

POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ členů představenstva a dozorčí rady Komerční banky, a.s.

I. ÚVOD

Tento dokument představuje ve smyslu § 121k odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, politiku odměňování členů představenstva a dozorčí rady Komerční banky, a.s., se sídlem Praha 1, Na Příkopě 33 čp. 969, PSČ 11407, IČO: 453 17 054, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. B 1360 (dále jen „KB“).

Návrh politiky odměňování předkládá představenstvo valné hromadě KB, která schvaluje řádnou účetní závěrku KB za rok 2019. KB politiku odměňování po jejím schválení uveřejní na svých internetových stránkách spolu s datem jejího schválení a ponechá ji takto uveřejněnou po celou dobu její platnosti.

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

II. PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ

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 společnosti KB z hlediska zaměstnanců, akcionářů a dalších zainteresovaných osob (stakeholders) prostřednictvím zdravé, obchodně citlivé politiky odměňování. Politika odměňování je nedílnou součástí jak strategie KB v oblasti lidských zdrojů, tak její celkové obchodní strategie.

Odměňování KB je v souladu a podporuje zdravé a efektivní řízení rizik. Cílem řízení rizik je předcházet a zamezit upřednostňování krátkodobých výsledků a cílů, které nejsou v souladu s naplňováním celkové strategie a udržitelným růstem KB. Aplikované principy odměňování mají za cíl předcházet přijímání rizik jdoucích nad rámec přiměřeného rizika.

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

- Odměna za dosažené výsledky: Výplata pohyblivé složky odměny vždy vychází z hospodářských výsledků (finanční výkonnosti) a současně dalších nefinančních klíčových výkonnostních ukazatelů KB.
- Provázání se zájmy akcionářů: Principy odměňování zohledňují zájem akcionářů na hodnotě KB provázáním výše pohyblivé složky členů představenstva KB s hospodářskými výsledky KB včetně závazků týkající se společenské odpovědnosti KB.
- Soulad s právními a regulatorními předpisy: Odměňování členů představenstva KB probíhá v souladu s právními a regulatorními předpisy.

Pro vyloučení pochybností platí, že pohyblivá složka odměny je vždy nenároková a to i v případě, kdy člen představenstva dosáhne naplnění klíčových výkonnostních ukazatelů. Pohyblivá složka odměny není členovi představenstva KB vyplacena v těch případech, kdy dozorčí rada KB rozhodne o uplatnění malusu (anulování) nebo clawbacku (zpětné vymáhání) pohyblivé složky odměny daného člena představenstva KB za podmínek vyjmenovaných v článku III. této politiky odměňování.

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

III. PEVNÉ, POHYBLIVÉ A DALŠÍ SLOŽKY ODMĚNY

3.1 PŘEDSTAVENSTVO

Na členy představenstva se vztahují zvláštní pravidla odměňování pro pracovníky s významným vlivem na rizikový profil banky (Identified staff) v souladu s evropskou směrnicí o kapitálových požadavcích (CRD IV ve znění pozdějších předpisů) a její transpozicí do českého právního řádu učiněného vyhláškou ČNB č. 163/2014 Sb., v platném znění. O výši odměňování členů představenstva rozhoduje dozorčí rada v souladu s touto politikou odměňování a to postupem a za podmínek upravených v článku IX. této politiky odměňování.

Odměna člena představenstva KB se skládá z pevné složky odměny, pohyblivé složky odměny a plnění pro případ ukončení funkce z titulu konkurenční doložky. Členové představenstva KB nejsou odměňováni formou akciových plánů (long term incentives – LTI).

a) Pevné složky odměny

Pevné složky odměny se skládají z i) pevné měsíční odměny a ii) benefitů a výhod finanční a nefinanční povahy.

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

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

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

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

Struktura a úroveň zaměstnaneckých výhod je každoročně předmětem dohody v rámci kolektivního vyjednávání. Za účelem zamezení střetu zájmu je v případě členů představenstva, následně rovněž potvrzena dozorčí radou na doporučení Výboru pro odměňování.

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

- viii) zajištění nadstandardní zdravotní péče zahrnující zejména tyto služby: konzultační služby, stomatologická péče, očkování, fyzioterapie, oční vyšetření, preventivní vyšetření, vyšetření alergiků,
- ix) služební automobil kategorie vyšší střední třída, v souladu s politikou poskytování automobilů v KB,
- x) příspěvek na pohonné hmoty včetně soukromých km v přiměřené výši spojené s běžným provozem automobilu.
- xi) Členům představenstva, kteří jsou občany České republiky, mohou být poskytovány penzijní výhody, jejichž bližší vymezení obsahuje článek V. této politiky odměňování.
- xii) Členové představenstva, kteří nejsou občany ČR a kteří jsou dočasně vyslaní do ČR, mají možnost čerpat výhody poskytované zaměstnancům KB, s výjimkou finanční podpory při dlouhodobé nemoci, rizikového životního pojištění a penzijních výhod KB. Dále KB poskytuje členům představenstva, kteří nejsou občany ČR, plnění související s jejich pobytem v zahraničí (náklady na stěhování a dopravu na začátku a na konci vyslání, náklady na ubytování, pojištění, včetně zdravotního a sociálního, podpora imigračního procesu, náklady na přípravu daňových přiznání v ČR, náklady na cestování v rámci stanoveného rozpočtu, náklady na školné dětí, vzdělávání).
- xiii) Pokud nemohou členové představenstva dočasně vykonávat plně svou funkci z vážných zdravotních důvodů, může jim dozorčí rada zachovat právo na pevnou měsíční odměnu.

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

b) Pohyblivá složka odměny

Pohyblivá složka odměny člena představenstva KB je vyplácena formou ročních bonusů. Jedná se o část odměňování, která je vyplácena na základě plnění klíčových výkonnostních ukazatelů (Key Performance Indicator, dále jen „KPI“) finančního a nefinančního charakteru, zejména se jedná o ukazatele typu: rentabilita vlastního kapitálu, plnění rozpočtu výnosů, dodržení rozpočtu nákladů, řízení nákladové struktury, poměr nákladů a výnosů, kapitálová přiměřenost, tržní podíl, rozvoj obchodních příležitostí, klientská spokojenost, zaměstnanecká spokojenost, řízení rizik a compliance, implementace regulatorních požadavků a požadavků kontrolních funkcí, rozvoj manažerské kultury, manažerské chování, podpora CRS, realizace strategických cílů, podpora digitalizace, podpora inovací, efektivní řízení týmů, podpora klíčových zaměstnanců a talentů.

KPI finančního charakteru a KPI nefinančního charakteru má každý svou váhu vyjádřenou procentem. V součtu KPI finančního charakteru a KPI nefinančního charakteru dávají hodnotu 100%. Dozorčí rada KB je oprávněna, po obdržení doporučení Výboru pro odměňování, svým rozhodnutím stanovit jednotlivá KPI včetně vah jak finančního, tak i nefinančního charakteru, vždy pro následující účetní období, přičemž poměr mezi KPI finančního charakteru a KPI nefinančního charakteru je vždy alespoň 60 : 40, resp. součet všech KPI nefinančního charakteru má váhu alespoň 40%. Minimální váha KPI z oblasti řízení rizik a compliance je vždy minimálně 20%.

Dozorčí rada při schvalování klíčových výkonnostních ukazatelů vždy zohlední respektování Principů uvedených v článku II. této politiky odměňování včetně provázání se zájmy akcionářů.

Každoroční vyhodnocení výsledků plnění KPI probíhá v prvním čtvrtletí kalendářního roku navazujícího na předmětné hodnocené období. U každého KPI je stanoven interval plnění. Za vyhodnocení klíčových výkonnostních ukazatelů je odpovědná dozorčí rada na základě doporučení výboru pro odměňování, přičemž podklady připravují pověřeni pracovníci KB úseku Strategie a Finance, a to tím způsobem, že porovnávají realitu plnění KPI vůči plánu plnění KPI.

KB je oprávněna přiznat členovi představenstva pohyblivou složku odměny za předpokladu, že člen představenstva nikterak neporušil své povinnosti v souvislosti s výkonem své funkce nebo se nechoval či nejednal v rozporu s vnitřními předpisy KB, zejména compliance. Výši pohyblivé složky odměny členů představenstva, která jim bude přiznána, stanoví dozorčí rada na základě svého uvážení tím způsobem, že zohlední plán plnění nastavených KPI finančního a nefinančního charakteru vůči reálnému plnění nastavených KPI finančního a nefinančního charakteru za dané účetní období a další skutečnosti zohledňující principy obsažené v článku II. této politiky odměňování.

Za účelem zajištění dlouhodobých zájmů a udržitelného rozvoje KB pohyblivá složka odměny členů představenstva podléhá pravidlům pro odložené bonusy v souladu s evropskou směrnicí o kapitálových požadavcích (CRD IV ve znění pozdějších předpisů) a její transpozicí do českého právního řádu učiněného vyhláškou ČNB č. 163/2014 Sb., v platném znění. Minimální doba odkladu pohyblivé složky odměny je u členů představenstva 5 let ode dne, kdy byla pohyblivá složka odměny příslušnému členovi představenstva přiznána v souladu s touto politikou odměňování. Odloženo je vždy nejméně 40% pohyblivé složky odměny, resp. 60% v případě zvláště vysokých částek.

Významná část, tj. minimálně 50%, pohyblivé složky je přiznána v nástrojích navázaných na cenu akcie KB (KB kvazi akcie / KBTP). Na nástroje je uplatněno zadržovací období v délce 12 měsíců. Vypořádání (vyplacení) části pohyblivé složky odměny navázané na akcie KB se uskutečňuje v penězích. Je zakázáno provádět jakákoliv zajištění proti pohybu ceny nepeněžních nástrojů (tzv. zákaz hedgingu). Období s právem na dividendy je zadržovací období. V jiném období právo na vyplatu dividend nevzniká.

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

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

c) Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny

Maximální výše pohyblivé složky odměny člena představenstva za daný rok nesmí dle rozhodnutí Valné hromady ze dne 22. 4. 2016 přesáhnout 200% pevné složky odměny za tento rok.

d) Mimořádná odměna

Ve výjimečných případech může dozorčí rada rozhodnout o výplatě mimořádné odměny člena představenstva za mimořádné plnění úkolů a při respektování principů obsažených v článku [II.](#) této politiky odměňování. Výplata mimořádné odměny za mimořádné plnění úkolů podléhá stejným pravidlům pro odklad jako u výplaty pohyblivé složky odměny. Rovněž platí, že maximální výše mimořádné a pohyblivé složky odměny člena představenstva za daný rok nesmí v součtu přesáhnout 200% pevné složky odměny za tento rok.

3.2 DOZORČÍ RADA

Odměna členů dozorčí rady KB se skládá z pevné měsíční odměny a pevné odměny závislé na účasti na zasedáních dozorčí rady. Tyto pevné složky odměny tvoří 100% celkového odměňování členů dozorčí rady související s výkonem funkce člena dozorčí rady. Předsedovi výboru pro audit přísluší také pevná měsíční odměna a pevná odměna závislá na účasti na zasedáních výboru.

Výše pevné měsíční odměny členů dozorčí rady a předsedy výboru pro audit je stanovena rozhodnutím valné hromady a uvedena ve smlouvě o výkonu funkce.

Pevná složka odměny na bázi účasti na zasedáních dozorčí rady je vyplácena v závislosti na počtu účastí na zasedáních dozorčí rady, na kterých trvala účast člena dozorčí rady alespoň 75% celkové délky zasedání. Za každou takovou účast přísluší členovi dozorčí rady odměna ve fixní výši rozhodnutím valné hromady KB. Takto lze vyplácet členovi dozorčí rady pevnou odměnu za maximálně šest zasedání v jednom roce.

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

KB hradí členům dozorčí rady cestovní náklady vzniklé v souvislosti s plněním povinností členů dozorčí rady. Dále mají členové dozorčí rady k dispozici mobilní telefon pro služební i soukromé účely a další nezbytnou IT techniku.

IV. PODMÍNKY TRVÁNÍ SMLOUVY

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

Funkční období členů představenstva je čtyřleté. V případě odvolání člena představenstva může být příslušnému členovi představenstva přiznána poměrná část pohyblivé složky odměny za daný rok nebo jiné nenárokové plnění formou mimořádné odměny související s výkonem funkce člena představenstva. O přiznání těchto částek rozhoduje dozorčí rada prostřednictvím Výboru pro odměňování.

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

Komerční banka neposkytuje garantované odměny, nástupní odměny ani žádné další odměny v zaručené výši. V případě ukončení výkonu funkce člena představenstva nebo dozorčí rady je zakázána výplata jakékoli pohyblivé složky odměny nesoucí znaky tzv. zlatého padáku (tj. odměny předem sjednané, nárokové i za předpokladu nedostatečného výkonu).

Jakákoli další případná plnění související s ukončením trvání smlouvy člena představenstva podléhají vždy schválení dozorčí rady na základě doporučení Výboru pro odměňování.

Funkční období členů dozorčí rady je čtyřleté.

V. HLAVNÍ CHARAKTERISTIKA PENZIJNÍCH VÝHOD KB

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

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

Na členy dozorčí rady, kteří jsou voleni za zaměstnance KB, se vztahují stejná pravidla pro poskytnutí příspěvku na doplňkové penzijní spoření, nebo na penzijní připojištění se státním příspěvkem, jako na zaměstnance KB. Výše příspěvku, jakožto i všechna další pravidla přiznání příspěvku, jsou součástí platné kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem KB a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovou organizací, přičemž maximální výše příspěvku může být nastavena až do maximální výše 5% mzdy.

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

VI. MZDOVÉ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ KOMERČNÍ BANKY

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

Zaměstnanci KB jsou obdobně jako členové představenstva KB odměňováni formou pevné složky odměny (zejména základní mzda) a pohyblivé složky odměny (dále jen „bonus“) a dalších peněžitých a jiných plnění, které jsou upraveny kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy KB. Zaměstnanci KB mohou navíc obdržet práva k získání akcií mateřské společnosti Sociétés Générales (Long Term Incentives – LTI).

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

Všechny pracovní pozice v KB jsou hodnoceny metodou pro hodnocení velikosti pozic společnosti Hay Group / Korn Ferry (Korn Ferry Hay Guide Chart - Profile Method®). Na základě velikosti pracovních pozic je pak možné efektivně řídit systém vnitřní spravedlnosti a externí konkurenceschopnosti

odměňování zaměstnanců KB a členů představenstva KB. Stejným způsobem, jakým jsou hodnoceny pracovní pozice zaměstnanců KB, jsou hodnoceny i funkce členů představenstva KB.

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

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

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

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

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

VII. ROZHODOVACÍ PROCES PŘI STANOVENÍ POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

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

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

Výbor pro odměňování je poradní a iniciativní orgán dozorčí rady, má přístup do všech informačních systémů KB a může si vyžádat jakékoliv informace týkající se svěřené působnosti od jednotlivých útvarů banky, zejména spolupracuje s útvarem Řízení rizik a Compliance. Návrh politiky odměňování pro výbor pro odměňování zpracovává výkonný ředitel pro Lidské zdroje KB dle principů odměňování KB a strategie KB v oblasti řízení lidských zdrojů. Výkonný ředitel pro Lidské zdroje KB dbá o to, aby odměňování členů představenstva a dozorčí rady probíhalo v souladu s příslušnými právními a regulatorními předpisy.

VIII. PŘEZKUM POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

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

Politika odměňování je pravidelně přezkoumávána a vyhodnocována pracovníky úseku Interního auditu KB. Výsledky auditu jsou následně předkládány na zasedání a Výboru pro odměňování, dozorčí rady a Výboru pro audit.

V případě, že dozorčí rada shledá, že tato politika odměňování není řádně dodržována, bez zbytečného odkladu navrhne výkonnému řediteli pro Lidské zdroje přijetí nápravných opatření vedoucí k dodržování této politiky odměňování.

Za účelem předcházení střetu zájmů do přezkumu politiky odměňování nezasahuje představenstvo KB. Výbor pro odměňování je složen z nevýkonných členů dozorčí rady, má nezávislého předsedu a pro zamezení střetu zájmů zakotvil do svého statutu pravidlo, že pokud nezávislý člen vyjádří nesouhlas s přijímaným usnesením, vyžaduje se k přijetí usnesení souhlas všech členů výboru. Nesouhlas nezávislého člena musí být pak zaznamenán do zápisu ze zasedání.

IX. PROVÁDĚNÍ POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

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

Politiku odměňování provádí dozorčí rada KB prostřednictvím Výboru pro odměňování, především tím způsobem, že schvaluje na návrh Výboru pro odměňování veškeré odměny poskytované členům představenstva způsobem uvedeným v této politice odměňování. Výbor pro odměňování připravuje návrhy rozhodnutí dozorčí rady v oblasti odměňování členů představenstva, dohlíží a vyhodnocuje celkový systém odměňování v KB s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úroveň likvidity a kapitálu. Výbor pro odměňování pro řádný výkon své odpovědnosti úzce spolupracuje s osobami zajišťujícími kontrolní funkce (řízení rizik, compliance, audit), s výbory (např. Výbor pro rizika, Auditní výbor) a s dalšími příslušnými útvarů (např. Lidské zdroje, Strategie a Finance).

Pevná složka odměny členů dozorčí rady se stanoví podle výše odměny schválené valnou hromadou. Návrh výše odměn předkládá valné hromadě dozorčí rada. Na základě návrhu Výboru pro odměňování. Návrh vychází z toho, že dozorčí rada je kontrolní orgán KB, a proto její odměna není závislá na hospodářských výsledcích KB a obsahuje pouze pevnou složku, jejíž část závisí na aktivním přístupu člena dozorčí rady.