

Zpráva o odměňování ČEZ, a. s., za účetní období roku 2021



1. Úvodní část

Tato zpráva o odměňování je zpracována na základě § 121o a § 121p zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZPKT**“), a navazuje na Politiku odměňování ČEZ, a. s., IČO: 45274649, se sídlem Praha 4, Duhová 2/1444, PSČ 14053, zapsané v obchodním rejstříku pod spis. zn. B 1581, vedenou u Městského soudu v Praze (dále jen „**Společnost**“), která byla schválena valnou hromadou Společnosti (dále jen „**Valná hromada**“) dne 29. 6. 2020 (dále jen „**Politika odměňování**“).

Tato zpráva o odměňování se vztahuje na odměňování členů představenstva a členů dozorčí rady Společnosti (dále jen „**členové orgánů**“).

Zpráva o odměňování je zpracována za účetní období roku 2021. Zpráva o odměňování zahrnuje odměňování nejen současných členů orgánů, ale také bývalých členů orgánů, kterým byla poskytnuta odměna v roce 2021. Částky jsou ve zprávě o odměňování uváděny před provedením zákonných odvodů.

Společnost se při odměňování členů orgánů v roce 2021 neodchýlila od Politiky odměňování.

2. Odměňování členů orgánů Společnosti za účetní období roku 2021

Odměňování členů představenstva a dozorčí rady Společnosti je definováno ve veřejně dostupné Politice odměňování. Politika odměňování přispívá k naplňování obchodní strategie Společnosti, hájení jejích dlouhodobých zájmů a podpoře její udržitelnosti. V Politice odměňování je jasným a transparentním způsobem uveden popis všech částí pevné a pohyblivé složky odměn, včetně všech bonusů a dalších výhod v jakékoliv formě, a jejich poměr, klíčové ukazatele finanční a nefinanční výkonnosti, podmínky ukončení funkce a související plnění jako odstupné (v případě smluv, které nabyly účinnosti před 1. 1. 2020) a konkurenční doložka.

Odměňování členů představenstva a dozorčí rady Společnosti je sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce uzavřené s každým členem orgánu Společnosti, kterou schvaluje v případě členů představenstva dozorčí rada a v případě členů dozorčí rady Valná hromada. Dozorčí rada také stanovuje a vyhodnocuje ukazatele výkonnosti, které souvisí s pohyblivou složkou odměny členů představenstva. Dozorčí rada tímto způsobem naplňuje zároveň roli výboru pro odměňování. Podmínky uvedené ve smlouvě o výkonu funkce jsou stanoveny v souladu s Politikou odměňování. Tato skutečnost se dokládá při předložení zprávy o odměňování ke schválení akcionářům na Valné hromadě Společnosti. Tím je dodržen princip „Say on Pay“ ze strany akcionářů Společnosti. Valná hromada také rozhoduje o případné výplatě tantiém členům představenstva a dozorčí rady.

Odměňování členů představenstva vychází ze spolupráce s odborným konzultantem Korn Ferry s. r.o. (dříve Hay Group) (dále jen „Korn Ferry“), která se dlouhodobě a celosvětově zaměřuje zejména na poradenství v oblasti odměňování a řízení lidských zdrojů včetně realizace průzkumů odměňování. Pro srovnání výše odměňování používá ČEZ, a. s., globálně jednotnou analytickou metodu Korn Ferry a standardizované průzkumy odměňování. Analytická metoda Korn Ferry hodnotí funkce z pohledu velikosti zodpovědnosti a pravomocí, rozsahu řízení jak z hlediska počtu zaměstnanců a zemí, tak i různorodosti řízených procesů a segmentů, náročnosti řešených problémů, požadovaného know-how, výše výnosů, výše investic a také podle míry volnosti při rozhodování. Prostřednictvím této metodiky ocenění pozic Společnost zajišťuje porovnání se srovnatelnými pozicemi na základě průzkumů odměňování Korn Ferry.

V květnu 2021 byla představena aktualizovaná strategie Skupiny ČEZ s názvem „Čistá Energie Zítřka“. V jejím rámci byl zvýšen důraz na oblast ESG (Environmental, Social, Governance) se zaměřením na šetrný přístup k životnímu prostředí, zodpovědné chování jak k zaměstnancům, tak k ostatním stakeholderům a transparentní a etické řízení Skupiny ČEZ. Tyto změny se přirozeně promítly i do ukazatelů (výkonnostních kritérií roční odměny) stanovených členům představenstva na rok 2022.

2.1 Přehled složek odměn členů představenstva

Celková odměna člena představenstva se člení na **pevnou složku odměny** a **pohyblivou složku odměny**.

Pevná složka odměny v případě členů představenstva zahrnuje měsíční odměnu, benefity, penzijní výhody.

Pohyblivá složka odměny v případě členů představenstva zahrnuje roční odměnu, cílovou odměnu, dlouhodobou výkonnostní odměnu a tantiému.

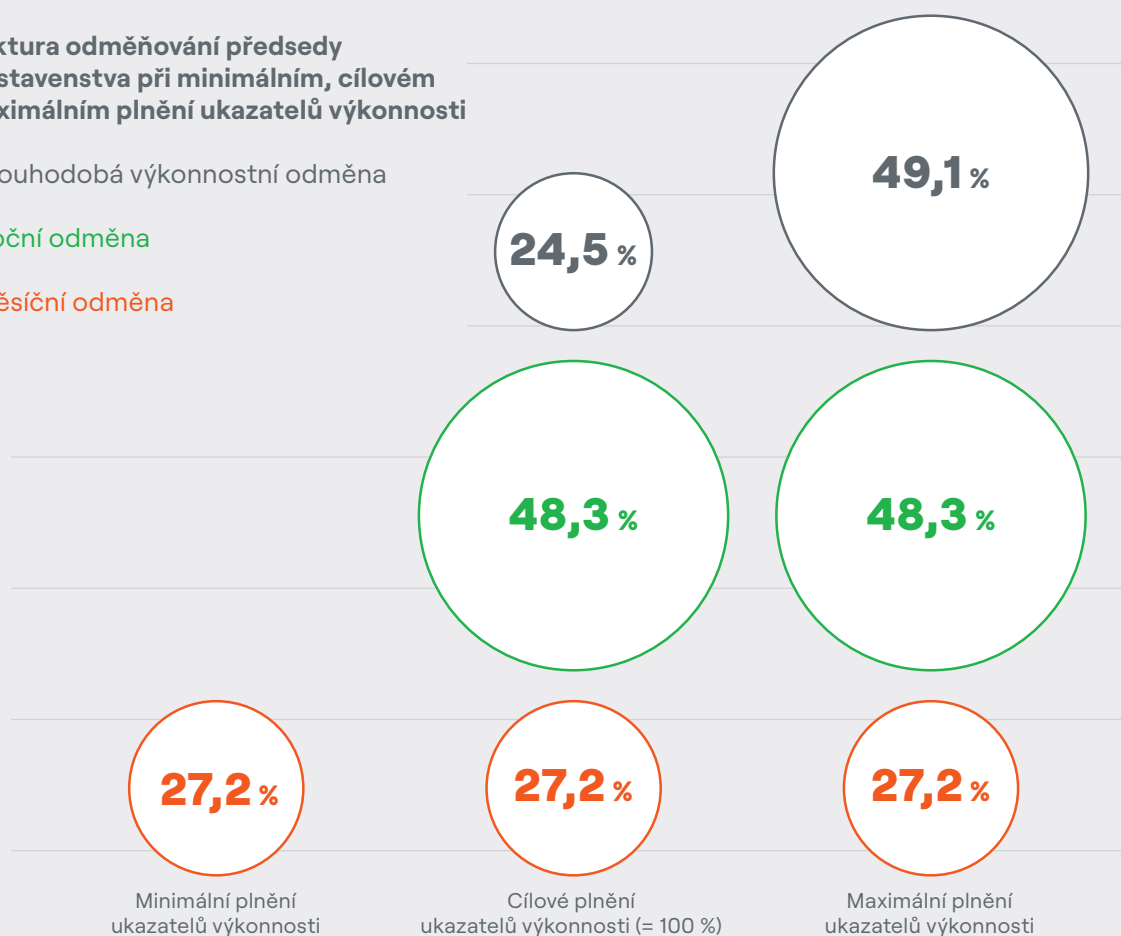
Pohyblivá složka odměny závisí na plnění ukazatelů výkonnosti, které pro členy představenstva stanovuje a vyhodnocuje dozorčí rada. Následující grafy ilustrují podíly měsíční odměny, roční odměny a dlouhodobé výkonnostní odměny v závislosti na míře plnění ukazatelů výkonnosti.

Struktura odměňování předsedy představenstva při minimálním, cílovém a maximálním plnění ukazatelů výkonnosti

● Dlouhodobá výkonnostní odměna

● Roční odměna

● Měsíční odměna

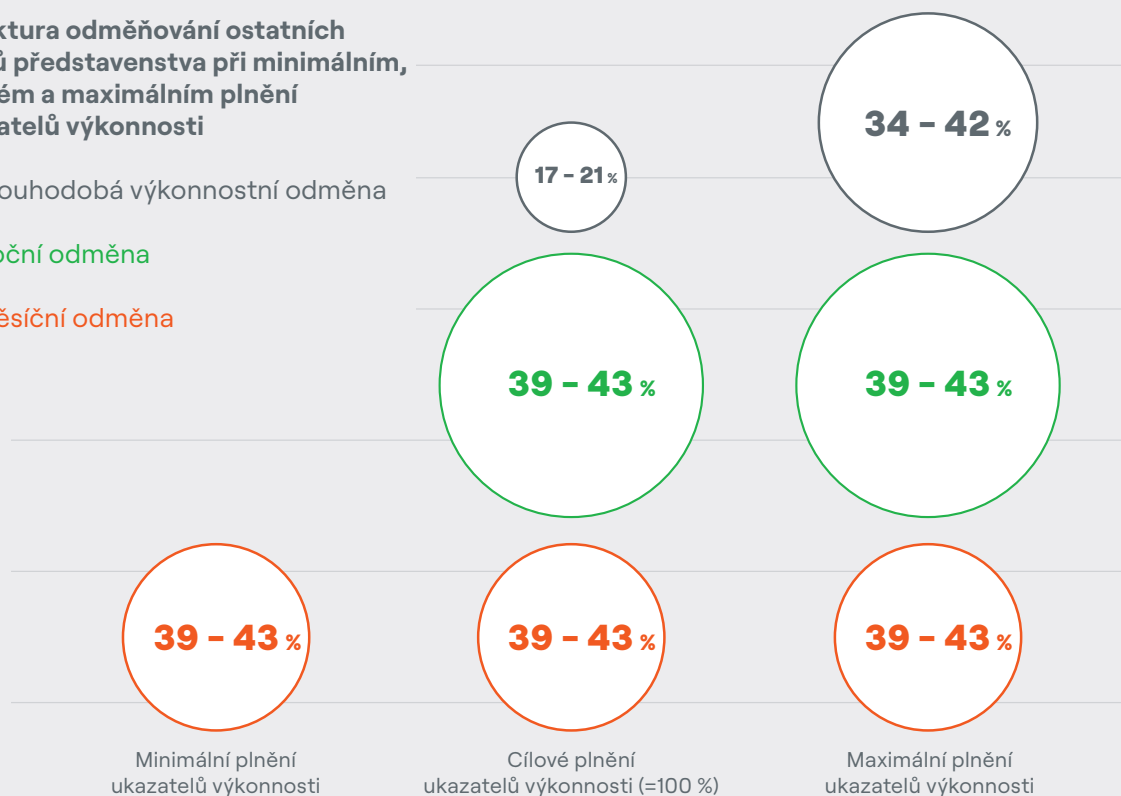


Struktura odměňování ostatních členů představenstva při minimálním, cílovém a maximálním plnění ukazatelů výkonnosti

● Dlouhodobá výkonnostní odměna

● Roční odměna

● Měsíční odměna



2.1.1 Měsíční odměna

Členům představenstva Společnosti byla v roce 2021 vyplácena za výkon funkce člena představenstva měsíční odměna podle části 3.1 Politiky odměňování, a to v rozsahu uvedeném v čl. 2.1.8 této zprávy o odměňování. Měsíční odměna patří do pevné složky odměny.

Analogicky jako pro účely daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti není v částce souhrnné měsíční odměny vyplacené v roce 2021 a uvedené v této zprávě o odměňování zahrnuta odměna vyplacená v lednu 2021 za výkon funkce člena představenstva v prosinci 2020 a je v ní zahrnuta odměna vyplacená v lednu 2022 za výkon funkce člena představenstva v prosinci 2021.

2.1.2 Benefity

Členům představenstva byly dále v období leden až prosinec 2021 poskytovány benefity podle části 3.2 Politiky odměňování, a to v rozsahu uvedeném v čl. 2.1.8 této zprávy o odměňování. Benefity patří do pevné složky odměny.

Členům představenstva byly v souladu s Politikou odměňování poskytovány následující benefity představující další výhody ve smyslu § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT:

- využití mobilního telefonu poskytnutého pro výkon funkce člena představenstva i k soukromým účelům,
- využití osobního automobilu poskytnutého pro výkon funkce člena představenstva i k soukromým účelům, včetně pojištění proti všem rizikům a úhrady nákladů na opravy a údržbu,
- komplexní zdravotní péče členovi představenstva a jeho rodinným příslušníkům spočívající v poskytování pracovnělékařských služeb dle platné legislativy a dalších zdravotních služeb zaměřených především na prevenci civilizačních chorob a nemocí pohybového aparátu,
- příspěvek na stravování v závodní jídelně nebo stravování formou stravovací poukázky ve stejné hodnotě a výši obvyklé pro zaměstnance na příslušném pracovišti ke dni uzavření smlouvy o výkonu funkce ve formě příspěvku na jedno odebrané jídlo/stravovací poukázku v jednom pracovním dni, ve kterém vykonává činnosti spojené s funkcí člena představenstva,
- příspěvek na soukromé životní pojištění,
- finanční prostředky přidělené do osobního účtu člena představenstva, které může člen představenstva a jeho rodinní příslušníci čerpat bezhotovostně na volnočasové aktivity (např. rekreace, vzdělávání, kultura, sport, relaxace a zdraví),
- sjednání kapitálového životního pojištění s pojistnou dobou 4 roky,
- úrazové pojištění a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví a škodu na věci, které se vedle pojistných událostí spojených s výkonem funkce člena představenstva uplatní i v případě pojistných událostí soukromého charakteru.

U benefitů je v této zprávě o odměňování uplatněn stejný přístup jako u měsíční odměny, tj. do výše benefitů poskytnutých za rok 2021 nejsou zahrnuty benefity poskytnuté v prosinci 2020 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2021 a jsou zahrnuty benefity poskytnuté v prosinci 2021 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2022. U stravovacích poukázek platí, že jsou poskytovány v měsíci následujícím po skončení kalendářního čtvrtletí podle nároků vzniklých v tomto čtvrtletí. Stravovací poukázky za 4. čtvrtletí roku 2020 jsou tedy poskytnuty v měsíci lednu 2021 a jsou zahrnuty v této zprávě o odměňování do odměny za rok 2021. Obdobně bude postupováno u stravovacích poukázek za 4. čtvrtletí roku 2021, které budou zahrnuty do odměny za rok 2022.

2.1.3 Penzijní výhody

Členům představenstva byly dále v roce 2021 poskytovány penzijní výhody podle části 3.3 Politiky odměňování, a to v rozsahu uvedeném v čl. 2.1.8 této zprávy o odměňování. Penzijní výhody patří do pevné složky odměny. Společnost poskytuje členům představenstva příspěvek na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření. Podmínkou poskytnutí příspěvku je uzavření platné smlouvy o penzijním připojištění (respektive doplňkovém penzijním spoření) se státním příspěvkem ze strany člena představenstva a pravidelná měsíční platba člena představenstva z jeho prostředků ve sjednané výši. Příspěvek na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření, poskytnutý v lednu 2021 s měsíční odměnou za prosinec 2020 není zahrnut v této zprávě o odměňování v penzijních výhodách za rok 2021 a příspěvek poskytnutý v lednu 2022 s měsíční odměnou za prosinec 2021 je zahrnut v této zprávě o odměňování v penzijních výhodách za rok 2021.

2.1.4 Roční odměna

Kritéria (ukazatele) roční odměny členů představenstva jsou stanovována tak, aby zohledňovala klíčové ukazatele finanční a nefinanční výkonnosti Společnosti, které vycházejí z cílů platné strategie, podnikatelského plánu a ročního rozpočtu Společnosti v souladu s platnými legislativními a regulatorními podmínkami podnikání. Stanovené ukazatele pro jednotlivé členy představenstva reflektují oblasti odpovědností svěřených příslušnému členovi představenstva.

Pro všechny členy představenstva je stanoven společný skupinový cíl odvozený z dosažené EBITDA Skupiny ČEZ za předmětný kalendářní rok, tj. ze standardizovaného ukazatele, který vhodně indikuje celkové generované provozní cash flow v roce a je objektivně měřitelný.

V kapitolách níže jsou uvedena kritéria (ukazatele) pro roční odměny členů představenstva na rok 2022 a dále vyhodnocení plnění ukazatelů stanovených na rok 2021 a na rok 2020. Vše bylo schváleno dozorčí radou Společnosti.

2.1.4.1. Stanovené ukazatele (výkonnostní kritéria roční odměny) na rok 2022

Na rok 2022 byly členům představenstva stanoveny dozorčí radou ukazatele (výkonnostní kritéria) roční odměny. Jedná se o společný jednotný úkol všech členů představenstva, kterým je dosažení cílové hodnoty skupinového ukazatele „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ a dále o individuální úkoly pro jednotlivé členy představenstva, které jsou včetně vah uvedeny v tabulkách níže. Mezi individuální úkoly všech členů představenstva byl zařazen jednotný ESG úkol s vahou minimálně 15 %. Tento úkol spočívá v dosažení cílové úrovně mezinárodního ESG ratingu, naplnění veřejných závazků a realizace definovaných ESG programů a opatření stanovených v souladu s aktualizovanou strategií VIZE 2030.

O vyhodnocení plnění stanovených ukazatelů, a tím o výši doplatku roční odměny za rok 2022, rozhodne dozorčí rada v březnu 2023. Doplatek roční odměny za rok 2022 bude vyplacen v měsíci dubnu 2023 a jeho výše bude uvedena ve Zprávě o odměňování za rok 2023.

Předseda představenstva Daniel Beneš – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost a zajistit podmínky pro dlouhodobý provoz jaderných elektráren	20 %
2.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v rámci iniciativy VIZE 2030 a k naplnění strategických cílů v oblasti regulace a nákupu	20 %
3.	Maximalizovat tržní hodnotu segmentu DISTRIBUCE	20 %
4.	Efektivně komunikovat strategii a aktivity Skupiny ČEZ s důrazem na rozvoj ESG ve Skupině ČEZ	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Místopředseda představenstva Pavel Cyraní – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Maximalizovat zisk z obchodování s komoditami	15 %
2.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v oblastech věcné působnosti ředitele divize a v oblasti hlavních ESG závazků Skupiny ČEZ	20 %
3.	Maximalizovat tržní hodnotu segmentu PRODEJ	25 %
4.	Maximalizovat tržní hodnotu segmentu DISTRIBUCE	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Členka představenstva Michaela Chaloupková – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Poskytovat kvalitní personální služby	20 %
2.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v oblasti personalistiky	20 %
3.	Efektivně řídit výdaje v oblasti správy nemovitostí a dopravy	20 %
4.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v oblasti nákupu	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Člen představenstva Jan Kalina – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Maximalizovat provozní cash flow stávajících OZE aktiv a realizovat strategické cíle v oblasti rozvoje OZE v ČR	20 %
2.	Maximalizovat disponibilitu emisních výrobních zdrojů	15 %
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Emisní zdroje	20 %
4.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v rámci transformace teplárenství a postupné dekarbonizace klasického portfolia a v rámci plnění ESG závazků v oblasti emisní výroby	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	20 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Člen představenstva Martin Novák – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Efektivně podporovat udržení střednědobé finanční stability Skupiny ČEZ	20 %
2.	Minimalizovat průměrné náklady financování	15 %
3.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů v oblasti IT a telekomunikačních služeb	25 %
4.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů Skupiny ČEZ 2023–2026 v oblastech věcné působnosti ředitele divize	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Člen představenstva Tomáš Pleskač – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Plnit cíle projektu NJZ EDU v oblasti výběru dodavatele a rozpočtu v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	25 %
2.	Plnit cíle projektu NJZ EDU v oblasti legislativy a povolovacích řízení v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	20 %
3.	Plnit cíle projektu NJZ EDU v oblasti financování a ekonomické návratnosti v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	20 %
4.	Zajistit naplnění ostatních strategických cílů v oblasti nových jaderných zdrojů	15 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

Člen představenstva Bohdan Zronek – Individuální úkoly na rok 2022

Individuální úkol		Váha
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost jaderných elektráren a zvyšovat úroveň procesů v gesci ředitele divize	20 %
2.	Zajistit optimální disponibilitu jaderných výrobních zdrojů	20 %
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Jaderné zdroje	20 %
4.	Zajistit podmínky pro dlouhodobý provoz jaderných elektráren	20 %
5.	Rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG	15 %
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %

2.1.4.2. Vyhodnocení ukazatelů (výkonnostních kritérií roční odměny) za rok 2021

Na rok 2021 byly členům představenstva stanoveny dozorčí radou ukazatele (výkonnostní kritéria roční odměny), které zahrnovaly společný úkol všech členů představenstva (dosažení stanovené hodnoty skupinového ukazatele „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“) a dále individuální ukazatele (výkonnostní kritéria roční odměny) stanovené jednotlivým členům představenstva, které jsou uvedeny níže včetně celkového vyhodnocení ročních odměn za rok 2021.

Celkové vyhodnocení ukazatelů stanovených na rok 2021 (určujících výši doplatku roční odměny za rok 2021) schválila dozorčí rada dne 24. 3. 2022. Výše doplatku roční odměny za rok 2021 vyplacená v měsíci dubnu 2022 bude uvedena ve Zprávě o odměňování za rok 2022.

Souhrnný přehled vyhodnocení plnění ukazatelů za rok 2021:

Člen / členka představenstva	Pozice	Společný ukazatel	Plnění individuálních úkolů	Celková roční odměna
Daniel Beneš	Předseda představenstva a generální ředitel	112,3 %	100,4 %	100 %
Pavel Cyraní	Místopředseda představenstva a ředitel divize obchod a strategie		108,7 %	100 %
Michaela Chaloupková	Členka představenstva a ředitelka divize správa		100,6 %	100 %
Jan Kalina	Člen představenstva a ředitel divize obnovitelná a klasická energetika		100,1 %	100 %
Martin Novák	Člen představenstva a ředitel divize finance		100,1 %	100 %
Tomáš Pleskač	Člen představenstva a ředitel divize nová energetika		101,4 %	100 %
Ladislav Štěpánek	Člen představenstva a ředitel divize klasická energetika		101,0 %	100 %
Bohdan Zronek	Člen představenstva a ředitel divize jaderná energetika		100,2 %	100 %

Vyhodnocení plnění společného ukazatele (úkolů) pro rok 2021:

Společný skupinový ukazatel na rok 2021	Plnění
EBITDA upravený Skupiny ČEZ	112,3 %

Výchozí rozpočtový cíl se podařilo výrazně překonat zejména díky rekordnímu zisku z obchodování s komoditami na zahraničních trzích, vyšším realizačním cenám vyrobené elektřiny a díky stabilnímu bezpečnému provozu jaderných zdrojů. Meziročně vzrostl ukazatel EBITDA (Provozní zisk před odpisy) stávajících aktiv Skupiny ČEZ o 5 %, a to zejména vlivem růstu realizačních cen vyrobené elektřiny (reflektující víceletý předprodej na velkoobchodním trhu) a díky stabilnímu bezpečnému provozu jaderných zdrojů.

Celkové vyhodnocení členů představenstva za rok 2021

Předseda představenstva Daniel Beněš

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost a zajistit podmínky pro dlouhodobý provoz jaderných elektráren	20 %	100,4 %
2.	Plnit cíle projektu NJZ EDU II v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	20 %	
3.	Aktualizovat Brand strategii Skupiny ČEZ	20 %	
4.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů v oblasti regulace a legislativy	20 %	
5.	Efektivně komunikovat strategii a aktivity Skupiny ČEZ a zachovat pozitivní obraz Skupiny ČEZ v očích české veřejnosti	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,4 %. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Místopředseda představenstva Pavel Cyraní

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Plnit cíle projektu NJZ EDU II v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	20 %	108,7 %
2.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2022–2025 v oblastech věcné působnosti ředitele divize	20 %	
3.	Maximalizovat zisk z obchodování s komoditami	15 %	
4.	Maximalizovat provozní cash-flow segmentu PRODEJ	25 %	
5.	Zajistit realizaci kroků vedoucích k naplnění strategických cílů 2022–2025 v segmentu PRODEJ	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 108,7 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 3 a č. 5. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Členka představenstva Michaela Chaloupková

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Poskytovat kvalitní personální služby	20 %	100,6 %
2.	Zajistit kolektivní vyjednávání v souladu se strategií Skupiny ČEZ	15 %	
3.	Efektivně řídit výdaje v oblasti správy nemovitostí a dopravy	20 %	
4.	Zajistit dodávky paliva pro jaderné elektrárny v roce 2021	20 %	
5.	Plnit cíle projektu NJZ EDU II v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	10 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,6 %. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Jan Kalina

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost provozovaných aktiv v gesci ředitele divize	20 %	100,1 %
2.	Maximalizovat disponibilitu výrobních zdrojů v ČR v gesci ředitele divize	15 %	
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Emisní zdroje	15 %	
4.	Maximalizovat provozní cash flow stávajících OZE aktiv a realizovat strategické cíle v oblasti rozvoje OZE v ČR	25 %	
5.	Zajistit naplnění podmínek pro provoz emisních zdrojů po roce 2021 a připravit plán přechodu na nízkoemisní zdroje	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,1 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 3, naopak dílčí zaostání za cílem bylo u úkolu č. 2 a č. 4. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Martin Novák

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Efektivně podporovat udržení střednědobé finanční stability Skupiny ČEZ	20 %	100,1 %
2.	Minimalizovat průměrné náklady financování	20 %	
3.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů 2022–2025 v oblasti financí a NJZ EDU II	20 %	
4.	Efektivně řídit výdaje na IT a telekomunikační služby	15 %	
5.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů v oblasti IT a telekomunikačních služeb	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,1 %. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Tomáš Pleskač

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Maximalizovat provozní cash flow stávajících OZE aktiv	10 %	101,4 %
2.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow v oblasti Distribuce v ČR	15 %	
3.	Realizovat divestiční strategii zahraničních společností	25 %	
4.	Plnit cíle projektu NJZ EDU II v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	35 %	
5.	Zajistit naplnění ostatních strategických cílů v oblasti nových jaderných zdrojů	10 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 101,4 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 2 a č. 3. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Ladislav Štěpánek

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost provozovaných aktiv v gesci ředitele divize	20 %	101,0 %
2.	Maximalizovat disponibilitu klasických výrobních zdrojů v ČR	20 %	
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA (oblast klasických zdrojů)	20 %	
4.	Optimalizovat investiční cash flow ČEZ a dceřiných společností svěřených do věcného řízení ředitele divize	15 %	
5.	Zajistit naplnění podmínek pro provoz emisních zdrojů po roce 2021 a připravit plán přechodu na nízkoemisní zdroje	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 101,0 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 3, naopak dílčí zaostání za cílem bylo u úkolu č. 2. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Bohdan Zronek

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost jaderných elektráren a zvyšovat úroveň procesů v gesci ředitele divize	20 %	100,2 %
2.	Zajistit optimální disponibilitu jaderných výrobních zdrojů	20 %	
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Jaderné zdroje	15 %	
4.	Zajistit podmínky pro dlouhodobý provoz jaderných elektráren	20 %	
5.	Plnit cíle projektu NJZ EDU II v souladu se závazky ze smluv se státem a se strategií Skupiny ČEZ	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,2 %. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 112,3 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2021 vyplacena v maximální výši **100 %**.

2.1.4.3. Vyhodnocení ukazatelů (výkonnostních kritérií roční odměny) za rok 2020

Na rok 2020 byly členům představenstva stanoveny ukazatele (výkonnostní kritéria roční odměny), které zahrnovaly společný úkol všech členů představenstva (dosažení stanovené hodnoty skupinového ukazatele „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“) a dále individuální ukazatele (výkonnostní kritéria roční odměny) stanovené jednotlivým členům představenstva, které jsou uvedeny níže včetně celkového vyhodnocení ročních odměn za rok 2020.

V roce 2021 byly členům představenstva Společnosti vypláceny zálohy na roční odměnu za rok 2021 a doplatek roční odměny za rok 2020 na základě celkového vyhodnocení plnění stanovených kritérií (ukazatelů) pro roční odměny za rok 2020. Celkové vyhodnocení ukazatelů stanovených na rok 2020 (určujících výši doplatku roční odměny za rok 2020) schválila dozorčí rada v březnu 2021. Zálohy na roční odměnu za rok 2021 a výše doplatku roční odměny za rok 2020, vyplaceného v měsíci dubnu 2021, jsou zahrnuty v položce „roční odměna závislá na plnění ukazatelů výkonnosti“ uvedené v bodě 2.1.8 této Zprávy o odměňování.

Souhrnný přehled vyhodnocení plnění ukazatelů za rok 2020:

Člen / členka představenstva	Pozice	Společný ukazatel	Plnění individuálních úkolů	Celková roční odměna
Daniel Beneš	Předseda představenstva a generální ředitel	101,5 %	100,7 %	100,0 %
Pavel Cyraní	Místopředseda představenstva a ředitel divize obchod a strategie		100,8 %	100,0 %
Michaela Chaloupková	Členka představenstva a ředitelka divize správa		100,6 %	100,0 %
Martin Novák	Člen představenstva a ředitel divize finance		100,2 %	100,0 %
Tomáš Pleskač	Člen představenstva a ředitel divize nová energetika		101,8 %	100,0 %
Ladislav Štěpánek	Člen představenstva a ředitel divize klasická energetika		100,2 %	100,0 %
Bohdan Zronek	Člen představenstva a ředitel divize jaderná energetika		98,1 %	98,1 %

Vyhodnocení plnění společného ukazatele (úkolů) pro rok 2020:

Společný skupinový ukazatel na rok 2020	Plnění
EBITDA upravený Skupiny ČEZ	101,5 %

Výchozí rozpočtový cíl se podařilo překonat navzdory negativnímu dopadu pandemie covid-19 (ve výši cca 3 mld. Kč), a to zejména vyšším ziskem z obchodování s komoditami a nižšími stálými náklady oproti výchozímu rozpočtu. Meziročně vzrostl ukazatel EBITDA (Provozní zisk před odpisy) Skupiny ČEZ o 8 %, a to zejména vlivem růstu realizačních cen vyrobené elektřiny (reflektující víceletý předprodej na velkoobchodním trhu) a díky stabilnímu bezpečnému provozu jaderných zdrojů.

Celkové vyhodnocení členů představenstva za rok 2020

Předseda představenstva Daniel Beneš

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost a zajistit podmínky pro dlouhodobý provoz jaderných elektráren	20 %	100,7 %
2.	Zajistit naplnění strategických cílů Skupiny ČEZ v oblasti nových jaderných zdrojů	20 %	
3.	Efektivně komunikovat strategii a aktivity Skupiny ČEZ a zachovat pozitivní obraz Skupiny ČEZ v očích české veřejnosti	15 %	
4.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu TĚŽBA	20 %	
5.	Připravit výběrové řízení na dodavatele NJZ EDU II včetně dokumentace pro palivovou část	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,7 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 4. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Místopředseda představenstva Pavel Cyrani

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Zajistit realizaci kroků k naplnění hlavních strategických cílů 2021–2024	20 %	100,8 %
2.	Maximalizovat zisk z obchodování s komoditami	15 %	
3.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu PRODEJ v oblasti retailu a zahraničních prodejních společností v roce 2020	20 %	
4.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu PRODEJ v oblasti ESCO v roce 2020	25 %	
5.	Zajistit realizaci kroků vedoucích k naplnění strategických cílů Skupiny ČEZ 2021–2024 v segmentu PRODEJ	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,8 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 2 a č. 3, naopak k nižšímu než 100 % plnění došlo u úkolu č. 4. Společný ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Členka představenstva Michaela Chaloupková

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Poskytovat kvalitní personální služby	20 %	100,6 %
2.	Zajistit kolektivní vyjednávání v souladu se strategií Skupiny ČEZ	15 %	
3.	Připravit výběrové řízení na dodavatele nového jaderného zdroje EDU II vč. dokumentace pro palivovou část	20 %	
4.	Efektivně řídit výdaje ČEZ Korporátní služby	15 %	
5.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2021–2024 v oblasti podpůrných služeb	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	15 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,6 %. Společný skupinový ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Martin Novák

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Efektivně podporovat udržení střednědobé finanční stability Skupiny ČEZ	20 %	100,2 %
2.	Minimalizovat průměrné náklady financování	20 %	
3.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2021–2024 v oblasti financí a strategie	20 %	
4.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2021–2024 v oblasti efektivity podpůrných a centrálních činností	20 %	
5.	Efektivně řídit výdaje na IT a telekomunikační služby	15 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,2 %. Společný skupinový ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Tomáš Pleskač

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow stávajících OZE aktiv	15 %	101,8 %
2.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2021–2024 v oblasti OZE	20 %	
3.	Realizovat divestiční strategii zahraničních společností a maximalizovat příspěvek divestic do CF Skupiny ČEZ	20 %	
4.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow v oblasti Distribuce v ČR	20 %	
5.	Zajistit realizaci kroků k naplnění strategických cílů 2021–2024 v oblasti Distribuce ČR	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 101,8 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 1 a č. 3, naopak k nižšímu než 100 % plnění došlo u úkolu č. 2. Společný skupinový ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Ladislav Štěpánek

	Individuální úkol	Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost provozovaných výrobních aktiv v gesci ředitele divize	20 %	100,2 %
2.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Tradiční energetika (oblast klasické zdroje)	20 %	
3.	Zajistit optimální disponibilitu klasických výrobních zdrojů	20 %	
4.	Optimalizovat investiční cash flow ČEZ a dceřiných společností svěřených do věcného řízení ředitele divize	15 %	
5.	Zajistit naplnění podmínek pro provoz klasických zdrojů po roce 2020	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 100,2 %, přičemž plnění nad 100 % bylo zejména u úkolu č. 2 a naopak k nižšímu než 100 % plnění došlo u úkolu č. 3. Společný skupinový ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena v maximální výši **100 %**.

Člen představenstva Bohdan Zronek

Individuální úkol		Váha	Plnění
1.	Trvale zvyšovat bezpečnost jaderných elektráren a zvyšovat úroveň procesů v gesci ředitele divize	20 %	98,1 %
2.	Maximalizovat tvorbu provozního cash flow segmentu VÝROBA – Tradiční energetika (oblast jaderné zdroje)	15 %	
3.	Zajistit optimální disponibilitu jaderných výrobních zdrojů	20 %	
4.	Zajistit naplnění strategických cílů Skupiny ČEZ v oblasti nových jaderných zdrojů	20 %	
5.	Zajistit podmínky pro budoucí dlouhodobý provoz jaderných zdrojů	20 %	
6.	Minimalizovat ovlivnitelnou část stálých nákladů divize	5 %	

Individuální úkoly byly celkově splněny na 98,1 %, přičemž plnění pod 100 % bylo pouze u úkolu č. 1 v oblasti dílčího zaostání za ambicí zvýšit hodnotu interního souhrnného indexu měřícího komplexní zvyšování úrovně všech procesů v gesci ředitele divize. Veškeré požadavky na bezpečnost ze strany regulačních orgánů a podmínek provozu jaderných zdrojů byly naplněny na 100 %. Společný skupinový ukazatel „EBITDA upravený Skupiny ČEZ“ byl splněn na 101,5 %. V souladu s ustanoveními smlouvy o výkonu funkce byla celková roční odměna za rok 2020 vyplacena ve výši **98,1 %**.

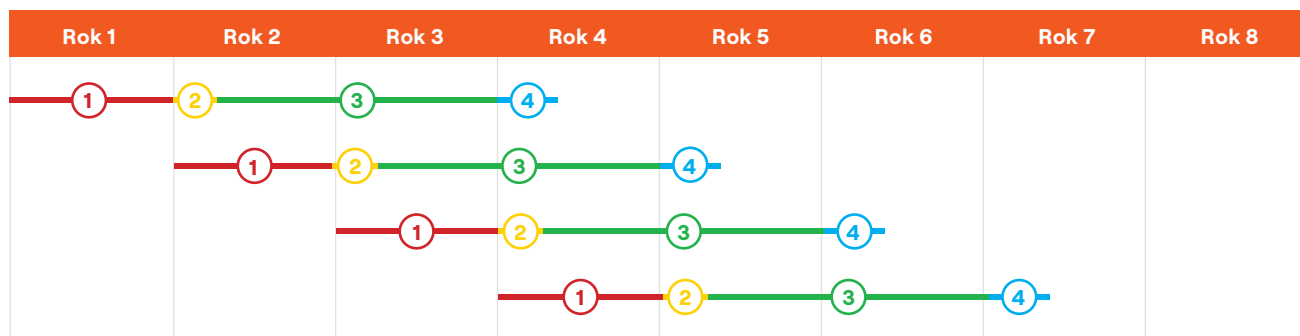
2.1.5 Cílová odměna

Cílová odměna podle části 3.5 Politiky odměňování patří do pohyblivé složky odměny členů představenstva Společnosti a je závislá na plnění úkolů stanovených Valnou hromadou. Podrobnosti, včetně výše a splatnosti cílové odměny, stanoví dozorčí rada v rámci principů stanovených Valnou hromadou. Úkoly, které jsou rozhodné pro stanovení výše cílové odměny jednotlivých členů představenstva, vyhodnotí dozorčí rada. Cílová odměna pro rok 2021 nebyla nastavena, a tudíž ani vyplacena.

2.1.6 Dlouhodobá výkonnostní odměna

Program dlouhodobé výkonnostní odměny podle části 3.6 Politiky odměňování byl ve Společnosti zaveden od 1. 1. 2020 a nahradil akciový opční program, který byl ukončen k 31. 12. 2019. Dlouhodobá výkonnostní odměna je založena na tříletém období počínajícím přidělením určitého počtu výkonnostních jednotek a končícím vznikem nároku na její výplatu. Její výše závisí na dlouhodobém vývoji tržní ceny akcie, výplatě dividend a vyhodnocení plnění kritérií (ukazatelů) stanovených dozorčí radou. Kritéria (ukazatele) pro přiznání dlouhodobé výkonnostní odměny (ukazatele výkonnosti) jsou stanovována dozorčí radou tak, aby zohledňovala dlouhodobé naplňování obchodní strategie Společnosti při současném hájení jejích zájmů a podpoře její udržitelnosti, přičemž dozorčí rada může operativně stanovit nejvhodnější, zpravidla finanční, ukazatele, které v daném kalendářním roce nejlépe naplňují dlouhodobou strategii Společnosti.

Schéma jednotlivých kroků Dlouhodobé výkonnostní odměny



1 Období měření výkonnosti

Na počátku každého kalendářního roku probíhá „Příděl“ výkonnostních jednotek beneficiům a současně jsou k tomuto Přídělu na Období měření výkonnosti stanoveny ukazatele výkonnosti. Počet přidělených výkonnostních jednotek = stanovená roční hodnota dlouhodobé odměny dělená průměrnou tržní cenou akcie Společnosti za poslední měsíc bezprostředně před udělením Přídělu.

2 Vyhodnocení výkonnosti

Po skončení Období měření výkonnosti dojde k vyhodnocení stanovených ukazatelů výkonnosti a dle míry jejich splnění dojde k úpravě počtu přidělených výkonnostních jednotek (0 % – 150 %). Tak je stanoven „Upravený příděl“, tj. počet výkonnostních jednotek, jejichž hodnota bude v budoucnu beneficiům vyplacena.

3 Doba držení

Po vyhodnocení ukazatelů výkonnosti a stanovení Upraveného přídělu začíná Doba držení, kdy se do hodnoty Upraveného přídělu promítá dlouhodobý vývoj cen akcie a vyplacené dividendy. Trvá do konce 3. roku od Přídělu.

4 Výplata dlouhodobé výkonnostní odměny

Na začátku 4. roku od Přídělu je beneficiům vyplacena dlouhodobá výkonnostní odměna ve výši součinu počtu výkonnostních jednotek z Upraveného přídělu a průměrné tržní ceny akcie za poslední měsíc Doby držení navýšené o hodnotu dividend akcií Společnosti vyplacených během tzv. Doby držení. Celková vyplacená částka nesmí přesáhnout 200 % roční hodnoty dlouhodobé výkonnostní odměny stanovené dozorčí radou při jejím přídělu.

Vzhledem k nastaveným parametrům dlouhodobé výkonnostní odměny nebyla žádnému ze členů představenstva v roce 2021 vyplacena dlouhodobá výkonnostní odměna.

Na rok 2020, na rok 2021 i na rok 2022 byl dozorčí radou stanoven jeden ukazatel výkonnosti, a to celkový roční výnos pro akcionáře TSR (Total Shareholder Return) včetně zohlednění jeho relativního porovnání s dosaženým TSR v rámci odvětví. TSR pro akcionáře dané společnosti odpovídá změně tržní

hodnoty obchodovaných akcií společnosti za hodnocené období včetně zohlednění dividend. Výsledné TSR Společnosti je následně porovnáváno s definovanou skupinou energetických společností vybranou ze společností sdružených v akciovém indexu STOXX Europe 600 Utilities a v závislosti na umístění Společnosti v pořadí firem je stanoven výsledný Upravený příděl výkonnostních jednotek. Po skončení hodnoceného období je plnění ukazatele výkonnosti vždy vyhodnoceno dozorčí radou Společnosti.

Za rok 2021 byly v rámci programu dlouhodobé výkonnostní odměny přiděleny jednotlivým členům představenstva tyto počty přidělů výkonnostních jednotek:

Člen / členka představenstva	Počet přidělených výkonnostních jednotek k 1. 1. 2021	Vyhodnocení plnění Ukazatele výkonnosti za rok 2021	Upravený příděl výkonnostních jednotek za rok 2021
Daniel Beneš	21 372 ks	150 %	32 058 ks
Pavel Cyraní	7 786 ks	150 %	11 679 ks
Michaela Chaloupková	5 726 ks	150 %	8 589 ks
Jan Kalina	2 918 ks ²⁾	150 %	4 377 ks
Martin Novák	8 664 ks	150 %	12 996 ks
Tomáš Pleskač	7 786 ks	150 %	11 679 ks
Ladislav Štěpánek	2 808 ks ¹⁾	150 %	4 212 ks
Bohdan Zronek	5 726 ks	150 %	8 589 ks

¹⁾ V roce 2021 nezahrnovalo funkční období člena představenstva Společnosti pana Ladislava Štěpánka celý kalendářní rok, ale období od 1. 1. 2021 do 28. 6. 2021, z tohoto důvodu byl původně stanovený příděl výkonnostních jednotek ve výši 5 726 ks pro rok 2021 poměrně krácen dle ust. čl. VII. odst. 7.1., písm. a) a d) Přílohy č. 5 Smlouvy o výkonu funkce člena představenstva.

²⁾ V roce 2021 nebyl u pana Jana Kaliny počet přidělených výkonnostních jednotek k datu 1. 1. 2021, ale k začátku jeho funkčního období člena představenstva Společnosti, tj. k 29. 6. 2021, z tohoto důvodu byl roční příděl výkonnostních jednotek pro první Období měření výkonnosti poměrně krácen dle odst. 2.3 Přílohy č. 5 Smlouvy o výkonu funkce člena představenstva.

V roce 2021 hodnota TSR Společnosti znamenala umístění Společnosti v pořadí s porovnávanými společnostmi na 100. percentilu. Tedy Společnost ČEZ dosáhla nejvyšší úrovně TSR ve srovnání s celkem 25 vybranými energetickými společnostmi sdruženými v akciovém indexu STOXX Europe 600 Utilities. Plnění ukazatele výkonnosti bylo s ohledem na parametry vyhodnocení stanovené dozorčí radou na maximální úrovni 150 %, a tudíž i výsledný přidělený počet výkonnostních jednotek (tzv. Upravený příděl za hodnocené období 2021) byl na úrovni 150 % výchozího přídělu výkonnostních jednotek pro všechny členy představenstva. K výplatě dlouhodobé výkonnostní odměny z titulu přídělu výkonnostních jednotek za rok 2021 dojde v roce 2024 ve výši odvozené z vývoje ceny akcií a výše vyplacených dividend za „Dobu držení“.

Za rok 2020 byly v rámci programu dlouhodobé výkonnostní odměny přiděleny jednotlivým členům představenstva tyto počty přidělů výkonnostních jednotek:

Člen / členka představenstva	Počet přidělených výkonnostních jednotek k 1. 1. 2020	Vyhodnocení plnění Ukazatele výkonnosti za rok 2020	Upravený přiděl výkonnostních jednotek za rok 2020
Daniel Beneš	20 203 ks	0 %	0 ks
Pavel Cyrani	7 360 ks	0 %	0 ks
Michaela Chaloupková	5 413 ks	0 %	0 ks
Martin Novák	8 191 ks	0 %	0 ks
Tomáš Pleskač	7 360 ks	0 %	0 ks
Ladislav Štěpánek	5 413 ks	0 %	0 ks
Bohdan Zronek	5 413 ks	0 %	0 ks

V roce 2020 hodnota TSR Společnosti znamenala umístění Společnosti v pořadí s porovnávanými společnostmi na 50. percentilu. Plnění ukazatele výkonnosti bylo s ohledem na minimální hranici pro umístění Společnosti v roce 2020 (stanovenou dozorčí radou) nulové, a tudíž i výsledný přidělený počet výkonnostních jednotek (tzv. Upravený přiděl za hodnocené období 2020) byl pro všechny členy představenstva 0 kusů. Z toho vyplývá, že v roce 2023 nedojde k žádné výplatě dlouhodobé výkonnostní odměny z titulu přidělů výkonnostních jednotek za rok 2020.

2.1.7 Tantiéma

Členovi představenstva náleží tantiéma podle části 3.7 Politiky odměňování, pokud tak rozhodne Valná hromada Společnosti, a to ve výši určené Valnou hromadou. V roce 2021 nebyla členům představenstva Společnosti vyplacena žádná tantiéma.

2.1.8 Přehled výše vyplacených odměn, podíl pevné a pohyblivé složky členů představenstva

Celková odměna člena představenstva je součtem **pevné složky odměny a pohyblivé složky odměny**.

Do pevné složky odměny jsou v souladu s Politikou odměňování zahrnuty měsíční odměna, benefity a penzijní výhody. Pohyblivá složka odměny závisí na plnění ukazatelů výkonnosti a zahrnuje v roce 2021 pouze roční odměnu, protože cílová odměna, dlouhodobá výkonnostní odměna ani tantiéma nebyly členům představenstva vyplaceny. Přehled uplatněných opčních práv z akciového opčního programu je uveden v kapitole 2.1.11.

Výše odměn poskytnutých Společností jednotlivým členům představenstva v souhrnu za rok 2021 a poměry pevné a pohyblivé složky z celkové výše odměny pro jednotlivé členy představenstva:

Přehled odměn, poměr pevné a pohyblivé složky (v tis. Kč)	Pevná složka odměny			Pohyblivá složka odměny závislá na plnění ukazatelů výkonnosti				Celková výše odměny ⁶⁾	Poměr pevné složky z celkové výše odměny	Poměr pohyblivé složky z celkové výše odměny
	Fixní měsíční odměny (v souhrnu za celý rok 2021)	Benefity	Penzijní výhody	Roční odměna závislá na plnění ukazatelů výkonnosti ²⁾	Dlouhodobá výkonnostní odměna ³⁾	Cílová odměna ⁴⁾	Tantiéma ⁵⁾			
Daniel Beneš	12 884	1 853	0 ¹⁾	20 110	0	0	0	34 847	42,3 %	57,7 %
Pavel Cyrani	8 870	1 311	16	7 811	0	0	0	18 008	56,6 %	43,4 %
Michaela Chaloupková	7 308	1 292	16	6 000	0	0	0	14 616	59,0 %	41,0 %
Jan Kalina ⁸⁾	3 480	1 154	8	1 365	0	0	0	6 007	77,3 %	22,7 %
Martin Novák	9 195	1 475	16	9 450	0	0	0	20 136	53,1 %	46,9 %
Tomáš Pleskač	8 717	1 465	16	7 811	0	0	0	18 009	56,6 %	43,4 %
Ladislav Štěpánek ⁷⁾	3 938	406	8	4 635	0	0	0	8 987	48,4 %	51,6 %
Bohdan Zronek	7 112	1 343	16	5 886	0	0	0	14 357	59,0 %	41,0 %

¹⁾ Panu Danielu Benešovi nebyly v roce 2021 poskytovány penzijní výhody.

²⁾ V roce 2021 byly vypláceny zálohy na roční odměnu za rok 2021 a doplatek roční odměny za splnění kritérií pro výplatu roční odměny pro rok 2020.

³⁾ Žádnému ze členů představenstva nebyla v roce 2021 vyplacena dlouhodobá výkonnostní odměna. Vzhledem k nastaveným parametrům dlouhodobé výkonnostní odměny by první výplata byla možná v roce 2023. S ohledem na výsledné vyhodnocení nastaveného ukazatele výkonnosti za rok 2020 na 0 % bude první výplata dlouhodobé výkonnostní odměny možná v roce 2024 na základě přidělu a vyhodnocení ukazatelů výkonnosti z roku 2021.

⁴⁾ Žádnému ze členů představenstva nebyla vyplacena cílová odměna.

⁵⁾ Žádnému ze členů představenstva nebyla v roce 2021 vyplacena tantiéma.

⁶⁾ Hodnota je zaokrouhlena na celé tisíce Kč stejně jako její jednotlivé části.

⁷⁾ V případě pana Ladislava Štěpánka v roce 2021 skončilo jeho čtyřleté funkční období dne 28. 6. 2021, uvedené údaje tedy zahrnují období od 1. 1. 2021 do 28. 6. 2021.

⁸⁾ V případě pana Jana Kaliny v roce 2021 začalo jeho funkční období dne 29. 6. 2021, uvedené údaje tedy zahrnují období od 29. 6. 2021 do 31. 12. 2021.

Všichni členové představenstva vykonávali v roce 2021 svou funkci po celý kalendářní rok, tj. od 1. 1. do 31. 12., pokud nebylo uvedeno jinak. U pana Daniela Beneše navazovala na sebe dvě funkční období člena představenstva v jednom kalendářním roce, a to od 1. 1. 2021 do 18. 12. 2021 a od 19. 12. 2021 do 31. 12. 2021 a u člena představenstva Bohdana Zronka funkční období od 1. 1. 2021 do 18. 5. 2021 a od 19. 5. 2021 do 31. 12. 2021.

Roční změna celkové výše odměny

Tabulka ukazuje roční změnu celkové výše odměny jednotlivých členů představenstva mezi roky 2021 a 2020, za který byla vydána první zpráva o odměňování.

Člen / členka představenstva	Meziroční změna celkové výše odměny mezi roky 2021 a 2020
Daniel Beneš	0,00 %
Pavel Cyrani	+10,22 % ¹⁾
Michaela Chaloupková	+6,32 % ²⁾
Jan Kalina	n/a ⁴⁾
Martin Novák	-4,72 %
Tomáš Pleskač	+1,21 %
Ladislav Štěpánek	-37,53 % ³⁾
Bohdan Zronek	+0,63 %

¹⁾ V roce 2020 byla Pavlu Cyranimu navýšena cílová hodnota roční odměny, proto byl doplatek roční odměny za rok 2019 v březnu 2020 nižší než doplatek roční odměny za rok 2020 v březnu 2021.

²⁾ U paní Michaely Chaloupkové se doplatek roční odměny za rok 2019 vyplacený v březnu 2020 vztahoval k funkčnímu období trvajícímu pouze od 1. 1. 2019 do 21. 10. 2019, po které vykonávala v kalendářním roce 2019 funkci členky představenstva, a doplatek roční odměny za rok 2020 vyplacený v roce 2021 se vztahoval k celému kalendářnímu roku výkonu funkce, tzn. že i při stejném vyhodnocení ukazatelů výkonnosti na 100 % byl doplatek v roce 2021 vyšší.

³⁾ Celková výše roční odměny za rok 2021 u pana Ladislava Štěpánka se vztahuje k funkčnímu období trvajícímu od 1. 1. 2021 do 28. 6. 2021, tzn. že nezahrnuje celý rok 2021.

⁴⁾ Celková výše roční odměny za rok 2021 u pana Jana Kaliny se vztahuje k funkčnímu období trvajícímu od 29. 6. 2021 do 31. 12. 2021, tzn. že nezahrnuje celý rok 2021. V roce 2020 pan Jan Kalina nezastával funkci člena představenstva.

2.1.9 Odměny poskytnuté společnostmi patřícími do Skupiny ČEZ

Jednotlivým členům představenstva byly dále poskytnuty odměny od společností patřících do Skupiny ČEZ. U těchto odměn je v této Zprávě o odměňování uplatněn stejný přístup jako u měsíční odměny, tj. nejsou do nich zahrnuty odměny poskytnuté v prosinci 2020 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2021 (v případě, že nárok na odměnu u příslušné společnosti za toto období vznikl a byl zúčtován) a jsou do nich zahrnuty odměny poskytnuté v prosinci 2021 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2022 (v případě, že nárok na odměnu u příslušné společnosti za toto období vznikl a byl zúčtován).

Panu Danielu Benešovi byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ Distribuce, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 84 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Severočeské doly a.s. byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 725 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu ve výši 600 000 Kč a benefity ve výši 125 000 Kč.

Panu Pavlu Cyranimu byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ Distribuce, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ ESCO, a.s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 168 000 Kč za členství v dozorčí radě

této společnosti. Společností ČEZ Prodej, a.s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 168 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elevion Group B.V. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 9 600 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elevion GmbH byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 9 600 EUR za členství ve statutárním orgánu této společnosti.

Paní Michaela Chaloupkové byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ Distribuce, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ ICT Services, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 120 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elektrárna Dukovany II, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 120 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Telco Pro Services, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 60 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Telco Infrastructure, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 120 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ÚJV Řež, a. s., byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 240 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu 120 000 Kč a roční odměna ve výši 120 000 Kč.

Panu Janu Kalinovi byly v roce 2021 (resp. v období od 29. 6. 2021 do 31. 12. 2021) poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r. o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 50 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ Energetické produkty, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 60 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ Obnovitelné zdroje, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 175 600 Kč za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností ČEZ OZ uzavřený investiční fond a.s. byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 81 819 Kč za členství ve statutárním orgánu a v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ Recyklace, s.r.o., byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 1 333 Kč za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností Severočeské doly a.s. byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 347 580 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu 222 580 Kč a benefity ve výši 125 000 Kč. Společností CEZ Polska sp. z o.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 7 500 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Chorzów S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 6 000 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Skawina S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 5 448,39 EUR Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ RES International B.V. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 18 268 Kč za členství ve statutárním orgánu společnosti a 4 800 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Erneuerbare Energien Beteiligungs GmbH byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 53,33 EUR za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností CEZ Erneuerbare Energien Beteiligungs II. GmbH byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 53,33 EUR za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností CEZ Deutschland GmbH byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 4 853,33 EUR za členství ve statutárním orgánu této společnosti.

Panu Martinu Novákovi byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ ICT Services, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 144 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ ESCO, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 67 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ OZ uzavřený investiční fond a.s. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 141 910 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Inven Capital, SICAV, a.s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 144 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Telco Infrastructure, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 144 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Telco Pro Services, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Severočeské doly a.s. byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 365 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti,

z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu ve výši 240 000 Kč, benefity ve výši 125 000 Kč. Společností Elevion Group B.V. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 9 600 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti.

Panu Tomáši Pleskačovi byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ Distribuce, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 84 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ Obnovitelné zdroje, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 144 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ OZ uzavřený investiční fond a.s. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 84 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Inven Capital, SICAV, a.s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 168 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elektrárna Dukovany II, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 114 801 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elektrárna Temelín II, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 114 801 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ÚJV Řež, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 60 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Polska sp. z o.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 18 000 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Distributie Energie Oltenia S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 4 500 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Romania S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 4 125 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Akcez Enerji Yatirimlari Sanayi ve Ticaret A.Ş. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 64 409,35 TRY za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností Akenerji Elektrik Üretim A.Ş. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 105 332,15 TRY za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností CEZ RES International B.V. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 4 800 EUR za členství v dozorčí radě této společnosti.

Panu Ladislavu Štěpánkovi byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ Energetické produkty, s.r.o., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 84 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r. o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ ESCO, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností GEOMET s.r.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 140 000 Kč za členství ve statutárním orgánu této společnosti. Společností Lomy Mořina spol. s r.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 72 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ČEZ Teplárenská, a.s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 84 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Energotrans, a.s., byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 336 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu 168 000 Kč a roční odměna ve výši 168 000 Kč. Společností ÚJV Řež, a. s., byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 288 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu 144 000 Kč a roční odměna ve výši 144 000 Kč. Společností Severočeské doly a.s. byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 305 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu ve výši 180 000 Kč, benefity ve výši 125 000 Kč. Společností CEZ Polska sp. z o.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 193 980 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Chorzów S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 155 183 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností CEZ Skawina S.A. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 155 183 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti.

Panu Bohdanu Zronkovi byly v roce 2021 poskytnuty odměny od následujících společností patřících do Skupiny ČEZ: Společností ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o. byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 168 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elektrárna Dukovany II, a. s., byla poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 127 934 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností Elektrárna Temelín II, a. s., byla

poskytnuta pevná měsíční odměna v souhrnu za rok 2021 ve výši 120 000 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti. Společností ÚJV Řež, a. s., byla poskytnuta celková výše odměny v souhrnu za rok 2021 ve výši 331 183 Kč za členství v dozorčí radě této společnosti, z toho pevná měsíční odměna byla v souhrnu 163 183 Kč a roční odměna ve výši 168 000 Kč.

2.1.10 Soulad s Politikou odměňování

Výplata veškerých složek odměn členů představenstva byla v souladu s Politikou odměňování. Jednotlivé části odměny byly stanoveny a vyplaceny v souladu s podmínkami určenými v Politice odměňování, výše jednotlivých částí odměny byla vyplacena za podmínek určených Politikou odměňování. Proto celková výše odměny všech členů představenstva odpovídá Politice odměňování.

Do pevné složky celkové odměny se řadí měsíční odměna, benefity a penzijní výhody, které byly poskytovány a vypláceny v souladu s Politikou odměňování.

Pohyblivou část celkové odměny tvořila v roce 2021 pouze roční odměna. Její výše závisela u jednotlivých členů představenstva na plnění předem stanovených ukazatelů. Ukazatele včetně kritérií jejich plnění pro účely stanovení roční odměny jsou stanovovány tak, aby zohledňovaly klíčové ukazatele finanční a nefinanční výkonnosti Společnosti, které vycházejí z cílů platné strategie a podnikatelského plánu Společnosti v souladu s tržními a legislativními podmínkami podnikání, a aby reflektovaly oblasti odpovědností svěřených příslušnému členovi představenstva. Tento postup motivuje jednotlivé členy představenstva k naplňování obchodní strategie Společnosti, hájení jejích dlouhodobých zájmů a podpoře její udržitelnosti v oblasti svěřené do jejich řízení.

Dozorčí rada při vyhodnocení plnění ukazatelů pro přiznání roční odměny postupuje tak, že vyhodnotí jmenovitě stanovené ukazatele vůči předem stanoveným kritériím, a to mimo jiné v návaznosti na vyhodnocení hospodářských výsledků Společnosti za příslušný kalendářní rok a po ověření účetní závěrky auditorem. Toto vyhodnocení plnění jmenovitých ukazatelů je rozhodné pro stanovení výše roční odměny jednotlivých členů představenstva za příslušný kalendářní rok.

Konkrétní hodnota plnění stanovených ukazatelů i vyplacené výše roční odměny je uvedena u jednotlivých členů představenstva v kapitole 2.1.4. a 2.1.8. Hodnocení ukazatelů mělo vliv na výši vyplacené roční odměny. Tato výše pak ovlivňovala jak absolutní výši pohyblivé složky odměny, tak i její podíl na celkové odměně.

Podpora dlouhodobé výkonnosti Společnosti je zajištěna prostřednictvím dlouhodobé výkonnostní odměny, která patří do pohyblivé složky odměny členů představenstva. Dlouhodobá výkonnostní odměna je závislá na dlouhodobém vývoji tržní ceny akcie, výplatě dividend a plnění předem stanovených výkonnostních ukazatelů, které jsou stanoveny dozorčí radou vždy pro příslušný kalendářní rok. Závislost výše dlouhodobé výkonnostní odměny na klíčových finančních ukazatelích výkonnosti Společnosti, kterými jsou vývoj ceny akcie a generovaná výše dividend, provazuje motivaci členů představenstva s dlouhodobými zájmy akcionářů v souladu s Kodexem OECD (Principy správy a řízení společností zemí G20/OECD).

Růst nebo pokles tržní ceny akcie jednoznačně odráží vývoj celkové hodnoty pro akcionáře, a tudíž atraktivitu Společnosti a jejího podnikání pro investory a akcionáře. Závislost odměny na víceletém vývoji hodnoty akcie Společnosti včetně optimální výše výplaty dividend přispívá k podpoře obchodní strategie Společnosti, jejích dlouhodobých zájmů i udržitelnosti zejména tím, že motivuje členy představenstva ke stanovení a k naplňování strategie Společnosti v souladu se zájmy akcionářů, k řízení Společnosti v zájmu dosahování dlouhodobého zisku a zvyšování hodnoty Společnosti pro akcionáře.

2.1.11 Akciový opční program

Akciový opční program byl ve Společnosti ukončen k 31. 12. 2019 a pro členy představenstva byl nahrazen dlouhodobou výkonnostní odměnou.

Od ukončení akciového opčního programu členům představenstva nejsou přidělována další opční práva

na akcie Společnosti. Členové představenstva mohou od 1. 1. 2020 již jen uplatnit opční práva na akcie Společnosti, která jim vznikla do 31. 12. 2019, přičemž není stanoveno období, po které nelze akcie nabyté v důsledku opce zcizit.

Po dobu trvání akciového opčního programu byly členům představenstva přidělovány opce (opční práva) na určitý počet akcií sjednaný ve smlouvě o výkonu funkce. Člen představenstva je oprávněn uplatnit opci vždy nejdříve po dvou letech a nejpozději do poloviny čtvrtého roku od každého přidělu opcí. V případě uplatnění opce zaplatí člen představenstva za jednu akcii Společnosti kupní cenu, která se stanoví jako vážený průměr z cen, za které byly uskutečněny obchody s akciemi Společnosti na regulovaném trhu v České republice v době jednoho měsíce přede dnem přidělu opcí. Kupní cenu zaplatí člen představenstva ve lhůtě 30 kalendářních dnů ode dne převodu. Právo opce člena představenstva je omezeno tak, že zhodnocení akcií Společnosti na veřejném trhu v den uplatnění opce může činit maximálně 100 % oproti kupní ceně platné pro daný přiděl opcí.

Přehled uplatněných akciových opcí z akciového opčního programu v roce 2021:

Akciový opční program – uplatnění opcí v roce 2021	Kupní cena akcie (Kč za 1 ks přidělu opce)	Datum uplatnění opce	Závěrečný kurz (cena) akcie ke dni uplatnění výzvy na opci (Kč)	Počet ks uplatněných opcí
Daniel Beneš	487,97	24. 5. 2021	629,00	150 000
	545,22	26. 5. 2021	621,00	50 000
	545,22	27. 5. 2021	623,00	50 000
	545,22	28. 5. 2021	624,00	50 000
Pavel Cyraní	445,59	6. 4. 2021	559,50	60 000
	564,91	21. 6. 2021	630,50	60 000
Michaela Chaloupková	445,59	24. 3. 2021	544,00	60 000
	564,91	7. 6. 2021	636,50	30 000
	564,91	10. 6. 2021	637,50	30 000
Jan Kalina	–	–	–	0 ¹⁾
Martin Novák	555,57	31. 5. 2021	626,00	50 000
	555,57	2. 6. 2021	631,50	50 000
	531,51	7. 6. 2021	636,50	30 000
	531,51	10. 6. 2021	637,50	31 096
Tomáš Pleskač	508,63	31. 5. 2021	626,00	50 000
	508,63	2. 6. 2021	631,50	50 000
	541,14	7. 6. 2021	636,50	50 000
	541,14	10. 6. 2021	637,50	42 329
Ladislav Štěpánek	557,58	14. 6. 2021	637,50	60 000
Bohdan Zronek	548,68	31. 5. 2021	626,00	30 000
	548,68	2. 6. 2021	631,50	30 000
	532,64	7. 6. 2021	636,50	37 479

¹⁾ Člen představenstva pan Jan Kalina není a nebyl beneficentem akciového opčního programu (Akciový opční program byl ukončen k 31. 12. 2019).

V roce 2020 žádný ze členů představenstva neuplatnil opční práva přidělená v rámci akciového opčního programu.

2.2 Přehled složek odměn členů dozorčí rady

Celková odměna člena dozorčí rady se člení na **pevnou složku odměny a pohyblivou složku odměny**. Pevná složka odměny v případě členů dozorčí rady zahrnuje měsíční odměnu a benefity. Pohyblivá složka odměny v případě členů dozorčí rady zahrnuje tantiému.

2.2.1 Měsíční odměna

Členům dozorčí rady byla v roce 2021 vyplácena za výkon funkce člena dozorčí rady měsíční odměna, a to v rozsahu uvedeném v čl. 2.2.4 této Zprávy o odměňování. Měsíční odměna představuje měsíční odměnu podle části 4.1 Politiky odměňování a patří do pevné složky odměňování.

Analogicky jako pro účely daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v měsíční odměně není v částce souhrnné měsíční odměny vyplacené v roce 2021 v této Zprávě o odměňování zahrnuta odměna vyplacená v lednu 2021 za výkon funkce v prosinci 2020 a je v ní zahrnuta odměna vyplacená v lednu 2022 za výkon funkce v prosinci 2021.

2.2.2 Benefity

Členům dozorčí rady byly v roce 2021 poskytovány benefity. Ty představují benefity podle části 4.2 Politiky odměňování, které byly poskytnuty za výkon funkce člena dozorčí rady v období leden až prosinec 2021. Benefity patří do pevné složky odměňování.

Členovi dozorčí rady byly v souladu s Politikou odměňování, a to v rozsahu uvedeném v čl. 2.2.4 této Zprávy o odměňování, poskytovány následující benefity představující další výhody ve smyslu § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT:

- využití mobilního telefonu poskytnutého pro výkon funkce člena dozorčí rady i k soukromým účelům,
- využití osobního automobilu poskytnutého pro výkon funkce člena dozorčí rady i k soukromým účelům, včetně pojištění proti všem rizikům a úhrady nákladů na opravy a údržbu,
- sjednání kapitálového životního pojištění s pojistnou dobou 4 roky.

U benefitů je uplatněn v této zprávě o odměňování stejný přístup jako u měsíční odměny, tj. do výše benefitů poskytnutých za rok 2021 nejsou zahrnuty benefity poskytnuté v prosinci 2020 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2021 a jsou zahrnuty benefity poskytnuté v prosinci 2021 a zúčtované s měsíční odměnou v lednu 2022.

2.2.3 Tantiéma

Členovi dozorčí rady náleží tantiéma podle části 4.3. Politiky odměňování, pokud tak rozhodne valná hromada Společnosti, a to ve výši určené valnou hromadou. V roce 2021 nebyla členům dozorčí rady Společnosti vyplacena žádná tantiéma.

2.2.4 Přehled výše vyplacených odměn, podíl pevné a pohyblivé složky členů dozorčí rady

Celková odměna člena dozorčí rady je součtem **pevné složky odměny a pohyblivé složky odměny**.

Do pevné složky odměny jsou v souladu s politikou odměňování zahrnuty měsíční odměna a benefity. Pohyblivou složku odměny členů dozorčí rady tvoří pouze tantiéma, která ale nebyla v roce 2021 vyplacena. Poměr pevné složky na celkové výši odměny tak v roce 2021 činil 100 % a poměr pohyblivé složky odměny 0 %.

Výše odměn poskytnutých Společností jednotlivým členům dozorčí rady v souhrnu za rok 2021 a poměry pevné a pohyblivé složky z celkové výše odměny pro jednotlivé členy dozorčí rady:

Přehled odměn, poměr pevné a pohyblivé složky (v tis. Kč)	Pevná složka odměny		Pohyblivá složka odměny	Celková výše odměny ⁵⁾	Poměr pevné složky z celkové výše odměny	Poměr pohyblivé složky z celkové výše odměny
	Fixní měsíční odměny (v souhrnu za celý rok 2021)	Benefity	Tantiéma ⁴⁾			
Otakar Hora	1 260	1 130	0	2 390	100 %	0 %
Zdeněk Černý	1 008	879	0	1 887	100 %	0 %
Jitka Čermáková	630	720	0	1 350	100 %	0 %
Vladimír Černý	630	729	0	1 359	100 %	0 %
Vladimír Hronek	630	638	0	1 268	100 %	0 %
Lubomír Klosik	630	722	0	1 352	100 %	0 %
Vladimír Kohout	630	638	0	1 268	100 %	0 %
Ondřej Landa ¹⁾	465	0	0	465	100 %	0 %
Josef Suchánek	630	721	0	1 351	100 %	0 %
Karel Tyll ²⁾	345	0	0	345	100 %	0 %
František Vágner	630	0 ³⁾	0	630	100 %	0 %
Jan Vaněček	630	708	0	1 338	100 %	0 %

¹⁾ Pan Ondřej Landa je státní zaměstnanec vyslaný do dozorčí rady Společnosti služebním orgánem. V souladu s § 81 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 234/2014 Sb.“) byla odměna vyplacená Mgr. Ondřeji Landovi omezena a vyplácena pouze ve formě měsíční odměny.

²⁾ Pan Karel Tyll je státní zaměstnanec vyslaný do dozorčí rady Společnosti služebním orgánem. V souladu s § 81 zákona č. 234/2014 Sb., byla odměna vyplacená panu Karlu Tyllovi omezena a vyplácena pouze ve formě měsíční odměny.

³⁾ Panu Františku Vágnerovi nebyly v roce 2021 poskytovány benefity.

⁴⁾ Žádnému ze členů dozorčí rady nebyla v roce 2021 vyplacena tantiéma.

⁵⁾ Hodnota je zaokrouhlena na celé tisíce Kč stejně jako její jednotlivé části.

Není-li uvedeno jinak, vykonávali v roce 2021 členové dozorčí rady svou funkci po celý kalendářní rok, tj. od 1. 1. do 31. 12.

Roční změna celkové výše odměny

Tabulka ukazuje roční změnu celkové výše odměny jednotlivých členů dozorčí rady mezi roky 2021 a 2020, za který byla vydána první zpráva o odměňování:

Člen / členka dozorčí rady	Meziroční změna celkové výše odměny mezi roky 2021 a 2020
Otakar Hora	0,00 %
Zdeněk Černý	+0,75 %
Jitka Čermáková	0,00 %
Vladimír Černý	+38,53 % ¹⁾
Vladimír Hronek	0,00 %
Lubomír Klosík	-0,07 %
Vladimír Kohout	0,00 %
Ondřej Landa	0,00 %
Josef Suchánek	0,00 %
Karel Tyll	0,00 %
František Vágner	0,00 %
Jan Vaněček	+0,07 %

¹⁾ Pan Vladimír Černý vykonával funkci člena dozorčí rady od 2. 7. 2020, celková výše odměny za rok 2020 byla nižší, protože nezahrnuje celý kalendářní rok 2020.

Žádnému ze členů dozorčí rady nebyly v roce 2021 vypláceny odměny jinými společnostmi ze Skupiny ČEZ.

2.2.5 Soulad s Politikou odměňování

Výplata veškerých složek odměn členů dozorčí rady byla v souladu s Politikou odměňování. Do pevné složky celkové odměny se řadí měsíční odměna a benefity, které byly poskytovány a vypláceny v souladu s Politikou odměňování.

Odměňování členů dozorčí rady zohledňuje odpovědnost spojenou s povinnostmi orgánu s kontrolní působností, který na rozdíl od představenstva neodpovídá za obchodní vedení Společnosti ani dosahování nastavených ekonomických cílů Společnosti. Proto není pohyblivá složka odměny vázaná na plnění ukazatelů výkonnosti Společnosti.

Žádnému členovi dozorčí rady nebyla v roce 2021 vyplacena tantiéma, která je jedinou složkou pohyblivé složky odměny, která může být podle Politiky odměňování poskytována členům dozorčí rady.

2.2.6 Uplatnění výkonnostních kritérií

Výkonnostní kritéria se s ohledem na úpravu pohyblivé složky odměny v Politice odměňování při odměňování členů dozorčí rady neuplatňují.

2.3 Vrácení pohyblivé složky odměny

V souladu s článkem 7 Politiky odměňování má Společnost právo požadovat vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části (clawback). Společnosti za účetní období roku 2021 nevzniklo právo požadovat vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části po jakémkoli členovi orgánu, a takové právo tedy v roce 2021 ani neuplatnila.

V souladu s článkem 7 Politiky odměňování se plnění podle smlouvy o výkonu funkce členovi orgánu neposkytne, pokud výkon funkce příslušného člena orgánu přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku Společnosti (malus). Za účetní období roku 2021 nevznikl důvod pro neposkytnutí plnění členovi orgánu Společnosti a k uplatnění malusu tedy v roce 2021 nedošlo.

2.4 Roční změna finančních a nefinančních klíčových ukazatelů výkonnosti

Rok 2021 byl pro akcionáře Skupiny ČEZ mimořádně úspěšný. Tržní hodnota Společnosti vzrostla o více než 60 % a pozitivně se meziročně vyvíjely i všechny ostatní hlavní finanční a nefinanční ukazatele (viz přehled níže).

Ukazatel	Jednotka	2020	2021	Meziroční změna mezi roky 2021 a 2020
Tržní kapitalizace k 31. 12.	mld. Kč	275,8	443,9	+61 %
Provozní výnosy Skupiny ČEZ	mld. Kč	213,7	227,8	+7 %
EBITDA stávajících aktiv* Skupiny ČEZ	mld. Kč	57,9	60,6	+5 %
Výroba elektřiny ze stávajících aktiv* Skupiny ČEZ	TWh	54,7	55,6	+2 %
Úrazová četnost ČEZ	na 100 zaměstnanců	0,13	0,11	-15 %

* Uvedené hodnoty nezahrnují EBITDA, resp. objemy výroby z významných divestovaných společností

2.5 Roční změna průměrných odměn zaměstnanců

Tabulka ukazuje průměrné odměny zaměstnanců Společnosti v letech 2020 a 2021 a jejich procentní změnu. Hodnota průměrných odměn zaměstnanců Společnosti je vypočtena jako podíl mzdových nákladů Společnosti na zaměstnance (nezahrnuje náklady na odměny za výkon funkce členů statutárních orgánů) a přepočteného počtu zaměstnanců v příslušném roce.

Průměrná měsíční odměna zaměstnanců v roce 2020	Průměrná měsíční odměna zaměstnanců v roce 2021	Meziroční změna
76 793	79 149	+3,07 %

2.6 Odchyly od Politiky odměňování

Společnost se v roce 2021 neodchýlila od postupu provádění Politiky odměňování a od Politiky odměňování.

Zpráva nezávislého auditora k ověřovací zakázce

Valné hromadě společnosti ČEZ, a. s.

Úvod

V souladu se smlouvou o provedení ověření Zprávy o odměňování dle požadavku §121q zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPKT“), jsme byli představenstvem společnosti ČEZ, a. s., IČ 45274649, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, sp. zn. B1581 (dále jen „Společnost“) pověřeni provést ověření přiložené zprávy o odměňování za rok končící 31. prosincem 2021 („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.

Zodpovědnost představenstva/správní rady

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.

Zodpovědnost nezávislého auditora

Ověření bylo provedeno v souladu s mezinárodním standardem pro ověřovací zakázky (ISAE) 3000 (revidovaný) – „Ověřovací zakázky jiné než audit nebo prověrky historických finančních 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/správní rady 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/správní radou za účelem splnění požadavků politiky odměňování, přípravy zprávy o odměňování a posouzení uplatňování příslušných kritérií pro vypracování Zprávy o odměňování;
- identifikaci osob dle §121m odst. 1 ZPKT, u nichž existuje požadavek na zahrnutí informací do Zprávy o odměňování;
- posouzení, zda Zpráva o odměňování obsahuje všechny informace požadované v §121p odst. 1 ZPKT ke každé výše identifikované osobě.

Upozorňujeme, že Zpráva o odměňování nebyla součástí auditu účetní závěrky a ověření výroční zprávy ve smyslu zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. V průběhu provádění ověřovacích postupů jsme neprováděli audit ani prověrku finančních či nefinančních informací použitých k přípravě Zprávy o odměňování. V rámci našich postupů jsme nicméně posoudili, zda informace uvedené ve Zprávě o odměňování nejsou ve významném rozporu s poznatky, které jsme získali během auditu účetní závěrky Společnosti.

Věříme, že důkazní informace, které jsme získali, jsou dostatečné a vhodné, aby poskytly základ pro náš závěr vyjádřený níže.

Závěr

Na základě provedených ověřovacích postupů a získaných důkazních informací jsme nezjistili žádné skutečnosti svědčící o tom, že Zpráva o odměňování neobsahuje ve všech významných ohledech informace požadované v § 121p odst. 1 ZPKT.

Ernst & Young Audit, s.r.o.
evidenční č. 401

Jiří Křepelka, statutární auditor
evidenční č. 2163

14. dubna 2022
Praha, Česká republika