Zpráva o odměňování

za rok 2025

Obsah

1 Zpráva Výboru pro odměňování 3

2 Odměňování představenstva – základní východiska 4

3 Přehled složek odměňování členů představenstva 5
- 3.1 Pohyblivá složka odměny – klíčové výkonnostní ukazatele pro rok 2024 **5**
- 3.2 KPI jednotlivých členů představenstva za rok 2024 jako základ pro bonus přiznaný v roce 2025 **8**
- 3.3 Pohyblivá složka odměny členů představenstva přiznaná v roce 2025 za rok 2024 a její navázání na plnění KPI za rok 2024 **20**
- 3.4 Odložená pohyblivá složka odměny vztahující se k dlouhodobé výkonnosti a zájmu akcionářů **21**
- 3.5 Schéma odkladu pohyblivé složky přiznané za rok 2025 **24**
- 3.6 Schéma odkladu pohyblivé složky vyplacené v roce 2025 **25**

4 Přehled složek odměňování vyplacených členům představenstva 34
- 4.1 Pevné složky odměny **34**
- 4.2 Pohyblivé složky odměny **35**
- 4.3 Informace o odměnách poskytnutých ze Skupiny KB **40**
- 4.4 Mimořádné odměny **40**
- 4.5 Penzijní výhody KB **40**
- 4.6 Celkové odměňování v roce 2025 a jeho meziroční změna **41**
- 4.7 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2025 **50**

5 Přehled složek odměňování vyplacených členům dozorčí rady 52
- 5.1 Pevné složky odměny vyplacené v roce 2025 a celková změna v odměňování **52**
- 5.2 Informace o odměnách poskytnutých od Skupiny KB **57**
- 5.3 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2025 **57**
- 5.4 Mimořádné odměny **57**
- 5.5 Penzijní výhody KB **57**

6 Informace o akciích a opcích na akcie 58

7 Informace o roční změně průměrných odměn zaměstnanců KB 58

8 Informace o ročních změnách finančních a nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB 59

9 Závěrečná část zprávy o odměňování 60
- 9.1 Informace o odchylkách od postupu provádění odměňování upravených v Politice odměňování **60**

1 Zpráva Výboru pro odměňování

Vážení akcionáři,

jako předseda Výboru pro odměňování si vám dovoluji jménem výboru předložit Zprávu o odměňování za rok 2025. Prostřednictvím této zprávy, která obsahuje údaje o odměňování jednotlivých členů představenstva a dozorčí rady Komerční banky, a.s., plníme své zákonné povinnosti a nadále pokračujeme ve snaze o maximální transparentnost a otevřenost vůči akcionářům s tím, že naším cílem je poskytovat informace srozumitelně a v rozsahu odpovídajícím nejlepším tržním standardům.

Výbor pro odměňování je poradním a iniciačním výborem dozorčí rady, který v rámci své činnosti provádí i každoroční přezkum naplňování zásad odměňování KB a radí dozorčí radě ve věcech odměňování, zejména členů představenstva, a to s ohledem na kritéria pro stanovení, strukturu a výši těchto odměn.

Výbor pro odměňování byl v roce 2025 složen z pěti členů dozorčí rady: Petra Dvořáka (předseda a nezávislý člen), Petry Wendelové (nezávislá členka), Marie Doucet (nezávislá členka), Sylvy Kynychové (zástupkyně zaměstnanců) a do července Delphine Garcin-Meunier, kterou v září 2025 nahradila Cécile Bartenieff. Další personální změna nastala k 1. lednu 2026, kdy členku Marii Doucet nahradil Hervé de Kerdrel (nezávislý člen).

Výbor se v roce 2025 sešel celkem pětkrát. V souladu se svým mandátem projednal mimo jiné odměňování členů představenstva za období 2024/2025 v návaznosti na plnění klíčových výkonnostních ukazatelů (KPI), odměnu pro výkonnou ředitelku interního auditu, a dále vzhledem ke změnám v představenstvu schválil i smlouvy o výkonu funkce a odměňování pro nové členky představenstva: pro Katarínu Kurucovou, která 1. června 2025 nahradila Davida Formánka, člena představenstva odpovědného za korporátní a investiční bankovnictví, a pro Anne de Kouchkovsky, která 1. září 2025 nahradila Didiera Colina, člena představenstva odpovědného za řízení rizik.

Výbor byl dále informován o odložených bonusech za rok 2024 a schválil systém řízení výkonu pro rok 2025, který spojuje distribuci bonusů pro zaměstnance s výkonností společnosti. Zároveň byla schválena nová Politika odměňování členů představenstva a dozorčí rady.

Výbor doporučil (a dozorčí rada následně schválila) klíčové ukazatele výkonnosti a jejich váhy pro rok 2025 pro členy představenstva v souladu s platnou regulací a zásadami odměňování KB. Na svém závěrečném zasedání výbor projednal roční vyhodnocení implementace zásad odměňování KB vypracované interním auditem. Výsledky interního auditu týkající se tohoto hodnocení byly označeny jako „Vyhovující“, což je nejlepší možné hodnocení.

Na základě zpětné vazby od investorů KB nadále zvyšuje transparentnost této Zprávy o odměňování, a to uvedením kompletního seznamu KPI a jejich vah pro jednotlivé členy představenstva. Zpráva rovněž obsahuje přehled plnění vybraných klíčových ukazatelů výkonnosti (KPI) a komentář k výkonnosti Banky ve vztahu k přiznaným bonusům. Dále jsou uvedeny informace o navýšení pevných složek odměn členů představenstva i detailní popis 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 2025 (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 6. 3. 2025 a následně valnou hromadou dne 24. 4. 2025.

Principy odměňování KB mají za cíl podpořit celkovou strategii a obchodní cíle KB, předcházet nepřiměřenému přijímání rizik a neobezřetnému 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 2025 podléhali Politice odměňování. Zpráva o odměňování nezahrnuje údaje o bývalých členech představenstva a dozorčí rady, kteří v roce 2025 Politice odměňování nepodléhali, avšak ještě mohou pobírat pohyblivé složky odměny dle příslušných schémat odkladu za minulá období. Informace o celkové částce těchto pohyblivých složek byla zveřejněna ve výročních zprávách z minulých let.

3 Přehled složek odměňování členů představenstva

Odměňování členů představenstva KB se v souladu s kapitolou 2 Politiky odměňování v roce 2025 skládalo z pevné složky odměny, pohyblivé složky odměny a penzijních výhod. Členové představenstva KB nejsou odměňováni formou akciových plánů.

Pevné složky odměny se skládají z i) pevné měsíční odměny a ii) benefitů finanční a nefinanční povahy. Pevné složky odměny za prosinec 2024 vyplacené v lednu 2025 nejsou zahrnuty do součtu za rok 2025. Pevné složky odměny za prosinec 2025 vyplacené v lednu 2026 jsou zahrnuty do součtu za rok 2025.

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 nichž byly tyto ukazatele naplněny. Současně je v rámci hodnocení manažerské kultury a chování zohledněn přístup daného člena představenstva k plnění KPI. **Vyplacená pohyblivá složka** představuje plnění vyplacené členům představenstva v roce 2025. Jedná se o variabilní složku odměny vztahující se k plnění klíčových výkonnostních ukazatelů v minulých obdobích, tj. v letech 2018–2024. Výplaty této pohyblivé složky probíhají dle příslušných schémat odkladu, která jsou pro jednotlivá období uvedena v kapitolách 3.5 a 3.6. Výplaty zahrnují jak splátky v penězích, tak splátky navázané na virtuální akcie.

Penzijní výhody jsou poskytovány členům představenstva, kterým to právní předpisy s ohledem na jejich občanství umožňují, v souladu s kapitolou 5 Politiky odměňování. Penzijní výhody za prosinec 2024 vyplacené v lednu 2025 nejsou zahrnuty do součtu za rok 2025. Penzijní výhody za prosinec 2025 vyplacené v lednu 2026 jsou zahrnuty do součtu za rok 2025.

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

3.1 Pohyblivá složka odměny – klíčové výkonnostní ukazatele pro rok 2024

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 vycházejí z rozpočtu, který představenstvo každoročně předkládá dozorčí radě, a ze strategického plánu. KPI jsou stanovovány individuálně pro jednotlivé členy představenstva tak, aby přiměřeně odrážely konkrétní odpovědnosti a úkoly každého člena představenstva a současně 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 2 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 2024 rozdělených dle charakteru definovaných cílů je následující:

Cíle na úrovni mateřské společnosti SG vázané na plnění strategických priorit včetně priorit týkajících se trvale udržitelného rozvoje (ESG):

- SG finanční cíle (CIR, ROTE, CET1): poměr mezi provozními náklady a výnosy (Cost Income Ratio – CIR) skupiny SG, návratnost kapitálu skupiny SG (Return on Tangible Equity – ROTE), ukazatel kmenového kapitálu Tier 1 skupiny SG (Common Equity Capital Tier 1 – CET1),
- Engagement score: měří úroveň zapojení, spokojenosti a motivace zaměstnanců ve skupině,
- NPS: klientská spokojenost měřená Net Promoter Score (NPS) v klíčových segmentech Banky, tj. ochotou klientů doporučit KB jako referenční banku,
- Implementace ESG strategie: souhrnný ukazatel plnění klíčových cílů ESG strategie (kvantitativní i kvalitativní cíle).

Realizace finančního a strategického plánu

- International retail banking ROE: rentabilita vlastního kapitálu (Return on Equity – ROE) divize International retail banking (KB, BRD, AFMO perimetr),

- International retail banking CIR: poměr mezi provozními náklady a výnosy (Cost Income Ratio – CIR) divize International retail banking (KB, BRD, AFMO perimetr),
- Dodržení rozpočtu nákladů: dodržení rozpočtu nákladů Skupiny KB/svěřené oblasti,
- Implementace digitální strategie v řízení rizik: přizpůsobení apetitu k riziku – v novém světě digitálního bankovnictví, a to prostřednictvím využití moderních technologií a odborných znalostí řízení rizik k identifikaci, měření a zvládání nově vznikajících rizik v nestabilním, 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 bankovnictví: čisté provozní výnosy korporátního a investičního bankovnictví Skupiny KB,
- NBI retailového bankovnictví: čisté provozní výnosy retailového bankovnictví Skupiny KB,
- Nové zdroje výnosů: identifikace a rozvoj inovativních nápadů, které přinesou Komerční bance zajímavé a nové ziskové zdroje výnosů, a to také díky kultuře neustálého vylepšování a zároveň soustředění se 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 a požadavky na moderní digitální řešení,
- Kapitálová přiměřenost: kapitálová přiměřenost Skupiny KB by měla být řízena s ohledem na regulatorní 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. Být partnerem, který by klienty provázel celou jejich cestou k bydlení a vytvořil s nimi silné a dlouhodobé vztahy.

Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení

- Kapitálová přiměřenost: kapitálová přiměřenost Skupiny KB by měla být řízena s ohledem na regulatorní požadavky 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,
- Datová kvalita klíčových reportů Skupiny: KPI slouží jako komplexní měřítko integrity dat a jejich souladu s předpisy, je vypočítán jako prostý průměr specifikovaných cílů zaměřených na zvýšení kvality klíčových regulatorních výkazů,
- 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 zátěžových testů ČNB,
- 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 2024 jako základ pro bonus přiznaný v roce 2025

Každoroční vyhodnocení výsledků plnění KPI za rok 2024 proběhlo na dozorčí radě konané dne 6. března 2025 v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňovaní platné v příslušném roce.

Vyhodnocení výsledků plnění KPI za rok 2025 proběhne na dozorčí radě v březnu 2026 v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňovaní platné v příslušném roce.

Vyhodnocení klíčových ukazatelů výkonnosti členů představenstva za rok 2025 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 2024 (základ pro bonus přiznaný v roce 2025) je následující:

Oblast KPI	Předseda představenstva (CEO)	Člen představenstva odpovědný za řízení rizik (CRO)	Ostatní členové představenstva
Cíle na úrovni mateřské společnosti SG vázané na plnění strategických priorit včetně priorit týkajících se trvale udržitelného rozvoje (ESG)	✓		
Cíle na úrovni mateřské společnosti SG a její divize MIBS vázané na plnění rentability kapitálu (ROE) a poměru mezi provozními náklady a výnosy (CIR)	✓		✓
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 International Retail Banking, 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 2024 jako základ pro bonus za rok 2024 přiznaný v roce 2025

Vývoj bankovního trhu v roce 2024

Ekonomika Česka se v roce 2024 vyvíjela v souladu s očekáváním ekonomů KB na začátku roku. Růst HDP byl pouze mírný, inflace se poměrně rychle vrátila do tolerančního pásma České národní banky. Trh práce zůstával napjatý a růst nominálních mezd poměrně svižný, což spolu s ustupující inflací vedlo k nárůstu reálných mezd. Rostly i agregátní transfery obyvatelům od státu a spotřeba domácností se díky tomu stala hlavním motorem růstu ekonomiky.

České národní bance umožnila zpomalující inflace snižovat měnověpolitické sazby. Hlavní dvoutýdenní repo sazba klesla ke konci roku 2024 na 4 % ze 6,75 % na jeho začátku.

Klíčová makroekonomická data	2021	2022	2023	2024
Průměrná roční míra inflace (%)*	3,8	15,1	10,7	2,4
Růst průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství (%)*	5,8	4,3	7,2	7,2

* Zdroj: Český statistický úřad

Snižování úrokových sazeb a růst kupní síly domácností měly pozitivní vliv na jejich poptávku po úvěrech. Naopak nejistota ohledně globálního ekonomického vývoje a zejména vyhlídek jednotlivých průmyslových sektorů omezovala podnikatelskou důvěru nefinančních podniků a jejich chuť investovat do rozvoje svých výrobních kapacit. Velké podniky rovněž zvýšily svou emisní aktivitu na dluhopisovém trhu. Růst úvěrování podniků na trhu oproti roku 2023 tedy zpomalil.

Podniky si ponechávaly vysokou úroveň hotovostních rezerv na účtech, přičemž domácnosti část svých úspor investovaly do podílových fondů a dalších nástrojů finančního trhu. Úrokové sazby vkladů a úvěrů na trhu se pohybovaly zhruba v souladu s odpovídajícími sazbami mezibankovního trhu.

Obchodní výsledky Skupiny KB

Komerční banka samotná zaznamenala v roce 2024 vysoký nárůst celkového počtu klientů (o 63 tisíc) na 1 727 000. V dceřiných společnostech se počet klientů spíše snižoval, což bylo v případě stavebního spoření a penzijních fondů ovlivněno omezením státní podpory těchto produktů.

Skupina dosáhla řady stanovených milníků transformačního programu, včetně dosažení počtu více než 1 milionu klientů v nové digitální bance KB+. Mimo jiné rovněž převedla administraci všech úvěrů na bydlení KB a Modré pyramidy do nové společné hypoteční továrny, konsolidovala retailovou distribuční síť včetně nové sítě KB Poradenství a připravila přepojení hlavní účetní knihy KB do core systému Temenos od ledna 2025.

Růst celkového úvěrového portfolia Skupiny KB byl ve srovnání s výhledem zveřejněným na začátku roku pomalejší. Výsledek ovlivnila probíhající zásadní transformace KB a přesun klientů retailového bankovnictví z původní infrastruktury do nové digitální banky KB+, který vázal v průběhu roku značné kapacity obchodních i provozních částí Banky.

Objem celkových depozit ve Skupině rostl téměř podle očekávání. Aktiva klientů v podílových fondech rostla dokonce ještě rychleji a zlepšovala se i jejich struktura.

Finanční výsledky

Konsolidované čisté provozní výnosy za rok 2024 rostly meziročně o 1,6 %, tedy v souladu s publikovaným výhledem. V rámci struktury výnosů byly pomalejší než původně očekávané čisté úrokové výnosy, zejména v důsledku pomalejšího růstu objemů a pomalejšího poklesu depozitních

sazeb. Čistý příjem z poplatků a provizí byl vyšší, než bylo plánováno, díky silné poptávce po službách na dluhových kapitálových trzích, růstu investic klientů v podílových fondech a silné výkonnosti produktů správy aktiv. Čistý zisk z finančních operací skončil mírně pod rozpočtovanou úrovní. Čisté provozní výnosy v retailovém bankovnictví mírně narostly, zatímco v korporátním a investičním bankovnictví byly meziročně mírně nižší.

Skupina vykázala celkové provozní náklady v souladu s původním výhledem (nízký jednociferný růst). V rámci struktury celkových provozních nákladů byly o něco vyšší personální náklady, což bylo ovlivněno insourcingem softwarových specialistů. Kompenzovaly to nižší všeobecné administrativní náklady.

V souvislosti s popsaným vývojem provozních výnosů a nákladů dosáhl ukazatel jejich poměru úrovně 48,2 %, tedy výše, než bylo pro rok 2024 rozpočtováno.

Náklady na riziko skončily pod rozpočtovanou úrovní, zejména díky celkově vysoké kvalitě úvěrového portfolia a silné výkonnosti při vymáhání pohledávek. Meziroční navýšení se vztahovalo především k mírnému zhoršení úvěrového ratingu některých expozic vůči malým a středním podnikům a souviselo také s pravidelnou kalibrací modelů tvorby opravných položek podle IFRS 9. Překlenovací rezerva na rizika spojená s vysokou inflací zůstala téměř beze změny.

V této souvislosti Skupina dosáhla cílů stanovených pro řízení rizik v roce 2024. Celková míra selhání zůstala pod stanovenými prahy, zejména díky odolnému profilu úvěrového rizika u hypoték a portfolií velkých podniků, a to i přes vyšší míru nesplácení v portfoliích malých a středních podniků (SME), malých podniků a spotřebitelských úvěrů, způsobenou především nárůstem inflace v předchozích obdobích. Průměrné úvěrové hodnocení úvěrových expozic také zůstalo pod stanovenými prahovými hodnotami a bylo po celý rok stabilní. Výkonnost vymáhání u portfolia nesplácených korporátních úvěrů KB byla vynikající. Poměr ztrát z operačního rizika k NBI v roce 2024 překročil prahovou úroveň kvůli jednorázovému incidentu zaznamenanému ve třetím čtvrtletí. Analýza příčin incidentu vedla k přijetí preventivních opatření do budoucna. Indikátor dostupnosti IT systémů dosáhl cílové hodnoty až ve třetím čtvrtletí, ve zbývajících čtvrtletích se k cílové hodnotě přiblížil. Kromě toho Skupina splnila všechny definované regulatorní požadavky.

Výsledek Skupiny dále podpořil zisk z prodeje dceřiné společnosti VN 42, s.r.o., ve výši 2,4 miliardy Kč, který nebyl v publikovaném výhledu ani rozpočtu KB předvídán, protože čas ani výsledek uskutečnění transakce nebyly předem známy.

KB dosáhla v roce 2024 zdravé úrovně ziskovosti. Měřeno ukazatelem výnosnosti vlastního kapitálu (ROE) dosáhla profitabilita Skupiny úrovně 13,7 %, meziročně byla lepší i ve srovnání s rozpočtem. Skupina si rovněž udržela solidní kapitálovou přiměřenost – i po očištění o navrhovanou výplatu dividend – a silnou likviditu.

Vývoj klíčových finančních ukazatelů a jejich cílové hodnoty pro rok 2024 (konsolidované údaje)	2021	2022	2023	2024	2024 cílová hodnota
NBI (mld. Kč)	31,346	38,632	36,199	36,786	38,168
ROE (%)	10,7	14,4	12,7	13,7	11,9
CIR (%)	48,2	41,5	47,8	48,2	46,4
Kapitálová přiměřenost	21,3	19,5	18,8	18,8	17,6

Důsledné plnění ESG cílů

Strategickou ambicí KB je být v České republice vnímána jako zelená banka a zároveň být lídrem v oblasti udržitelného bankovnictví 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 soulad s platnými i budoucími českými a evropskými předpisy.

V roce 2024 pokračovala KB v implementaci nástrojů skupiny SG pro hodnocení environmentálních a sociálních rizik na klientské úrovni a s tím související úpravě interních procesů. Ve spolupráci se skupinou SG pokračovala KB také v implementaci směrnic EBA o poskytování úvěrů a standardů EBA v rámci 3. pilíře vykazování fyzických a přechodných klimatických rizik.

V rámci celoskupinového projektu SG „ESG by Design“ byla pozornost věnována také zefektivnění nástrojů pro detekci a automatizaci hodnocení environmentálních a udržitelných rizik, a to v podobě vyloučení nepřípustných aktivit, ale i vyhodnocení negativních informací a jejich začlenění do schvalovacího procesu pro přijímání klientů, jejich kontroly a kontroly jejich transakcí. V roce 2024 byla jedním z hlavních témat implementace nových požadavků směrnice CSRD. 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 je překročit úroveň 4 bodů do roku 2025. V roce 2024 činil index Banky 4,2 bodu, což je o 0,5 bodu více než v roce 2023. V dalším mezinárodním měření MSCI ESG byla KB hodnocena na úrovni „AA“, která je vyhrazena společnostem, jež jsou v řízení nejvýznamnějších rizik a příležitostí v oblasti ESG vedoucími subjekty 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 společnosti, 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 nadřízeným manažerem jako součást procesu hodnocení eValuation.

V roce 2024 všichni členové představenstva úspěšně splnili požadované standardy chování a dodržování předpisů. Jejich výkon v této oblasti byl individuálně posouzen příslušným nadřízeným manažerem, který potvrdil dodržování platných předpisů, principů odpovědného řízení a očekávané manažerské kultury a chování.

Individuální vyhodnocení plnění cílů za rok 2024 jako základ pro bonus za rok 2024 přiznaný v roce 2025

Jan Juchelka, předseda představenstva a generální ředitel (CEO)

Cíle CEO pro rok 2024 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 2024 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.

Jan Juchelka, předseda představenstva a generální ředitel (CEO) – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Cíle na úrovni mateřské společnosti SG vázány na plnění strategických priorit včetně priorit týkajících se trvale udržitelného rozvoje (ESG)	SG finanční cíle (CIR, ROTE, CET1)	15 %	25 %	118 %
	Engagement score	4 %		
	NPS	4 %		
	Implementace ESG strategie	2 %		
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	ROE Skupiny KB	5 %	35 %	94 %
	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 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	20 %	103 %
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Regulatorní požadavky	10 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	90 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**101 %**

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.

Didier Colin, člen představenstva odpovědný za řízení rizik (CRO) – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %	35 %	90 %
	Implementace digitální strategie v řízení rizik	15 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	45 %	113 %
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Míra selhání (default rate) KB úvěrového portfolia	10 %		
	Výkonnost vymáhání	10 %		
	Regulatorní požadavky	5 %		
	Průměrné ratingové hodnocení KB úvěrového portfolia	5 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	100 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**103 %**

Cíle ostatních členů představenstva pro rok 2024 byly nastaveny tak, že 90 % celkové váhy tvořily cíle specifické pro Skupinu KB, zatímco podíl společných cílů s divizí International retail banking byl omezen na maximálně 10 %. Společné cíle zahrnovaly příspěvek Skupiny KB k ukazatelům ROE a CIR.

Miroslav Hiršl, člen představenstva odpovědný za retailové bankovnictví – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	ROE Skupiny KB	5 %	60 %	98 %
	International retail banking ROE	5 %		
	CIR Skupiny KB	5 %		
	International retail banking CIR	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	5 %		
	NBI retailového bankovnictví	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	10 %		
	Úvěry na bydlení pod jednou střechou	5 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Digitální prodeje	5 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	20 %	116 %
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Míra selhání (default rate) KB úvěrového portfolia	5 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	100 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**102 %**

David Formánek, člen představenstva odpovědný za korporátní a investiční bankovnictví – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	ROE Skupiny KB	5 %	60 %	89 %
	International retail banking ROE	5 %		
	CIR Skupiny KB	5 %		
	International retail banking CIR	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	5 %		
	NBI korporátního a investičního bankovnictví	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	15 %		
	Implementace ESG strategie	5 %		
	Nové zdroje výnosů	5 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	20 %	89 %
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Míra selhání (default rate) KB úvěrového portfolia	5 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	90 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**89 %**

Margus Simson, člen představenstva odpovědný za digitální technologie (CDO) – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	ROE Skupiny KB	5 %	55 %	97 %
	International retail banking ROE	5 %		
	CIR Skupiny KB	5 %		
	International retail banking CIR	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %		
	Implementace ESG strategie	10 %		
	Provozní efektivita	5 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	25 %	110 %
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Dostupnost IT systémů, řízení incidentů	10 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	100 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**101 %**

Jitka Haubová, členka představenstva odpovědná za provoz (COO) – přehled cílů, jejich vah a plnění za rok 2024:

Oblast cílů	KPI	Váha KPI	Váha oblasti cílů	Plnění oblasti cílů
Realizace finančního a strategického plánu Skupiny KB	ROE Skupiny KB	5 %	55 %	98 %
	International retail banking ROE	5 %		
	CIR Skupiny KB	5 %		
	International retail banking CIR	5 %		
	Dodržení rozpočtu nákladů	10 %		
	Implementace nové digitální banky pro retailové klienty	5 %		
	Implementace nové digitální banky pro korporátní klienty	5 %		
	Implementace ESG strategie	10 %		
	Provozní efektivita	5 %		
Požadavky v oblasti řízení rizik, auditních a regulatorních doporučení	Operační rizika včetně auditních a compliance nálezů	5 %	25 %	109 %
	Kapitálová přiměřenost	5 %		
	Datová kvalita klíčových reportů Skupiny	5 %		
	Dostupnost IT systémů, řízení incidentů	10 %		
Manažerská kultura a chování	Manažerské hodnocení se zaměřením na zvýšení zaměstnanecké spokojenosti	20 %	20 %	100 %
Celkem		**100 %**	**100 %**	**101 %**

3.3 Pohyblivá složka odměny členů představenstva přiznaná v roce 2025 za rok 2024 a její navázání na plnění KPI za rok 2024

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

Celkové výše pohyblivých složek odměn přiznaných v roce 2025 a jejich meziroční změny oproti pohyblivým částkám přiznaným v roce 2024 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 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
Celková pohyblivá složka (bonus) přiznaná v roce 2025 za výkon v roce 2024 [Kč]	13 580 000	4 383 260	3 050 000	2 800 000	5 300 000	3 300 000	32 413 260
Meziroční změna (%)	-4 %	0 %	-2 %	-13 %	-3 %	0 %	-3 %

Meziročně došlo k 3% poklesu přiznané pohyblivé složky odměny členů představenstva, zejména v důsledku ambiciózně nastavených cílů KB v roce 2024, primárně ukazatelů CIR a NBI.

Pro úplnost doplňujeme, že pohyblivá složka za výkon v roce 2025 bude členům představenstva přiznána v roce 2026.

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.

Virtuální akcie (KBTP)

Kromě aplikace samotného odkladu je pohyblivá odměna členů představenstva částečně přiznávána v nepeněžních nástrojích – virtuálních akciích KB (nazývaných též jako „KBTP“). Splátky navázané na virtuální akcie KB (KBTP) jsou v termínech jejich splatnosti rovněž vypláceny v penězích, konečná výše těchto splátek však závisí na vývoji ceny akcie KB a na vyplacených dividendách během příslušného dvanáctiměsíčního zadržovacího období.

Rozložení pohyblivé odměny na splátky v penězích a na splátky navázané na virtuální akcie je uvedeno v kapitolách 3.5 a 3.6.

Každá jednotka KBTP představuje hodnotu jedné kmenové akcie Komerční banky, a.s.

Počet KBTP přidělených členovi představenstva v rámci příslušné splátky pohyblivé odměny se určuje k datu přiznání na základě počáteční referenční hodnoty, která 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. Příslušná část pohyblivé složky odměny dle schématu odkladu je vydělena počáteční referenční hodnotou a výsledek je zaokrouhlen na celé kusy virtuálních akcií. V roce 2025 byl rozhodným dnem pro určení počáteční referenční hodnoty stanoven 13. březen 2025.

Konečná částka vyplacená v hotovosti v souvislosti s KBTP se rovná součinu počtu KBTP a jejich konečné referenční hodnoty, která se vypočítá jako 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 2019–2025:

Rok (N)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Referenční hodnota KBTP (Kč)	950,0471	707,9687	677,447	826,6569	739,7673	819,6437	1 049,5694

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 vynásobenou počtem KBTP.

K odloženým pohyblivým složkám odměn v KBTP splatným v roce 2025 se vztahovalo zadržovací období od března 2024 do března 2025. Během tohoto zadržovacího období byla vyplacena dividenda ve výši 82,66 Kč na akcii.

Výplata z jedné virtuální akcie KBTP splatná v březnu 2025 činila 1 049,5694 Kč plus 82,66 Kč z dividendy, dohromady 1 132,2294 Kč.

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

Výkonnostní podmínka pro odložené pohyblivé složky odměny

K datu přidělení 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 17 407 mil. Kč v roce 2024 a 15 819 mil. Kč v roce 2023, všechny odložené pohyblivé složky odměny splatné v roce 2025 proto mohly být z pohledu výkonnostní podmínky vyplaceny.

Podmínka odebrání, clawback

Pohyblivá složka odměny členů představenstva může být částečně nebo zcela nevyplacena v případě rizikového chování. Pro tento účel se provádí pravidelné hodnocení rizik spojených s nevhodným jednáním, které se mohlo objevit od doby, kdy byly členům představenstva pohyblivé složky odměny přiznány. Podmínky odebrání se uplatňují během celého období odkladu a v případě splátek navázaných na virtuální akcie také v dvanáctiměsíčním zadržovacím období.

Mechanismus zpětného odebrání (clawback) by měl být uplatněn, pokud člen představenstva významně přispěl ke zhoršení nebo negativnímu finančnímu výsledku, a také v případech podvodu, jiného úmyslného jednání či hrubé nedbalosti, které vedly k významným ztrátám. Clawback může být uplatněn až do výše 100 % celkové pohyblivé odměny příjemce. Clawback je možné uplatnit během celého období odkladu a v případě splátek navázaných na virtuální akcie také v dvanáctiměsíčním zadržovacím období.

3.5 Schéma odkladu pohyblivé složky přiznané za rok 2025

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny Anne de Kouchkovsky přiznané za rok 2025:

Před zahájením mandátu v představenstvu KB k 1. září 2025 zastávala Anne de Kouchkovsky funkci zástupkyně výkonného ředitele Société Générale v Lucembursku. V rámci mezinárodní mobility strávila v roce 2025 větší část roku v Lucembursku a vzhledem k jinak srovnatelným schématům odkladu obou entit je její pohyblivá složka odměny přiznaná za rok 2025 odkládána dle schématu odkladu Société Générale v Lucembursku.

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 penězích	březen 2026	březen 2026
	30 %	SGTP*	březen 2026	březen 2027
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2027	březen 2027
	8 %	v penězích	březen 2028	březen 2028
	8 %	SGTP*	březen 2029	březen 2030
	8 %	SGTP*	březen 2030	březen 2031
	8 %	SGTP*	březen 2031	březen 2032

* Nástroj vázaný na cenu akcie SG (SG virtuální akcii/SGTP).

Schéma odkladu pohyblivé složky odměny ostatních členů představenstva přiznané za rok 2025:

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 penězích	březen 2026	březen 2026
	30 %	KBTP*	březen 2026	březen 2027
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2027	březen 2027
	8 %	v penězích	březen 2028	březen 2028
	8 %	KBTP*	březen 2029	březen 2030
	8 %	KBTP*	březen 2030	březen 2031
	8 %	KBTP*	březen 2031	březen 2032

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

3.6 Schéma odkladu pohyblivé složky vyplacené v roce 2025

Přehled schémat odkladu pohyblivých složek za roky 2018–2024

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 penězích	březen 2019	březen 2019
	20 %	KBTP*	březen 2019	březen 2020
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2020	březen 2020
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2019	březen 2019
	30 %	KBTP*	březen 2019	březen 2020
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2020	březen 2020
	8 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2020	březen 2020
	20 %	KBTP*	březen 2020	březen 2021
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2021	březen 2021
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2020	březen 2020
	30 %	KBTP*	březen 2020	březen 2021
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2021	březen 2021
	8 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2021	březen 2021
	20 %	KBTP*	březen 2021	březen 2022
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2022	březen 2022
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2021	březen 2021
	30 %	KBTP*	březen 2021	březen 2022
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2022	březen 2022
	8 %	v penězích	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 akcii/KBTP).

Schémata odkladu pro rok 2021 jsou ve Zprávě o odměňování za rok 2025 uvedena pouze informativně a pro doplnění přehledu o struktuře odměňování a probíhajících schématech, neboť v roce 2025 nebyla dle těchto schémat vyplacena žádná pohyblivá složka odměny.

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 penězích	březen 2022	březen 2022
	20 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2023	březen 2023
	12 %	v penězích	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 akcii/KBTP).

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 penězích	březen 2022	březen 2022
	30 %	KBTP*	březen 2022	březen 2023
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2023	březen 2023
	8 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2023	březen 2023
	20 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2024	březen 2024
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2023	březen 2023
	30 %	KBTP*	březen 2023	březen 2024
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2024	březen 2024
	8 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2024	březen 2024
	20 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2025	březen 2025
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2024	březen 2024
	30 %	KBTP*	březen 2024	březen 2025
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2025	březen 2025
	8 %	v penězích	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 akcii/KBTP).

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 penězích	březen 2025	březen 2025
	20 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
60 % odložená část	12 %	v penězích	březen 2026	březen 2026
	12 %	v penězích	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 akcii/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 penězích	březen 2025	březen 2025
	30 %	KBTP*	březen 2025	březen 2026
40 % odložená část	8 %	v penězích	březen 2026	březen 2026
	8 %	v penězích	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 akcii/KBTP).

4 Přehled složek odměňování vyplacených členům představenstva

V roce 2025 došlo v představenstvu KB ke dvěma personálním změnám: Katarína Kurucová nahradila k 1. červnu 2025 Davida Formánka, člena představenstva odpovědného za korporátní a investiční bankovnictví. Anne de Kouchkovsky pak převzala k 1. září 2025 od Didiera Colina funkci členky představenstva odpovědné za řízení rizik. Výše vyplacených odměn reflektují délku mandátu v představenstvu KB. Pohyblivé složky odměn nových členů představenstva budou vypláceny až od roku 2026.

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 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 12 000 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 110 028 Kč.

Didier Colin obdržel za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 4 589 621 Kč a benefity a výhody v celkové výši 2 757 879 Kč. Benefity a výhody zahrnují v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňování i plnění související s pobytem v zahraničí vyplývající z dočasného vyslání do ČR.

David Formánek obdržel za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 2 425 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 108 736 Kč.

Jitka Haubová obdržela za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 5 970 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 205 592 Kč.

Miroslav Hiršl obdržel za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 5 955 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 221 369 Kč.

Anne de Kouchkovsky obdržela za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 2 587 228 Kč a benefity a výhody v celkové výši 764 896 Kč. Benefity a výhody zahrnují v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňování i plnění související s pobytem v zahraničí vyplývající z dočasného vyslání do ČR.

Katarína Kurucová obdržela za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 3 045 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 556 492 Kč.

Margus Simson obdržel za rok 2025 pevné měsíční odměny v celkové výši 6 960 000 Kč a benefity a výhody v celkové výši 840 517 Kč. Benefity a výhody zahrnují v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňování i plnění související s pobytem v zahraničí vyplývající z cizího státního občanství v rámci vyslání do ČR.

4.2 Pohyblivé složky odměny

Pohyblivá složka odměny za výkon v roce 2025 bude vyplácena dle schématu odkladu mezi roky 2026 a 2032.

V roce 2025 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 2025 nenastaly podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části.

Peněžní výplata z jedné virtuální akcie KBTP splatná v březnu 2025 činila 1 049,5694 Kč plus 82,66 Kč z dividendy, tj. dohromady 1 132,2294 Kč. Podrobnosti o způsobu přidělení a ocenění KBTP jsou popsány v kapitole 3.4.

Jan Juchelka obdržel v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							2 716 000
neodložené KBTP [kusy]						3 450	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						3 906 191	
odložená peněžní výplata [Kč]					1 912 800	1 696 800	
odložené KBTP [kusy]	1 297	1 742	2 002				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]	1 468 502	1 972 344	2 266 723				

Didier Colin obdržel v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							1 338 549
neodložené KBTP [kusy]						1 664	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						1 916 647	
odložená peněžní výplata [Kč]					367 477	367 477	
odložené KBTP [kusy]	378	520	450				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]	435 098	599 160	518 237				

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

David Formánek obdržel v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							840 000
neodložené KBTP [kusy]						1 171	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						1 325 841	
odložená peněžní výplata [Kč]					280 000	256 000	
odložené KBTP [kusy]	253	379	318				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]	286 454	429 115	360 049				

Odložená pohyblivá složka vztahující se k roku 2018 byla zčásti vyplacena společností Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s. Částka vyplacená touto společností činila 166 143 Kč.

Jitka Haubová obdržela v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							990 000
neodložené KBTP [kusy]						1 208	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						1 367 733	
odložená peněžní výplata [Kč]					288 000	264 000	
odložené KBTP [kusy]			220				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]			249 090				

Miroslav Hiršl obdržel v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							915 000
neodložené KBTP [kusy]						1 138	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						1 288 477	
odložená peněžní výplata [Kč]					280 000	248 800	
odložené KBTP [kusy]	232	395	318				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]	262 677	447 231	360 049				

Margus Simson obdržel v roce 2025 následující splátky pohyblivé složky odměny:

	Za výkon v roce						
Pohyblivá složka odměny	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
neodložená peněžní výplata [Kč]							1 590 000
neodložené KBTP [kusy]						1 997	
neodložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]						2 261 062	
odložená peněžní výplata [Kč]					460 000	436 480	
odložené KBTP [kusy]		503	410				
odložené KBTP přepočtené na peníze [Kč]		569 511	464 214				

4.3 Informace o odměnách poskytnutých ze Skupiny KB

David Formánek obdržel v roce 2025 odloženou pohyblivou složku odměny ve výši 166 143 Kč vztahující se k roku 2018 od společnosti Modrá pyramida stavební spořitelna, a.s.

4.4 Mimořádné odměny

Členům představenstva KB nebyly v roce 2025 poskytnuty mimořádné odměny.

4.5 Penzijní výhody KB

Členům představenstva, kterým to právní zákony s ohledem na jejich občanství umožňují, KB poskytla v roce 2025 v souladu s kapitolou 5 Politiky odměňování měsíčně příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Jan Juchelka obdržel za rok 2025 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 977 878 Kč.

David Formánek obdržel za rok 2025 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 217 086 Kč.

Jitka Haubová obdržela za rok 2025 příspěvek KB na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 319 509 Kč.

Miroslav Hiršl obdržel za rok 2025 příspěvek KB na doplňkové penzijní spoření ve výši 341 504 Kč.

Katarína Kurucová obdržela za rok 2025 příspěvek KB na doplňkové penzijní spoření ve výši 91 350 Kč.

4.6 Celkové odměňování v roce 2025 a jeho meziroční změna

Do celkového odměňování jsou v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňování zahrnuty všechny pevné složky odměny vyplacené v roce 2025, všechny pohyblivé složky odměny vyplacené v roce 2025 za výkon v představenstvu v minulých obdobích, pohyblivé odměny poskytnuté ze Skupiny KB 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 2025 obsahuje změny v celkovém odměňování členů představenstva v minulých obdobích, tj. mezi roky 2025 a 2024, 2024 a 2023, 2023 a 2022 a mezi roky 2022 a 2021. Bližší informace o struktuře odměňování v roce 2024, 2023, 2022 a 2021 jsou uvedeny v příslušných Zprávách o odměňování.

Jan Juchelka – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	9 000 000	9 000 000	11 250 000	12 000 000	12 000 000
benefity a výhody [Kč]	349 357	290 890	166 005	125 810	110 028
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	7 263 401	8 556 015	11 163 325	13 084 908	15 939 360
penzijní výhody [Kč]	590 853	614 461	802 579	877 972	977 878
celkem [Kč]	17 203 611	18 461 366	23 381 909	26 088 690	29 027 266
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		7 %	27 %	12 %	11 %

V roce 2025 nenastaly u Jana Juchelky podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Jan Juchelka za rok 2025 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Jana Juchelky** o 11 %. Nárůst byl způsoben vyšším počtem splátek odložených bonusů vyplacených v roce 2025 oproti roku 2024. Splátky odložených bonusů v KBTP byly zároveň vyšší v důsledku růstu ceny akcie KB (detailní způsob výpočtu a hodnoty KBTP jsou uvedeny v kapitole 3.4).

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 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.

Didier Colin – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	5 752 571	6 191 244	6 379 980	6 861 239	4 589 621
benefity a výhody [Kč]	2 846 650	2 862 223	3 101 520	3 420 014	2 757 879
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	3 471 383	3 515 014	3 660 594	4 496 595	5 542 645
penzijní výhody [Kč]	0	0	0	0	0
celkem [Kč]	12 070 604	12 568 481	13 142 094	14 777 848	12 890 145
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		4 %	5 %	12 %	-13 %

V roce 2025 nenastaly u Didiera Colina podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Didier Colin za rok 2025 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k poklesu celkové vyplacené odměny **Didiera Colina** o -13 % způsobené vyplacením nižší pevné složky odměny, neboť Didier Colin ukončil svůj mandát v představenstvu KB k 31. srpnu 2025.

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 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.

David Formánek – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	4 980 000	4 980 000	5 475 000	5 775 000	2 425 000
benefity a výhody [Kč]	266 021	274 023	274 512	277 204	108 736
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	2 276 975	2 528 166	2 799 840	3 320 210	3 777 459
penzijní výhody [Kč]	253 714	262 436	289 619	318 332	217 086
celkem [Kč]	7 776 710	8 044 625	8 838 971	9 690 746	6 528 281
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		3 %	10 %	10 %	-33 %

V roce 2025 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 166 143 Kč.

Meziročně došlo k poklesu celkové vyplacené odměny **Davida Formánka** o -33 %, způsobenému především vyplacením nižší pevné složky odměny, neboť David Formánek ukončil svůj mandát v představenstvu KB k 31. květnu 2025.

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 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 dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Davida Formánka byla 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 popsaných výše.

Jitka Haubová – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	4 455 000	4 761 000	5 442 000	5 820 000	5 970 000
benefity a výhody [Kč]	228 755	270 352	211 762	211 088	205 592
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	558 000	1 854 626	2 517 106	2 830 893	3 158 823
penzijní výhody [Kč]	175 455	231 547	278 569	302 781	319 509
celkem [Kč]	5 417 210	7 117 525	8 449 437	9 164 762	9 653 924
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		31 %	19 %	8 %	5 %

V roce 2025 nenastaly u Jitky Haubové podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Jitka Haubová za rok 2025 neobdržela mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Jitky Haubové** o 5 %. Navýšení pevné měsíční odměny Jitky Haubové od dubna 2025 reflektuje odpovědnost její funkce, vývoj trhu a snahu o udržení konkurenceschopnosti její odměny. Nárůst pohyblivé složky odměny byl způsoben vyšším počtem splátek odložených bonusů vyplacených v roce 2025 oproti roku 2024.

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 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 dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Jitky Haubové byla 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.

Miroslav Hiršl – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	4 980 000	4 980 000	5 475 000	5 775 000	5 955 000
benefity a výhody [Kč]	293 013	319 831	319 053	316 058	221 369
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	2 311 654	2 513 166	2 748 170	3 281 610	3 802 234
penzijní výhody [Kč]	255 208	262 261	287 811	316 981	341 504
celkem [Kč]	7 839 875	8 075 258	8 830 034	9 689 649	10 320 107
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		3 %	9 %	10 %	7 %

V roce 2025 nenastaly u Miroslava Hiršla podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Miroslav Hiršl za rok 2025 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Miroslava Hiršla** o 7 %. Navýšení pevné měsíční odměny Miroslava Hiršla od dubna 2025 reflektuje odpovědnost jeho funkce, vývoj trhu a snahu o udržení konkurenceschopnosti jeho odměny. Nárůst pohyblivé složky odměny byl způsoben vyšším počtem splátek odložených bonusů vyplacených v roce 2025 oproti roku 2024, přičemž splátky odložených bonusů v KBTP byly zároveň vyšší v důsledku růstu ceny akcie KB (detailní způsob výpočtu a hodnoty KBTP jsou uvedeny v kapitole 3.4).

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 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 dosavadní úroveň pevné měsíční odměny Miroslava Hiršla byla 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.

Anne de Kouchkovsky – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	0	0	0	0	2 587 228
benefity a výhody [Kč]	0	0	0	0	764 896
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	0	0	0	0	0
penzijní výhody [Kč]	0	0	0	0	0
celkem [Kč]	0	0	0	0	3 352 124
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)					N/A

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 nebyla v případě Anne de Kouchkovsky kalkulována, protože Anne de Kouchkovsky nebyla v roce 2024 ani v předešlých letech členkou představenstva KB.

Katarína Kurucová – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	0	0	0	0	3 045 000
benefity a výhody [Kč]	0	0	0	0	556 492
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	0	0	0	0	0
penzijní výhody [Kč]	0	0	0	0	91 350
celkem [Kč]	0	0	0	0	3 692 842
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)					N/A

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 nebyla v případě Kataríny Kurucové kalkulována, protože Katarína Kurucová nebyla v roce 2024 ani v předešlých letech členkou představenstva KB.

Margus Simson – přehled celkového odměňování a jeho změn:

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
pevné měsíční odměny [Kč]	6 360 000	6 360 000	6 810 000	6 960 000	6 960 000
benefity a výhody [Kč]	899 431	887 250	864 812	858 351	840 517
pohyblivé složky odměny (vyplacené) [Kč]	2 674 665	3 590 845	4 117 378	5 031 781	5 781 267
penzijní výhody [Kč]	0	0	0	0	0
celkem [Kč]	9 934 096	10 838 095	11 792 190	12 850 132	13 581 784
celková změna ve výši vyplacených odměn (%)		9 %	9 %	9 %	6 %

V roce 2025 nenastaly u Marguse Simsona podmínky pro uplatnění malusu nebo vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Margus Simson za rok 2025 neobdržel mimořádné odměny ani odměny ze Skupiny KB.

Meziročně došlo k nárůstu celkové vyplacené odměny **Marguse Simsona** o 6 %. Nárůst byl způsoben především vyššími splátkami odložených pohyblivých odměn vyplacených v roce 2025 oproti roku 2024.

Roční změna celkové výše odměny vyplacené v roce 2024 oproti celkové odměně vyplacené v roce 2023 činila 9 %. V roce 2024 se v celoročním rozsahu projevil nárůst fixní odměny z roku 2023 a byly vyplaceny vyšší splátky odložených pohyblivých složek odměny; zároveň bylo v roce 2024 vyplaceno o jednu splátku odložené pohyblivé odměny více než v roce 2023 (jedná se o postupný náběh počtu odložených pohyblivých splátek, jejichž počet souvisí s délkou působení v představenstvu KB).

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).

4.7 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2025

Do poměru pohyblivé a pevné složky odměny jsou v souladu s kapitolou 2.1 Politiky odměňování zahrnuty všechny pevné složky odměny vyplacené v roce 2025, 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 2025 za výkon v představenstvu v minulých obdobích v rámci příslušných schémat odložených bonusů.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Jana Juchelky** v roce 2025 činil 132 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2024 splatné v roce 2025.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Didiera Colina** v roce 2025 činil 75 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2024 splatné v roce 2025. Poměr mezi variabilní a pevnou složkou odměny za rok 2025 je ovlivněn ukončením funkce v představenstvu KB k 31. srpnu 2025, protože pevná složka odměny je počítána pouze za osm měsíců roku.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Miroslava Hiršla** v roce 2025 činil 62 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2024 splatné v roce 2025.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Davida Formánka** v roce 2025 činil 149 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2018–2024 splatné v roce 2025. Poměr mezi variabilní a pevnou složkou odměny za rok 2025 je zásadně ovlivněn ukončením funkce v představenstvu KB k 31. květnu 2025, protože pevná složka odměny je počítána pouze za pět měsíců roku.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Marguse Simsona** v roce 2025 činil 74 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2019–2024 splatné v roce 2024.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Jitky Haubové** v roce 2025 činil 51 %. Pohyblivá složka zahrnovala příslušné odložené a neodložené odměny za roky 2021–2024 splatné v roce 2025.

Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny **Anny de Kouchkovsky** a **Kateríny Kurucové** v roce 2025 nebyl kalkulován, neboť v roce 2025 nebyla těmto členkám představenstva vyplacena žádná variabilní odměna.

Pohyblivá složka odměny za výkon v roce 2025, která byla přiznána dozorčí radou dne 4. března 2026, bude vyplácena dle schématu odkladu mezi roky 2026 až 2032, a bude tedy zahrnována do poměru vyplacených pohyblivých složek v následujících obdobích. Pohyblivá složka odměny přiznaná za rok 2025 nepřesáhla u žádného člena představenstva 200 % pevné složky odměny a je v souladu s kapitolou 2.4 Politiky odměňování.

5 Přehled složek odměňování vyplacených členům dozorčí rady

Odměna členů dozorčí rady KB se v souladu s kapitolou 3.1 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 16. červenci 2025 ukončila své působení v dozorčí radě Delphine Garcin-Meunier, předsedkyně dozorčí rady. Na její místo byla dozorčí radou zvolena Cécile Bartenieff, předsedkyně dozorčí rady od 25. září 2025. K 21. dubnu 2025 ukončila své působení v dozorčí radě Jarmila Špůrová, na jejíž místo byla od 24. dubna 2025 zvolena Anne-Sophie Chaveau-Galas. K 30. listopadu pak ukončil své působení v dozorčí radě také Ondřej Kudrna. Ostatní členové dozorčí rady byli v roce 2025 ve funkci od 1. ledna do 31. prosince.

5.1 Pevné složky odměny vyplacené v roce 2025 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 2025 obsahuje změny v celkovém odměňování členů dozorčí rady v minulých obdobích, tj. mezi roky 2025 a 2024, 2024 a 2023, 2023 a 2022 a mezi roky 2022 a 2021. Bližší informace o struktuře odměňování za roky 2024, 2023, 2022 a 2021 jsou uvedeny v jednotlivých Zprávách o odměňování.

Delphine Garcin-Meunier, předsedkyně dozorčí rady do 16. července 2025, byla zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 486 750 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	N/A	N/A	N/A	811 250	486 750
celková změna v odměňování (%)				N/A	-40 %

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 činila -40 %**.** Meziroční pokles v celkovém odměňování byl způsoben kratším působením v dozorčí radě v roce 2025.

Cécile Bartenieff, předsedkyně dozorčí rady od 25. září 2025, je zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 257 500 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	N/A	N/A	N/A	N/A	257 500
celková změna v odměňování (%)					N/A

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 nebyla počítána, neboť Cécile Bartenieff se stala členkou dozorčí rady až v roce 2025.

Anne-Sophie Chauveau-Galas, členka dozorčí rady od 24. dubna 2025, je zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 230 633 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	N/A	N/A	N/A	N/A	230 633
celková změna v odměňování (%)					N/A

Meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 nebyla počítána, neboť Anne-Sophie Chauveau-Galas se stala členkou dozorčí rady až v roce 2025.

Marie Doucet, členka dozorčí rady a předsedkyně Výboru pro rizika, obdržela za rok 2025 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	N/A	N/A	232 833	346 500	346 500
celková změna v odměňování (%)				49 %	0 %

Celkové odměňování Marie Doucet, členky dozorčí rady, za rok 2025 zůstalo ve srovnání s rokem 2024 beze změny. Roční změna v celkové odměně vyplacené Marii Doucet 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 2025 ve výši 346 500 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	330 000	330 000	346 500	330 000	346 500
celková změna v odměňování (%)	0 %	0 %	5 %	-5 %	5 %

Meziroční změna v celkovém odměňování Petra Dvořáka, člena dozorčí rady a předsedy Výboru pro jmenování a Výboru pro odměňování, za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 byla 5 %. Nárůst byl způsoben vyšší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2025. Meziroční změna v celkovém odměňování Petra Dvořáka 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.

Miroslav Hájek, člen dozorčí rady, obdržel za rok 2025 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	N/A	N/A	336 500	346 500	346 500
celková změna v odměňování (%)				3 %	0 %

Celkové odměňování Miroslava Hájka, člena dozorčí rady, za rok 2025 zůstalo ve srovnání s rokem 2024 beze změny. Roční změna v celkové odměně vyplacené Miroslavu Hájkovi 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.

Alvaro Huete Gomez, člen dozorčí rady, je zaměstnancem Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 346 500 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	209 000	330 000	313 500	330 000	346 500
celková změna v odměňování (%)		58 %	-5 %	5 %	5 %

Meziroční změna v celkovém odměňování Alvaro Huete Gomeze, člena dozorčí rady, za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 byla 5 %. Nárůst byl dán vyšší účastí na zasedáních dozorčí rady v roce 2025 oproti roku 2024. Meziroční změna v celkovém odměňování Alvaro Huete Gomeze za rok 2024 ve srovnání s rokem 2023 byla 5 %. Nárůst byl 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 meziroční změna v celkovém odměňování za rok 2022 ve srovnání s celkovým odměňováním za rok 2021 58 %.

Ondřej Kudrna, člen dozorčí rady do 30. listopadu 2025, obdržel za rok 2025 pevné složky odměny ve výši 308 000 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	330 000	330 000	346 500	346 500	308 000
celková změna v odměňování (%)	0 %	0 %	5 %	0 %	-11 %

Pokles v celkovém odměňování Ondřeje Kudrny, člena dozorčí rady, za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 činil -11 % z důvodu ukončení funkce k 30. listopadu 2025. Celkové odměňování Ondřeje Kudrny 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 a 2021 nedošlo ke změně v celkovém odměňování.

Sylva Kynychová, členka dozorčí rady, obdržela za rok 2025 pevné složky odměny ve výši 346 500 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	330 000	330 000	346 500	346 500	346 500
celková změna v odměňování (%)	0 %	0 %	5 %	0 %	0 %

Celkové odměňování Sylvy Kynychové, členky dozorčí rady, za rok 2025 zůstalo ve srovnání s roky 2024 a 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 a 2021 nedošlo ke změně v celkovém odměňování.

Jarmila Špůrová, členka dozorčí rady do 21. dubna 2025, byla zaměstnankyní Société Générale. Pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 97 900 Kč byly uhrazeny Société Générale.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	209 000	330 000	330 000	346 500	97 900
celková změna v odměňování (%)		58 %	0 %	5 %	-72 %

Pokles v celkovém odměňování Jarmily Špůrové, členky dozorčí rady, za rok 2025 ve srovnání s rokem 2024 činil -72 % z důvodu ukončení funkce k 21. dubnu 2025. Meziroční změna v celkovém odměňování Jarmily Špůrové 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 za 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.

Petra Wendelová, místopředsedkyně dozorčí rady, předsedkyně Výboru pro audit a do 26. září 2024 předsedkyně Výboru pro rizika obdržela pevné složky odměny za rok 2025 ve výši 646 500 Kč.

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
celková odměna člena dozorčí rady [Kč]	630 000	630 000	646 500	646 500	646 500
celková změna v odměňování (%)	-2 %	0 %	3 %	0 %	0 %

Celkové odměňování Petry Wendelové, místopředsedkyně dozorčí rady, předsedkyně Výboru pro audit a do 26. září 2024 předsedkyně Výboru pro rizika, za rok 2025 zůstalo ve srovnání s roky 2024 a 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.

5.2 Informace o odměnách poskytnutých od Skupiny KB

Přehled níže shrnuje všechny typy odměn poskytnutých členům dozorčí rady v roce 2025 od společností Skupiny KB.

Petr Dvořák obdržel v roce 2025 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 2025 poskytnuty žádné odměny od společností Skupiny KB.

5.3 Poměr pohyblivé a pevné složky odměny vyplacené v roce 2025

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 2025 poskytnuty mimořádné odměny.

5.5 Penzijní výhody KB

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

6 Informace o akciích a opcích na akcie

Členům představenstva a dozorčí rady nebyly v roce 2025 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 1 047 608 Kč za rok 2025.

V roce 2025 vzrostla průměrná odměna zaměstnanců o 5 % ve srovnání s průměrnou odměnou vyplacenou v roce 2024. Tento nárůst byl způsoben pravidelnou úpravou mezd a realizovanými organizačními změnami zejména v distribuční síti, které vedly ke změně struktury a snížení počtu zaměstnanců.

Roční změna průměrné odměny vyplacené zaměstnancům v roce 2024 oproti průměrné odměně vyplacené v roce 2023 dosáhla 7 %. 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 2025, 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 2025 došlo oproti roku 2024 ke změně v procentuálním zastoupení jednotlivých klíčových výkonnostních ukazatelů a byl upraven princip kalkulace předcházející rozhodnutí o vyplacení variabilní složky odměny zaměstnancům. Procento výplaty variabilní složky odměny zaměstnancům pro rok 2025 vychází z plnění tří klíčových ukazatelů Banky v porovnání s obchodním plánem: ROE – návratnost vlastního kapitálu s vahou 40 %, CIR – poměr nákladů a výnosů s vahou 30 % a NPS – míra loajality zákazníků s vahou 30 %. Následně je celkový objem variabilní složky (obálka) upraven na základě souhrnných výsledků klíčových ukazatelů v oblasti řízení rizik. Finální rozhodnutí o výši variabilní složky odměny zaměstnancům náleží po posouzení výše uvedené kalkulace představenstvu KB, které přihlédne k celkovým výsledkům Banky, zejména k čistému zisku Skupiny KB.

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 bylo 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 2025 („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 18. března 2026

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

Ing. Ondřej Fikrle
Partner
Evidenční číslo 2525