

**POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ
ČLENŮ PŘEDSTAVENSTVA A DOZORČÍ RADY
SPOLEČNOSTI KOFOLA ČESKOSLOVENSKO A.S.**

Společnost **Kofola ČeskoSlovensko a.s.** IČO: 242 61 980, se sídlem Nad Porubkou 2278/31a, Poruba, 708 00 Ostrava, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl B, vložka 10735 (dále jen „**Společnost**“), sestavila v souladu s ustanovením § 121j a následujících zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, politiku odměňování, která definuje souhrnné zásady a postupy odměňování členů statutárního a kontrolního orgánu Společnosti (dále jen „**Politika odměňování**“). V případě, že by představenstvo delegovalo každodenní obchodní vedení Společnosti na generálního ředitele, který by nebyl členem představenstva Společnosti, uplatní se na takto jmenovaného generálního ředitele a na jeho zástupce (existuje-li) přiměřeně pravidla odměňování pro členy představenstva dle této Politiky odměňování.

Politika odměňování shrnuje principy, pravidla a kritéria, ze kterých se vychází při stanovení odměny členů statutárního a kontrolního orgánu Společnosti. Zveřejnění konkrétních částek nebo numerických položek pro odměnu není obsahem Politiky odměňování, protože by mohlo Společnost poškodit na trhu práce, kdy by byla známa a dopředu zakotvena vyjednávací pozice Společnosti.

Konkrétní kritéria odměňování na dané období včetně klíčových ukazatelů tvoří obchodní tajemství Společnosti, protože by z jejich aktuálního a konkrétního výčtu a nastavení cílových hodnot mohl jakýkoli třetí subjekt, včetně konkurence, dopředu zjistit, nač se bude Společnost v dalším období zaměřovat, kdy plánuje důležité kroky (případně že je naopak neplánuje) a nač bude klást důraz. Proto Společnost do Politiky odměňování tyto detailní informace nemůže zahrnout.

Politika odměňování je založena na následujících principech:

- **Soulad s požadavky právních a regulatorních předpisů**
Systém odměňování vychází ze zásad řádné správy a řízení obchodních společností a vyhovuje požadavkům právních a regulatorních předpisů
- **Provázání se zájmy akcionářů prostřednictvím pohyblivé složky odměny**
Systém odměňování zohledňuje zájem akcionářů na růstu hodnoty jejich investice do akcií Společnosti
- **Odměna za dosažené výsledky**
Systém odměňování vychází z praxe spočívající ve vyplácení odměn v závislosti na dosažených výsledcích
- **Vnitřní a vnější srovnatelnost odměn**
Systém odměňování respektuje vnitřní srovnatelnost odměn, a to prostřednictvím jasně stanovených odpovědností jednotlivých členů statutárních orgánů ve Smlouvě o výkonu funkce. V případech, kde je to relevantní, zohledňuje tato Politika odměňování také vnější tržní měřítka.

Tato politika a motivační struktury Společnosti jsou v souladu s krátkodobými a dlouhodobými obchodními strategiemi.

Společnost má zaveden dualistický systém vnitřní struktury, ve kterém se zřizuje představenstvo a dozorčí rada. Vzhledem k velikosti a organizačnímu uspořádání Společnosti není zřízen výbor pro odměňování, jeho funkce plní dozorčí rada Společnosti.

Článek 1

Složky odměňování členů představenstva

Smlouvu o výkonu funkce člena představenstva Společnosti, včetně podmínek odměňování členů představenstva schvaluje dozorčí rada Společnosti.

Společnost vyplácí odměnu těm členům představenstva, s nimiž má sjednanou úplatnou smlouvu o výkonu funkce. Odměna člena představenstva Společnosti může sestávat z následujících složek:

- Základní pevná měsíční odměna
- Variabilní složka odměny (roční bonus)
- Ostatní výhody a náhrady
- Tantiéma
- Odměna formou akcií
- Platby při ukončení funkce

1.1. Pevná měsíční odměna

Společnost je mateřskou společností skupiny KOFOLA, která je výrobcem a distributorem nealkoholických nápojů a jiných potravin. Vzhledem k širokému záběru činností, které spadají pod množinu obchodního vedení, jež náleží představenstvu, je působnost jednotlivých členů představenstva rozdělena dle oborů. Pevná složka odměny je určena na základě role a významu organizační pozice.

1.2. Variabilní složka odměny (roční bonus)

Každoročně představuje představenstvo tříletý strategický a finanční plán skupiny KOFOLA. Plán slouží jako základ pro roční rozpočet pro následný rok. Pro to, aby byli členové představenstva Společnosti motivováni na výsledcích Společnosti, respektive skupiny jako celku, může jim být dozorčí radou přiznána za splnění stanovených ukazatelů dle smlouvy o výkonu funkce též variabilní složka odměny (roční bonus). Ukazatelem rozhodným pro vznik nároku na variabilní složku odměny v případě členů statutárního orgánu Společnosti je EBITDA.

Ukazatel EBITDA (zisk před odečtením daní z příjmů právnických osob, úroků a odpisů) představuje jeden z dlouhodobě nejuznávanějších indikátorů provozní výkonnosti společnosti, respektive skupiny. EBITDA je hojně využívaným nástrojem oceňování společností v případě akvizic. EBITDA je vhodná i pro srovnání jednotlivých společností, protože narovnává specifika, která se mezi nimi i v rámci sektoru mohou objevovat.

Základní hodnotu EBITDA rozhodnou pro vznik nároku na variabilní složku odměny, která je zakotvena v příloze smlouvy o výkonu funkce člena představenstva, schvaluje dozorčí rada pro dané období. Pro nové období je základní výše ukazatele aktualizována ve formě dodatku ke smlouvě o výkonu funkce.

V závislosti na míře splnění ukazatele může variabilní složka odměny dosahovat až 150 % skutečně vyplacené základní odměny člena statutárního orgánu za rok. V případě, že není stanovený ukazatel (tj. základní výše EBITDA) splněn, variabilní složka členům představenstva nenáleží. Výplata bonusu je podmíněna předložením zprávy auditora o ověření účetní závěrky Společnosti za daný rok.

Společnost si smluvně nevyhraduje právo požadovat vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Tím nejsou dotčeny povinnosti člena představenstva vydat prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, případně vydat prospěch a nahradit újmu způsobenou porušením péče řádného hospodáře vyplývající ze zákona.

1.3. Ostatní výhody a náhrady

a) pojištění odpovědnosti

Členům statutárního orgánu poskytuje Společnost nepeněžitě plnění ve formě pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu funkce statutárního orgánu Společnosti.

b) jiná věcná plnění

Členům statutárního orgánu jsou poskytovány výpočetní a mobilní technika a vozidlo, které jsou primárně určeny pro účely plnění povinností člena představenstva Společnosti, které mohou využívat i k soukromým účelům.

c) Výhody a benefity v obdobném rozsahu a výši jako zaměstnanci Společnosti

Smlouvou o výkonu funkce členů představenstva jsou upravena i jiná plnění, která jsou jinak běžně poskytovaná zaměstnancům Společnosti, jako je placená dovolená, náhrada odměny po dobu prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti, příspěvek na stravování ve formě stravenek v hodnotě stanovené vnitřním předpisem Společnosti, cestovní náhrady, vzorky a požitky a případné další benefity ve stejném rozsahu jako zaměstnancům v pracovním poměru stanovené vnitřním předpisem Společnosti.

d) náhrady

Kromě výše uvedených výhod a benefitů poskytuje Společnost úhradu účelně vynaložených nákladů při výkonu funkce, včetně cestovních náhrad na domácí a zahraniční pracovní cesty ve výši podle platných pracovněprávních předpisů.

1.4. Platby při ukončení funkce

Funkční období členů představenstva Společnosti je 5 let. Členy představenstva Společnosti jmenuje a odvolává dozorčí rada Společnosti. Člen může taktéž ze své funkce odstoupit. Podmínky ukončení funkce člena představenstva se řídí zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, s tím, že smlouvou o výkonu funkce může být prodloužena doba skončení funkce při odstoupení z funkce.

Ve smlouvě o výkonu funkce lze sjednat nárok člena představenstva Společnosti na odchodné při odvolání z funkce. Výše odchodného je závislá na délce trvání vztahu se Společností. Maximální výše odchodného může činit až 5násobek průměrného měsíčního výdělku. Odchodné nenáleží při odvolání z funkce pro podstatné porušení povinností člena představenstva. Další podmínky, při kterých nenáleží odchodné, může stanovit smlouva o výkonu funkce.

1.5. Tantiéma

V souladu s ust. 19.4. stanov Společnosti může být členům orgánu vyplacen podíl na zisku (tantiéma) ve výši schválené valnou hromadou.

1.6. Odměna formou akcií

Členové představenstva dále mohli, na základě dohody o účasti v Programu dlouhodobého odměňování vrcholových vedoucích manažerů skupiny KOFOLA, bezúplatně nabývat akcie Společnosti. Možnost zapojit se do Programu skončila k 31.12.2019.

Cílem programu bylo motivovat a stabilizovat vrcholové vedoucí manažery možností podílet se na úspěchu skupiny KOFOLA. V současnosti je využívána jedna část Programu:

Plán nákupu akcií, který spočívá v možnosti účastníka nakoupit na trhu akcie Kofoly a při splnění určených podmínek získat bezúplatně stejný počet párových akcií Společnosti;

Maximální počet použitelných investičních akcií byl omezen stanoveným ročním limitem, který činil počet akcií, které bylo možné na regulovaném trhu koupit za částku 50% základní roční hrubé mzdy (odměny) účastníka poskytnuté účastníku společnostmi ze skupiny KOFOLA v příslušném kalendářním roce (1.1.2017 – 31.12.2017, 1.1.2018 – 31.12.2018, 1.1.2019 – 31.12.2019). Pokud počet investičních akcií držaných účastníkem k 31.12. kalendářního roku překročil stanovený limit, akcie Společnosti zakoupené účastníkem, které překročily stanovený limit, nebyly zahrnuty do investičního plánu akcií a účastník nemohl uplatnit nárok na párové akcie za tyto akcie i přesto, že splnil další podmínky pro vznik nároku. Takové akcie však mohly být použity v jednom z následujících kalendářních roků. Získání párových akcií je podmíněno držením investičních akcií po celé rozhodné období (2 roky po skončení kalendářního roku, od kterého je odvozen příslušný roční limit) a současně trváním pracovněprávního vztahu či členství v jednom z orgánů Společnosti po celé rozhodné období. Účastník je povinen párové akcie držet minimálně po dobu 1 roku od jejich převedení na účastníka. Program již byl ukončen k 31. 12. 2019, avšak Společnost bude převádět párové akcie účastníkům ještě do roku 2022.

1.7. Penzijní výhody

Společnost neposkytuje členům představenstva penzijní výhody.

Článek 2

Složky odměňování členů dozorčí rady Společnosti

Podle stanov dozorčí rada plní kontrolní funkci, když dohlíží na činnost představenstva a činnost Společnosti. S ohledem na roli dozorčí rady ve Společnosti se principy odměňování členů dozorčí rady liší od principů pro odměňování členů představenstva. Odměňování členů dozorčí rady není závislé na míře plnění cílů Společnosti ani osobních cílů, kdy takové cíle členům dozorčí rady stanovovány nejsou.

Smlouvu o výkonu funkce člena dozorčí rady Společnosti, včetně veškerých odměn a výhod schvaluje valná hromada Společnosti.

Odměna člena dozorčí rady Společnosti může sestávat z následujících složek:

- pevná měsíční odměna;
- nepeněžitě plnění;
- tantiémy;
- benefity a náhrada nákladů.

Společnost neposkytuje členům dozorčí rady Společnosti odměnu formou akcií ani jim neposkytuje penzijní výhody. Funkční období členů dozorčí rady je 5leté. Společnost nesjednala podmínky odlišné od zákona pro ukončení funkce ani nárok na plnění (odchodné) v souvislosti s ukončením funkce.

2.1. Pevná měsíční odměna

Členovi dozorčí rady Společnosti může být přiznána odměna za výkon funkce, jejíž výše odpovídá časové náročnosti a náročnosti úkolů vykonávaných v rámci funkce.

2.2. Nepeněžitě plnění

Nepeněžitě plnění je poskytováno ve formě uzavření pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou členem dozorčí rady při výkonu funkce člena dozorčí rady Společnosti.

2.3. Tantiémy

V souladu s ust. 19.4. stanov Společnosti může být členům orgánu vyplacen podíl na zisku (tantiéma) ve výši schválené valnou hromadou.

2.4. Benefity a náhrada nákladů

Člen dozorčí rady má nárok na náhradu účelně vynaložených při výkonu funkce, a to včetně cestovních náhrad na domácí a zahraniční pracovní cesty ve výši dle platných pracovněprávních předpisů.

Článek 3 Závěrečná ujednání

3.1. Vztah Politiky odměňování k odměňování zaměstnanců

Při sestavení Politiky odměňování ve vztahu k členům představenstva Společnost vyšla ze způsobu odměňování vrcholových vedoucích zaměstnanců Společnosti, jakož i společností ze skupiny KOFOLA, a to:

- základní pevná odměna je členům představenstva stanovena s přihlédnutím ke složitosti a zodpovědnosti úkolů, které v rámci své funkce a oblasti jejich působnosti vykonávají;
- Vznik nároku na variabilní složku odměny je vázán na splnění výkonnostních ukazatelů skupinou KOFOLA. Základní limit výkonnostního ukazatele je stanoven dozorčí radou Společnosti;
- Obdobně jako u vrcholových vedoucích zaměstnanců společností ze skupiny jsou členové představenstva účastí v Programu, v rámci kterého mohou získat bezplatně akcie Společnosti, motivováni na hospodářských výsledcích skupiny;
- členům představenstva jsou přiznány výhody a benefity totožné s výhodami a benefity přiznanými zaměstnancům Společnosti.

3.2. Rozhodovací proces dodržovaný při stanovení, přezkumu a provádění Politiky odměňování, včetně předcházení vzniku střetu zájmů a způsobu jeho řešení

V souladu s ust. 16.2. písm. a) a j) stanov Společnosti ve spojení s § 438 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, smlouvu o výkonu funkce člena představenstva Společnosti a podmínky jeho odměňování schvaluje dozorčí rada Společnosti.

U členů dozorčí rady Společnosti rozhoduje o schválení smlouvy o výkonu funkce a podmínkách jejich odměňování valná hromada Společnosti.

Předcházení vzniku střetu zájmů je zajištěno tím, že rozhodování o výši odměn členů představenstva a dozorčí rady Společnosti spadá do působnosti dvou odlišných orgánů.

Při přezkumu Politiky odměňování a jejích úpravách bude vycházeno i z posledních výsledků hlasování a stanovisek akcionářů na valné hromadě Společnosti, která naposledy rozhodovala o schválení Politiky odměňování či jejích změn.

3.3. Možnost odchýlit se od Politiky odměňování

Jsou-li dány důvody spočívající ve změně podmínek na trhu a je-li to v souladu s obchodní strategií a dlouhodobými zájmy Společnosti, lze se odchýlit od této Politiky odměňování, a to na nezbytně nutnou dobu.

O odchylkách od této Politiky odměňování rozhoduje orgán oprávněný rozhodovat o schválení smlouvy o výkonu funkce, a to na návrh osoby oprávněné předkládat příslušnému orgánu návrhy. V návrhu je nutné řádně specifikovat, o jakou odchylku se jedná, v jakém rozsahu a na jakou dobu. Návrh je nutné řádně odůvodnit.

Tím není dotčeno schválení Politiky odměňování, jakož i jejích podstatných změn, které nadále spadá do působnosti valné hromady Společnosti.

3.4. Schválení Politiky odměňování

Tato Politika odměňování bude předložena představenstvem Společnosti ke schválení valné hromadě Společnosti svolané na den 5. 8. 2020 a nabývá účinnosti dnem schválení valnou hromadou Společnosti.