

ZPRÁVA O ODMĚŇOVÁNÍ ZA ROK 2020

připravená podle politiky odměňování
členů představenstva a dozorčí rady společnosti O2 Czech Republic a.s.

Úvod

Společnost vydává tuto zprávu o odměňování členů představenstva a dozorčí rady společnosti O2 Czech Republic a.s. (dále též jako „zpráva o odměňování“), a to v návaznosti na politiku odměňování a na ustanovení § 121o zákona č. 256/2004 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu (dále též jako „politika odměňování“ a „ZPKT“). Obsah zprávy o odměňování vychází z aktuálně platné politiky odměňování schválené valnou hromadou společnosti O2 Czech Republic a.s. (dále též jako „Společnost“) dne 17. 6. 2020.

Společnost považuje za důležité vysvětlit ve vzájemném kontextu všechny aspekty odměňování za rok 2020 ve světle hospodářských výsledků Společnosti ale i celé ekonomiky. Zpráva o odměňování se proto člení na jednotlivé kapitoly, které se postupně zabývají všemi aspekty odměňování.

I. Obecná východiska politiky odměňování O2 Czech Republic a.s.

Společnost je jednou z nejvýznamnějších obchodních korporací v České republice. Akcie Společnosti jsou obchodovány na veřejném kapitálovém trhu. Její hospodářské výsledky ale i obchodní politika, nabídka služeb, kvalita prodeje, obsluhy, služeb i sítí a plány rozvoje technologií, jsou veřejností i médii podrobně sledovány.

Počet zákazníků, různorodost poskytovaných služeb i jejich důležitost pro chod celé české ekonomiky dělají ze Společnosti jednu z klíčových společností v rámci celé ekonomiky. Spolehlivé hlasové i datové služby jsou poskytovány širokému spektru zákazníků a jsou doslova všudypřítomné.

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 nárokům a očekáváním zákazníků, která se stále vyvíjejí. Pro podnikání v sektoru jsou charakteristické dlouhodobější smluvní vztahy se zákazníky. Jako v jiných síťových odvětvích je přítom pro obchodní úspěch důležitý vysoký počet zákazníků. Vedle rozsáhlého portfolia služeb pro širokou veřejnost současně nabízí Společnost i specializovaná řešení pro vysoce náročné klienty z řad korporátních zákazníků a veřejné správy.

Pro Společnost je podstatná dlouhodobost vztahů se zákazníky a jejich spokojenost, která se projevuje využíváním služeb. Zásadní pro dlouhodobou udržitelnost chodu závodu je kvalita zákaznické báze (zejména bonity zákazníků), nízké procento rušených služeb („churn“), jak u nově získaných zákazníků („akvizice“) tak i u těch stávajících, výše nákladů na získání a udržení zákazníka, průměrný měsíční výnos připadající na zákazníka („ARPU“) a pravidelnost (průběžnost) výnosů z obchodní činnosti. Z toho vyplývá též potřeba předvídatelnosti cash-flow stejně jako nutnost odpovědného řízení nákladů s důrazem na dlouhodobé horizonty.

Společnost se při své činnosti musí vypořádat jak s regulací sektoru elektronických komunikací, tak i s pravidly na ochranu spotřebitele jakož i s pravidly a omezeními, které souvisí s tím, že akcie Společnosti jsou kótované na veřejném kapitálovém trhu. Přitom tato pravidla, stejně jako tržní prostředí, ve kterém se Společnost pohybuje, se často mění.

K tomu přistupuje i potřeba koordinovat významný počet zaměstnanců působících v zákaznických centrech, značkových prodejnách, call centrech, útvech pro prodej korporátní klientele, ale i techniků, síťových a IT specialistů i odborníků v dalších útvech potřebných nejen pro bezvadné poskytování služeb, ale i pro hladký chod společnosti a její udržitelný rozvoj.

Obchodní vedení a řízení Společnosti tedy vyžaduje vyvažování jednotlivých ukazatelů výkonnosti se zohledněním výše zmíněných změn a hledáním praktických řešení rozvoje a růstu Společnosti.

Z výše uvedené hospodářské reality i rozdělení pravomocí a odpovědností v rámci Společnosti vychází politika odměňování, podle které se řídí odměňování členů dvou klíčových orgánů Společnosti, jimiž jsou představenstvo a dozorčí rada. Společnost má totiž zaveden dualistický systém vnitřní struktury, ve kterém se zřizuje představenstvo a dozorčí rada.

Představenstvu náleží, ve smyslu § 435 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (dále též jako „ZOK“) a stanov Společnosti, obchodní vedení Společnosti. Obchodní vedení přitom nesestává pouze z účasti na zasedáních představenstva a s formálním výkonem funkce. Členové představenstva se účastní každodenního praktického řízení svěřených oblastí v rámci Společnosti, přičemž jsou zpravidla pověřeni vedením některé z divizí v rámci Společnosti.

Komplexita, kterou představenstvo Společnosti při naplňování obchodního modelu na každodenní bázi řeší a z níž vyplývá vysoká míra odpovědnosti i požadavků na odbornost, předurčuje strukturu i kritéria pro hodnocení a odměňování členů představenstva.

Na členy představenstva jsou tedy aplikovány stejné či velmi podobné mechanismy odměňování jako na špičkové manažery působící ve Společnosti v rámci pracovního poměru. Získání kvalitních manažerů schopných orientovat se ve složitém sektoru plném změn je obtížné a vyžaduje většinou vyjednávání individuálních podmínek s případnými kandidáty.

Dozorčí rada má, v souladu s § 446 ZOK a čl. 20 stanov Společnosti, kontrolní pravomoc, v jejímž rámci dohlíží na činnost představenstva a činnost Společnosti. Odměňování členů dozorčí rady tedy vychází z postavení dozorčí rady coby kontrolního orgánu, který z podstaty věci musí být nezávislý, a to jak na jiných orgánech Společnosti, tak v zásadě i na výkonostních 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 při výkonu jejich funkce členům dozorčí rady stanovovány nejsou.

Odměňování se musí odvíjet od intenzity, s jakou členové dozorčí rady vykonávají kontrolní činnost. S ohledem na uvedené se na odměňování členů dozorčí rady uplatňuje jednoduchý model, kde se řada institutů, které zákon spojuje s politikou odměňování členů orgánů společnosti, vůbec nevyskytuje. Z toho důvodu nejsou v politice odměňování výslovně popsány veškeré kategorie, se kterými zákonná úprava pracuje. Totéž platí i o zprávě o odměňování.

Zpráva o odměňování se zabývá odměnami a výhodami spojenými s výkonem funkce člena dozorčí rady, tak jak jsou popsány v politice odměňování, a nikoli mzdovými nebo jinými pracovněprávními nároky z pozice zaměstnanců. Podle § 121o odst. 1 ZPKT má zpráva o odměňování zahrnovat *„úplný přehled odměn, včetně všech výhod v jakékoliv formě, poskytnutých nebo splatných v průběhu posledního skončeného účetního období osobám podle § 121m odst. 1“*. Mzdové a jiné pracovněprávní nároky nejsou odměnami podle § 121o odst. 1 ZPKT.

II. Aplikace politiky odměňování v roce 2020

Politika odměňování podle § 121k ZPKT byla schválena valnou hromadou společnosti v návaznosti na čl. III zákona č. 204/2019 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2019. Valná hromada, která rozhodla o schválení politiky odměňování per rollam dne 17. 6. 2020 byla ve smyslu čl. III odst. 1 citovaného zákona *„první valnou hromadou, která schvalovala účetní závěrku emitenta, která se konala po uplynutí 90 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona“* (tedy první valnou hromadou po 29. 12. 2019).

Přestože se některé odměny vyplacené v roce 2020 nemohly touto politikou schválenou v červnu 2020 řídit formálně, z věcného hlediska politika odměňování kodifikovala stávající praxi ve Společnosti. Proto tedy celková výše odměn členů představenstva i dozorčí rady, včetně jejich bonusové složky, i veškeré procesy tedy ve smyslu § 121p odst. 1 písm. f) ZPKT politice odměňování plně odpovídaly.

Všechny ukazatele výkonosti pro účely stanovení výplaty pohyblivých složek vyjmenované v politice odměňování jsou zaměřeny na udržení výkonosti emitenta v dlouhodobém horizontu a udržitelnosti jeho ziskovosti.

Výsledky Společnosti za rok 2020 i schopnost reakce na mimořádné obtížné podmínky v daném roce prokázaly, že nastavená pravidla umožňují angažmá zkušených odborníků i manažerů v rámci představenstva. Odměny tedy pomáhají udržet kvalitní management Společnosti, který odpovídá velikosti a důležitosti Společnosti v rámci celé české ekonomiky. K tomu blíže následující kapitola této zprávy.

Co se týká rozsahu zahrnutých odměn, tak ten odpovídá ustanovení § 121o odst. 1 ZPKT. Zákonná úprava ukládá, aby zpráva o odměňování zahrnovala přehled odměn *„poskytnutých nebo splatných v průběhu posledního skončeného účetního období.“* Zpráva zahrnuje odměny a případné jiné výhody poskytnuté Společností členům za měsíce leden 2020 až prosinec 2020.

S ohledem na výplatu odměn měsíčně zpětně, jsou ve zprávě za rok 2020 zahrnuty pevné složky odměny a další výhody za prosinec 2020 vyplacené na počátku ledna 2021. Pevné složky odměny a další výhody za prosinec 2019 oproti tomu ve zprávě logicky nejsou.

S ohledem na zpětné vyhodnocování cílů a výplatu pohyblivých odměn ročně pozadu je u jednotlivých členů zahrnuta pohyblivá složka odměny vyplacená v průběhu roku 2020, která se vztahuje k plnění cílů za rok 2019. K tomu Společnost pro upřesnění uvádí, že politika o odměňování zachytila stávající praxi Společnosti, logicky však cíle v roce 2019 nemohly

být formálně stanoveny s odkazem na politiku odměňování (schválenou až v průběhu června 2020). S tímto časovým posunem však zákon v přechodných ustanoveních výslovně počítá (§ 121k odst. 1 věta poslední ZPKT).

Odměny a jakékoli částky v této zprávě jsou uváděny v „hrubé výši“, tedy před odečtením všech povinných odvodů (tedy pojistného na zdravotního pojištění podle zákona č. 48/1997 Sb. ve spojení se zákonem č. 592/1992 Sb., pojistného na sociální zabezpečení podle zákona č. 589/1992 Sb. a daně z příjmů fyzických osob (resp. záloh na tuto daň) podle zákona č. 586/1992 Sb.).

V souladu s čl. III odst. 2 zákona č. 204/2019 Sb. má představenstvo předložit zprávu o odměňování podle § 121o ZPKT ke schválení valné hromadě, která schvaluje účetní závěrku emitenta za účetní období, ve kterém byla valné hromadě poprvé předložena politika odměňování podle § 121k ZPKT. Valné hromadě schvalující účetní závěrku za rok 2020 (tedy za ten rok, ve kterém byla valné hromadě předložena politika odměňování ke schválení) je tedy spolu s účetní závěrkou předkládána zpráva o odměňování za totéž období.

V souladu s § 121p odst. 1 písm. b) ZPKT Společnost uvádí, že se jedná o první zprávu o odměňování, která navazuje na relativně krátkou účinnost politiky odměňování. Součástí zprávy o odměňování tedy nejsou retrospektivní časové řady příjmů poskytnuté v předchozích účetních obdobích (2019 a starší) ani informace o změně ročních odměn. Tato období spadají před účinnost politiky odměňování ale i samotné novely zákona. Novela ve svém čl. III odst. 3 počítá teprve postupným naběhem některých údajů do zprávy o odměňování.

Totéž se týká i náležitostí podle § 121p odst. 2 ZPKT (roční změna finančních a nefinančních klíčových ukazatelů výkonnosti emitenta a roční změna průměrných odměn zaměstnanců emitenta, v přepočtu na zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou, a to alespoň za 5 posledních účetních období).

Slovy zákona, „*emitent uvedený v § 118 odst. 1 písm. a) zákona č. 256/2004 Sb., ve znění zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 230/2009 Sb., zákona č. 188/2011 Sb. a zákona č. 148/2016 Sb., uvede ve zprávě o odměňování údaje podle § 121p odst. 1 písm. b) nebo podle § 121p odst. 2 zákona č. 256/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jen za účetní období, která následují po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.*“ Prvním takovým obdobím je účetní období kalendářního roku 2020 a u prvního a zatím jediného účetního období není možné zobrazovat „roční změnu“. Společnost nicméně zahrнула do zprávy kapitulu III., aby poskytla akcionářům objektivní obrázek.

V souladu s § 121p odst. 3 ZPKT zpráva o odměňování neobsahuje zvláštní kategorie osobních údajů ani osobní údaje týkající se rodinné situace osob podle § 121m odst.1 ZPKT.

III. Odměňování členů představenstva ve světle hospodářského roku 2020

Ve stručnosti lze konstatovat, že přes nepříznivý vývoj české i světové ekonomiky, Společnost dosáhla díky profesionálnímu obchodnímu vedení příznivých provozních i finančních výsledků:

- podařilo se dosáhnout nárůstu konsolidovaných výnosů Společnosti meziročně o 2,6 %
- podařilo se dosáhnout nárůstu výnosů ve fixním sub-segmentu v ČR meziročně o 7,9 %
- podařilo se dosáhnout nárůstu konsolidovaného provozního zisku (EBITDA) meziročně o 5,6 %
- podařilo se dosáhnout nárůstu konsolidovaného čistého zisku meziročně o 7,1 %
- podařilo se zlepšit obsluhu zákazníků pomocí digitálních nástrojů a užší spoluprací mezi distribučními kanály.

Ustanovení § 121o odst. 1 ZPKT ukládá Společnosti, aby vyhotovila přehlednou a srozumitelnou zprávu o odměňování. Účelem tedy není jen prosté uvedení několika číselných údajů, nýbrž i shrnutí kontextu, ať co se týká výkonnosti Společnosti v kontextu předchozích let, tak i výkonnosti Společnosti v kontextu celé české ekonomiky.

Politika odměňování (i pravidla v ní obsažená) byla připravována v době nebývale dlouhého hospodářského růstu v celé České republice i ve většině vyspělých ekonomik a příznivých podmínek pro tvorbu zisku, byť v případě sektoru elektronických komunikací jsou možnosti tvorby tohoto základního motoru a smyslu soukromého podnikání dlouhodobě podvazovány celou řadou regulatorních zásahů a ochranných opatření. Tento dlouhodobý trend byl v České republice přerušen náhle a nečekaně v průběhu několika dní – mezi únorem a březnem 2020. Zbytek roku se již víceméně nesl ve stínu dopadů pandemie COVID-19 nejen na všechny oblasti podnikání ale i na všechny oblasti lidského života. Rychlost změn, hloubka jejich dopadu a rozsah různých omezení, nařízení a podmínek, jimž se všichni obyvatelé České republiky ale i ostatních zemí byli nuceni přizpůsobit, nemá v historii samostatné České republiky obdoby. Česká ekonomika se propadla nejvíce za dobu existence samostatné České republiky, když za rok 2020 hrubý domácí produkt klesl o 5,6 %¹.

¹ [HDP 2021, vývoj hdp v ČR - maximum, Vývoj HDP meziročně v % | Kurzy.cz](#)

Společnost na situaci reagovala řadou okamžitých provozních opatření zaměřených na úspory a vyšší efektivitu. Zároveň se velmi rychle přizpůsobila nové situaci a díky efektivnímu využití a flexibilním změnám ve způsobu prodeje a obsluhy zákazníků a atraktivní nabídce služeb dosáhla příznivých hospodářských výsledků za rok 2020 jak v kontextu celé české ekonomiky, tak i ve srovnání s předešlými lety. Zúročily se organizační opatření i investice z předešlých let, které umožnily rychle mobilizovat potenciál Společnosti a agilně se přizpůsobit novým podmínkám.

Příznivé provozní i finanční výsledky souvisí zejména s přesunem celé řady lidských i společenských aktivit do digitálního prostředí, ať již jde o skokový nárůst práce z domova, zavedení distanční výuky, ale i potřeby realizovat objednávky on-line či telefonicky na dálku. Potřeba stabilních a kvalitních služeb ale i kvalitních koncových zařízení se ukázala být jako klíčová a Společnost dokázala na tento trend pozitivně reagovat.

Přestože mobilní síť Společnosti zaznamenala v době zvýšené práce z domova a distanční výuky výrazný nárůst provozu, zůstaly výnosy v mobilním sub-segmentu v České republice kvůli významně slabšímu roamingu a nižšímu prodeji telefonů meziročně stejné. K meziročnímu nárůstu výnosů ve fixním sub-segmentu v České republice o 7,9 % pomohly kromě O2TV i oblasti s nižší ziskovostí, jako jsou ICT a prodej zařízení. Celkově pak konsolidované výnosy vzrostly v roce 2020 meziročně o 2,6 %.

Aby představenstvo Společnosti kompenzovalo negativní dopad pandemie koronaviru zejména na mobilní výnosy, přistoupilo ke snížení jak provozních, tak běžných investičních výdajů. Ty vedly k meziročnímu nárůstu konsolidovaného provozního zisku EBITDA o 5,6 % a konsolidovaného čistého zisku o 7,1 %.

V době snížené mobility zákazníků se i pro představenstvo Společnosti klíčovou prioritou staly digitalizace obsluhy zákazníků a efektivnější spolupráce mezi jednotlivými distribučními kanály. To přispělo k velmi vysoké loajalitě zákazníků. Zároveň se Společnost aktivně zapojila do pomoci státu a obyvatel během obtížného období. Stát podporovala při zvládání dopadu pandemie a žákům ze sociálně slabých rodin pomáhala s připojením do distanční výuky.

Na tomto místě je nutné podotknout i to, že Společnost není a ani nemůže být vůči celkové ekonomické situaci zcela imunní. Jak je nyní zřejmé, konec roku 2020 bohužel neznamenal konec plošných opatření, která omezují široké spektrum české ekonomiky a pravděpodobně ve střednědobém horizontu způsobí hlubší ekonomické potíže, vlnu úpadků a vyšší nezaměstnanost, a tedy i pokles poptávky či kupní síly.

To však nic nemění na tom, že obchodní vedení Společnosti bylo v rámci mimořádně nepříznivých objektivních podmínek v roce 2020 velmi profesionální. Členové představenstva (a to přes vliv pandemie COVID-19 obecně na ekonomiku) i dozorčí rady plnili a splnili podmínky politiky odměňování členů představenstva a dozorčí rady pro vznik nároku na odměnu a v roce 2020 nevznikl důvod pro nevyplacení jakýchkoli položek, které jsou uvedeny v této zprávě o odměňování.

Celková výše odměn u všech členů orgánů ve smyslu § 121p odst. 1 písm. a) ZPKT zároveň odpovídá politice odměňování, protože výše odměn nijak nevybočila z limitů stanovených politikou odměňování, výše odměn odpovídá hospodářským výsledkům společnosti, ale i plnění výkonnostních kritérií nastavených u jednotlivých členů. Plnění cílů u jednotlivých členů podpořilo a – společně s výjimečným nasazením zaměstnanců Společnosti - zajistilo pozitivní hospodářské výsledky jak v průběhu roku 2020 (pro účely hodnocení pevných složek odměn) tak i v průběhu roku 2019 (pro účely hodnocení pohyblivých složek odměn vyplácených ročně pozadu). Obecně lze konstatovat, že jde o ohodnocení nadstandardních výkonů ve výjimečné době.

IV. Systém odměňování členů představenstva

Politika odměňování zakotvuje následující druhy složek odměn u členů představenstva. Členství v představenstvu není kompatibilní s funkcí v dozorčí radě nebo výboru pro audit a členové představenstva zároveň nejsou ani v pracovním poměru ke Společnosti. Výkon funkce se řídí výhradně režimem zákona č. 90/2012 Sb.

1. Druhy pevných a pohyblivých složek odměny:

- a) Každému členovi představenstva náleží za výkon funkce základní odměna. Základní odměna je pevnou složkou. Výši schvaluje dozorčí rada a je předmětem smlouvy o výkonu funkce.
- b) Proto, aby členové představenstva byli motivováni aktivně vykonávat své funkce za účelem co největšího rozvoje Společnosti a nejefektivnějšího řízení zdrojů, může jim být dozorčí radou za splnění výkonnostních kritérií přiznána dle smlouvy o výkonu funkce též bonusová složka odměny (pohyblivá složka). Tato složka je odvozena od 50 % základní odměny člena představenstva za rok. Uvedená výpočtová základna je shodná i pro výpočet bonusové odměny vrcholového vedení Společnosti. Aplikace této metodiky znamená, že při 100% splnění cílů stanovených dozorčí radou může člen představenstva navíc dosáhnout bonusové složky odměny odpovídající 50 % základní odměny za rok. Při nižším plnění cílů se bonusová složka adekvátně snižuje, naopak při překročení cílů může bonusová složka odměny dotyčného člena představenstva přesáhnout výpočtovou základnu. Bonusová složka mzdy je však omezena 200 % základní roční odměny.

- c) V odůvodněných případech může dozorčí rada přiznat členům představenstva nad rámec základní odměny a bonusové složky odměny i nárok na stabilizační odměnu (pohyblivá složka), kdy je hodnotící období delší než jeden rok. Účelem stabilizační odměny je podpořit sledování dlouhodobých cílů a udržitelného rozvoje Společnosti a deklarovat členovi představenstva, že Společnost má zájem na tom, aby funkci vykonával dlouhodobě. Maximální výše stabilizační odměny může činit až 200 % základní roční odměny vynásobená počtem let, za něž je stabilizační odměna vyplácena.
- d) Kromě těchto peněžitých plnění může Společnost poskytovat členům představenstva rovněž následující plnění jako pevné složky odměny:
- Jiná (věcná) plnění, která jsou primárně určena pro účely plnění povinností vyplývajících z výkonu jejich funkce a částečně mohou být použita i pro osobní potřebu. Typicky jde o hlasové a datové služby i komunikační a výpočetní techniku. Konkrétní rozsah je určen v „Pravidlech pro odměňování a poskytování jiných plnění členům představenstva“², které schvaluje dozorčí rada.
 - Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena představenstva. Konkrétní rozsah je určen v „Pravidlech pro odměňování a poskytování jiných plnění členům představenstva“, které schvaluje dozorčí rada. V této souvislosti pak může členům představenstva náležet vyrovnávací odměna, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně, pojistného na veřejné zdravotní pojištění), které je člen představenstva povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na pojištění jeho odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena představenstva.
 - Výhody a benefity v obdobném rozsahu a výši jako zaměstnanci Společnosti, které vyplývají ze smlouvy o výkonu funkce. Složení výhod a benefitů a pravidla pro jejich přidělování stanoví interní směrnice a podniková kolektivní smlouva. Typově jde o příspěvek na stravné, benefitní body pro nákupy zboží či služeb u vybraných prodejců, zdravotní péči apod. Aktuální přehled benefitů pro zaměstnance Společnost prezentuje na stránkách zaměřených na nábor nových zaměstnanců (ke dni schválení politiky odměňování na stránkách: <https://kariera.o2.cz/benefity>).
- e) Podle čl. 33 stanov Společnosti může členům představenstva na základě rozhodnutí valné hromady Společnosti vzniknout nárok na tantiémy jako na pohyblivou složku odměny, a to za předpokladu, že Společnost vytvoří za účetní období zisk a že jsou splněny další předpoklady stanovené právními předpisy a stanovami Společnosti. Takové podmínky však pro rok 2020 nebyly splněny.

2. Kritéria pro přiznávání pohyblivé složky odměny členům představenstva:

- a) Konkrétní kritéria včetně cílových hodnot, kterých má být dosaženo, i vah mezi nimi, stanovuje vždy dozorčí rada na základě politiky odměňování.
- b) Dozorčí rada při určování kritérií pro přiznávání pohyblivé složky odměny členů představenstva zohledňuje komplexitu činnosti Společnosti, nutnost vyvažovat různé externí vlivy a často protichůdná očekávání různých zainteresovaných stran (zákazníci, akcionáři, zaměstnanci, regulační orgány, veřejnost apod.) i řídit různorodé priority, které se v čase mohou podstatně měnit.

Tím je zajištěno, že cílové hodnoty budou odpovídat aktuálním potřebám Společnosti. Kritéria, jež dozorčí rada stanovuje jednotlivým členům představenstva, vycházejí z následujících oblastí, které jsou pro Společnost klíčové:

- Finanční kritéria: zejména provozní ziskovost, řízení cash-flow, řízení nákladů.
- Obchodní a zákaznická kritéria: zejména přírůstky zákazníků (gross adds), procento odchodících zákazníků (churn), počet a kvalita zákaznických interakcí.

- c) Dozorčí rada zohledňuje při stanovení jednotlivých kritérií skutečnost, že členové představenstva mají 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 musí být kritéria pro přiznávání pohyblivé složky odměny pro každého člena představenstva stanovena individuálně.

3. Odměňování členů představenstva a obchodní strategie: Politika odměňování členů představenstva podporuje obchodní strategii Společnosti, její dlouhodobé zájmy i udržitelnost následovně:

- a) Dozorčí rada nastavuje členům představenstva kritéria tak, aby se vzájemně vyvažovala, tedy aby bylo v rámci nastavení cílů členů představenstva zohledněno více různorodých priorit Společnosti za tím účelem, aby představenstvo přispívalo ke stabilní, dlouhodobé a vyvážené obchodní strategii Společnosti.
- b) Cíle Společnosti nastavuje vždy na počátku účetního období generální ředitel Společnosti. Představenstvo Společnosti takto stanovené cíle bere na vědomí usnesením. Odměňování členů představenstva (jakož i zaměstnanců Společnosti) souvisí s mírou plnění cílů Společnosti, která se stanoví jako vážený součet plnění jednotlivých cílů Společnosti. Konkrétní cíle vychází z cílů vyjmenovaných v bodě 2 výše. Míru splnění cílů Společnosti za uplynulé účetní období schvaluje představenstvo Společnosti. Tato hodnota pak ovlivňuje i výplatu bonusových složek zaměstnanců Společnosti a je shodná jak pro zaměstnance, tak i pro členy představenstva.

² https://www.o2.cz/pub/cc/14/3/378801_1210187_Pravidla_pro_odmenovani_clenu_PR.pdf

- c) Při vyhodnocení míry plnění cílů členů představenstva dozorčí rada Společnosti vychází jak z míry plnění cílů Společnosti, které přezkoumá v tom smyslu, jakou měrou k jejich naplnění člen představenstva přispěl, tak i z míry plnění osobních cílů, které byly členovi představenstva stanoveny dozorčí radou.
4. Klíčové ukazatele výkonnosti emitenta: klíčové ukazatele finanční výkonnosti Společnosti (případně jaká jsou kritéria týkající se sociální odpovědnosti) a způsob a míra jejich plnění jsou následující:
- Výnosy,
 - Provozní zisk EBITDA,
 - Čistý zisk,
 - Výše investic,
 - Tvorba volných hotovostních toků,
 - Podíl investic na výnosech,
 - Podíl čistého dluhu na provozním zisku EBITDA.

Společnost tyto ukazatele považuje za klíčové, protože přispívají k plnění její obchodní strategie, dlouhodobým zájmům a udržitelnosti. Důvody, proč je Společnost považuje za klíčové lze stručně shrnout následovně:

- Údaj „Provozní zisk EBITDA“ ukazuje provozní výkonnost Společnosti a je kritériem, jehož míra splnění vypovídá o tom, jakým způsobem se Společnost podařilo obstat při vytvoření nebo udržení dlouhodobých vztahů se zákazníky, uspokojit požadavky zákazníků, a dále vypovídá o tom, nakolik je zákaznická báze bonitní a nakolik je Společnost schopna své pohledávky účinně vymáhat.
- Ukazatel „Tvorba volných hotovostních toků“ měří výši peněz a peněžních ekvivalentů, kterou Společnost vygeneruje po úhradě všech položek nutných k zabezpečení jejího chodu.
- „Podíl investic na výnosech“ je ukazatel, který vyjadřuje, jakou výši investic vynakládá Společnost na svůj budoucí rozvoj a vypovídá o udržitelnosti Společnosti do budoucna a o míře, do jaké Společnost investuje do svých dlouhodobých zájmů.
- Údaj „Podíl čistého dluhu na provozním zisku EBITDA“ měří schopnost Společnosti splatit své dluhy; přibližně vyjadřuje, za jak dlouhou dobu je Společnost schopná splatit všechny své dluhy za použití svého běžného zdroje provozního peněžního toku. Toto kritérium svědčí o tom, nakolik se Společnosti podařilo vyvážit zájem Společnosti na tvorbě zisku a nutnost investovat do modernizace sítě a zkvalitnění služeb zákazníkům.

Míra plnění klíčových 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.

Výběr klíčových kritérií pro daný rok, cílové hodnoty těchto kritérií, stejně jako stanovení jejich váhy, považuje Společnost za předmět svého obchodního tajemství, protože by se z těchto údajů daly vyčíst některé strategické priority Společnosti, a to i pro další roky.

Pro zprávu o odměňování za rok 2020 přitom navíc platí, že bonusová složka odměny vyplacená v roce 2020 se vztahovala k plnění cílů za rok 2019.

5. Odměna formou akcií a penzijní výhody: Společnost neposkytuje členům svých orgánů odměnu formou akcií ani jim neposkytuje penzijní výhody.
6. Vztah politiky odměňování k odměňování zaměstnanců: Společnost přihlíдела při vytváření politiky odměňování ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti následovně:
- Společnost přiznává členům představenstva stejné výhody a benefity jako zaměstnancům. Při stanovení základní složky 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 pohyblivé složky odměny členů představenstva, tak hlavně výplatu bonusových složek zaměstnanců Společnosti. Je tak zajištěno, že se představenstvo bude chovat při schvalování míry splnění cílů odpovědně. Tyto kroky představenstva podléhají kontrolní pravomoci dozorčí rady.

V. Systém odměňování členů dozorčí rady

Politika odměňování zakotvuje následující druhy složek odměn u členů dozorčí rady z titulu výkonu funkce člena dozorčí rady. Přitom je zapotřebí uvést, že členství v dozorčí radě je nekompatibilní s členstvím v představenstvu, ale členství v dozorčí radě je slučitelné s pracovním poměrem ke Společnosti. Nicméně politika odměňování upravuje jen odměny a výhody plynoucí z výkonu funkce člena dozorčí rady.

1. Odměňování členů dozorčí rady a obchodní strategie: politika odměňování u členů dozorčí rady podporuje obchodní strategii Společnosti, její dlouhodobé zájmy i udržitelnost následovně:
 - a) Pravidla odměňování členů dozorčí rady schvaluje valná hromada Společnosti. Stávající podoba pravidel odměňování členů dozorčí rady byla schválena řádnou valnou hromadou v roce 2018, a to v návaznosti na návrh kvalifikovaného akcionáře Společnosti.
 - b) Odměna náležející členům dozorčí rady je pevná a je tvořena dvěma složkami, složkou odvislou od samotného členství v dozorčí radě a funkce zastávané v rámci dozorčí rady (člen, místopředseda, předseda), což odráží nezávislost členů dozorčí rady, a dále složkou závislou na počtu jednání, kterých se člen dozorčí rady účastnil, která má motivovat k aktivní účasti na jednáních a tím i k aktivní kontrole plnění obchodní strategie Společnosti.
 - c) Jeden z členů dozorčí rady je přímo volený zaměstnanci z řad zaměstnanců, jeho motivace k plnění cílů Společnosti je tedy z podstaty věci zároveň spjata s pravidly odměňování zaměstnanců Společnosti, tj. v rámci mzdy.
2. Druhy pevných a pohyblivých složek odměny: členům dozorčí rady náleží z titulu výkonu funkce následující druhy pevných a pohyblivých složek odměny, včetně všech bonusů a dalších výhod:
 - a) Členové dozorčí rady jsou odměňováni měsíční paušální částkou za samotný výkon funkce, přičemž výše paušální částky závisí na tom, zda se jedná o člena dozorčí rady nebo o předsedu dozorčí rady.
 - b) Dále každému členovi náleží odměna za každou účast na zasedání dozorčí rady.
 - c) Jiná (věcná) plnění se poskytují členům dozorčí rady na žádost. Jde o hlasové a datové služby, komunikační a výpočetní techniku a pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena dozorčí rady. V souvislosti s pojištěním odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena dozorčí rady pak může členům dozorčí rady náležet vyrovnávací odměna, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně z příjmu, pojistného na veřejné zdravotní pojištění), které je člen dozorčí rady povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na pojištění jeho odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu funkce člena dozorčí rady.
 - d) Podle čl. 33 stanov Společnosti může členům dozorčí rady na základě rozhodnutí valné hromady Společnosti vzniknout nárok na tantiémy jako na pohyblivou část odměny, a to za předpokladu, že Společnost vytvoří za účetní období zisk a že jsou splněny další předpoklady stanovené právními předpisy a stanovami Společnosti. Takové podmínky však pro rok 2020 nebyly splněny.
3. Odměna formou akcií a penzijní výhody: Společnost neposkytuje členům svých orgánů odměnu formou akcií ani jim neposkytuje penzijní výhody.

Na závěr je zapotřebí zdůraznit, že přesto, že Společnost má dle zákona i samotné politiky odměňování možnost se odchýlit od politiky odměňování v mimořádných situacích, v roce 2020 to nebylo nutné, a to ani u členů představenstva tak ani u členů dozorčí rady.

VI. Výše poskytnutých odměn u jednotlivých členů představenstva

Ing. Jindřich Fremuth **předseda představenstva a generální ředitel**

Je absolventem Vysoké školy ekonomické v Praze a před svým nástupem do společnosti O2 Czech Republic a.s. pracoval 10 let v oblasti marketingu a prodeje. Působil na pozici generálního ředitele společnosti Euro RSCG 4D (Havas Group), podnikající v oblasti digitálního marketingu, direct marketingu a podpory prodeje. Jako konzultant ve společnosti McKinsey & Company se soustředil na projekty v oblasti telekomunikací a technologií pro významné firmy v Evropě a v zemích Středního východu. Do společnosti O2 Czech Republic a.s. nastoupil v roce 2009 na pozici ředitele pro online, v roce 2011 převzal odpovědnost za strategii rezidentních distribučních kanálů. Od roku 2013 zastával pozici ředitele divize Rezidentní zákazníci a v roce 2017 pozici ředitele Komerční divize. V posledních pěti letech působil v dalších společnostech, přičemž z hlediska Společnosti nevykonává žádnou významnou činnost vně Společnosti.

Od 1. ledna 2018 je pověřen výkonem funkce generálního ředitele. Členem představenstva se stal s účinností od 1. ledna 2018 a jeho předsedou od 10. ledna 2018.

Předsedovi představenstva byla poskytnuta základní odměna (včetně jiných pevných složek odměny) v hrubé výši 12 964 649 Kč. Bonusová složka odměny poskytnutá předsedovi představenstva činila v hrubé výši 6 878 400 Kč, přičemž tato částka byla přiznána za rok 2019. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 65 ku 35.

Celková výše odměny ve smyslu § 121p odst. 1 písm. a) ZPKT odpovídá politice odměňování (čl. II odst. 1 písm. a) a b) politiky odměňování) i jejím základním východiskům (čl. I politiky odměňování). Politika odměňování je zaměřena na

dlouhodobou, stabilní a udržitelnou výkonnost Společnosti a nikoli na krátkodobé výsledky s extrémními meziročními výkyvy, což je patrné z dlouhodobých výsledků Společnosti.

U předsedy představenstva je klíčová jeho role koordinace a řízení aktivit napříč celou strukturou Společnosti. Politika odměňování rozlišuje dva druhy kritérií pro přiznávání pohyblivé složky odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 1. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 2 písm. b) politiky odměňování) – Finanční kritéria a Obchodní a zákaznická kritéria. Tato kritéria jsou napojena na klíčové ukazatele finanční výkonnosti emitenta odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 2. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 4 politiky odměňování). Při vyhodnocení pohyblivé složky odměny dozorčí rada vyhodnotila výkonnostní kritéria stanovená u předsedy představenstva s ohledem na Společnost jako celek (tedy finanční i obchodní a zákaznická) a konstatovala, že byla naplněna, což je doloženo výsledky Společnosti.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly předsedovi představenstva poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost předsedovi představenstva neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po předsedovi představenstva vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).

Ing. Tomáš Kouřil **místopředseda představenstva a ředitel divize Finance**

Před příchodem do společnosti O2 Czech Republic a.s. pracoval pro poradenskou společnost Deloitte. Ve Společnosti působil na různých řídicích pozicích od roku 2003. V roce 2006 byl zodpovědný za zahájení aktivit mobilního operátora O2 na Slovensku. Poté převzal zodpovědnost za korporátní a komerční finance. Tomáš Kouřil je členem rady klubu finančních ředitelů. V posledních pěti letech působil a působí v dalších společnostech, přičemž z hlediska Společnosti nevykonává žádnou významnou činnost vně Společnosti.

Členem představenstva se stal od 1. ledna 2015 a opětovně byl zvolen od 1. ledna 2020, místopředsedou opětovně zvolen od 8. ledna 2020.

Místopředsedovi představenstva byla poskytnuta základní odměna (včetně jiných pevných složek odměny) v hrubé výši 6 006 308 Kč. Bonusová složka odměny poskytnutá místopředsedovi představenstva činila v hrubé výši 3 095 280 Kč, přičemž tato částka byla přiznána za rok 2019. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 66 ku 34.

Celková výše odměny ve smyslu § 121p odst. 1 písm. a) ZPKT odpovídá politice odměňování (čl. II odst. 1 písm. a) a b) politiky odměňování) i jejím základním východiskům (čl. I politiky odměňování). Politika odměňování je zaměřena na dlouhodobou, stabilní a udržitelnou výkonnost Společnosti a nikoli na krátkodobé výsledky s extrémními meziročními výkyvy, což je patrné z dlouhodobých výsledků Společnosti.

U místopředsedy představenstva, který je pověřen řízením oblasti financí, je klíčová jeho role řízení finančních ukazatelů ve Společnosti. Politika odměňování rozlišuje dva druhy kritérií pro přiznávání pohyblivé složky odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 1. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 2 písm. b) politiky odměňování) – Finanční kritéria a Obchodní a zákaznická kritéria. Tato kritéria jsou napojena na klíčové ukazatele finanční výkonnosti emitenta odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 2. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 4 politiky odměňování). Při vyhodnocení pohyblivé složky odměny dozorčí rada vyhodnotila výkonnostní kritéria stanovená u místopředsedy představenstva s ohledem na finanční kritéria a konstatovala, že byla naplněna, což je doloženo výsledky Společnosti.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly místopředsedovi představenstva poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost místopředsedovi představenstva neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po místopředsedovi představenstva vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).

Mgr. Václav Zakouřil
člen představenstva a ředitel divize Právní a regulatorní záležitosti

Vystudoval Právnickou fakultu Univerzity Karlovy a následně působil ve společnosti Ericsson spol. s r.o. jako právník na projektu výstavby sítě pro třetího mobilního operátora a poté pět let v advokátní kanceláři Freshfields Bruckhaus Deringer. Ve společnosti O2 Czech Republic a.s. působil od roku 2005 na pozicích v oblasti práva a regulace. Od roku 2014 převzal celkovou zodpovědnost i za oblast regulace a hospodářské soutěže a od roku 2016 je ředitelem divize Právní a regulatorní záležitosti. V posledních pěti letech nepůsobil v dalších společnostech. Z hlediska Společnosti tak nevykonával žádnou významnou činnost vně Společnosti.

Členem představenstva se stal s účinností od 16. března 2018.

Členovi představenstva byla poskytnuta základní odměna (včetně jiných pevných složek odměny) v hrubé výši 3 390 921 Kč. Bonusová složka odměny poskytnutá členovi představenstva činila v hrubé výši 1 707 264 Kč, přičemž tato částka byla přiznána za rok 2019. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 67 ku 33.

Celková výše odměny ve smyslu § 121p odst. 1 písm. a) ZPKT odpovídá politice odměňování (čl. II odst. 1 písm. a) a b) politiky odměňování) i jejím základním východiskům (čl. I politiky odměňování). Politika odměňování je zaměřena na dlouhodobou, stabilní a udržitelnou výkonnost Společnosti a nikoli na krátkodobé výsledky s extrémními meziročními výkyvy, což je patrné z dlouhodobých výsledků Společnosti.

U člena představenstva, který je pověřen řízením oblasti práva a regulace, je klíčová jeho role řízení právních a regulatorních záležitostí, které však mají přímý dopad jak do finančních kritérií, tak i do naplňování obchodních a zákaznických kritérií. Politika odměňování rozlišuje dva druhy kritérií pro přiznávání pohyblivé složky odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 1. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 2 písm. b) politiky odměňování) – Finanční kritéria a Obchodní a zákaznická kritéria. Tato kritéria jsou napojena na klíčové ukazatele finanční výkonnosti emitenta odměny (§ 121l odst. 2 písm. b) bod 2. ZPKT ve spojení s čl. II odst. 4 politiky odměňování). Při vyhodnocení pohyblivé složky odměny dozorčí rada vyhodnotila výkonnostní kritéria stanovená u člena představenstva s ohledem na oba druhy kritérií a konstatovala, že byly naplněny, což je doloženo výsledky Společnosti.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly členovi představenstva poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost členovi představenstva neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po členovi představenstva vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).

VII. Výše poskytnutých odměn u jednotlivých členů dozorčí rady

Ing. Ladislav Bartoniček
předseda dozorčí rady

Ladislav Bartoniček Vystudoval České vysoké učení technické v Praze, Fakultu elektrotechnickou. V roce 1991 nastoupil jako výkonný ředitel do PPF investiční společnosti, a.s. a v roce 1993 absolvoval Rochester Institute of Technology, Rochester, N.Y. V letech 1996–2006 působil jako generální ředitel a předseda představenstva České pojišťovny a.s. V roce 2007 byl jmenován generálním ředitelem a členem představenstva Generali PPF Holdingu N.V. (GPH), jedné z největších pojišťovacích skupin ve střední a východní Evropě, která vznikla jako společný podnik skupiny PPF a Assicurazioni Generali; funkci generálního ředitele zastával do roku 2013. V letech 2014–2018 působil jako generální ředitel společnosti SOTIO a.s., biotechnologické společnosti skupiny PPF. Z hlediska činností významných pro společnost O2 Czech Republic a.s. jakožto emitenta na regulovaném trhu je třeba uvést, že pan Bartoniček je (od roku 2007) minoritním akcionářem skupiny PPF a (od roku 2018) generálním ředitelem společnosti PPF Telecom Group B.V.3 – tj. společnosti, jež zastřešuje aktivity skupiny PPF v oblasti telekomunikací. Působí a v posledních pěti letech působil v dalších společnostech (seznam viz výroční zpráva za rok 2020).

Členem dozorčí rady je od 10. května 2017 a jejím předsedou od 5. června 2018.

Předseda dozorčí rady se odměn za členství a účast na zasedání svým prohlášením výslovně vzdal a nebyly mu poskytnuty. Předsedovi dozorčí rady bylo poskytnuto věcné plnění v hrubé výši 18 872 Kč. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 100 ku 0.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly předsedovi dozorčí rady poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost předsedovi dozorčí rady neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po předsedovi dozorčí rady vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).

Ing. Pavel Milec **místopředseda dozorčí rady**

Vystudoval České vysoké učení technické v Praze, Fakultu dopravní, studijní obor Automatizace v dopravě a telekomunikacích. V roce 2007 nastoupil do společnosti O2 Czech Republic a.s., kde prošel několika pozicemi. Od roku 2010 do roku 2013 působil jako ředitel pro zákaznickou zkušenost v dceřiné společnosti O2 Slovakia, s.r.o. Po návratu do České republiky nastoupil zpět do Společnosti jako ředitel pro zákaznická centra. Mezi jeho odpovědnost patřila mimo jiné konsolidace a automatizace činností. Od ledna 2019 zastává ve Společnosti roli ředitele pro lidské zdroje a je rovněž členem správní rady Nadace O2. Působí i v dalších společnostech, přičemž z hlediska Společnosti nevykonává žádnou významnou činnost vně Společnosti.

Členem dozorčí rady zvolen s účinností od 14. ledna 2019, místopředsedou pak s účinností od 25. února 2019.

Místopředseda dozorčí rady se odměn za členství a účast na zasedání svým prohlášením výslovně vzdal a nebyly mu poskytnuty. Místopředsedovi dozorčí rady bylo poskytnuto věcné plnění v hrubé výši 18 029 Kč. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 100 ku 0.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly místopředsedovi dozorčí rady poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost místopředsedovi dozorčí rady neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po místopředsedovi dozorčí rady vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).

Mgr. Kateřina Márová **členka dozorčí rady**

Vystudovala Právnickou fakultu na Masarykově univerzitě v Brně. V letech 2009–2012 působila jako právnická na Úřadě pro ochranu hospodářské soutěže. Do společnosti O2 Czech Republic a.s. nastoupila v roce 2012. V letech 2013–2014 se zúčastnila vyjednávání a přípravy smluv o sdílení mobilních sítí v České republice. V roce 2015 se podílela na přípravě rozdělení Společnosti včetně přípravy smluvní dokumentace. Od roku 2015 vede tým regulace a soutěžního práva. V letech 2017 až 2020 zastávala pozici ředitelky pro strategii a inovace. V posledních pěti letech působila v dalších společnostech, přičemž z hlediska Společnosti nevykonává žádnou významnou činnost vně Společnosti.

Členkou dozorčí rady zvolena s účinností od 4. června 2018.

Členka dozorčí rady se odměn za členství a účast na zasedání svým prohlášením výslovně vzdala a nebyly jí poskytnuty. Člence dozorčí rady bylo poskytnuto věcné plnění v hrubé výši 18 853 Kč. Žádné další složky poskytnuty nebyly. Poměr pevné a pohyblivé složky odměny v procentech: 100 ku 0.

Podle zjištění Společnosti (v souladu s § 121p odst. 1 písm. c) a § 121o odst. 2) ZPKT) nebyly člence dozorčí rady poskytnuty od žádné jiné osoby náležející do stejné skupiny jako Společnost žádné jiné odměny než uvedené v této zprávě.

Společnost člence dozorčí rady neposkytla ani nenabídla akcie ani opce. Společnost nemá žádný opční program.

V roce 2020 Společnost nepožadovala po člence dozorčí rady vrácení jakékoli složky odměn (§ 121p odst. 1 písm. e) ZPKT).

V roce 2020 nedošlo k odchýlení od postupu provádění politiky odměňování uvedeného v politice odměňování podle § 121l odst. 2 písm. g) ZPKT ani nedošlo k odchýlení od politiky odměňování podle § 121n ZPKT (§ 121p odst. 1 písm. f) ZPKT).



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 O2 Czech Republic a.s.

Úvod

V souladu s podmínkami zakázky 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 O2 Czech Republic a.s. („Společnost“) pověřeni provést ověření přiložené zprávy o odměňování za rok končící 31. prosincem 2020 („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 auditu 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.

Řídíme se mezinárodním standardem pro řízení kvality ISQC 1 a v souladu s tímto standardem byl zaveden komplexní systém řízení kvality, včetně interních zásad a postupů upravujících soulad s etickými a profesními standardy a příslušnými právními předpisy.

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 poskytl 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 O2 Czech Republic a.s. neobsahuje ve všech významných ohledech informace požadované v § 121p odst. 1 ZPKT.

V Praze, dne 13. května 2021

KPMG Česká republika Audit

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

Petr Škoda

Ing. Petr Škoda
Partner
Evidenční číslo 1842