro odložené pohyblivé složky odměny
K datu přidělení (Date of Grant) odložených pohyblivých složek odměny je po uzavření účetní závěrky Skupiny KB vyhodnocena výkonnost za rok N-1 (kde N-1 je rok předcházející roku, ve kterém došlo k přidělení odložené odměny). Výkonnostní podmínka je založena na ziskovosti Skupiny KB v roce N-1, měřené čistým ziskem Skupiny KB.

- Pokud je čistý zisk Skupiny KB v roce N-1 větší než nula, bude vyplaceno 100 % odložené pohyblivé složky odměny s datem přidělení v roce N;
- Pokud je čistý zisk Skupiny KB v roce N-1 roven nule nebo menší než nula, není splněna podmínka plnění a odložené pohyblivé složky odměny s datem přidělení v roce N jsou zcela odebrány.

Čistý zisk Skupiny KB odpovídá zveřejněnému čistému zisku Skupiny KB připadajícímu vlastníkům, upravenému o možné mimořádné položky.

Čistý zisk Skupiny činil 17 622 mil. Kč v roce 2022 a 15 612 mil. Kč v roce 2023, všechny odložené pohyblivé složky odměny splatné v roce 2024 proto mohly být z pohledu výkonnostní podmínky vyplaceny.

Podmínka odebrání

Pohyblivou odměnu členů představenstva lze částečně či zcela nevyplatit po celou dobu jejího odkladu a zadržení v případě, kdy člen představenstva významně přispěl k útlumu či negativní finanční výkonnosti, v případech podvodu nebo jiného jednání s podvodným úmyslem nebo na základě hrubé nedbalosti, která vedla ke značným ztrátám.

Podmínka odebrání nebyla pro výplaty v roce 2024 uplatněna.

Virtuální akcie (KBTPs)

Virtuální akcie (KBTPs) jsou nástroje, které mají hodnotu jedné akcie KB na jednotku KBTP. Počet virtuálních akcií je určen k datu jejich přiznání.

Jejich počáteční referenční hodnota je vypočtena jako průměrná hodnota objemově vážené ceny kmenových akcií KB za

20 obchodních dnů, kdy je Burza cenných papírů Praha otevřena pro transakce bezprostředně před rozhodným dnem. Pro rok 2024 byl tímto dnem stanoven 13. březen 2024.

KBTPs podléhají dvanáctiměsíčnímu zadržovacímu období, během kterého může být uplatněna podmínka odebrání. Konečná částka vyplacená v hotovosti v souvislosti s KBTPs se rovná součinu počtu KBTPs a jejich konečné referenční hodnoty, jak je uvedeno níže.

Konečná referenční hodnota je průměrná hodnota objemově vážené ceny kmenových akcií KB ve 20 obchodních dnech, kdy je Burza cenných papírů Praha otevřena pro transakce bezprostředně před prvním pracovním dnem následujícím po skončení příslušného zadržovacího období.

Vzhledem k tomu, že zadržovací období u všech odložených pohyblivých složek odměny činí 12 měsíců, je počáteční i konečná referenční hodnota stanovována ke stejnému rozhodnému datu v březnu daného roku. Počáteční referenční hodnota v roce N se vztahuje k pohyblivé složce odměny přiznané v roce N za výkon v roce N-1 a určuje počet virtuálních akcií KBTP, které jsou v rámci dané odložené pohyblivé složky odměny přiděleny (počet je zaokrouhlen matematicky na celé kusy). Konečná referenční hodnota v roce N se vztahuje k odloženými pohyblivým složkám odměn se splatností (výplatou) v roce N, kdy je na základě vývoje ceny akcie KB vypočtena konečná částka v penězích.

Přehled počátečních a konečných referenčních hodnot za roky 2019–2024:

Rok (N)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Referenční hodnota KBTP (Kč)	950,0471	707,9687	677,447	826,6569	739,7673	819,6437

V případě, že během příslušného zadržovacího období valná hromada akcionářů odhlasuje výplatu dividendy, obdrží příjemce v den výplaty odpovídající odložené pohyblivé složky odměny v KBTP dodatečnou částku rovnající se této hrubé dividendě na akcii vynásobené počtem KBTPs.

K odloženým pohyblivým složkám odměn v KBTPs splatným v roce 2024 se vztahovalo zadržovací období od března 2023 do března 2024. Během tohoto zadržovacího období byla vyplacena dividendy ve výši 60,42 Kč na akcii.

Hotovostní výplata z jedné virtuální akcie KBTP splatná v březnu 2024 činila 819,6437 Kč plus 60,42 Kč z dividendy, dohromady 880,0637 Kč.

3.5 Schéma odkladu pohyblivé složky přiznané za rok 2024

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva přiznané za rok 2024:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	20 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2026	březen 2026
	12 %	v hotovosti	březen 2027	březen 2027
	12 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029
	12 %	KBTP*	březen 2029	březen 2030
	12 %	KBTP*	březen 2030	březen 2031

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva přiznané za rok 2024:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	30 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2026	březen 2026
	8 %	v hotovosti	březen 2027	březen 2027
	8 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029
	8 %	KBTP*	březen 2029	březen 2030
	8 %	KBTP*	březen 2030	březen 2031

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

3.6 Schéma odkladu pohyblivé složky vyplacené v roce 2024

Přehled schémat odkladu pohyblivých složek za roky 2018–2023

Doba odkladu pohyblivé složky odměny u všech členů představenstva včetně předsedy představenstva byla od roku 2018 sjednocena na 5 let ode dne, kdy byla pohyblivá složka odměny příslušnému členovi představenstva přiznána.

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva pro rok 2018:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2019	březen 2019
	20 %	KBTP*	březen 2019	březen 2020
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2020	březen 2020
	12 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	12 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
	12 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
	12 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva pro rok 2018:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2019	březen 2019
	30 %	KBTP*	březen 2019	březen 2020
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2020	březen 2020
	8 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	8 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
	8 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
	8 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva pro rok 2019:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2020	březen 2020
	20 %	KBTP*	březen 2020	březen 2021
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	12 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	12 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
	12 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
	12 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva pro rok 2019:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2020	březen 2020
	30 %	KBTP*	březen 2020	březen 2021
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	8 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	8 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
	8 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
	8 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva pro rok 2020:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	20 %	KBTP*	březen 2021	březen 2022
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	12 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	12 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
	12 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
	12 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva pro rok 2020:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2021	březen 2021
	30 %	KBTP*	březen 2021	březen 2022
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	8 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	8 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
	8 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
	8 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva pro rok 2021:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	20 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	12 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	12 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
	12 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027
	12 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schémata odkladu pro rok 2020 jsou ve Zprávě o odměňování za rok 2024 uvedena pouze informativně a pro doplnění přehledu o struktuře odměňování a probíhajících schématech, neboť v roce 2024 dle těchto schémat žádná pohyblivá složka odměny vyplacena nebyla.

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva pro rok 2021:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2022	březen 2022
	30 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	8 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	8 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
	8 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027
	8 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva přiznané za rok 2022:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	20 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	12 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	12 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027
	12 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028
	12 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva přiznané za rok 2022:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2023	březen 2023
	30 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	8 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	8 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027
	8 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028
	8 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny předsedy představenstva přiznané za rok 2023:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
40 % neodložená část	20 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	20 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
60 % odložená část	12 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	12 %	v hotovosti	březen 2026	březen 2026
	12 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028
	12 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029
	12 %	KBTP*	březen 2029	březen 2030

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva přiznané za rok 2023:

Poměr neodložené a odložené části pohyblivé složky odměny	Struktura výplaty pohyblivé složky odměny		Přiznání pohyblivé složky odměny	Výplata pohyblivé složky odměny
	%	Typ nástroje		
60 % neodložená část	30 %	v hotovosti	březen 2024	březen 2024
	30 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
40 % odložená část	8 %	v hotovosti	březen 2025	březen 2025
	8 %	v hotovosti	březen 2026	březen 2026
	8 %	KBTP*	březen 2027	březen 2028
	8 %	KBTP*	březen 2028	březen 2029
	8 %	KBTP*	březen 2029	březen 2030

* Nástroj vázaný na cenu akcie KB (KB virtuální akcie – KBTP).

4 Přehled složek odměňování vyplacených členům představenstva

4.1 Pevné složky odměny

K pravidelné revizi mezd dochází zpravidla k 1. dubnu daného roku. V případě navýšení pevné měsíční odměny je proto celková částka pevné složky odměny v kalendářním roce ovlivněna částečně a plně se projeví až v roce následujícím.

Jan Juchelka obdržel za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 12 000 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 125 810 Kč.

Didier Colin obdržel za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 6 861 239 Kč a benefity a výhody v celkové výši 3 420 014 Kč. Benefity a výhody zahrnují v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování i plnění související s pobytem v zahraničí vyplývající z dočasného vyslání do ČR.

Miroslav Hiršl obdržel za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 5 775 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 316 058 Kč.

David Formánek obdržel za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 5 775 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 277 204 Kč.

Margus Simson obdržel za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 6 960 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 858 351 Kč. Benefity a výhody zahrnují v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování i plnění související s pobytem v zahraničí vyplývající z cizího státního občanství v rámci vyslání do ČR.

Jitka Haubová obdržela za rok 2024 pevné měsíční odměny v celkové výši 5 820 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 211 088 Kč.

4.2 Pohyblivé složky odměny

Pohyblivá složka odměny za výkon v roce 2024 bude vyplácena dle schématu odkladu mezi roky 2025 a 2031.

V roce 2024 byly vyplaceny níže uvedené variabilní částky za výkon v představenstvu v minulých obdobích. Pro výplatu pohyblivých složek odměn členům představenstva vztahujících se k výkonu za minulá období byla použita schémata platná pro rozklad variabilní složky příslušného roku, jak je uvedeno výše. V roce 2024 nenastaly podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části.

Jan Juchelka obdržel v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Pohyblivá složka odměny	Za výkon v roce					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						2 828 000
Neodložené KBTP (Kč)					3 792 194	
Neodložené KBTP (kusy)					4 309	
Odložená hotovost (Kč)				1 877 400	1 912 800	
Odložené KBTP (Kč)	1 141 443	1 533 071				
Odložené KBTP (kusy)	1 297	1 742				

Didier Colin obdržel v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						1 393 944
Neodložené KBTP (Kč)					1 555 822	
Neodložené KBTP (kusy)					1 736	
Odložená hotovost (Kč)				368 721	368 721	
Odložené KBTP (Kč)	341 741	467 646				
Odložené KBTP (kusy)	378	520				

Poznámka: v případě Didiera Colina vyplacené částky zahrnují kromě vypočtené splátky i další položky vyplývají ze specifik vysílací smlouvy v eurech.

Miroslav Hiršl obdržel v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						933 000
Neodložené KBTP (Kč)					1 248 810	
Neodložené KBTP (kusy)					1 419	
Odložená hotovost (Kč)				268 000	280 000	
Odložené KBTP (Kč)	204 175	347 625				
Odložené KBTP (kusy)	232	395				

David Formánek obdržel v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						960 000
Neodložené KBTP (Kč)					1 248 810	
Neodložené KBTP (kusy)					1 419	
Odložená hotovost (Kč)				275 200	280 000	
Odložené KBTP (Kč)	222 656	333 544				
Odložené KBTP (kusy)	253	379				

Odložená pohyblivá složka vztahující se k roku 2018 byla zčásti vyplacena společností Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s. Částka vyplacená touto společností činila 129 140 Kč.

Margus Simson obdržel v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						1 636 800
Neodložené KBTP (Kč)					2 052 309	
Neodložené KBTP (kusy)					2 332	
Odložená hotovost (Kč)				440 000	460 000	
Odložené KBTP (Kč)		442 672				
Odložené KBTP (kusy)		503				

Jitka Haubová obdržela v roce 2024 následující splátky pohyblivé složky odměny:

Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neodložená hotovost (Kč)						990 000
Neodložené KBTP (Kč)					1 284 893	
Neodložené KBTP (kusy)					1 460	
Odložená hotovost (Kč)				268 000	288 000	
Odložené KBTP (Kč)						
Odložené KBTP (kusy)						

4.3 Informace o odměnách poskytnutých ze Skupiny KB

David Formánek obdržel v roce 2024 odloženou pohyblivou složku odměny ve výši 129 140 Kč vztahující se k roku 2018 od společnosti Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s.

4.4 Mimořádné odměny

Členům představenstva KB nebyly v roce 2024 poskytnuty mimořádné odměny.

4.5 Penzijní výhody KB

Členům představenstva, kteří jsou občany České republiky, KB poskytla v roce 2024 v souladu s kapitolou 6 Politiky odměňování měsíčně příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Jan Juchelka obdržel za rok 2024 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 877 972 Kč.

Miroslav Hiršl obdržel za rok 2024 příspěvek KB na doplňkové penzijní spoření ve výši 316 981 Kč.

David Formánek obdržel za rok 2024 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 318 332 Kč.

Jitka Haubová obdržela za rok 2024 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 302 781 Kč.

4.6 Celkové odměňování v roce 2024 a jeho meziroční změna

Do celkového odměňování jsou v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování zahrnuty všechny pevné složky odměny vyplacené v roce 2024, všechny pohyblivé složky odměny vyplacené v roce 2024 za výkon v představenstvu v minulých obdobích, pohyblivé odměny poskytnuté ze Skupiny KB, mimořádné odměny a penzijní výhody KB. Celková odměna je vyplácena v souladu s Politikou odměňování s cílem podpořit dlouhodobé zájmy a udržitelný rozvoj KB, zejména prostřednictvím pohyblivých složek odměn, které jsou vypláceny v souladu se schématem odložených bonusů uvedeným v kapitole 3.5 a na základě míry dosažení klíčových výkonnostních ukazatelů

a způsobu a okolností, za nichž bylo klíčových výkonnostních ukazatelů dosaženo.

V souladu s § 121p odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů Zpráva o odměňování členů představenstva a dozorčí rady za rok 2024 obsahuje změny v celkovém odměňování členů představenstva v minulých obdobích, tj. mezi roky 2024 a 2023, 2023 a 2022, 2022 a 2021 a mezi roky 2021 a 2020. Bližší informace o struktuře odměňování v roce 2023, 2022, 2021 a 2020 jsou uvedeny v příslušných Zprávách o odměňování.

Jan Juchelka – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	9 000 000	9 000 000	9 000 000	11 250 000	12 000 000
Benefity a výhody (Kč)	349 207	349 357	290 890	166 005	125 810
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	5 512 893	7 263 401	8 556 015	11 163 325	13 084 908
Penzijní výhody (Kč)	541 310	590 853	614 461	802 579	877 972
Celkem (Kč)	15 403 410	17 203 611	18 461 366	23 381 909	26 088 690
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		12 %	7 %	27 %	12 %

V roce 2024 nenastaly u Jana Juchelky podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Jan Juchelka za rok 2024 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Jana Juchelky** o 12 %. Z toho 6 % představoval nárůst pevné složky odměny, přičemž v roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil růst pevné měsíční odměny schválený v rámci pravidelné revize mezd od 1. dubna 2023. Kromě snížení dopadů inflace bylo rozhodnutí o navýšení pevné složky odměny v roce 2023 ovlivněno také dalšími faktory, zejména silnými hospodářskými výsledky Skupiny KB, která v roce 2022 dosáhla historicky nejvyššího čistého zisku ve výši 17,6 mld. Kč, což představovalo meziroční nárůst o 37,9 %. Přitom byla dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Jana Juchelky výrazně pod tržním srovnáním. Navýšení pevné složky odměny v roce 2023 současně zahrnovalo změnu struktury celkové odměny ve prospěch pevné složky v souladu s principem obezřetnosti a s cílem přiblížit odměňování směrem k tržní praxi. Zároveň byly v roce 2024 oproti minulému roku vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměn odrážejících výkon v minulých obdobích.

Roční změna celkové výše vyplacené odměny činila 27 % v roce 2023 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán zvýšením základních mezd s cílem částečně snížit dopad inflace, která v roce 2022 dosáhla 15,1 %. Dále bylo celkové odměňování vyšší z důvodu vyššího počtu odložených pohyblivých složek odměn splatných v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činí oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +7,3 %. Meziroční změna vycházela ze souběhu výplat pohyblivé složky odměny dle schémat popsaných výše. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 +11,7 %. Roční změna vycházela z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2020 se jednalo o tři období (za roky 2017–2019) a v roce 2021 o čtyři období (za roky 2017–2020).

Didier Colin – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	6 021 745	5 752 571	6 191 244	6 379 980	6 861 239
Benefity a výhody (Kč)	2 779 392	2 846 650	2 862 223	3 101 520	3 420 014
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	3 329 020	3 471 383	3 515 014	3 660 594	4 496 595
Penzijní výhody (Kč)	0	0	0	0	0
Celkem [Kč]	12 130 157	12 070 604	12 568 481	13 142 094	14 777 848
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		-0 %	4 %	5 %	12 %

V roce 2024 nenastaly u Didiera Colina podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Didier Colin za rok 2024 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Didiera Colina** o 12 %. Nárůst byl způsoben navýšením fixní odměny v roce 2024 a vyššími vyplacenými splátkami odložených pohyblivých složek odměn.

Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2023 činila 5 % oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán vyšším počtem odložených pohyblivých složek odměn splatných v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +4.1 %. Meziroční změna vycházela z nárůstu pevné měsíční odměny spojené nově s odpovědností za compliance oblast a ze změn ve výplatách

pohyblivé složky odměny dle schémat popsaných výše. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 -0,5 %. Roční změna vycházela ze změny výpočtu pevné složky odměny dočasně vyslaného pracovníka z důvodu legislativního zrušení superhrubé mzdy a z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2020 se jednalo o tři období (za roky 2017–2019) a v roce 2021 o čtyři období (za roky 2017–2020).

Miroslav Hiršl – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	4 935 000	4 980 000	4 980 000	5 475 000	5 775 000
Benefity a výhody (Kč)	284 317	293 013	319 831	319 053	316 058
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	1 270 000	2 311 654	2 513 166	2 748 170	3 281 610
Penzijní výhody (Kč)	217 175	255 208	262 261	287 811	316 981
Celkem (Kč)	6 706 492	7 839 875	8 075 258	8 830 034	9 689 649
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		17 %	3 %	9 %	10 %

V roce 2024 nenastaly u Miroslava Hiršla podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Miroslav Hiršl za rok 2024 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Miroslava Hiršla** o 10 %. V roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil růst pevné měsíční odměny schválený v rámci pravidelné revize mezd od 1. dubna 2023. Kromě snížení dopadů inflace bylo rozhodnutí o navýšení pevné složky odměny v roce 2023 ovlivněno také dalšími faktory, zejména silnými hospodářskými výsledky Skupiny KB, která v roce 2022 dosáhla historicky nejvyššího čistého zisku. Přitom byla dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Miroslava Hiršla pod tržním srovnáním. Navýšení pevné složky odměny v roce 2023 současně zahrnovalo změnu struktury celkové odměny ve prospěch pevné složky v souladu s principem obezřetnosti a s cílem přiblížit odměňování směrem k tržní praxi. Zároveň byly v roce 2024 oproti minulému roku vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměn odrážejících výkon v minulých obdobích.

Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2023 činila 9 % oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán zvýšením základních mezd s cílem částečně snížit dopad inflace a vyšším počtem odložených pohyblivých složek odměn splatných v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +3 %. Meziroční změna vycházela ze souběhu výplat pohyblivé složky odměny dle schémat popsaných výše. Roční změna celkové výše vyplacené odměny za rok 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 +16,9 %. Roční změna vycházela z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2020 se jednalo o dvě období (za roky 2018–2019) a v roce 2021 o tři období (za roky 2018–2020).

David Formánek – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	4 935 000	4 980 000	4 980 000	5 475 000	5 775 000
Benefity a výhody (Kč)	260 821	266 021	274 023	274 512	277 204
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	1 963 743	2 276 975	2 528 166	2 799 840	3 320 210
Penzijní výhody (Kč)	241 456	253 714	262 436	289 619	318 332
Celkem (Kč)	7 401 020	7 776 710	8 044 625	8 838 971	9 690 746
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		5 %	3 %	10 %	10 %

V roce 2024 nenastaly u Davida Formánka podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Odložená pohyblivá složka vztahující se k roku 2018 byla zčásti vyplacena společností Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s. Částka vyplacená touto společností činila 129 140 Kč.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Davida Formánka** o 10 %. V roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil růst pevné měsíční odměny schválený v rámci pravidelné revize mezd od 1. dubna 2023. Kromě snížení dopadů inflace bylo rozhodnutí o navýšení pevné složky odměny v roce 2023 ovlivněno také dalšími faktory, zejména silnými hospodářskými výsledky Skupiny KB, která v roce 2022 dosáhla historicky nejvyššího čistého zisku. Přitom byla dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Davida Formánka pod tržním srovnáním. Navýšení pevné složky odměny v roce 2023 současně zahrnovalo změnu struktury celkové odměny ve prospěch pevné složky v souladu s principem obezřetnosti a s cílem přiblížit odměňování směrem k tržní praxi. Zároveň byly v roce 2024 oproti

minulému roku vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměn odrážejících výkon v minulých obdobích.

Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2023 činila 10 % oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán zvýšením základních mezd s cílem částečně snížit dopad inflace a vyšším počtem odložených pohyblivých složek odměn splatných v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +3,4 %. Meziroční změna vycházela ze souběhu výplat pohyblivé složky odměny dle schémat popsanych výše. Roční změna celkové výše vyplacené odměny za rok 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 +5,1 %. Roční změna vycházela z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2020 se jednalo o dvě období (za roky 2018–2019) a v roce 2021 o tři období (za roky 2018–2020).

Margus Simson – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	6 360 000	6 360 000	6 360 000	6 810 000	6 960 000
Benefity a výhody (Kč)	860 125	899 431	887 250	864 812	858 351
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	1 335 000	2 674 665	3 590 845	4 117 378	5 031 781
Penzijní výhody (Kč)	0	0	0	0	0
Celkem (Kč)	8 555 125	9 934 096	10 838 095	11 792 190	12 850 132
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		16 %	9 %	9 %	9 %

V roce 2024 nenastaly u Marguse Simsona podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Margus Simson za rok 2024 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Marguse Simsona** o 9 %. V roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil nárůst fixní odměny z roku 2023 a byly vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměn, zároveň bylo v roce 2024 vyplaceno o jednu splátku odložené pohyblivé odměny víc než v roce 2023 (postupný náběh).

Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2023 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022 činila 9 %. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán zvýšením základních mezd s cílem částečně snížit dopad inflace. Navýšení pevné složky odměny v roce 2023 zároveň zahrnovalo kromě pravidelné revize mezd též změnu struktury odměny ve prospěch pevné složky v souladu s principem obezřetnosti a s cílem přiblížit odměňování směrem k tržní praxi. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +9,1 %. Meziroční změna vycházela z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2022 se jednalo o tři období (za roky 2019–2021), kdežto v roce 2021 o dvě období (za roky 2019 a 2020). Roční změna celkové výše vyplacené odměny za rok 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 +16,1 %. Roční změna vycházela z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2020 se jednalo o jedno období (za rok 2019) a v roce 2021 o dvě období (za roky 2019–2020).

Jitka Haubová – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Pevné měsíční odměny (Kč)	2 470 909	4 455 000	4 761 000	5 442 000	5 820 000
Benefity a výhody (Kč)	95 405	228 755	270 352	211 762	211 088
Pohyblivé složky odměny – vyplacené (Kč)	0	558 000	1 854 626	2 517 106	2 830 893
Penzijní výhody (Kč)	86 482	175 455	231 547	278 569	302 781
Celkem (Kč)	2 652 796	5 417 210	7 117 525	8 449 437	9 164 762
Celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		104 %	31 %	19 %	8 %

V roce 2024 nenastaly u Jitky Haubové podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Jitka Haubová za rok 2024 neobdržela mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Jitky Haubové** o 8 %. V roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil růst pevné měsíční odměny schválený v rámci pravidelné revize mezd od 1. dubna 2023. Kromě snížení dopadů inflace bylo rozhodnutí o navýšení pevné složky odměny v roce 2023 ovlivněno také dalšími faktory, zejména silnými hospodářskými výsledky Skupiny KB, která v roce 2022 dosáhla historicky nejvyššího čistého zisku. Přitom byla dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Jitky Haubové výrazně pod tržním srovnáním. Navýšení pevné složky odměny v roce 2023 současně zahrnovalo změnu struktury celkové odměny ve prospěch pevné složky v souladu s principem obezřetnosti a s cílem přiblížit odměňování směrem k tržní praxi. Zároveň byly v roce 2024 oproti

minulému roku vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměn odrážejících výkon v minulých obdobích.

Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2023 činila 19 % oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022. Meziroční nárůst celkového odměňování byl dán zvýšením základních mezd s cílem částečně snížit dopad inflace a vyšším počtem odložených pohyblivých složek odměn splatných v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2022 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2021 +31,4 %. Meziroční změna vycházela z nárůstu pevné měsíční odměny a z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny. V roce 2021 byla vyplacena neodložená pohyblivá složka odměny pouze za rok 2020, zatímco v roce 2022 to byly pohyblivé složky odměny za roky 2020 a 2021. Počet výplat pohyblivé složky odměny závisí na délce působení v představenstvu, a proto byly Jitce Haubové přiznány odložené pohyblivé složky až od roku 2020. Roční změna celkové výše vyplacené odměny v roce 2021 činila oproti celkové odměně vyplacené v roce 2020 +104,2 %. Roční změna vycházela z rozdílné doby působení v představenstvu ve sledovaných letech (7 měsíců v roce 2020 a 12 měsíců v roce 2021) a z rozdílného počtu výplat pohyblivé složky odměny (v roce 2020 nedošlo k výplatě pohyblivé složky odměny a v roce 2021 byla vyplacena neodložená pohyblivá složka za rok 2020).

4.7 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2024

Do poměru pohyblivé a pevné složky odměny jsou v souladu s kapitolou 3.1 Politiky odměňování zahrnuty všechny pevné složky odměny vyplacené v roce 2024, tedy pevná měsíční odměna a benefity a výhody obdržené od Komerční banky formou peněžního nebo nepeněžního plnění vyjma Penzijních výhod KB. Do pohyblivé

složky odměny jsou zahrnuty všechny variabilní částky vyplacené v roce 2024 za výkon v představenstvu v minulých obdobích v rámci příslušných schémat odložených bonusů.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Jana Juchelky** v roce 2024 činil 108 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2023 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Didiera Colina** v roce 2024 činil 44 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2023 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Miroslava Hiršla** v roce 2024 činil 54 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2023 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Davidu Formánka** v roce 2024 činil 55 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2022 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Marguse Simsona** v roce 2024 činil 64 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2019–2023 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Jitky Haubové** v roce 2024 činil 47 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2021–2023 splatné v roce 2024.

Pohyblivá složka odměny za výkon v roce 2024, která byla přiznána dozorčí radou dne 6. března 2025, bude vyplácena dle schématu odkladu mezi roky 2025 až 2031, a bude tedy zahrnována do poměru vyplacených pohyblivých složek v následujících obdobích. Pohyblivá složka odměny přiznaná za rok 2024 nepřesáhla u žádného člena představenstva 200 % pevné složky odměny a je v souladu s bodem 3 Politiky odměňování.

5 Přehled složek odměňování vyplacených členům dozorčí rady

Odměna členů dozorčí rady KB se v souladu s kapitolou 3. 2 Politiky odměňování skládá z pevné měsíční odměny a pevné odměny závislé na účasti na zasedáních dozorčí rady. Předsedovi dozorčí rady náleží příplatek ve výši 150 % maximální roční odměny člena dozorčí rady. Tyto pevné složky odměny tvoří 100 % celkového odměňování členů dozorčí rady souvisejícího s výkonem funkce člena dozorčí rady a reflektujícího kontrolu dlouhodobých zájmů KB a jejího udržitelného rozvoje. Předsedovi Výboru pro audit přísluší také pevná měsíční odměna a pevná odměna závislá na účasti na zasedáních výboru.

K 30. lednu 2024 ukončil své působení v dozorčí radě Giovanni Luca Soma, předseda dozorčí rady. Na jeho místo byla dozorčí radou jako náhradní členka zvolena Delphine Garcin-Meunier, předsedkyně dozorčí rady od 1. února 2024, znovu zvolena valnou hromadou od 24. dubna 2024. Ostatní členové dozorčí rady byli v roce 2024 ve funkci od 1. ledna do 31. prosince.

5.1 Pevné složky odměny vyplacené v roce 2024 a celková změna v odměňování

V souladu § 121p odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů Zpráva o odměňování členů představenstva a dozorčí rady za rok 2024 obsahuje změny v celkovém odměňování členů dozorčí rady v minulých obdobích, tj. mezi roky 2024 a 2023, 2023 a 2022, 2022 a 2021 a mezi roky 2021 a 2020. Bližší informace o struktuře odměňování za roky 2023, 2022, 2021 a 2020 jsou uvedeny v jednotlivých Zprávách o odměňování.

Giovanni Luca Soma, předseda dozorčí rady do 30. ledna 2024, byl zaměstnancem Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2024 ve výši 52 500 Kč byly uhrazeny Société Générale. Přehled celkového odměňování za minulé roky je uveden v tabulce níže:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna člena dozorčí rady (Kč)	330 000	643 500	825 000	866 250	52 500
Celková změna v odměňování (%)		95 %	28 %	5 %	-94 %

Roční změna v celkové odměně vyplacené v roce 2024 Giovanni Luca Somovi, bývalému předsedovi dozorčí rady, oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 byla -94 %. Pokles je způsoben ukončením působení v dozorčí radě k 30. lednu 2024. Roční změna v celkové odměně vyplacené v roce 2023 v porovnání s celkovou odměnou vyplacenou v roce 2022 byla 5 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem zasedání dozorčí rady v roce 2023 oproti roku 2022. Roční změna v celkové odměně vyplacené v roce 2022 v porovnání s celkovou odměnou vyplacenou v roce 2021 byla 28 %. Meziroční změna reflektovala příplatek za předsednictví vyplacený předsedovi dozorčí rady za celý rok 2022. Giovanni Luca Soma byl předsedou dozorčí rady od 3. května 2021. Roční změna v celkovém odměňování za rok 2021 v porovnání s celkovým odměňováním za rok 2020 činila 95 %. Tato meziroční změna vycházela z příplatku za předsednictví vyplaceného předsedovi dozorčí rady.

Delphine Garcin-Meunier, předsedkyně dozorčí rady od 1. února 2024, je zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky

odměny za rok 2024 ve výši 811 250 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna členky dozorčí rady (Kč)	N/A	N/A	N/A	N/A	811 250
Celková změna v odměňování (%)					N/A

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2024 ve srovnání s rokem 2023 nebyla v případě Delphine Garcin-Meunier kalkulována, protože Delphine Garcin-Meunier nebyla v roce 2023 členkou dozorčí rady.

Petra Wendelová, místopředsedkyně dozorčí rady, předsedkyně Výboru pro audit a do 26. září 2024 předsedkyně Výboru pro rizika obdržela pevné složky odměny za rok 2024 ve výši 646 500 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna členky dozorčí rady (Kč)	640 000	630 000	630 000	646 500	646 500
Celková změna v odměňování (%)		-2 %	0 %	3 %	0 %

Celkové odměňování Petry Wendelové, místopředsedkyně dozorčí rady, předsedkyně Výboru pro audit a do 26. září 2024 předsedkyně Výboru pro rizika, za rok 2024 zůstalo ve srovnání s rokem 2023 beze změny. Změna v celkové odměně vyplacené v roce 2023 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2022 činila 3 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem zasedání dozorčí rady v roce 2023 oproti

roku 2022. Meziročně nedošlo ke změně v celkovém odměňování za rok 2022 v porovnání s celkovou odměnou vyplacenou v roce 2021. Změna v celkovém odměňování za rok 2021 oproti roku 2020 činila -1,6 %. Meziroční změna byla způsobena nižším počtem zasedání Výboru pro audit.

Marie Doucet, členka dozorčí rady a od 27. září 2024 předsedkyně Výboru pro rizika, obdržela za rok 2024 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna členky dozorčí rady (Kč)	N/A	N/A	N/A	232 833	346 500
Celková změna v odměňování (%)					49 %

Roční změna v celkové odměně vyplacené Marii Doucet, člence dozorčí rady, v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 byla 49 %. Nárůst byl způsoben kratším působením v dozorčí radě v roce 2023. Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 nebyla počítána, neboť Marie Doucet se stala členkou dozorčí rady až v roce 2023.

Petr Dvořák, člen dozorčí rady a předseda Výboru pro jmenování a Výboru pro odměňování, obdržel pevné složky odměny za rok 2024 ve výši 330 000 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna člena dozorčí rady (Kč)	330 000	330 000	330 000	346 500	330 000
Celková změna v odměňování (%)		0 %	0 %	5 %	-5 %

Meziroční změna v celkovém odměňování Petra Dvořáka, člena dozorčí rady a předsedy Výboru pro jmenování a Výboru pro odměňování, za rok 2024 ve srovnání s rokem 2023 byla -5 %. Pokles byl způsoben nižší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2024. Celková změna v odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 činila 5 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem zasedání dozorčí rady v roce 2023 oproti roku 2022. Celkové odměňování za rok 2022 zůstalo ve srovnání s rokem 2021 beze změny. K meziroční změně nedošlo ani mezi roky 2021 a 2020.

Alvaro Huete Gomez, člen dozorčí rady, je zaměstnancem Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2024 ve výši 330 000 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna člena dozorčí rady (Kč)	N/A	209 000	330 000	313 500	330 000
Celková změna v odměňování (%)		0 %	58 %	-5 %	5 %

Meziroční změna v celkovém odměňování Alvaro Huete Gomeze, člena dozorčí rady, za rok 2024 ve srovnání s rokem 2023 byla 5 %. Nárůst je dán vyšší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2024 oproti roku 2023. Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 činila -5 %. Pokles byl dán nižší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2023 oproti roku 2022. Vzhledem k tomu, že Alvaro Huete Gomez nebyl členem dozorčí rady po celý rok 2021, byla roční změna v celkovém odměňování za rok 2022 ve srovnání s celkovým odměňováním za rok 2021 58 %. Meziroční změna mezi roky 2021 a 2020 nebyla počítána, neboť Alvaro Huete Gomez nebyl v roce 2020 členem dozorčí rady.

Miroslav Hájek, člen dozorčí rady, obdržel za rok 2024 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna člena dozorčí rady (Kč)	N/A	N/A	N/A	336 500	346 500
Celková změna v odměňování (%)					3 %

Roční změna v celkové odměně vyplacené Miroslavovi Hájkovi, členu dozorčí rady, v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 byla 3 %. Nárůst byl způsoben vyšší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2024 oproti roku 2023. Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 nebyla počítána, neboť Miroslav Hájek se stal členem dozorčí rady až v roce 2023.

Ondřej Kudrna, člen dozorčí rady, obdržel za rok 2024 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna člena dozorčí rady (Kč)	330 000	330 000	330 000	346 500	346 500
Celková změna v odměňování (%)		0 %	0 %	5 %	0 %

Celkové odměňování Ondřeje Kudrny, člena dozorčí rady, za rok 2024 zůstalo ve srovnání s rokem 2023 beze změny. Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 činila 5 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem zasedání dozorčí rady v roce 2023 oproti roku 2022. Mezi roky 2022, 2021 a 2020 nedošlo ke změně v celkovém odměňování.

Sylva Kynychová, členka dozorčí rady, obdržela za rok 2024 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna členky dozorčí rady (Kč)	330 000	330 000	330 000	346 500	346 500
celková změna v odměňování (%)		0 %	0 %	5 %	0 %

Celkové odměňování Sylvy Kynychové, členky dozorčí rady, za rok 2024 zůstalo ve srovnání s rokem 2023 beze změny. Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2023 ve srovnání s rokem 2022 činila 5 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem zasedání dozorčí rady v roce 2023 oproti roku 2022. Mezi roky 2022, 2021 a 2020 nedošlo ke změně v celkovém odměňování.

Jarmila Špůrová, členka dozorčí rady, je zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2024 ve výši 346 500 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Celková odměna členka dozorčí rady (Kč)	N/A	209 000	330 000	330 000	346 500
Celková změna v odměňování (%)			58 %	0 %	5 %

Meziroční změna v celkovém odměňování Jarmily Špůrové, členky dozorčí rady, za rok 2024 ve srovnání s rokem 2023 byla 5 %. Nárůst byl způsoben vyšší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2024 oproti roku 2023. Celkové odměňování a rok 2023 ve srovnání s celkovým odměňováním za rok 2022 zůstaly beze změny. Vzhledem k tomu, že Jarmila Špůrová nebyla členkou dozorčí rady po celý rok 2021, byla změna v celkovém odměňování 58 % za rok 2022 ve

srovnání s celkovým odměňováním za rok 2021. Meziroční změna mezi roky 2021 a 2020 nebyla počítána, neboť v roce 2020 nebyla Jarmila Špůrová členkou dozorčí rady.

5.2 Informace o odměnách poskytnutých od Skupiny KB

Přehled níže shrnuje všechny typy odměn poskytnutých členům dozorčí rady v roce 2024 od společností Skupiny KB.

Petr Dvořák obdržel v roce 2024 pevné složky odměny ve výši 313 500 Kč za výkon funkce předsedy auditního výboru ve společnosti Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s. Tato odměna není zahrnuta v souhrnu odměn v kapitole 5.1 výše.

Jiným členům dozorčí rady nebyly v roce 2024 poskytnuty žádné odměny od společností Skupiny KB.

5.3 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2024

Poměr mezi pohyblivou složkou odměn a pevnou složkou odměn členů dozorčí rady nebyl vzhledem k absenci variabilní složky kalkulován.

5.4 Mimořádné odměny

Členům dozorčí rady KB nebyly v roce 2024 poskytnuty mimořádné odměny.

5.5 Penzijní výhody KB

Členové dozorčí rady nemají za členství v dozorčí radě penzijní výhody KB.

6 Informace o akcích a opcích na akcie

Členům představenstva a dozorčí rady nebyly v roce 2024 poskytnuty nebo nabídnuty akcie nebo opce na akcie vztahující se k akciím KB.

7 Informace o roční změně průměrných odměn zaměstnanců KB

V souladu s § 121p odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů činí průměrná odměna zaměstnanců KB v pracovním poměru (dále jen zaměstnanci) mimo osoby s významným vztahem ke KB v přepočtu na zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 995 787 Kč za rok 2024.

V roce 2024 vzrostla průměrná mzda zaměstnanců o 7 % ve srovnání s průměrnou mzdou vyplacenou v roce 2023. Tento nárůst byl způsoben zejména těmito dvěma hlavními faktory: 1) Pravidelnou revizí mezd: v rámci politiky pravidelných revizí mezd byly základní

mzdy upraveny tak, aby odpovídaly aktuálním podmínkám na trhu, čímž se zmírnil vliv inflace z předchozích let a snížily se rozdíly v odměňování. 2) Změnou ve struktuře zaměstnanců související zejména s implementací nové digitální banky a zvýšením efektivity procesů. Podle Českého statistického úřadu činila průměrná roční míra inflace 2,4 % v roce 2024.

Roční změna průměrné odměny vyplacené zaměstnancům v roce 2023 oproti průměrné odměně vyplacené v roce 2022 dosáhla 9 %. Meziroční nárůst celkového odměňování je dán všeobecným navýšením základních mezd s cílem částečně zmírnit

dopad inflace, která v roce 2022 dosáhla 15,1 %, a nárůstem bonusů za rok 2022. Roční změna průměrné odměny zaměstnanců v roce 2022 oproti průměrné odměně vyplacené v roce 2021 činila 7,88 %. Meziroční změna reflektovala dvojí revizi mezd v roce 2022 vzhledem k vysoké inflaci v České republice se zaměřením na zaměstnance s nižšími příjmy. Průměrná roční odměna zaměstnanců v roce 2024, 2023 a 2022 zahrnovala příspěvek zaměstnavatele na nákup akcií Société Générale v rámci celosvětového akciového plánu pro zaměstnance skupiny. Meziroční změna průměrné roční odměny zaměstnanců za rok 2021 oproti roku 2020 činila 2,17 %.

8 Informace o ročních změnách finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB

V souladu s § 121p odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů musí tato zpráva rovněž obsahovat případné změny finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB v minulých letech.

V roce 2024 došlo oproti roku 2023 ke změně jednoho ze čtyř finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů, na jejichž základě dochází k rozhodnutí o vyplacení variabilní složky odměňování zaměstnancům, a ke změně vah jednotlivých ukazatelů. Nově došlo k zařazení rizikového ukazatele, který nahradil původní

ukazatel tržního podílu na úvěrech. Rizikový ukazatel se skládá ze dvou částí: míry selhání (default rate) a ztrát z operačních rizik. Procento výplaty variabilní složky odměňování zaměstnancům je tedy pro rok 2024 definováno na základě plnění čtyř klíčových

ukazatelů Banky v porovnání s obchodním plánem: ROE – návratnost vlastního kapitálu s vahou 35 %, CIR – poměr nákladů a výnosů s vahou 25 %, Risk – Default rate a Operační rizika s vahou 20 % a NPS – míra loajality zákazníků s vahou 20 %.

V roce 2023 nedošlo v porovnání s roky 2022, 2021 a 2020 ke změnám finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů, na jejichž základě dochází k rozhodnutí o vyplacení variabilní složky odměňování zaměstnancům.

9 Závěrečná část zprávy o odměňování

9.1 Informace o odchylkách od postupu provádění odměňování upravených v Politice odměňování

Veškeré složky odměňování členů představenstva a dozorčí rady byly přiznány a vyplaceny v souladu s Politikou odměňování. Tato zpráva se neodchýlila od Politiky odměňování.



KPMG Česká republika Audit, s.r.o.

Pobřežní 1a
186 00 Praha 8
Česká republika
+420 222 123 111
www.kpmg.cz

Zpráva nezávislého auditora

k ověřovací zakázce valné hromadě společnosti Komerční banka, a.s.

Úvod

V souladu se smlouvou o provedení ověření Zprávy o odměňování dle požadavku §121q zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPKT“), jsme byli představenstvem společnosti Komerční banka, a.s. („Společnost“) pověřeni provést ověření přiložené zprávy o odměňování za rok končící 31. prosincem 2024 („Zpráva o odměňování“) připravené představenstvem Společnosti a obsahující informace požadované v §121p odst. 1 ZPKT.

Předmět ověření a stanovená kritéria

Předmětem naší zakázky bylo ověření požadované § 121q ZPKT, zda Zpráva o odměňování obsahuje informace požadované § 121p odst. 1 ZPKT. Úkolem auditora není ověřovat věcnou správnost Zprávy o odměňování a informací v ní uvedených.

Účel zprávy

Tato zpráva nezávislého auditora je určena výhradně ke splnění požadavků ZPKT a pro Vaši informaci a nesmí být použita pro jiné účely ani distribuována jiným příjemcům. Zpráva se týká pouze Zprávy o odměňování a nesmí být spojována s účetní závěrkou Společnosti jako celkem.

Odpovědnost představenstva Společnosti za Zprávu o odměňování

Představenstvo Společnosti odpovídá za přípravu Zprávy o odměňování v souladu s příslušnými požadavky ZPKT. Představenstvo Společnosti odpovídá za zveřejnění Zprávy o odměňování na webových stránkách Společnosti a za bezplatný přístup k ní po dobu nejméně 10 let ode dne konání valné hromady, na kterou byla Zpráva o odměňování předložena. Představenstvo Společnosti je rovněž odpovědné za přípravu finančních údajů a nefinančních informací, jakož i za návrh, implementaci a údržbu systémů a procesů vnitřní kontroly a účetních záznamů, které jsou nezbytné pro přípravu Zprávy o odměňování neobsahující významné nesprávnosti a splňující příslušné požadavky právních předpisů.

Odpovědnost auditora za ověření Zprávy o odměňování

Ověření bylo provedeno v souladu s Mezinárodním standardem pro ověřovací zakázky (ISAE) 3000 (revidovaný) – „Ověřovací zakázky, které nejsou audity ani prověrkami historických informací“. V souladu s tímto předpisem jsme povinni dodržovat etické normy a naplánovat a provést ověření tak, abychom získali omezenou jistotu o Zprávě o odměňování.

Naše společnost uplatňuje mezinárodní standard pro řízení kvality ISQM 1, v souladu s nímž má společnost povinnost navrhnout, zavést a provozovat systém řízení kvality včetně pravidel a postupů

týkajících se dodržování etických požadavků, profesních standardů a požadavků příslušných právních předpisů.

Dodržujeme požadavky týkající se nezávislosti a další požadavky Etického kodexu pro auditory a účetní znalce, vydaného Radou pro mezinárodní etické standardy účetních (IESBA), který definuje základní principy profesní etiky, tj. integritu, objektivitu, odbornou způsobilost a řádnou péči, zachování důvěrnosti informací a profesionální jednání.

Shrnutí provedené práce

Výběr postupů závisí na našem úsudku. Provedené postupy zahrnují zejména dotazování relevantních osob a další postupy, jejichž cílem je získat důkazní informace o Zprávě o odměňování.

Provedené ověření představuje zakázku vyjadřující omezenou jistotu. Charakter, časová náročnost a rozsah postupů, které se provádějí u ověřovací zakázky vyjadřující omezenou jistotu, jsou oproti požadavkům na zakázku vyjadřující přiměřenou jistotu omezené, a proto je i související míra jistoty nižší.

Naše ověřovací postupy zahrnovaly:

- porozumění usnesení valné hromady Společnosti týkajícího se politiky odměňování členů představenstva a dozorčí rady, jakož i dalších osob podle § 121m odst. 1 ZPKT, jakož i případných usnesení dozorčí rady a dalších dokumentů upravujících politiku odměňování podléhajících požadavku na zveřejnění ve Zprávě o odměňování;
- porozumění postupům přijatých dozorčí radou a představenstvem za účelem splnění požadavků politiky odměňování, přípravy zprávy o odměňování a posouzení uplatňování příslušných kritérií pro vypracování Zprávy o odměňování;
- identifikaci osob dle §121m odst. 1 ZPKT, u nichž existuje požadavek na zahrnutí informací do Zprávy o odměňování;
- posouzení, zda Zpráva o odměňování obsahuje všechny informace požadované v §121p odst. 1 ZPKT ke každé výše identifikované osobě.

Upozorňujeme, že Zpráva o odměňování nebyla součástí auditu účetní závěrky a ověření výroční zprávy ve smyslu zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. V průběhu provádění ověřovacích postupů jsme neprováděli audit ani prověrku finančních či nefinančních informací použitých k přípravě Zprávy o odměňování. V rámci našich postupů jsme nicméně posoudili, zda informace uvedené ve Zprávě o odměňování nejsou ve významném rozporu s poznatky, které jsme získali během auditu účetní závěrky Společnosti.

Věříme, že důkazní informace, které jsme získali, jsou dostatečné a vhodné, aby poskytly základ pro náš závěr vyjádřený níže.



Závěr

Na základě provedených ověřovacích postupů a získaných důkazních informací jsme nezjistili žádné skutečnosti svědčící o tom, že Zpráva o odměňování společnosti Komerční banka, a.s. neobsahuje ve všech významných ohledech informace požadované v § 121p odst. 1 ZPKT.

V Praze dne 17. března 2025

KPMG Česká republika Audit, s.r.o.
Evidenční číslo 71

Ing. Ondřej Fikrle
Partner
Evidenční číslo 2525