

## **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 sjednanu 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 (opční program)
- Platby při ukončení funkce
- Penzijní výhody

#### **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 ( provozní výsledek hospodaření upravený o odpisy a amortizaci) 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) nepeněžitá plnění**

Členovům 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. Opční program 2017 - 2020**

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. V současné době dobíhají rozhodná období pro vznik nároku na párové anebo výkonnosti akcie dle podmínek Programu. Cílem programu bylo motivovat a stabilizovat vrcholové vedoucí manažery možností podílet se na úspěchu skupiny KOFOLA. V současnosti je v využívána pouze jedna část Programu:

Plán nákupu akcií, který spočíval 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 držených 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. 2020, avšak Společnost bude převádět párové akcie účastníkům ještě do roku 2022.

### **1.7. Opční program 2021 - 2026**

Členové představenstva opětovně mohou na základě dohody o účasti v novém Programu dlouhodobého odměňování vrcholových vedoucích manažerů skupinky KOFOLA, bezúplatně nabývat akcie Kofoly. Nový opční program vychází z již ukončeného opčního programu s tím, že je posílena provázanost nároku na akcie Kofoly s hospodářskými výsledky skupiny. Nový opční program je schválen pro období do 31. 12. 2026.

Program sestává ze dvou samostatných, avšak doplňujících se plánů:

1. Plán nákupu akcií, který spočívá v možnosti účastníka nakoupit na trhu akcie Kofoly (investiční akcie) a při splnění určených podmínek získat bezúplatně stejný počet párových akcií Kofoly. Maximální počet použitelných investičních akcií je omezen stropem, který činí počet akcií, které lze koupit na regulovaném trhu za částku 40 % základní hrubé roční mzdy (odměny) účastníka, na kterou mu plyne nárok ze smlouvy/smluv uzavřených se společnostmi ze skupiny KOFOLA v příslušném kalendářním roce . Pro účely výpočtu stropu investičních akcií se použije průměrná cena akcií Kofola na regulovaném trhu. V rámci plánu nákupu akcií jsou stanovena dvě samostatná 3-letá rozhodná období. Získání párových akcií je podmíněno držením investičních akcií po minimální stanovenou dobu (2 roky po skončení kalendářního roku, od kterého je odvozen příslušný roční limit), trváním pracovněprávního vztahu či členství v jednom z orgánů Společnosti po celé rozhodné období a současně Equity Value skupiny KOFOLA nesmí poklesnout ve srovnání s předchozím kalendářním rokem. Párové akcie, budou-li splněny stanovené podmínky, budou účastníkům převáděny do roku 2029. Účastník je povinen párové akcie držet minimálně do 31. 1. kalendářního roku následujícího po roce jejich převedení na účastníka.

2. Plán výkonnostních akcií, který spočívá v možnosti účastníka při splnění hospodářských ukazatelů skupiny KOFOLA získat bezúplatně předem stanovené množství akcií Kofoly (výkonnostní akcie). Hodnocené období začíná od 1. 1. 2021 do 31. 12. 2026. Celková hodnota výkonnostních akcií určených k rozdělení mezi účastníky je složena ze 2 částí. Prvá je závislá na ceně akcií Kofoly k 31. 12. 2026 a z ní plynoucí tržní kapitalizace na regulovaném trhu a druhá je závislá na nárůstu Equity Value skupiny KOFOLA k poslednímu dni hodnoceného období oproti stavu k 31. 12. 2020. Získání výkonnostních akcií je podmíněno trváním pracovněprávního vztahu či členstvím v jednom z orgánů Společnosti od vzniku účasti účastníka v programu do konce hodnoceného období, s výjimkou stanovenou v podmínkách programu, trvala-li účast v programu alespoň po dobu 3 let, a současně účastník k poslednímu dni hodnoceného období drží alespoň stanovený limit akcií Kofoly odpovídající dvojnásobku základní hrubé roční mzdy (odměny) účastníka v posledním celém roce, kdy účastník splňoval podmínku trvání pracovněprávního vztahu či členství v jednom z orgánů Společnosti. Účastníku, kterému vznikne nárok na výkonnostní akcie dle podmínek programu, budou tyto převedeny do 31. 5. 2027. Účastník je povinen výkonnostní akcie držet minimálně do 31. 1. kalendářního roku následujícího po roce jejich převedení na účastníka.

### **1.8. 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 5ti leté. 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 pracovních předpisů.

### **2.5. 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.

### **2.6. 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.

### **2.7. 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.

## **2.8. Schválení Politiky odměňování**

Politika odměňování byla schválena valnou hromadou Společnosti konanou dne 5. 8. 2020. Politika odměňování ve znění navržených změn bude předložena představenstvem Společnosti ke schválení valné hromadě Společnosti svolané na den 28. 6. 2021. Politika odměňování v upraveném znění nabývá účinnosti dnem schválení valnou hromadou Společnosti.