

Politika odměňování

členů představenstva a dozorčí rady

Komerční banky, a.s.



Obsah

1 Úvod	3	5 Hlavní charakteristika penzijních výhod KB	10
1.1 Důvody aktualizace	3		
1.2 Spolupráce s akcionáři	3	6 Mzdové podmínky zaměstnanců KB	11
1.3 Popis hlavních změn	3		
2 Odměňování členů představenstva	3	7 Rozhodovací proces při stanovení politiky odměňování	12
2.1 Složky odměny	5	8 Přezkum politiky odměňování	12
2.2 Odložená pohyblivá složka odměny vztahující se k dlouhodobé výkonnosti a zájmu akcionářů	7	9 Provádění politiky odměňování	12
2.3 Malus a clawback	8		
2.4 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny	8		
2.5 Změna kontroly	8		
3 Odměňování členů dozorčí rady	9		
3.1 Složky odměny	9		
3.2 Specifika pro členy dozorčí rady volené za zaměstnance	9		
4 Podmínky trvání smlouvy	9		
4.1 Ukončení smlouvy	10		
4.2 Noví členové představenstva a dozorčí rady	10		

1 Úvod

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

1.1 Důvody aktualizace

Předložení této aktualizované politiky odměňování je součástí její pravidelné revize v souladu s požadavky § 121k odst. 2 ZPKT.

1.2 Spolupráce s akcionáři

KB usiluje o transparentní a vstřícný přístup ke svým akcionářům. V případě budoucích změn politiky odměňování KB poskytne akcionářům popis a vysvětlení významných změn spolu s informacemi o tom, jak byly zohledněny hlasy a názory akcionářů. KB si klade za cíl zohledňovat v rámci odměňování členů volených

orgánů KB dlouhodobé zájmy akcionářů, a tím posilovat důvěru svých investorů.

1.3 Popis hlavních změn

KB promítla do politiky odměňování následující změny se záměrem zohlednit zpětnou vazbu od akcionářů a posílit vazbu odměn členů volených orgánů KB na výkonnost, transparentnost a dodržování tzv. nejlepší praxe (best practice):

- **Podrobnější informace k vazbě odměn členů volených orgánů KB a výkonnosti KB a zajištění souladu odměn se strategickými cíli společnosti, včetně cílů v oblasti řízení rizik a v oblasti environmentálních a sociálních otázek (ESG):** Zvýšení váhy finančních kritérií na minimálně 50 %, přehlednější rozdělení jednotlivých kritérií a poskytnutí konkrétnějších informací ohledně mechanismů odkladu a zadržení výplaty odměn, výpočtu odměn v podobě virtuálních akcií a zásad pro poskytování odměn při změně kontroly.

- **Zlepšení transparentnosti:** Jasně oddělení informací o odměňování členů představenstva a dozorčí rady, které zajišťuje větší přehlednost; současně v souladu s tzv. nejlepší praxí (best practice) dochází ke zrušení institutu mimořádné odměny.
- **Zpracování názorů akcionářů:** Revidovaná politika odměňování zohledňuje zpětnou vazbu od akcionářů. Požadavek na doplnění podrobných informací o výkonnostních kritériích v předcházející verzi politiky byl klíčovou oblastí zájmu, která je v revidované politice řešena a byla rovněž zohledněna ve Zprávě o odměňování. Ta obsahuje podrobné informace a částky všech složek odměn všech členů představenstva a dozorčí rady, na které se vztahuje politika odměňování.

Návrh politiky odměňování předkládá představenstvo valné hromadě KB. KB politiku odměňování po jejím schválení uveřejní na svých internetových stránkách spolu s datem jejího schválení a ponechá ji takto uveřejněnou po celou dobu její platnosti.

Představenstvo předkládá valné hromadě politiku odměňování při každé její podstatné změně nebo alespoň jednou za čtyři roky.

2 Odměňování členů představenstva

Politika odměňování členů představenstva má 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 (stakeholders). Politika odměňování je nedílnou součástí jak strategie KB v oblasti lidských zdrojů, tak její celkové obchodní strategie.

Odměňování KB je v souladu a podporuje zdravé a efektivní řízení rizik. Cílem řízení rizik je předcházet a zamezit upřednostňování krátkodobých výsledků a cílů, které nejsou v souladu s naplňováním celkové strategie a udržitelným růstem KB. Aplikované principy

odměňování mají za cíl předcházet přijímání rizik jdoucích nad rámec přiměřeného rizika.

Systém pohyblivého odměňování (pohyblivé složky odměny) členů představenstva KB je nastaven tím způsobem, aby zohledňoval všechny druhy stávajících a budoucích rizik, náklady na zajištění požadovaného kapitálu a likvidity a současně též dlouhodobé zájmy a udržitelný rozvoj KB. Spočívá na následujících základech:

- **Odměna za dosažené výsledky:** Výplata pohyblivé složky odměny vždy vychází z hospodářských výsledků (finanční výkonnosti) a současně dalších nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB.
- **Provázání se zájmy akcionářů:** Principy odměňování zohledňují zájem akcionářů na hodnotě KB provázáním výše pohyblivé složky členů představenstva KB s hospodářskými výsledky KB včetně závazků týkajících se společenské odpovědnosti KB.
- **Soulad s právními a regulatorními předpisy:** Odměňování členů představenstva KB probíhá v souladu s právními a regulatorními předpisy. Členové představenstva podléhají zvláštním pravidlům odměňování, která se vztahují na zaměstnance s významným vlivem na rizikový profil Banky (tzv. identifikované osoby) v souladu se směrnicí EU o kapitálových požadavcích (CRD V ve znění pozdějších předpisů) a její transpozicí do českého právního řádu prostřednictvím vyhlášky ČNB č. 354/2021 Sb.

Pro vyloučení pochybností platí, že pohyblivá složka odměny není nároková, a to i v případě, kdy člen představenstva dosáhne naplnění klíčových výkonnostních ukazatelů. Pohyblivá složka odměny není členovi představenstva KB vyplacena v těch případech, kdy dozorčí rada KB rozhodne o uplatnění malusu (anulování) nebo clawbacku (zpětné vymáhání) pohyblivé složky odměny daného člena

představenstva KB za podmínek vyjmenovaných v článku 2.3 této politiky odměňování.

Uvedené principy odměňování přispívají k naplňování cílů této politiky odměňování zejména tím způsobem, že motivují členy představenstva upřednostňovat dlouhodobé cíle oproti krátkodobým cílům, motivují je plnit jak kolektivní cíle na úrovni celé KB, tak i své individuální cíle, podporují členy představenstva, aby zohledňovali při výkonu své funkce zájmy zainteresovaných osob, a to nastavením klíčových výkonnostních ukazatelů nejen finančního, ale i nefinančního charakteru v souladu s výše uvedenými principy.

Soulad se strategickým plánem a rozpočtem

Představenstvo každoročně předkládá dozorčí radě rozpočet na následující období, který je v souladu se strategickým plánem KB a s rizikovým apetitem Banky tak, jak je definován v dokumentu Risk Appetite Statement KB (RAS). Tento rozpočet vymezuje základní obchodní a finanční cíle KB na daný rok. Klíčové ukazatele výkonnosti představenstva vycházejí z rozpočtu a strategického plánu KB a jsou schvalovány dozorčí radou na základě návrhu Výboru pro odměňování.

Soulad s efektivním řízením rizik

Motivační systém členů představenstva a vybrané skupiny zaměstnanců s významným dopadem na rizikový profil KB obsahuje minimálně jeden cíl z oblasti řízení kvality a rizik. Váha ukazatelů z této oblasti musí dosahovat minimálně 20 %. Zvolené cíle vycházejí z RAS se zaměřením na oblast odpovědnosti člena představenstva/zaměstnance. RAS je schvalován představenstvem KB a posuzován dozorčí radou KB. Dozorčí radě je pravidelně

předkládáno vyhodnocení plnění stanovených RAS limitů v podobě RAS dashboard.

Soulad se závazky v oblasti udržitelnosti – Environmentální, sociální a správní (ESG) strategie

Skupina Komerční banky se přihlásila ke společenské odpovědnosti firem a ambicím skupiny Société Générale v oblasti udržitelnosti. Svě ambice v oblasti ESG skupina Société Générale rozvíjí ve čtyřech strategických pilířích:

- environmentální transformace,
- pozitivní vliv na lokální prostředí,
- odpovědný zaměstnavatel,
- kultura odpovědnosti.

Nositelem závazků v oblasti ESG je představenstvo. Aktualizace strategie a informace o konkrétním plnění cílů v oblasti udržitelnosti jsou pravidelně předkládány představenstvu k posouzení.

V rámci svěřených odpovědností jsou cíle udržitelnosti integrovány do strategických cílů a motivačního systému představenstva, top managementu i zaměstnanců.

V průběhu přípravy RAS Banka identifikuje i nová ESG rizika, jakými jsou environmentální riziko, riziko spojené s tranzicí na bezemisní ekonomiku, geopolitické riziko a s ním spojené potenciální ekonomické dopady. V případě, že uvedená rizika Banka vyhodnotí jako materiální, v RAS nastaví příslušné limity.

2.1 Složky odměny

Odměna člena představenstva KB se skládá z pevné složky odměny a pohyblivé složky odměny, penzijních výhod a plnění pro případ ukončení funkce z titulu konkurenční doložky. Členové představenstva Komerční banky nejsou odměňováni formou akciových plánů ve formě LTI (Long Term Incentives), které jsou poskytovány zaměstnancům.

2.1.1 Pevné složky odměny

Pevné složky odměny se skládají z i) pevné měsíční odměny, ii) benefitů finanční a nefinanční povahy a iii) dalších pevných složek popsaných níže:

ad i) Výše pevné měsíční odměny reflektuje zkušenosti a míru odpovědnosti jednotlivých členů představenstva a externí konkurenceschopnost na daném typu pozice.

Funkce členů představenstva jsou ohodnoceny metodikou hodnocení velikosti pozic společnosti Korn Ferry (Korn Ferry Hay Guide Chart – Profile Method©). Podle velikosti pracovní pozice je stanovena cílová pevná složka odměny. Pevné měsíční složky odměny členů představenstva se mohou rozumně odlišovat od cílové úrovně tak, aby zohlednily individuální přínos člena představenstva. Tyto cílové pevné složky odměny členů představenstva jsou každoročně aktualizovány odpovědnými pracovníky úseku Lidských zdrojů na základě relevantních mzdových průzkumů. Stejným způsobem, jakým jsou hodnoceny funkce členů představenstva, jsou hodnoceny i pracovní pozice zaměstnanců KB, jak je stanoveno v článku 6 této politiky odměňování a postupem tam předvídaným.

Při určování výše pevné složky odměny člena představenstva a jakéhokoli následného zvýšení se uplatňuje přístup a zásady

používané pro stanovení a navyšování pevné složky odměn zaměstnanců. Obecná politika odměňování v KB spočívá v odměňování odpovídajícím mediánu tržní praxe na trhu zahraničních společností a na trhu bankovního sektoru.

ad ii) Členové představenstva mají možnost čerpat benefity (zaměstnanecké výhody) ve stejném rozsahu jako zaměstnanci KB. Jedná se o následující:

- i) stravné,
- ii) příspěvek na rekreaci, sport, zdraví, kulturu a osobní rozvoj k použití prostřednictvím systému Cafeterie,
- iii) příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií v rámci Celosvětového akciového programu pro zaměstnance Société Générale,
- iv) prémiové podmínky pro produkty a služby retailového bankovníctví poskytovaného Komerční bankou zaměstnancům,
- v) pracovní volno s náhradou mzdy,
- vi) kariérní volno (Sabbatical),
- vii) rizikové životní pojištění,
- viii) podpora v obtížných životních situacích ve formě odborných konzultací.

Struktura a úroveň zaměstnaneckých výhod je každoročně předmětem dohody v rámci kolektivního vyjednávání. V případě členů představenstva je za účelem zamezení střetu zájmů nutné, aby

případnou změnu struktury benefitů vždy schválila dozorčí rada na doporučení Výboru pro odměňování.

Členové představenstva mají možnost obdržet příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií v rámci Globálního programu vlastnictví akcií zaměstnanců společnosti Société Générale za stejných podmínek, jaké mají zaměstnanci. Příspěvek se skládá ze slevy na cenu akcií a finančního příspěvku pro zaměstnance.

Vedle výše uvedených výhod může KB poskytovat členům představenstva další plnění nad rámec výhod poskytovaných zaměstnancům KB, jedná se o:

- i) zajištění nadstandardní zdravotní péče v rozsahu platné Smlouvy o poskytování pracovnělékařských služeb,
- ii) služební automobil kategorie vyšší střední třídy, případně příspěvek při využívání vlastního vozidla k pracovním účelům v souladu s politikou poskytování automobilů v KB namísto přidělení služebního vozu,
- iii) příspěvek na pohonné hmoty včetně soukromých km v přiměřené výši spojené s běžným provozem automobilu.

Členům představenstva mohou být poskytovány penzijní výhody, jejichž bližší vymezení obsahuje článek 5 této politiky odměňování.

Členové představenstva, kteří nejsou občany ČR a kteří jsou dočasně vyslaní do ČR (kumulativní podmínka), mají možnost čerpat výhody poskytované zaměstnancům KB, s výjimkou finanční podpory při dlouhodobé nemoci, rizikového životního pojištění a penzijních výhod KB.

Dále může KB poskytovat členům představenstva, kteří nejsou občany ČR, plnění související s jejich pobytem v zahraničí (zejména náklady na stěhování a dopravu na začátku a na konci pobytu, náklady na ubytování, pojištění, včetně zdravotního a sociálního, podporu imigračního procesu, náklady na přípravu daňových přiznání v ČR, náklady na cestování v rámci stanoveného rozpočtu, náklady na školné dětí, vzdělávání).

Pokud nemohou členové představenstva vykonávat plně svou funkci z vážných zdravotních důvodů, zůstává jim zachováno právo na pevnou měsíční odměnu po dobu nejdéle tři měsíců.

Pro úplnost zde uvádíme, že členům představenstva je rovněž poskytován mobilní telefon s volacím a datovým tarifem, výpočetní technika k pracovním a soukromým účelům podle příslušných vnitřních předpisů KB.

Konkrétní výše pevných složek odměny a jejich změn jsou podrobně popsány ve Zprávě o odměňování, která je uveřejňována pravidelně každý rok.

2.1.2 Pohyblivá složka odměny

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 (Key Performance Indicator, dále jen „KPI“) 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, přičemž váha všech KPI finančního charakteru je alespoň 50 %, nestanoví-li regulační požadavky jinak. Minimální váha KPI z oblasti řízení rizik a compliance je vždy minimálně 20 %. Dozorčí rada při schvalování KPI vždy zohlední respektování principů uvedených v článku 2 této 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 cíle 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 vyhodnocovány pomocí skóre úspěšnosti. To ukazuje aktuální plnění klíčových výsledků spojených s daným cílem a vypočítá se jako aritmetický průměr plnění všech výsledků, které byly naplánovány a realizovány v hodnoceném období.

KPI mohou v závislosti na konkrétních odpovědnostech a úkolech zahrnovat zejména následující ukazatele:

Finanční/kvantitativní ukazatele	Nefinanční/kvalitativní ukazatele
Rentabilita vlastního kapitálu (ROE)	Plnění regulačních požadavků
Rentabilita normativního kapitálu (RONE)	Plnění kvalitativních procesních požadavků (jako např. kvalita klíčových reportů, dostupnost systémů)
Poměr nákladů a výnosů	Implementace Risk Appetite Statement a řízení Banky v rámci strategických RAS limitů
Čistý zisk	Dodržování Kodexu chování (Conduct and Compliance)
Plnění rozpočtu výnosů	Spokojenost klientů
Dodržení rozpočtu nákladů	Spokojenost zaměstnanců
Nákladová optimalizace	Rozvoj kultury zaměřené na výkon a příkladné jednání
Dodržování vybraných limitů stanovených Risk Appetite Statement (RAS):	
Kapitálová přiměřenost	
Míra selhání (Default rate)	
Operační rizika	
Tržní podíl	

KPIs spojené s realizací a výsledky vybraných strategií, projektů a plánů měřené metodou COKR jsou obvykle kombinací finančních a nefinančních ukazatelů.

Konkrétní KPI a jejich váhy pro jednotlivé členy představenstva jsou podrobně popsány v každoročně zveřejňované Zprávě o odměňování KB.

Každoroční vyhodnocení výsledků plnění KPI probíhá v prvním čtvrtletí kalendářního roku navazujícího na předmětné hodnocené období. Za vyhodnocení KPI je odpovědná dozorčí rada na základě doporučení Výboru pro odměňování, přičemž podklady připravují

pověření pracovníci KB úseku Strategie a Finance, a to tím způsobem, že porovnávají realitu plnění KPI vůči plánu plnění KPI a rovněž mohou zohlednit vývoj jednotlivých ukazatelů v čase.

KB je oprávněna přiznat členovi představenstva pohyblivou složku odměny za předpokladu, že člen představenstva nikterak neporušil své povinnosti v souvislosti s výkonem funkce nebo se nechoval či nejednal v rozporu s vnitřními předpisy KB, zejména compliance. Konečnou výši pohyblivé složky odměny členů představenstva schvaluje dozorčí rada na základě doporučení Výboru pro odměňování, a to s ohledem na plán plnění nastavených KPI finančního a nefinančního charakteru vůči reálnému plnění nastavených KPI finančního a nefinančního charakteru za dané účetní období, jakož i způsob a okolnosti, za kterých byly klíčové ukazatele výkonnosti plněny, přístup a jednání příslušného člena představenstva a další skutečnosti zohledňující principy obsažené v článku 2 této politiky odměňování.

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

Za účelem zajištění dlouhodobých zájmů a udržitelného rozvoje KB podléhá pohyblivá složka odměny členů představenstva pravidlům pro odložené bonusy v souladu s evropskou směrnicí o kapitálových požadavcích (CRD V ve znění pozdějších předpisů) a její transpozicí do českého právního řádu učiněného vyhláškou ČNB č. 354/2021 Sb. v platném znění.

Neodložená část pohyblivé složky odměny se přiděluje bezprostředně po vyhodnocení výsledků za hodnocené období, a odměňuje tedy členy představenstva za výkony odvedené v hodnoceném období. Odložená část pohyblivé složky odměny odměňuje členy představenstva za udržitelnost výkonu KB

v dlouhodobém horizontu, který je výsledkem rozhodnutí přijatých v minulosti.

Minimální období, po které je část pohyblivé složky odměny členů představenstva odložena, činí v souladu s touto politikou odměňování šest let od data, kdy byla pohyblivá složka odměny členu představenstva přiznána. Toto období zahrnuje 5 let odložení a 1 rok zadržení nepeněžních nástrojů, kdy jsou nepeněžní nástroje příslušnému členovi představenstva přiznány, ale nejsou vyplaceny a podléhají stále podmínce odebrání, jak je uvedeno v článku 2.2.2. Zadržené a odložené části odměn motivují členy představenstva k udržitelnosti výkonu v dlouhodobém horizontu a představují minimálně 70 % pohyblivé složky odměny. V případě mimořádně vysoké pohyblivé složky odměny, tj. odměny přesahující 100 % pevné složky odměny nebo částku 300 000 EUR, představují zadržená a odložená část minimálně 80 % pohyblivé složky odměny.

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 přehodnocení může být pohyblivá složka odměny snížena nebo zcela odebrána. Zadržené části se týká pouze podmínka odebrání, jak je popsáno výše.

2.2.1 Výkonnostní podmínka pro odloženou pohyblivou složku odměňování

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, odložené pohyblivé složky odměny s datem přidělení v roce N jsou zcela odebrány a právo členů představenstva na výplatu odložené pohyblivé složky odměny s datem přidělení v roce N zaniká.

Čistý zisk Skupiny KB odpovídá vykázanému čistému zisku Skupiny KB, upravenému o možné mimořádné položky.

2.2.2 Podmínka odebrání

Pohyblivou odměnu členů představenstva lze částečně či zcela nevyplatit po celou dobu jejího odkladu a zadržení, pokud člen představenstva při výkonu funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku Skupiny KB, ledaže ten, kdo schválil smlouvu o výkonu funkce, rozhodne jinak.

2.2.3 Virtuální akcie (KBTPs)

Významná část, tj. minimálně 50 %, pohyblivé složky odměny, je členům představenstva přiznána v nástrojích navázaných na cenu akcie KB (KB virtuální akcie/KBTP).

Virtuální akcie (KBTPs) jsou nástroje, které mají hodnotu jedné akcie KB na jednotku KBTP.

Virtuální akcie nejsou žádnými existujícími akciemi ani jinými cennými papíry vydanými KB nebo jiným členem Skupiny KB, ale

představují složku odměňování členů představenstva určenou na základě ceny akcií na Burze cenných papírů Praha, která se vypořádává v hotovosti. Virtuální akcie nejsou vyměnitelné ani směnitelné za akcie nebo jiné cenné papíry již vydané (nebo takové, které mají být vydány) KB nebo jiným členem Skupiny KB. Virtuální akcie nepředstavují opci ani právo na získání jakýchkoli akcií nebo jiných cenných papírů, které vydala nebo vydá KB nebo jiný člen Skupiny KB.

Počáteční referenční hodnota virtuální akcie je vypočtena jako průměrná hodnota objemově vážené ceny kmenových akcií KB za 20 obchodních dnů, kdy je Burza cenných papírů Praha otevřena pro obchody bezprostředně předcházející rozhodný den, který určuje na svém zasedání dozorčí rada KB.

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

Konečná referenční hodnota je průměrná hodnota objemově vážené ceny kmenových akcií KB ve 20 obchodních dnech, kdy je Burza cenných papírů Praha otevřena pro obchody bezprostředně předcházející prvnímu pracovnímu dni následujícímu po skončení příslušného zadržovacího období.

Je zakázáno provádět jakákoli osobní zajištění proti pohybu ceny KBTPs (tzv. zákaz hedgingu).

V případě, že během příslušného zadržovacího období valná hromada KB schválí rozdělení zisku mezi akcionáře, obdrží člen představenstva v den výplaty podílů na zisku dodatečnou částku odměny rovnající se této hrubé dividendě na akcii vynásobené

počtem KBTPs. Právo na tuto zvláštní odměnu vzniká členovi představenstva pouze v zadržovacím období. V jiném období právo na výplatu této odměny členům představenstva nevzniká.

Podrobnosti o virtuálních akciích KB, jejich hodnotě a způsobu výpočtu jsou podrobně popsány v každoročně zveřejňované Zprávě o odměňování KB.

2.3 Malus a clawback

KB je oprávněna celou pohyblivou složkou odměny či její část anulovat (tzv. malus), a to v případě, že člen představenstva porušil své povinnosti v souvislosti s výkonem své funkce nebo se choval či jednal v rozporu s pravidly compliance. KB je oprávněna pohyblivou složkou odměny či její část dále anulovat v případě, že se člen představenstva svým jednáním dopustil porušení právních předpisů nebo vnitřních pravidel KB (zejména dopustil-li se trestného činu nebo podvodu, porušil etická pravidla, vyzradil obchodní tajemství, vystavil KB nadměrnému riziku, poškodil reputaci KB, způsobil KB finanční nebo jinou závažnou újmu). KB je rovněž oprávněna uplatnit malus v případech, kdy kritéria a ukazatele v oblasti řízení rizik a výkonnostní ukazatele pro přiznání pohyblivé složky odměny nejsou významným způsobem splněna. Malus může být uplatněn na celou pohyblivou složku odměny nebo její část až do okamžiku, kdy je tato složka vyplacena.

KB je oprávněna požadovat vrácení (tzv. clawback) již přiznané a vyplacené pohyblivé složky odměny nebo její části v případě, že člen představenstva významně přispěl k negativním finančním výsledkům KB, dopustil se podvodného jednání nebo jiného závažného porušení svých povinností nebo jednal závažně nedbale, což mělo za následek značné ztráty pro KB. Clawback může být

uplatněn po celou dobu odkladu a zadržovacího období pohyblivé složky odměny.

2.4 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny

Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny je variabilní s ohledem na způsob a okolnosti plnění klíčových výkonnostních ukazatelů a nastavených výkonnostních cílů s přihlédnutím k okolnostem a možnostem jejich naplnění. Zároveň je však stanovena maximální výše pohyblivé složky odměny člena představenstva za daný rok, která nesmí dle rozhodnutí valné hromady ze dne 22. 4. 2016 přesáhnout 200 % pevné složky odměny za příslušný kalendářní rok.

2.5 Změna kontroly

V případě změny kontroly ohledně KB by systém poskytování pohyblivé složky odměny měl pokračovat na základě stávající politiky odměňování; například výkonnostní podmínka se v důsledku změny kontroly automaticky neruší.

Pravidla pro odložené části pohyblivé složky odměn budou pokračovat v souladu s pravidly stanovenými v politice odměňování. Změna kontroly nezakládá nárok na předčasnou výplatu odložených složek odměn.

Zvláštní jednorázové platby vyvolané změnou kontroly členům představenstva obecně nenáleží, ledaže takové platby odůvodňují výjimečné okolnosti.

3 Odměňování členů dozorčí rady

Politika odměňování členů dozorčí rady KB jako kotované společnosti usiluje o jednoduchost a transparentnost, aby výše odměny byla na srovnatelné úrovni, umožňovala získat kvalitní členy dozorčí rady a aby byla vyvážená z hlediska odměňování, odpovědnosti a času věnovaného výkonu funkce.

3.1 Složky odměny

Odměna členů dozorčí rady KB se skládá:

- (i) z pevné měsíční odměny,
- (ii) z pevné odměny závislé na účasti na zasedáních dozorčí rady, na kterých trvala účast člena dozorčí rady alespoň 75 % celkové délky zasedání. Členovi dozorčí rady přísluší tato pevná odměna za maximálně šest zasedání v jednom roce.

Tyto pevné složky odměny tvoří 100 % celkového odměňování členů dozorčí rady související s výkonem funkce člena dozorčí rady. Za předpokladu vyplacení maximální výše veškeré pevné odměny členovi dozorčí rady je celkový poměr pevné složky odměny měsíční a pevné odměny za zasedání následující: pevná měsíční odměna činí

62,5 % a pevná odměna za zasedání činí 37,5 % celkové roční odměny člena dozorčí rady. Předsedovi dozorčí rady přísluší příplatek ve výši 150 % pevné měsíční odměny.

Za účast ve výborech dozorčí rady nepřísluší členům ani předsedům výborů žádná odměna s výjimkou předsedy Výboru pro audit. Předsedovi Výboru pro audit přísluší pevná měsíční odměna a pevná odměna závislá na účasti na zasedáních výboru, která je limitována počtem 6 zasedání. Předseda Výboru pro audit je členem dozorčí rady a pobírá odměnu též jako člen dozorčí rady.

Níže uvedené odměny platí pro všechny členy dozorčí rady a odpovídají výši odměn schválené valnou hromadou dne 30. dubna 2014 a pro předsedu Výboru pro audit ve výši schválené valnou hromadou dne 25. dubna 2017.

Člen dozorčí rady	22 000 Kč/ měsíc	16 500 Kč za účast na zasedání, max. 99 000 Kč	Maximální roční odměna 363 000 Kč
Předseda dozorčí rady	55 000 Kč/ měsíc	41 250 Kč za účast na zasedání, max. 247 500 Kč	Maximálně 907 500 Kč
Předseda Výboru pro audit	20 000 Kč/ měsíc	10 000 Kč za účast na zasedání, max. 60 000 Kč	Maximální roční odměna 300 000 Kč

Členům dozorčí rady je k dispozici mobilní telefon nebo příspěvek na mobilní telefon pro služební i soukromé účely a další nezbytná IT technika. Společnost poskytuje členům dozorčí rady náhradu přiměřených cestovních výdajů vzniklých v souvislosti s výkonem funkce člena dozorčí rady.

3.2 Specifika pro členy dozorčí rady volené za zaměstnance

Členové dozorčí rady volení za zaměstnance KB mají jako zaměstnanci KB kromě toho vyplácenu měsíční základní mzdu a dále náhrady mzdy podle pracovní smlouvy ve smyslu zákoníku práce. Jako zaměstnancům KB je jim také přiznána pohyblivá část odměny (bonus za výkon), penzijní výhody a další benefity (zaměstnanecké výhody). Mzdové podmínky zaměstnanců KB jsou blíže upraveny v článku 6 této politiky odměňování.

4 Podmínky trvání smlouvy

Komerční banka neposkytuje žádné garantované odměny, nástupní bonusy ani žádné další odměny v zaručené výši. V případě ukončení výkonu funkce členům představenstva ani dozorčí rady nenáleží

právo na výplatu jakékoli odměny nesoucí znaky tzv. zlatého padáku (tj. odměny předem sjednané pro případ zániku funkce, která je nárokové povahy, a to i za předpokladu neplnění KPIs).

4.1 Ukončení smlouvy

Funkční období členů představenstva a dozorčí rady KB končí uplynutím funkčního období, rezignací na funkci, odvoláním z funkce, úmrtím, ztrátou způsobilosti pro výkon funkce či v důsledku jiné skutečnosti, se kterou je spojen zánik výkonu funkce. Po skončení výkonu funkce může být člen představenstva nadále zaměstnancem KB, a to na základě pracovní nebo manažerské smlouvy uzavřené před vznikem členství.

Funkční období členů představenstva je čtyřleté. V případě odvolání člena představenstva z důvodu, který není porušením povinností či jiným závažným pochybením, může být příslušnému členovi představenstva přiznána poměrná část pohyblivé složky odměny za

daný rok za podmínek stávající politiky odměňování, např. na základě dosažení finančních a nefinančních KPIs. Odložené bonusové programy v takovém případě zásadně pokračují v souladu s pravidly stanovenými v politice odměňování. Odvolání z funkce člena představenstva nezakládá nárok na předčasnou výplatu odložených pohyblivých složek odměn. O přiznání těchto částek rozhoduje dozorčí rada prostřednictvím Výboru pro odměňování.

Členové představenstva mají v případě ukončení výkonu jejich funkce nárok na peněžitě plnění z titulu konkurenční doložky v případě, že je KB písemně vyzve k dodržení zákazu konkurence sjednaného ve smlouvě o výkonu funkce, a to ve výši pevné měsíční složky odměny příslušného člena představenstva po dobu minimálně šesti měsíců od ukončení výkonu funkce člena představenstva.

Jakákoli další případná plnění související s ukončením funkce člena představenstva podléhají vždy schválení dozorčí rady na základě doporučení Výboru pro odměňování. Veškeré platby související s ukončením funkce nesmí v součtu přesáhnout osmnáctinásobek pevné měsíční složky odměny.

Funkční období členů dozorčí rady je čtyřleté.

4.2 Noví členové představenstva a dozorčí rady

Tato politika odměňování se ve stejném rozsahu a za stejných podmínek vztahuje i na nové členy představenstva a dozorčí rady

5 Hlavní charakteristika penzijních výhod KB

Členům představenstva, kteří jsou občany České republiky, může KB poskytnout měsíčně příspěvek až do maximální výše 5 % z celkové hrubé odměny za výkon funkce člena představenstva vyplacené v daném měsíci buď na doplňkové penzijní spoření, nebo na penzijní připojištění se státním příspěvkem, případně do jiných penzijních systémů poskytovaných zaměstnancům Komerční banky dle volby člena představenstva.

Dozorčí rada KB po obdržení doporučení od Výboru pro odměňování může rozhodnout o změně příspěvku KB do výše popsanych penzijních systémů.

Na členy dozorčí rady, kteří jsou voleni za zaměstnance KB, se vztahují stejná pravidla pro poskytnutí příspěvku na doplňkové penzijní

spoření, na penzijní připojištění se státním příspěvkem, případně do jiných penzijních systémů jako pro zaměstnance KB. Výše příspěvku, jakožto i všechna další pravidla přiznání příspěvku, jsou součástí platné kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem KB a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovou organizací, přičemž maximální výše příspěvku může být nastavena až do maximální výše 5 % mzdy.

Členům dozorčí rady, kteří nejsou zaměstnanci KB, neposkytuje KB žádné penzijní výhody.

6 Mzdové podmínky zaměstnanců KB

Základní principy odměňování, uplatňované pro celou společnost v rámci strategie KB v oblasti lidských zdrojů, jsou promítnuty do systému odměňování členů představenstva a dozorčí rady. Při vypracování této politiky odměňování bylo přihlédnuto ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců KB, a to níže uvedeným způsobem:

Zaměstnanci KB jsou obdobně jako členové představenstva KB odměňováni formou pevné složky odměny (zejména základní mzda), pohyblivé složky odměny (dále i „bonus“) a dalších peněžitých a jiných plnění, která jsou upravena kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy KB.

Základní mzda je zaměstnancům vyplácena na měsíční bázi. Základní mzda je odměnou za výkon na pracovní pozici v KB. Základní mzda se stanovuje na základě zařazení do pracovní pozice a posouzení rozsahu a náročnosti pracovní pozice a míry, v jaké konkrétní zaměstnanec splňuje předpoklady k jejímu optimálnímu vykonávání. V rámci KB jsou tak pevné složky odměny náležitě odstupňovány s ohledem na požadovanou odbornost a zejména odpovědnost každého jednotlivého zaměstnance.

Všechny pracovní pozice v KB jsou hodnoceny metodou pro hodnocení velikosti pozic společnosti Korn Ferry (Korn Ferry Hay Guide Chart – Profile Method®). Na základě velikosti pracovních pozic je pak možné efektivně řídit systém vnitřní spravedlnosti a externí konkurenceschopnosti odměňování zaměstnanců KB a členů představenstva KB. Stejným způsobem, jakým jsou hodnoceny pracovní pozice zaměstnanců KB, jsou hodnoceny i funkce členů představenstva KB.

Podle velikosti pracovní pozice je stanovena cílová základní mzda zaměstnanců na dané pozici. Mzdy jednotlivých zaměstnanců se mohou rozumně odlišovat od cílové úrovně tak, aby zohlednily individuální přínos zaměstnance, jeho potenciál nebo další aspekty jednotlivých zaměstnanců působících na příslušných pracovních pozicích. Cílové základní mzdy jsou každoročně aktualizovány odpovědnými pracovníky úseku Lidských zdrojů KB. V rámci tohoto procesu se bere v úvahu vnitřní mzdová spravedlnost, vnější tržní faktory odměňování a strategie KB v oblasti řízení lidských zdrojů.

Nad rámec základní mzdy mají zaměstnanci stanoveno schéma variabilního odměňování za kvalitu plnění firemních, týmových a individuálních cílů. Výše pohyblivé složky je zpravidla vyjádřena v procentech vzhledem k roční základní mzdě a je odlišná pro různé skupiny zaměstnanců. Úroveň pohyblivé složky je stanovena v kolektivní smlouvě. Úroveň pohyblivé složky odměny přesahující 100 % pevné složky odměny podléhá schválení valnou hromadou. Valná hromada schválila úroveň vyšší než 100 % pevné složky odměny pro zaměstnance zajišťující významné investiční činnosti.

KB je oprávněna celou pohyblivou složku odměny či její část anulovat, a to v případě, kdy zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti nebo se choval či jednal v rozporu s vnitřními předpisy KB, zejména compliance. O přiznání pohyblivé složky odměny zaměstnanci rozhoduje jeho nadřízený.

Zaměstnanci KB mají možnost čerpat benefity (zaměstnanecké výhody) v souladu s příslušnými vnitřními předpisy KB.

Za účelem motivace zaměstnanců na výsledcích skupiny Société Générale a k podpoření loajality mohou vybraní zaměstnanci KB zdarma obdržet práva k akciím mateřské společnosti Société Générale (long term incentives – LTI). LTI přecházejí do osobního vlastnictví zaměstnance (tzv. vestují) po 3 letech od jejich příslibu (grantu) za předpokladu trvání zaměstnání a splnění výkonnostních podmínek hodnocených na úrovni skupiny Société Générale. LTI nejsou udělovány členům představenstva a zaměstnancům, na které se vztahují zvláštní pravidla odměňování pro pracovníky s významným vlivem na rizikový profil Banky (Identified staff), kteří podléhají pravidlům pro odklad pohyblivé složky odměny.

7 Rozhodovací proces při stanovení politiky odměňování

Tento článek upravuje rozhodovací proces KB při stanovení této politiky odměňování a popisuje úlohu Výboru pro odměňování.

Valná hromada schvaluje politiku odměňování, kterou jí předkládá představenstvo po schválení dozorčí radou na základě návrhu Výboru pro odměňování.

Výbor pro odměňování je poradní a iniciativní orgán dozorčí rady, má přístup do všech informačních systémů KB a může si vyžádat jakékoli informace týkající se svěřené působnosti od jednotlivých útvarů Banky, zejména spolupracuje s útvarem Řízení rizik a compliance. Návrh politiky odměňování pro Výbor pro odměňování zpracovává výkonný ředitel pro Lidské zdroje KB dle principů odměňování KB

a strategie KB v oblasti řízení lidských zdrojů. Výkonný ředitel pro Lidské zdroje KB dbá o to, aby odměňování členů představenstva a dozorčí rady probíhalo v souladu s příslušnými právními a regulatorními předpisy.

8 Přezkum politiky odměňování

Tento článek upravuje rozhodovací proces dodržovaný ze strany KB při přezkumu této politiky odměňování, popisuje opatření přijatá k předcházení vzniku střetu zájmů a způsobu jeho řešení při přezkumu této politiky odměňování.

Zapojení akcionářů je důležitým aspektem procesu přezkoumání politiky odměňování. Jejich názory a zpětná vazba jsou při přezkoumání politiky odměňování pečlivě zvažovány.

Politika odměňování je pravidelně přezkoumávána a vyhodnocována pracovníky úseku Interního auditu KB. Výsledky auditu jsou následně předkládány na zasedání Výboru pro odměňování, dozorčí rady a Výboru pro audit. Zpětná vazba vnitřních kontrolních funkcí je rovněž řádně zohledněna při přezkoumávání politiky odměňování.

V případě, že dozorčí rada shledá, že tato politika odměňování není řádně dodržována, bez zbytečného odkladu navrhne výkonnému

řediteli pro Lidské zdroje přijetí nápravných opatření vedoucích k dodržování této politiky odměňování.

Za účelem předcházení střetu zájmů do přezkumu politiky odměňování nezasahuje představenstvo KB. Výbor pro odměňování je složen z nevýkonných členů dozorčí rady a má nezávislého předsedu. Případný nesouhlas nezávislého člena musí být pak zaznamenán do zápisu ze zasedání.

9 Provádění politiky odměňování

Tento článek upravuje rozhodovací proces KB při provádění této politiky odměňování, popisuje opatření přijatá k předcházení vzniku střetu zájmů a způsobu jeho řešení při provádění této politiky odměňování a také úlohu Výboru pro odměňování.

Politiku odměňování provádí dozorčí rada KB prostřednictvím Výboru pro odměňování především tím způsobem, že schvaluje na návrh Výboru pro odměňování veškeré odměny poskytované členům představenstva způsobem uvedeným v této politice odměňování. Výbor pro odměňování připravuje návrhy k rozhodnutí dozorčí rady v oblasti odměňování členů představenstva, dohlíží a vyhodnocuje

celkový systém odměňování v KB s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úrovně likvidity a kapitálu. Výbor pro odměňování pro řádný výkon své odpovědnosti úzce spolupracuje s osobami zajišťujícími kontrolní funkce (řízení rizik, compliance, audit), s výbory (např. Výbor pro rizika, Výbor pro

audit) a s dalšími příslušnými útvary (např. Lidské zdroje, Strategie a finance).

Pevná složka odměny členů dozorčí rady se stanoví podle výše odměny schválené valnou hromadou. Návrh výše odměn předkládá valné hromadě dozorčí rada na základě návrhu Výboru pro odměňování.

Návrh vychází z toho, že dozorčí rada je kontrolní orgán KB, a proto její odměna není závislá na hospodářských výsledcích KB a obsahuje pouze pevnou složku, jejíž část závisí na aktivním přístupu člena dozorčí rady.