

POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ

členů představenstva a dozorčí rady společnosti O2 Czech Republic a.s.

I.

Východiska politiky odměňování

- [Podnikání Společnosti]** Společnost O2 Czech Republic a.s. (dále jen „Společnost“) se při své obchodní činnosti specializuje na podnikání v sektoru elektronických komunikací. Tento sektor vyžaduje neustálé investice do modernizace sítí a průběžné přizpůsobování se jednak nárokům a očekáváním zákazníků, která se stále vyvíjejí a jednak regulaci telekomunikačního a IT sektoru.
- [Principy podnikání]** Společnost je jednou z nejvýznamnějších akciových společností v České republice a zároveň společensky odpovědnou obchodní korporací, která se při svém podnikání opírá o principy best practice v corporate governance, principy compliance a principy ESG. Politika odměňování je pro Společnost jedním z pilířů odpovědného podnikání a zároveň je nástrojem, kterým dává Společnost najevo, že jsou pro ni důležitá i nefinanční kritéria výkonnosti a tato kritéria mohou být zohledněna i při odměňování nejvyššího vedení.
- [Regulace]** Společnost se při své činnosti musí vypořádat s zejména s regulací sektoru elektronických komunikací, s pravidly na ochranu spotřebitele a s pravidly a omezeními souvisejícími s principy (bod 2 výše). Vedení a řízení Společnosti vyžaduje rovnováhu mezi ukazateli výkonnosti se zohledněním výše zmíněných změn a hledáním praktických řešení rozvoje a růstu Společnosti. Z komplexity řešení, vyplývá vysoká míra odpovědnosti i požadavků na odbornost a profesionalitu, předurčuje strukturu i kritéria pro hodnocení a odměňování členů představenstva.
- [Představenstvo]** Představenstvu náleží (ve smyslu § 435 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, a stanov) obchodní vedení Společnosti, které zahrnuje nejen činnosti související s účastí na zasedání představenstva a s formálním výkonem funkce, ale obnáší především každodenní praktické řízení svěřených oblastí Společnosti. Členové představenstva jsou zpravidla pověřeni vedením některé z divizí v rámci Společnosti. Je tedy přirozené, že na členy představenstva jsou aplikovány stejné či obdobné mechanismy odměňování jako na špičkové manažery zaměstnané ve Společnosti. Získání kvalitních manažerů schopných orientovat se ve složitém sektoru plném změn je obtížné a vyžaduje vyjednávání individuálních podmínek jejich pracovního poměru. Pokud by představenstvo pověřilo každodenním obchodním vedením společnosti generálního ředitele, který by nebyl členem představenstva, uplatní se na takto jmenovaného generálního ředitele přiměřeně pravidla odměňování pro členy představenstva.

Politika odměňování shrnuje východiska, pravidla a kritéria pro stanovení odměny. Konkrétní částky nebo numerické položky pro odměnu Společnost nezveřejňuje, protože by mohlo Společnost poškodit na trhu práce, neboť by byla známa a dopředu zakotvena vyjednávací pozice Společnosti.
- [Dozorčí rada]** Politika odměňování dále upravuje pravidla, východiska a kritéria i pro odměňování členů dozorčí rady. Společnost má zaveden dualistický systém vnitřní struktury (představenstvo a dozorčí rada). Dozorčí rada plní kontrolní funkci - dohlíží na činnost představenstva a činnost Společnosti. Odměňování členů dozorčí rady vychází z postavení dozorčí rady coby kontrolního orgánu, který z podstaty věci musí být nezávislý jak na jiných orgánech Společnosti, tak v zásadě i na výkonnostních ukazatelích Společnosti. S ohledem na odlišnou roli dozorčí rady ve Společnosti se principy odměňování členů dozorčí rady liší od principů pro odměňování členů představenstva. Odměňování členů dozorčí rady není závislé na míře plnění cílů Společnosti ani osobních cílů, kdy takové cíle členům dozorčí rady stanovovány nejsou. Odměňování se musí odvíjet od intenzity, s jakou členové dozorčí rady vykonávají kontrolní činnost.
- [Způsob odměňování]** Podrobnosti způsobu odměňování jsou uvedeny v následujících ustanoveních této Politiky odměňování, přičemž struktura vychází ze vztahů mezi orgány a jejich úlohy ve Společnosti i obchodní strategie Společnosti, kterou Politika odměňování respektuje.

II. Odměňování členů představenstva

1. **[Složky odměny členů představenstva]** Členům představenstva náleží za výkon jejich funkce a při splnění podmínek vyplývajících z právních předpisů, stanov, Politiky odměňování a smlouvy o výkonu funkce (případně z dalších smluv uzavřených mezi společností a členem představenstva) peněžitá odměna (dále jen „Odměna za výkon funkce“), která se může skládat z následujících složek:
 - a) Měsíční odměna (zohledňující vedení příslušné divize či jiného útvaru, resp. výkon funkce generálního ředitele nebo samotné členství v představenstvu), jejíž výše je individuální.
 - b) Zvláštní roční odměna je vázaná na splnění cílů stanovených valnou hromadou Společnosti (viz čl. II odst. 2 níže).
 - c) Motivační a stabilizační odměna – v odůvodněných případech může valná hromada přiznat členům představenstva nad rámec měsíční odměny a nad rámec zvláštní roční odměny nárok na stabilizační či motivační odměnu, kdy je hodnotící období delší než jeden rok a jejímž účelem je podpořit sledování dlouhodobých cílů a udržitelného rozvoje Společnosti a deklarovat členovi představenstva, že Společnost má zájem na tom, aby funkci vykonával dlouhodobě.
 - d) Další plnění - Společnost může členům představenstva poskytnout rovněž následující plnění:
 - **jiná (věcná) plnění** - Společnost poskytuje členům Představenstva jiná (věcná) plnění na základě jejich písemné individuální žádosti: hlasové a datové služby a produkty Společnosti pro služební i soukromé účely (mimo podnikání), komunikační a výpočetní technika včetně příslušenství pro služební i soukromé účely (mimo podnikání) maximálně do úhrnné hodnoty 90.000 Kč.
 - **pojištění odpovědnosti** - Za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena představenstva. V této souvislosti pak může členům představenstva náležet **vyrovnávací odměna**, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně, pojistného na veřejné zdravotní pojištění apod.), které je člen představenstva povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na pojištění jeho odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena představenstva. Výše vyrovnávací odměny se odvíjí od výše pojistného příslušného člena Představenstva, přičemž celková výše pojistného musí být stanovena na základě postupů obvyklých v pojišťovnictví. Vyrovnávací odměna je splatná měsíčně vždy do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, k němuž se vztahuje. Bez nutnosti individuální žádosti poskytuje Společnost členům Představenstva jiné plnění spočívající v pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena Představenstva. Částka, kterou zaplatí Společnost za kalendářní rok na pojištění odpovědnosti členů Představenstva za škodu (celkové roční pojistné), se rovnoměrně rozvrhne mezi členy představenstva tak, že na každého pojištěného připadne poměrná částka z celkového ročního pojistného, která bude určena mj. s přihlédnutím k počtu členů Představenstva a k době, po jakou daný člen Představenstva v daném roce vykonával funkci.
 - **výhody a benefity** - V obdobném rozsahu a výši jako zaměstnanci Společnosti, které Vyplývají ze smlouvy o výkonu funkce a valná hromada může (za splnění podmínek v právních předpisech) rozhodnout o dalším poskytnutém plnění.
 - e) Tantiémy - Podle čl. 23 stanov Společnosti může členům představenstva na základě rozhodnutí valné hromady vzniknout nárok na **tantiémy**.
2. **[Podmínky zvláštní roční odměny]**. Konkrétní kritéria (finanční i nefinanční) včetně cílových hodnot a klíčových ukazatelů výkonosti Společnosti, kterých má být dosaženo, i vah mezi nimi, stanovuje vždy valná hromada na základě této Politiky odměňování s účelem zajistit, že cílové hodnoty budou odpovídat aktuálním potřebám Společnosti. Valná hromada při stanovení jednotlivých kritérií zohledňuje skutečnost, že členové představenstva mohou mít vedle výkonu funkce člena představenstva svěřeno vedení konkrétní divize Společnosti. V případě předsedy představenstva se pak jedná o ovlivňování vnitřního chodu celé Společnosti. Z toho důvodu mohou být kritéria pro přiznávání odměny pro každého člena představenstva stanovena individuálně.

Plnění obchodní strategie, ochrana zájmů a udržitelnost společnosti vychází z následujících principů:

- a) Nastavení vyvážených kritérií pro plnění obchodní strategie a výkonnosti Společnosti se zohledněním více různorodých priorit Společnosti;
- b) Nastavení cílů společnosti na konkrétní účetní období;
- c) Vyhodnocení splnění cílů s ohledem na to, jakou měrou k jejich splnění přispěl konkrétní člen představenstva.

Klíčovými finančními kritérii a ukazateli jsou zejména:

- a) EBITDA – zisk před započtením úroků, daní a odpisů;
- b) Gross profit – hrubý zisk jakožto rozdíl mezi výnosy a náklady před odečtením režijních nákladů, mezd daní a úroků;
- c) Cash flow – peněžní toky;
- d) Churn - udržení zákazníků a finanční vyjádření jejich odlivu.

Klíčovými nefinančními kritérii a ukazateli jsou zejména:

- a) TRIM – míra spokojenosti zákazníka dle jeho loajality a pevnosti vazby na Společnost;
- b) Konsiderace – výsledek výzkumu preference Společnosti jako značky;
- c) Net Promoter Score (NPS) – míra loajality zákazníka a jeho spokojenosti se službou či produktem Společnosti;
- d) Employment Net Promoter Score (ENPS) – míra loajality a spokojenosti zaměstnanců ve Společnosti.

Valná hromada může stanovit i jiné finanční i nefinanční kritéria a ukazatele než jsou výše uvedené, přičemž u těchto jiných kritérií a ukazatelů je zapotřebí jasně definovat jejich podstatu a způsob měření a zároveň je zapotřebí zohlednit ochranu zájmů a udržitelnost podnikání Společnosti.

Míra plnění klíčových kritérií a ukazatelů výkonnosti Společnosti je určena porovnáním hodnot stanovených jako cíle Společnosti na počátku účetního období s hodnotami skutečně dosaženými v daném účetním období, které vyplývají z účetnictví Společnosti.

3. **[Výplata Odměny za výkon funkce]** Způsob výplaty odměny a jejích složek bude dohodnut v souladu s právními předpisy mezi členem Představenstva a Společností. Výplatu odměny a jejích složek na základě těchto Pravidel organizačně zajišťuje tajemník Společnosti.
4. **[Podmínky trvání funkčního období]**
 - Délka funkčního období členů představenstva je určena stanovami.
 - Podmínky ukončení funkce odpovídají zákonným důvodům.
 - Na základě smlouvy o výkonu funkce může členovi představenstva vzniknout povinnost dodržovat zákaz konkurence po zániku jeho funkce. V takovém případě bude ve smlouvě o výkonu funkce sjednána kompenzace za dodržování zákazu konkurence v souladu se závaznými právními předpisy.
 - Při skončení výkonu funkce může členu představenstva vzniknout na základě smlouvy o výkonu funkce nárok na odchodné.
5. **[Vztah politiky odměňování k odměňování zaměstnanců]** Společnost přihlédla při vytváření Politiky odměňování ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti následovně:
 - Společnost přiznává členům představenstva stejné výhody a benefity jako zaměstnancům, při stanovení měsíční odměny se přihlíží k pravidlům, která jsou obecně stanovena pro určení mezd zaměstnanců.
 - Výše odměn členů představenstva navazuje na odměňování vrcholového vedení Společnosti a odráží míru odpovědnosti statutárního orgánu Společnosti, která zásadně převyšuje odpovědnost zaměstnanců Společnosti.
 - Míru splnění cílů Společnosti za uplynulé účetní období schvaluje představenstvo Společnosti. Tato hodnota pak ovlivňuje jak výplatu zvláštní roční odměny členů představenstva, tak zároveň výplatu bonusových složek zaměstnanců Společnosti.

III. Odměňování členů dozorčí rady

1. **[Odměňování členů dozorčí rady]** Z důvodu velikosti O2 jako zaměstnavatele, je jeden z členů dozorčí rady volený z řad zaměstnanců, jeho motivace k plnění cílů Společnosti je tedy zároveň spjata s pravidly odměňování zaměstnanců Společnosti, tj. v rámci mzdy. Členům Dozorčí rady (včetně předsedy a místopředsedy dozorčí rady) náleží za výkon jejich funkce a při splnění podmínek vyplývajících z právních předpisů, stanov Společnosti a této Politiky odměňování a smlouvy o výkonu funkce (případně z dalších smluv uzavřených mezi společností a členem dozorčí rady) následující druhy odměn:

a) paušální odměna - měsíční paušální odměna za výkon funkce (výše paušální odměny závisí funkci v dozorčí radě (dále jen „Paušální odměna“), přičemž:

- předsedovi dozorčí rady Společnosti náleží měsíční odměna ve výši 10.000 Kč;
- ostatním členům dozorčí rady náleží měsíční odměna ve výši 8.000 Kč;
- všem členům dozorčí rady náleží odměna ve výši 5.000 Kč za každou účast na zasedání dozorčí rady.

Paušální odměna zahrnuje částku pokrývající povinné (mandatorní) platby (např. daně, pojistné na zdravotní pojištění apod.), které je člen Dozorčí rady povinen zaplatit nebo nést z toho důvodu, že je sjednáno pojistné, jímž je kryta jeho případná odpovědnost za škodu související s výkonem funkce člena Dozorčí rady, jakož i povinné (mandatorní) platby vyplývající z poskytnutí částky podle této věty. Částka podle předchozí věty se odvíjí od výše pojistného připadajícího na příslušného člena Dozorčí rady, přičemž celková výše pojistného musí být stanovena na základě postupů obvyklých v pojišťovnictví.

Paušální odměna přísluší členu dozorčí rady za podmínky, že na ni uplatní nárok nejpozději dva pracovní dny přede dnem, kdy se tato složka odměny má stát splatnou, kdy odměna je splatná měsíčně vždy do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, k němuž se odměna vztahuje. Pokud člen dozorčí rady neuplatní ve lhůtě podle předchozí věty nárok na příslušnou odměnu, přísluší mu tato odměna pouze v částce, na kterou nárok uplatnil.

V případě, že člen dozorčí rady bude zároveň členem výboru dozorčí rady, je jeho odměna za práci ve výboru součástí paušální odměny (bod a) výše).

b) Jiná (věcná) plnění se poskytují členům dozorčí rady na žádost. Jiná plnění poskytuje Společnost členům dozorčí rady v souvislosti s plněním povinností vyplývajících z výkonu jejich funkce a zároveň jako soukromý benefit. Touto Politikou odměňování není dotčena možnost, aby členové dozorčí rady od obdrželi od Společnosti i další plnění (pokud je to v souladu s právními předpisy). Společnost poskytuje členům dozorčí rady následující dodatečná plnění výlučně na základě jejich písemné individuální žádosti:

- hlasové a datové služby a produkty Společnosti za podmínek platných pro zaměstnance Společnosti;
- komunikační a výpočetní technika včetně příslušenství maximálně do úhrnné hodnoty 90.000 Kč, včetně DPH.

Společnost dále poskytuje členům dozorčí rady dodatečné plnění spočívající v pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena dozorčí rady, Částka, kterou zaplatí Společnost za kalendářní rok na pojištění odpovědnosti členů dozorčí rady za škodu (roční pojistné), je určena dle podmínek sjednaných v příslušné pojistné smlouvě, která se na Společnost (resp. členy jejích orgánů) vztahuje. Výše ročního pojistného je přitom stanovena na základě postupů obvyklých v pojišťovnictví. Částka ročního pojistného připadající na členy dozorčí rady dle sjednané pojistné smlouvy se přitom rovnoměrně rozvrhne mezi jednotlivé členy dozorčí rady. Přitom se přihlíží též k počtu členů dozorčí rady a k době, po jakou daný člen dozorčí rady v daném roce vykonával funkci.

2. **[Výplata]** Výplatu odměn a poskytování jiných plnění organizačně zajišťuje tajemník Společnosti. Dodatečné plnění dle těchto Pravidel členu dozorčí rady nenáleží a nemůže být poskytnuto v tom rozsahu, v němž mu takové plnění náleží a je poskytováno v souvislosti s jeho pracovním poměrem ke Společnosti.

3. **[Tantiémy]** Podle čl. 23 stanov Společnosti může členům dozorčí rady na základě rozhodnutí valné hromady Společnosti vzniknout nárok na tantiémy, a to za předpokladu, že valná hromada tantiémy schválí a že budou splněny další předpoklady stanovené právními předpisy a stanovami Společnosti.
4. **[Podmínky trvání funkčního období]**
 - Délka funkčního období členů dozorčí rady je určena stanovami (čl. 18 odst. 15).
 - Podmínky ukončení funkce odpovídají zákonným důvodům.
 - Na základě smlouvy o výkonu funkce vzniká členům dozorčí rady povinnost dodržovat zákaz konkurence po zániku jeho funkce. Ve smlouvě o výkonu funkce sjednána kompenzace za dodržování zákazu konkurence v souladu se závaznými právními předpisy.
 - Při skončení výkonu funkce členům dozorčí rady nenáleží odchodné.

IV.

Schvalování a přezkum Politiky odměňování, změny Politiky odměňování

1. **[Přezkum a provádění politiky]** Při stanovení politiky odměňování a jejího přezkumu se ve vztahu k představenstvu a k dozorčí radě Společnosti postupuje dle čl. 8 odst. 1 písm. v) a s) stanov Společnosti, podle kterých spadá rozhodnutí o schválení, změně nebo zrušení politiky odměňování členů představenstva a dozorčí rady do působnosti valné hromady. Provádění politiky odměňování je v působnosti představenstva.
2. **[Odchýlení od politiky odměňování]** Společnost se může odchýlit od Politiky odměňování jen ve výjimečných případech a na nezbytně nutnou dobu, pokud je to nezbytné z hlediska zachování zájmů Společnosti a udržitelnosti. O odchýlení je ve vztahu k odměňování členů dozorčí rady i představenstva oprávněna rozhodnout valná hromada, zejména z důvodu nezbytnosti odchýlení včetně určení časového úseku. Zdůvodnění je pak součástí rozhodnutí valné hromady. Tím nejsou dotčeny postupy pro změnu samotné Politiky odměňování.

V.

Společná ustanovení

1. Tato Politika odměňování byla schválena valnou hromadou dne 5. 9. 2023 a s účinností od 5. 9. 2023 nahrazuje dosavadní politiku odměňování schválenou valnou hromadou 17. 6. 2020 včetně:
 - a) Pravidel pro odměňování a poskytování jiných plnění členům představenstva ve znění schváleném dozorčí radou dne 24. 9. 2015,
 - b) Pravidel pro odměňování členů dozorčí rady ve znění schváleném na řádné valné hromadě dne 4. 6. 2018, platná od 1. 7. 2018,
 - c) Pravidel pro poskytování dodatečných plnění členům dozorčí rady ve znění schváleném na řádné valné hromadě dne 4. 6. 2018.