

POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ

akciové společnosti

Doosan Škoda Power a.s.

(„Společnost“)

ÚPLNÉ ZNĚNÍ KE DNI 24. ČERVNA 2025

**KONSOLIDOVANÝ NÁVRH ZMĚN KE SCHVÁLENÍ VALNÉ HROMADĚ KONANÉ
DNE 25. ČERVNA 2026**

OBSAH

ČÁST PRVNÍ: ÚVODNÍ USTANOVENÍ	3
Článek 1 Sestavení a uveřejnění Politiky odměňování, její principy a cíle	3
Článek 2 Principy Politiky odměňování.....	3
Článek 3 Cíle Politiky odměňování	3
Článek 4 Výbor pro odměňování a kolektivní smlouva	4
ČÁST DRUHÁ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ PŘEDSTAVENSTVA	4
Článek 5 Složky odměňování členů představenstva.....	4
Článek 6 Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna	4
Článek 7 Pohyblivá peněžitá odměna – nenárokový roční bonus	5
Článek 8 Další složky odměny	5
Článek 9 Plnění v případě ukončení funkce	6
ČÁST TŘETÍ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ DOZORČÍ RADY	6
Článek 10 Složky odměňování členů dozorčí rady.....	6
Článek 11 Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna	7
Článek 12 Další složky odměny	7
Článek 13 Plnění v případě ukončení funkce	7
ČÁST ČTVRTÁ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ VÝBORU PRO AUDIT	7
Článek 14 Složky odměňování členů výboru pro audit.....	7
Článek 15 Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna	8
Článek 16 Další složky odměny	8
Článek 17 Plnění v případě ukončení funkce	9
ČÁST PÁTÁ: ROZHODOVÁNÍ O POHYBLIVÝCH SLOŽKÁCH ODMĚNY	9
Článek 18 Kritéria pro přiznávání pohyblivé složky odměny členům představenstva	9
Článek 19 Odklad nároku na pohyblivou složku odměny (hold back)	9
Článek 20 Zánik nároku na výplatu pohyblivé složky odměny	10
Článek 21 Vrácení pohyblivé složky odměny (claw back)	10
ČÁST ŠESTÁ: ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	10
Článek 22 Vyhotovení Politiky odměňování a její aktualizace	10
Článek 23 Soulad Politiky odměňování a smluv o výkonu funkce.....	10
Článek 24 Střety zájmů	11
Článek 25 Vztah Politiky odměňování k odměňování zaměstnanců	11
Článek 26 Možnost odchýlení se od Politiky odměňování	12
Článek 27 Schválení Politiky odměňování	12

ČÁST PRVNÍ: ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

Sestavení a uveřejnění Politiky odměňování, její principy a cíle

- 1.1. Společnost **Doosan Škoda Power a.s.**, IČO 49193864, se sídlem Tylova 1/57, Jižní Předměstí, 301 00 Plzeň, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Plzni pod sp. zn. B 2251 („**Společnost**“), sestavila v souladu s ustanovením § 121k a násl. zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů („**ZPKT**“), tuto politiku odměňování, která definuje principy a cíle, ze kterých Společnost vychází při stanovení jednotlivých složek odměny členů svých volených orgánů („**Politika odměňování**“).
- 1.2. Společnost uveřejňuje tuto Politiku odměňování na svých internetových stránkách, jež jsou dostupné na adrese <https://www.doosanskodapower.com/>.

Článek 2

Principy Politiky odměňování

- 2.1. Tato Politika odměňování je založena na následujících principech:
 - a) podpora celkové strategie a obchodních cílů Společnosti
 - b) předcházení nepřiměřenému přijímání rizik a neobezřetnému chování, zejména z hlediska předcházení a zamezení upřednostňování krátkodobých výsledků a cílů, které nejsou v souladu s naplňováním celkové strategie a udržitelným růstem Společnosti;
 - c) reflexe práv a zájmů obchodních partnerů, zaměstnanců, akcionářů a dalších zainteresovaných osob (tzv. stakeholderů);
 - d) podpora nákladové efektivity a udržitelného růstu Společnosti;
 - e) zajištění souladu s požadavky příslušných právních předpisů a do míry, jakou umožňuje interní politika Společnosti, soulad s relevantními Corporate Governance principy (na „*comply or explain*“ bázi);
 - f) provázání se zájmy akcionářů na růstu hodnoty akcií Společnosti prostřednictvím pohyblivé složky odměny; a
 - g) vnitřní a vnější srovnatelnost odměn založená (z hlediska vnitřní srovnatelnosti) na jasně stanovené odpovědnosti jednotlivých členů volených orgánů v jejich smlouvě o výkonu funkce, resp. (z hlediska vnější srovnatelnosti) na tržní praxi na kapitálovém trhu.

Článek 3

Cíle Politiky odměňování

- 3.1. Tato Politika odměňování sleduje následující cíle:
 - a) přispět k naplňování obchodní strategie Společnosti;
 - b) hájení dlouhodobých zájmů Společnosti;
 - c) prostřednictvím odpovědného odměňování členů volených orgánů podporovat udržitelnost Společnosti; a zároveň
 - d) udržet a motivovat členy volených orgánů Společnosti s ohledem na kvalifikaci, schopnosti, zkušenosti, nasazení a úlohu těchto osob v rámci Společnosti.

Článek 4

Výbor pro odměňování a kolektivní smlouva

- 4.1. Vzhledem k velikosti a organizačnímu uspořádání Společnosti je zřízen samostatný výbor pro odměňování, jehož členy volí a odvolává dozorčí rada („**Výbor pro odměňování**“).
- 4.2. Obecná pravidla pro odměňování zaměstnanců, jež jsou do určitého rozsahu aplikovatelná i pro členy volených orgánů Společnosti, jsou upravena v kolektivní smlouvě Společnosti pro dané období („**Kolektivní smlouva**“).

ČÁST DRUHÁ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ PŘEDSTAVENSTVA

Článek 5

Složky odměňování členů představenstva

- 5.1. Odměňování členů představenstva Společnosti se řídí smlouvou o výkonu funkce uzavřenou mezi Společností a členem představenstva [a touto Politikou odměňování](#).
- 5.2. Smlouva o výkonu funkce člena představenstva podléhá schválení valnou hromadou Společnosti.
- 5.3. Odměna člena představenstva Společnosti může zahrnovat následující složky:
 - a) pevná základní měsíční odměna;
 - b) pohyblivá peněžitá odměna ve formě nenárokového ročního bonusu; a
 - c) další složky odměny.
- 5.4. Společnost si smluvně nevyhrazuje 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 [jiný prospěch, který od Společnosti obdržel](#), a nahradit újmu způsobenou porušením péče řádného hospodáře, vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce či z příslušných právních předpisů.
- 5.5. Členové představenstva nejsou odměňováni formou akciových plánů.
- 5.6. Společnost neposkytuje členům představenstva žádný příspěvek na doplňkové penzijní spoření.

Článek 6

Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna

- 6.1. Pevnou složku odměny člena představenstva představuje pravidelná základní měsíční odměna.
- 6.2. Pevná peněžitá odměna v podobě základní měsíční odměny je určena na základě role a významu organizační pozice daného člena představenstva Společnosti.

~~6.3. Na základě delegace působnosti ze strany valné hromady rozhoduje o výši měsíční základní odměny Výbor pro odměňování v souladu s touto Politikou odměňování a je předmětem smlouvy o výkonu funkce.~~

6.3. Maximální možná čistá (tj. po odečtení veškerých odvodů dle právních předpisů, včetně daně z příjmů a pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění) výše základní měsíční odměny každého člena představenstva činí 0,05 % celkových osobních nákladů dle (i) konsolidované účetní závěrky, pokud ji Společnost sestavuje, nebo (ii) nekonsolidované (samostatné) účetní závěrky, pokud Společnost konsolidovanou účetní závěrku nesestavuje, a to za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, do něhož spadá měsíc, za který je odměna poskytována.

6.4. [O výši základní měsíční odměny příslušného člena představenstva rozhoduje dozorčí rada na základě návrhu Výboru pro odměňování. Dozorčí rada současně určí den účinnosti svého rozhodnutí o stanovení základní měsíční odměny nebo o její změně a své rozhodnutí oznámí příslušnému členu představenstva. Rozhodnutí dozorčí rady se však nedotýká práva příslušného člena představenstva na základní měsíční odměnu, na kterou mu již vznikl nárok.](#)

Článek 7

Pohyblivá peněžitá odměna – nenárokový roční bonus

- 7.1. Nenárokový roční bonus je pohyblivou složkou odměny člena představenstva Společnosti a je vázán na plnění cílů stanovených představenstvu a/nebo jednotlivému členu představenstva, a to následovně:
- u předsedy představenstva: 60 % finanční cíle Společnosti; 20 % finanční cíle majoritního akcionáře (Doosan Enerbility); a 20 % individuální příspěví; a
 - u místopředsedy představenstva: 60 % cíle předsedy představenstva; a 40 % strategické iniciativy Společnosti
- 7.2. Nenárokový roční bonus slouží k motivování členů představenstva Společnosti aktivně vykonávat svoji funkci za účelem dalšího rozvoje Společnosti a efektivního řízení finančních, lidských a dalších zdrojů.
- 7.3. Výše nenárokového ročního bonusu se určí vždy individuálně ve vztahu k danému členu představenstva na základě míry splnění individuálních cílů daného člena představenstva v procentech v kombinaci s mírou splnění společných finančních cílů a strategických iniciativ stanovených pro Společnost resp. skupinu Doosan Enerbility v procentech. Maximální [čistá \(tj. po odečtení veškerých odvodů dle právních předpisů, včetně daně z příjmů a pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění\) výše nenárokového ročního bonusu může být činí 7,2 násobek ~~pevné~~průměrné základní měsíční odměny příslušného člena představenstva v kalendářním roce bezprostředně předcházejícím kalendářnímu roku, za který se nenárokový roční bonus určuje.](#)
- 7.4. Vyhodnocení splnění stanovených individuálních i společných cílů a jejich kalkulaci dle čl. 7.3 provádí Výbor pro odměňování.

Článek 8

Další složky odměny

- 8.1. Podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena představenstva obsahovat vedle výše uvedených také další složky odměny jako výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT, jež mohou být využity i pro soukromé účely:
- pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena představenstva (tzv. D&O pojištění), které bude odpovídající z hlediska hrozících nákladů a škod způsobených v souvislosti s výkonem funkce člena představenstva ve Společnosti;
 - potřebné IT vybavení, zejména v podobě notebooku a/nebo tabletu, mobilního telefonu a souvisejících hlasových a datových služeb;
 - osobní automobil včetně pojištění proti všem rizikům a úhrady nákladů na opravy a údržbu;
 - cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce a náhrady cestovních výdajů související s výkonem funkce;
 - náhrada nákladů na vzdělávací a jiné kurzy související s výkonem funkce;
 - další účelně vynaložené náhrady spojené s výkonem funkce;
 - výhody a benefity poskytované zaměstnancům Společnosti na základě Kolektivní smlouvy, zejména placená dovolená, příspěvek na stravování a případné další

benefity ve stejném rozsahu jako zaměstnancům v pracovním poměru stanovené v Kolektivní smlouvě; a

h) případná další peněžitá či nepeněžitá plnění a výhody schválená rozhodnutím valné hromady Společnosti a stanovená ve smlouvě o výkonu funkce.

8.2. Poměr čisté (tj. po odečtení veškerých odvodů dle právních předpisů, včetně daně z příjmů a pojistného na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění) peněžně vyjádřené hodnoty dalších výhod dle čl. 8.1 k základní měsíční odměně činí nejvýše 50 % za daný kalendářní měsíc.

Článek 9

Plnění v případě ukončení funkce

- 9.1. Funkční období členů představenstva Společnosti činí 3 roky. Členy představenstva Společnosti jmenuje a odvolává valná hromada Společnosti, přičemž daný člen může být opětovně zvolen na další funkční období. Člen představenstva může ze své funkce odstoupit, případně jeho funkce může zaniknout z jiných důvodů stanovených ve stanovách Společnosti, resp. v příslušných ustanoveních zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákona o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů („ZOK“), typicky odstoupením z funkce nebo vypršením funkčního období.
- 9.2. Dle smlouvy o výkonu funkce může být člen představenstva na základě rozhodnutí valné hromady kdykoliv bez uvedení důvodu odvolán. Žádné další zvláštní podmínky ukončení funkce nejsou s členy představenstva sjednány.

ČÁST TŘETÍ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ DOZORČÍ RADY

Článek 10

Složky odměňování členů dozorčí rady

- 10.1. Odměňování členů dozorčí rady Společnosti se řídí smlouvou o výkonu funkce uzavřenou mezi Společností a členem dozorčí rady.
- 10.2. Smlouva o výkonu funkce člena dozorčí rady podléhá schválení valnou hromadou Společnosti.
- 10.3. 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.
- 10.4. Odměna člena dozorčí rady Společnosti může zahrnovat následující složky:
- pevná základní měsíční odměna;
 - další složky odměny.
- 10.5. Členové dozorčí rady volení z řad zaměstnanců Společnosti mají kromě výše uvedeného vyplácenu měsíční základní mzdu a dále náhrady mzdy podle pracovní smlouvy ve smyslu zákoníku práce jako zaměstnanci Společnosti. Jako zaměstnancům Společnosti je jim také přiznána pohyblivá část odměny (zaměstnanecký bonus) a další zaměstnanecké výhody dle Kolektivní smlouvy.
- 10.6. Vzhledem k neexistenci pohyblivé složky odměny u členů dozorčí rady si Společnost smluvně nevyhrazuje právo požadovat vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Tím nejsou dotčeny povinnosti člena dozorčí rady vydat prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, případně vydat jiný prospěch, který od Společnosti obdržel, a nahradit újmu způsobenou porušením péče řádného hospodáře, vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce či z příslušných právních předpisů.
- 10.7. Členové dozorčí rady nejsou odměňováni formou akciových plánů.

- 10.8. Společnost neposkytuje členům dozorčí rady žádný příspěvek na doplňkové penzijní spoření.

Článek 11

Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna

- 11.1. Pevnou složku odměny člena dozorčí rady představuje pravidelná základní měsíční odměna.
- 11.2. Pevná peněžitá odměna v podobě základní měsíční odměny je určena na základě role a významu organizační pozice daného člena dozorčí rady Společnosti.
- 11.3. O hrubé výši měsíční odměny každého člena dozorčí rady rozhoduje valná hromada Společnosti. Měsíční odměna je upravena ve smlouvě o výkonu funkce mezi Společností a členem dozorčí rady, která podléhá schválení valnou hromadou Společnosti.

Článek 12

Další složky odměny

- 12.1. Podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena dozorčí rady obsahovat vedle výše uvedených také další složky odměny jako výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT, jež mohou být využity i pro soukromé účely:
- a) cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce a náhrady cestovních výdajů související s výkonem funkce;
 - b) potřebné IT vybavení, zejména v podobě notebooku a/nebo tabletu, mobilního telefonu a souvisejících hlasových a datových služeb;
 - c) další účelně vynaložené náhrady spojené s výkonem funkce; a
 - d) případná další peněžitá či nepeněžitá plnění a výhody schválená rozhodnutím valné hromady Společnosti a stanovená ve smlouvě o výkonu funkce.
- 12.2. Poměr hrubé peněžně vyjádřené hodnoty dalších výhod dle čl. 12.1 k základní měsíční odměně činí nejvýše 50 % za daný kalendářní měsíc.

Článek 13

Plnění v případě ukončení funkce

- 13.1. Funkční období členů dozorčí rady Společnosti činí 3 roky. Členy dozorčí rady Společnosti jmenuje a odvolává valná hromada Společnosti, přičemž daný člen může být opětovně zvolen na další funkční období. Člen dozorčí rady může ze své funkce odstoupit, případně jeho funkce může zaniknout z jiných důvodů stanovených ve stanovách Společnosti, resp. v příslušných ustanoveních ZOK, typicky odstoupením z funkce nebo vypršením funkčního období.
- 13.2. Dle smlouvy o výkonu funkce může být člen dozorčí rady na základě rozhodnutí valné hromady kdykoliv bez uvedení důvodu odvolán. Žádné další zvláštní podmínky ukončení funkce nejsou s členy dozorčí rady sjednány.

ČÁST ČTVRTÁ: ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ VÝBORU PRO AUDIT

Článek 14

Složky odměňování členů výboru pro audit

- 14.1. Odměňování členů výboru pro audit Společnosti se řídí smlouvou o výkonu funkce uzavřenou mezi Společností a členem výboru pro audit.
- 14.2. Smlouva o výkonu funkce člena výboru pro audit podléhá schválení valnou hromadou Společnosti.

- 14.3. S ohledem na roli výboru pro audit ve Společnosti se principy odměňování členů výboru pro audit liší od principů pro odměňování členů představenstva. Odměňování členů výboru pro audit není závislé na míře plnění cílů Společnosti ani osobních cílů, kdy takové cíle členům výboru pro audit stanovovány nejsou.
- 14.4. Odměna člena výboru pro audit Společnosti může zahrnovat následující složky:
- pevná základní měsíční odměna;
 - další složky odměny.
- 14.5. Členové výboru pro audit volení z řad zaměstnanců Společnosti mají kromě výše uvedeného vyplácenu měsíční základní mzdu a dále náhrady mzdy podle pracovní smlouvy ve smyslu zákoníku práce jako zaměstnanci Společnosti. Jako zaměstnancům Společnosti je jim také přiznána pohyblivá část odměny (zaměstnanecký bonus) a další zaměstnanecké výhody dle Kolektivní smlouvy.
- 14.6. ~~Vzhledem k neexistenci pohyblivé složky odměny~~ u členů výboru pro audit volených z řad zaměstnanců Společnosti si Společnost smluvně nevyhraduje právo požadovat vrácení pohyblivé složky odměny nebo její části. Tím nejsou dotčeny povinnosti člena výboru pro audit vydat prospěch získaný ze smlouvy o výkonu funkce, případně vydat jiný prospěch, který od Společnosti obdržel, a nahradit újmu způsobenou porušením péče řádného hospodáře, vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce či z příslušných právních předpisů.
- 14.7. Členové výboru pro audit nejsou odměňováni formou akciových plánů.
- 14.8. Společnost neposkytuje členům výboru pro audit žádný příspěvek na doplňkové penzijní spoření.

Článek 15

Pevná peněžitá odměna – základní měsíční odměna

- 15.1. Pevnou složku odměny člena výboru pro audit představuje pravidelná základní měsíční odměna.
- 15.2. Pevná peněžitá odměna v podobě základní měsíční odměny je určena na základě role a významu organizační pozice daného člena výboru pro audit Společnosti.
- 15.3. O hrubé výši měsíční odměny každého člena výboru pro audit rozhoduje valná hromada Společnosti. Měsíční odměna je upravena ve smlouvě o výkonu funkce mezi Společností a členem výboru pro audit, která podléhá schválení valnou hromadou Společnosti.

Článek 16

Další složky odměny

- 16.1. Podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena výboru pro audit obsahovat vedle výše uvedených také další složky odměny jako výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT, jež mohou být využity i pro soukromé účely:
- cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce a náhrady cestovních výdajů související s výkonem funkce;
 - potřebné IT vybavení, zejména v podobě notebooku a/nebo tabletu, mobilního telefonu a souvisejících hlasových a datových služeb;
 - další účelně vynaložené náhrady spojené s výkonem funkce; a
 - případná další peněžitá či nepeněžitá plnění a výhody schválená rozhodnutím valné hromady Společnosti a stanovená ve smlouvě o výkonu funkce.
- 16.2. Poměr hrubé peněžně vyjádřené hodnoty dalších výhod dle čl. 16.1 k základní měsíční odměně činí nejvýše 50 % za daný kalendářní měsíc.

Článek 17

Plnění v případě ukončení funkce

- 17.1. Funkční období členů výboru pro audit Společnosti činí 3 roky. Členy výboru pro audit Společnosti jmenuje a odvolává valná hromada Společnosti, přičemž daný člen může být opětovně zvolen na další funkční období. Člen výboru pro audit může ze své funkce odstoupit, případně jeho funkce může zaniknout z jiných důvodů stanovených ve stanovách Společnosti, resp. v příslušných ustanoveních ZOK, typicky odstoupením z funkce nebo vypršením funkčního období.
- 17.2. Dle smlouvy o výkonu funkce může být člen výboru pro audit na základě rozhodnutí valné hromady kdykoliv bez uvedení důvodu odvolán. Žádné další zvláštní podmínky ukončení funkce nejsou s členy výboru pro audit sjednány.

ČÁST PÁTÁ: ROZHODOVÁNÍ O POHYBLIVÝCH SLOŽKÁCH ODMĚNY

Článek 18

Kritéria pro přiznávání pohyblivé složky odměny členům představenstva

- 18.1. Výbor pro odměňování zpravidla schvaluje do konce první poloviny příslušného kalendářního roku klíčové ukazatele finanční a nefinanční povahy, které podmiňují vznik nároku členů představenstva na pohyblivou peněžitou odměnu ve formě jednorázového nenárokového ročního bonusu.
- 18.2. Vyhodnocení schválených ukazatelů provádí Výbor pro odměňování jednou ročně po vydání zprávy nezávislého auditora k výroční zprávě Společnosti. V rámci vyhodnocení stanovených finančních a nefinančních ukazatelů Výbor pro odměňování vyjadřuje míru splnění příslušného ukazatele v procentech.
- 18.3. Mezi klíčové finanční ukazatele výkonnosti Společností patří zejména:
 - a) objem přijatých zakázek (Order Intake);
 - b) provozní zisk (Operating Profit);
 - c) cash flow po zohlednění dividendy, půjček, krátkodobých dluhopisů zajištěných aktivy (tzv. ABSTB), změn základního kapitálu, rezervního fondu, IPO, mimořádných událostí a nezaplacených I/C příjmů
 - d) vážené cash flow po zohlednění dividendy, půjček, ABSTB, změn základního kapitálu, rezervního fondu, IPO, mimořádných událostí a nezaplacených I/C příjmů
- 18.4. Nefinanční ukazatele výkonnosti Společnosti jsou tzv. „strategické iniciativy“, což jsou klíčové projekty nebo plány, které Společnost implementuje s cílem dosáhnout svých krátkodobých a střednědobých plánů a zlepšit svoji konkurenceschopnost. Tyto iniciativy mohou mít různé formy a zaměření, jako např. rozvoj nových produktů a služeb, expanze na nové trhy, zlepšení služeb zákazníkům, digitální transformace aj.
- 18.5. Cílem stanovení klíčových ukazatelů pro členy představenstva Společnosti je usměrnění jejich činnosti a motivace k dosahování plánovaných hospodářských výsledků, strategických cílů a změn v rámci řízení Společnosti.

Článek 19

Odklad nároku na pohyblivou složku odměny (hold back)

- 19.1. Pohyblivá složka odměny se u členů představenstva vyplácí s časovým odstupem po vyhodnocení plnění ~~stanovených cílů, na zasedáních těchto orgánů v uplynulém kalendářním roce~~ za uplynulý kalendářní rok s tím, že nárok na pohyblivou složku vzniká členovi ~~daného orgánu nejdříve~~ představenstva jeho ~~přiznáním~~ schválením ze strany dozorcí rady Společnosti na základě návrhu Výboru pro odměňování ~~a následným schválením valnou hromadou Společnosti.~~

Článek 20

Zánik nároku na výplatu ~~nepřiznání nároku na výplatu~~ neposkytnutí pohyblivé složky odměny

- 20.1. Valná hromada může rozhodnout o ~~nepřiznání nároku na výplatu~~ neposkytnutí dosud nevyplacených pohyblivých složek odměny kterémukoliv členu ~~orgánu Společnosti~~ představenstva v případě, kdy výkon funkce takového člena zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku Společnosti.

Článek 21

Vrácení pohyblivé složky odměny (claw back)

- 21.1. Společnost si nevyhrazuje právo zpětně přezkoumávat vyhodnocování pohyblivé složky odměny člena ~~daného orgánu~~ představenstva a následně požadovat vrácení pohyblivé složky odměny či její části s výjimkou případů, kdy by vyplacení pohyblivé složky odměny bylo způsobeno prokázaným trestným jednáním člena ~~daného orgánu~~ představenstva spočívajícím ve zkreslování údajů o stavu hospodaření a jmění. V takovém případě si Společnost vyhrazuje právo uplatnit nárok na náhradu škody, která by zahrnovala i takto neoprávněně vyplacené pohyblivé složky.

ČÁST ŠESTÁ: ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 22

Vyhotovení Politiky odměňování a její aktualizace

- 22.1. Vyhotovení Politiky odměňování a její aktualizaci zajišťuje představenstvo Společnosti.
- 22.2. Představenstvo Společnosti pravidelně, nejméně jednou ročně, vyhodnocuje politiku odměňování a potřeby její úpravy.
- 22.3. Při vyhotovování a aktualizaci Politiky odměňování přihlíží představenstvo Společnosti zejména k obchodní strategii Společnosti, jejím dlouhodobým zájmům a mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti.
- 22.4. Představenstvo předloží valné hromadě politiku odměňování ke schválení při každé její podstatné změně nebo alespoň jednou za 4 roky. K přijetí rozhodnutí o schválení politiky odměňování valnou hromadu se vyžaduje nadpoloviční většina hlasů přítomných akcionářů.
- 22.5. Neschválí-li valná hromada předloženou politiku odměňování, předloží představenstvo následující valné hromadě ke schválení upravenou politiku odměňování.
- 22.6. Společnost bez zbytečného odkladu po konání valné hromady bezplatně uveřejní valnou hromadou schválenou politiku odměňování spolu s datem jejího schválení a údaji podle § 120b odst. 2 ZPKT na svých internetových stránkách a ponechá ji uveřejněnou po dobu jejího uplatňování.

Článek 23

Soulad Politiky odměňování a smluv o výkonu funkce

- 23.1. Při přípravě smlouvy o výkonu funkce s členem daného orgánu se vychází ze schválené Politiky odměňování.
- 23.2. V případě, že vznikne rozpor mezi smlouvou o výkonu funkce a schválenou Politikou odměňování, má schválená Politika odměňování přednost a k ustanovením smlouvy o výkonu funkce, která jsou v rozporu se schválenou Politikou odměňování, se nepřihlíží. V takovém případě připraví představenstvo bez zbytečného odkladu dodatek nebo novou smlouvu o výkonu funkce, aby vzniklý rozpor byl odstraněn.
- 23.3. Členům orgánů se vyplácí odměna pouze v souladu se schválenou Politikou odměňování.

Článek 24

Střety zájmů

- 24.1. Představenstvo přijme taková opatření, aby při přípravě smlouvy o výkonu funkce, jejího dodatku, Politiky odměňování nebo její aktualizace bylo zamezeno střetům zájmů mezi zájmy Společnosti na straně jedné a zájmy člena daného orgánu na straně druhé.
- 24.2. Vznikne-li takový střet zájmů, je člen daného orgánu povinen bezodkladně informovat ten orgán, jehož je členem.
- 24.3. K přípravě smlouvy o výkonu funkce, jejího dodatku, Politiky odměňování nebo její aktualizace mohou být využiti i externí poradci s tím, že musí být zajištěna jejich nezávislost.

Článek 25

Vztah Politiky odměňování k odměňování zaměstnanců

- 25.1. Zaměstnanci Společnosti jsou odměňováni formou pevné složky odměny (tarifní nebo smluvní mzda) a pohyblivé složky měsíční nebo roční odměny (bonus) a dalších peněžitých a jiných plnění, které jsou upraveny Kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy Společnosti.
- 25.2. Tarifní a smluvní mzda je zaměstnancům vyplácena na měsíční bázi a je odměnou za výkon na pracovní pozici ve Společnosti. Tarifní a smluvní mzda se stanovuje na základě zařazení do pracovní pozice a posouzení rozsahu a náročnosti pracovní pozice a míry v jaké konkrétní zaměstnanec splňuje předpoklady k jejímu optimálnímu vykonávání. V rámci Společnosti jsou tak pevné složky odměny náležitě odstupňovány a zařazeny do tarifních stupňů s ohledem na požadovanou odbornost a zejména odpovědnost každého jednotlivého zaměstnance.
- 25.3. Nad rámec tarifní a smluvní mzdy mají zaměstnanci stanoveno schéma variabilního odměňování za kvalitu plnění firemních, týmových a individuálních cílů. Výše pohyblivé složky je vyjádřena v procentech vzhledem k roční smluvní mzdě a je odlišná pro různé skupiny zaměstnanců. K měsíční tarifní mzdě je stanovena pohyblivá měsíční částka vyjádřená v českých korunách. O přiznání a výši pohyblivé složky odměny zaměstnanci rozhoduje jeho nadřízený na základě splněných cílů. Zaměstnanci s tarifní mzdou mají nárok na roční odměnu dle ukazatelů uvedených v platné Kolektivní smlouvě.
- 25.4. Zaměstnanci Společnosti mají možnost čerpat benefity (zaměstnanecké výhody) v souladu s příslušnými vnitřními předpisy Společnosti, zejména Kolektivní smlouvou.
- 25.5. Společnost přihlédla při vytváření Politiky odměňování ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti následovně:
 - a) pevná základní měsíční odměna je členům orgánů stanovena s přihlédnutím ke složitosti a zodpovědnosti úkolů, které v rámci své funkce a oblasti jejich působnosti vykonávají;
 - b) vznik nároku na pohyblivou složku odměny je u členů představenstva vázán na splnění stanovených výkonnostních ukazatelů;
 - c) členové představenstva se neúčastní Akciového programu
 - d) členům orgánů jsou přiznány výhody a benefity totožné s výhodami a benefity přiznanými zaměstnancům Společnosti;
 - e) klíčové ukazatele finanční a nefinanční povahy stanovené Výborem pro odměňování členům představenstva se promítají i do cílů pro zaměstnance Společnosti, přičemž míra naplnění jednotlivých ukazatelů ze strany zaměstnanců tak má přímý vliv na míru plnění stanovených ukazatelů i pro členy představenstva, takže vyhodnocení pohyblivých složek mezd zaměstnanců Společnosti a členů představenstva je proto úzce provázáno a vzájemně souvisí.

Článek 26

Možnost odchýlení se od Politiky odměňování

- 26.1. Je-li to nezbytné z hlediska dlouhodobých zájmů i udržitelnosti Společnosti nebo z hlediska zachování obchodního závodu Společnosti, je ve zvláštních a výjimečných případech (typicky z důvodů spočívajících ve změně tržních podmínek nebo neočekávaných krizí) možné se dočasně odchýlit od této Politiky odměňování, a to:
- poskytováním i jiných částí odměny;
 - odchýlením se od podmínek stanovených pro jednotlivé části odměny; nebo
 - odchýlením se od poměrů jednotlivých částí odměny k celkové odměně.
- 26.2. O jakémkoliv odchýlení se od této Politiky odměňování rozhoduje valná hromada, a to na návrh představenstva Společnosti. V takovém návrhu je nutné řádně specifikovat:
- o jakou odchylku se jedná;
 - v jakém rozsahu má být daná odchylka uplatněna;
 - na jakou dobu má být daná odchylka uplatněna; a
 - důvody pro přijetí dané odchylky.

Článek 27

Schválení Politiky odměňování

- 27.1. Tato Politika odměňování byla schválena valnou hromadou dne 24. června 2025 (toto znění Politiky odměňování dále jen jako „**Dosavadní politika odměňování**“) a její konsolidovaný návrh změn bude předložen představenstvem Společnosti ke schválení valné hromadě Společnosti svolané na den ~~24. června 2025 a~~ 25. června 2026 (toto znění Politiky odměňování dále jen jako „**Nová politika odměňování**“). Nová politika odměňování nabývá účinnosti dnem jejího schválení valnou hromadou Společnosti a orgány Společnosti jsou povinny uvést veškeré existující smluvní vztahy, rozhodnutí a postupy týkající se odměňování do souladu s Novou politikou odměňování nejpozději do 1. září 2026. Do uvedení jednotlivých smluvních vztahů, rozhodnutí a postupů do souladu s Novou politikou odměňování se na ně použije Dosavadní politika odměňování, avšak o výši nenárokového ročního bonusu příslušného člena představenstva za rok 2025 se rozhodne podle Nové politiky odměňování. Nová politika odměňování nahrazuje Dosavadní politiku odměňování ke dni dokončení procesu uvedení do souladu podle předchozí věty, nejpozději však ke dni 1. září 2026.

* * *