

POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ CZG - ČESKÁ ZBROJOVKA GROUP SE

Společnost CZG - Česká zbrojovka Group SE se sídlem Opletalova 1284/37, Nové Město, 110 00 Praha 1, IČO: 291 51 961, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl H, vložka 962 („Společnost“), vydává tuto Politiku odměňování členů představenstva, dozorčí rady a výboru pro audit Společnosti („Politika odměňování“) v návaznosti na ustanovení § 121k a následující zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů („ZPKT“).

Politika odměňování shrnuje principy, pravidla a kritéria pro stanovení odměny členů představenstva, dozorčí rady a členů výboru pro audit Společnosti. Politika odměňování dále přispívá k naplňování obchodní strategie Společnosti, hájení jejích dlouhodobých zájmů a podpoře její udržitelnosti, a současně slouží k zajištění, udržení a motivaci členů představenstva, výboru pro audit a dozorčí rady Společnosti za účelem obsazení těchto pozic v souladu s potřebami Společnosti, a to s ohledem na kvalifikaci, schopnosti, zkušenosti, nasazení a úlohu těchto osob v rámci Společnosti.

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.

Nerozhodne-li ve vztahu k členu představenstva Společnosti dozorčí rada jinak, je odměňování členů představenstva sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce, která podléhá schválení dozorčí radou Společnosti. Odměňování členů dozorčí rady a výboru pro audit je též sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce podléhající schválení ze strany valné hromady Společnosti, pokud v konkrétním případě neurčí jinak.

I. ZÁKLADNÍ ZÁSADY A PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ

A. Představenstvo

DRUHY PEVNÝCH A POHYBLIVÝCH SLOŽEK

- i. **Základní měsíční odměna** – každému členovi představenstva náleží za výkon funkce základní měsíční odměna. Základní odměna je pevnou složkou odměny. O výši měsíční základní odměny rozhoduje dozorčí rada a je předmětem smlouvy o výkonu funkce.

Společnost poskytuje členu představenstva v každém kalendářním roce 25 dnů volna na zotavenou a volno ve dnech státem uznaných svátků a pracovního klidu. Po dobu čerpání tohoto volna se základní měsíční odměna člena představenstva nekrátí.

Základní měsíční odměna člena představenstva se též nekrátí v případě, kdy člen představenstva nemůže vykonávat svou funkci z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, a to za předpokladu, že člen představenstva řádně překážku výkonu funkce v podobě nepříznivého zdravotního stavu oznámí Společnosti a tato překážka nepřesáhne 10 pracovních dnů za kalendářní rok.

- ii. Podle rozhodnutí dozorčí rady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena představenstva obsahovat též následující plnění poskytovaná Společností vedle základní měsíční odměny jako benefity a výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT:

1. pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena představenstva (tzv. D&O pojištění) a úrazové pojištění na rizika smrt následkem úrazu, trvalé následky úrazu a trvalá invalidita následkem úrazu („**Pojištění**“);

Konkrétní rozsah Pojištění bude určen dozorčí radou Společnosti. V této souvislosti pak může členům představenstva náležet vyrovnávací odměna, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně, pojistného na veřejné zdravotní pojištění apod.), které je člen představenstva povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na Pojištění.

2. jiná (věcná) plnění, která jsou primárně určená pro účely plnění povinností spojených s výkonem funkce a mohou být použita i pro soukromé účely:
 - a) využití osobního automobilu včetně pojištění proti všem rizikům a úhrady nákladů na opravy a údržbu,
 - b) využití technického vybavení – notebook, tablet, mobilní telefon, tiskárna, hlasové a datové služby
 - c) cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce
 - d) ubytování na služebních cestách
 - e) náklady na vzdělávací a jiné kurzy související s výkonem funkce člena představenstva a náklady školení pro plnění kvalifikačních požadavků stanovených pro funkci, jejímž výkonem je člen představenstva pověřen
 - f) další výdaje účelně vynaložené v souvislosti s výkonem funkce člena představenstva v rozsahu odsouhlaseném dozorčí radou.

Poměr benefitů a výhod k základní měsíční odměně činí nejvýše 50%.

- iii. **Roční odměna** je pohyblivou složkou odměny člena představenstva a vázanou na plnění cílů stanovených představenstvu a/nebo jednotlivému členu představenstva na období kalendářního roku. Její výše je předmětem smlouvy o výkonu funkce a může dosáhnout až dvanáctinásobku základní měsíční odměny. Vyhodnocení splnění stanovených cílů provádí dozorčí rada Společnosti v rozsahu 0 až 100%, a to po zhodnocení míry splnění uloženého cíle. Roční odměna slouží k motivování představenstva aktivně vykonávat funkci za účelem rozvoje Společnosti a efektivního řízení zdrojů.
- iv. **Mimořádná odměna** je nenárokovou pohyblivou složkou odměny člena představenstva, kterou dozorčí rada Společnosti může v odůvodněných případech přiznat členu představenstva nad rámec základní měsíční odměny a roční odměny v souvislosti s mimořádným výkonem nad rámec činností spojených s funkcí člena představenstva s podstatným významem pro Společnost. Maximální výše mimořádné odměny může činit dvanáctinásobek základní měsíční odměny příslušného člena představenstva.
- v. **Tantiémy** – valná hromada může členům představenstva Společnosti přiznat nárok na tantiému, jako pohyblivou složku odměny, a to za předpokladu, že Společnost dosáhne za účetní období zisk a jsou splněny ostatní předpoklady stanovené právními předpisy a stanovami Společnosti.
- vi. **Odměna formou akcií** – je pohyblivou složkou odměny

Na základě rozhodnutí dozorčí rady Společnosti může Společnost poskytnout členu představenstva odměnu ve formě akcií Společnosti. Celkový objem akcií Společnosti určený valnou hromadou Společnosti k přidělení zaměstnancům Společnosti nebo společností v rámci konsolidačního celku, členům statutárních či jiných orgánů Společnosti nebo společností v rámci konsolidačního celku nebo osobám v obdobném postavení ke

Společnosti nebo společností v rámci konsolidačního celku („**Oprávněná osoba**“) činí 3.373.660 zaknihovaných akcií ve formě na jméno a o jmenovité hodnotě jedné akcie 0,10 Kč. Období, ve které budou akcie Společnosti poskytovány Oprávněným osobám činí 5 let ode dne, kdy valná hromada Společnosti schválila pověření představenstva ke zvýšení základního kapitálu Společnosti o 3.373.660 zaknihovaných akcií, případně ode dne schválení nabývání vlastních akcií v souvislosti s následným prodejem Oprávněným osobám.

Konkrétní podmínky pro poskytování odměny formou akcií stanoví „**Akciový opční program společnosti CZG – Česká zbrojovka Group SE**“, který schvaluje dozorčí rada Společnosti.

Tato část pohyblivé složky odměny slouží k motivaci Oprávněných osob na dosahování dlouhodobých a stabilních hospodářských výsledků Společnosti a k dosažení souladu zájmů Oprávněných osob se zájmy akcionářů Společnosti.

vii. Penzijní výhody

Podle rozhodnutí dozorčí rady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena představenstva obsahovat měsíční příspěvek Společnosti na penzijní připojištění, resp. do doplňkového penzijního připojištění až do výše 3% základní měsíční odměny.

KRITÉRIA PRO PŘIZNÁVÁNÍ POHYBLIVÉ SLOŽKY ODMĚNY ČLENŮM PŘEDSTAVENSTVA

Dozorčí rada svým usnesením zpravidla stanovuje do konce prvního kalendářního čtvrtletí příslušného roku klíčové ukazatele finanční a nefinanční povahy, které podmiňují vznik nároku na roční odměnu, odměnu ve formě akcií nebo mimořádnou odměnu a které se vztahují k činnosti představenstva, jeho prioritám v daném kalendářním roce, případně ročním cílům jednotlivých členů představenstva.

Vyhodnocení provádí dozorčí rada Společnosti jednou ročně po schválení výroční zprávy Společnosti valnou hromadou.

Při vyhodnocení míry splnění stanovených cílů dozorčí rada Společnosti vychází jak z míry plnění příslušného cíle v rozsahu 0 až 100%, tak i z hlediska míry, jakou člen představenstva ke splnění příslušného cíle přispěl (rovněž v rozsahu 0 až 100%).

Mezi klíčové ukazatele výkonnosti Společností patří provozní hospodářský výsledek, EBITDA, čistý zisk před zdaněním, tvorba volných peněžních toků a podíl čistého dluhu na provozním zisku EBITDA.

Cílem stanovení klíčových ukazatelů pro členy představenstva je usměrnění jejich činnosti a motivace k dosahování plánovaných hospodářských výsledků, strategických cílů a změn v rámci řízení Společnosti.

ODKLAD NÁROKU NA POHYBLIVOU SLOŽKU ODMĚNY

Pohyblivá složka odměny se vyplácí s časovým odstupem po vyhodnocení plnění stanovených cílů s tím, že nárok na pohyblivou složku vzniká členovi představenstva nejdříve jeho přiznáním ze strany dozorčí rady.

VRÁCENÍ POHYBLIVÉ SLOŽKY ODMĚNY

Společnost si nevyhrazuje právo zpětně přezkoumávat vyhodnocování pohyblivé složky odměny člena 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 členů představenstva

týkajícím se zkrselování údajů o stavu hospodaření a jmění. V takovém případě si Společnost vyhrazuje uplatnění náhrady škody, která by zahrnovala i takto neoprávněně vyplacené pohyblivé složky.

PODMÍNKY TRVÁNÍ FUNKČNÍHO OBDOBÍ

Délka funkčního období členů představenstva je určena stanovami článku 14 odstavce 14.2

Podmínky ukončení funkce jsou stanoveny v článku 14 stanov.

Odměna pro případ odvolání z funkce člena představenstva – podle rozhodnutí dozorčí rady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena představenstva obsahovat ujednání o odměně ve výši až šestinásobku základní měsíční odměny, na kterou vznikne člena představenstva nárok v případě, kdy výkon jeho funkce bude ukončen odvoláním. Dozorčí rada může rozhodnout o přiznání odměny ve výši až šestinásobku základní měsíční odměny i případě, kdy se člen představenstva vzdá výkonu funkce člena představenstva.

ZÁNIK NÁROKU NA VÝPLATU POHYBLIVÉ SLOŽKY ODMĚNY

Nárok na výplatu odměny dosud nevyplacených pohyblivých složek odměny zaniká v případech:

- odstoupí-li člen představenstva z funkce před datem splatnosti některé z částek přiznané pohyblivé složky odměny, nepřizná-li dozorčí rada v době odstoupení člena představenstva, nárok na alikvótní část pohyblivé odměny; nebo
- poruší-li člen představenstva před datem výplaty některé z částek přiznané pohyblivé složky smlouvu o výkonu funkce podstatným způsobem nebo porušil-li hrubě jiné povinnosti vyplývající z právních předpisů nebo smlouvy.

VZTAH POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ K ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Společnost přihlédla při vytváření Politiky odměňování ke mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti následovně:

- Výše odměn členů představenstva navazuje na odměňování vrcholového vedení Společnosti nebo jiných Oprávněných osob a odráží míru odpovědnosti statutárního orgánu Společnosti.
- Klíčové ukazatele finanční a nefinanční povahy stanovené dozorčí radou členům představenstva se promítají do cílů pro další Oprávněné osoby a zaměstnance Společnosti. Míra naplnění jednotlivých ukazatelů ze strany zaměstnanců tak mají přímý vliv na míru plnění stanovených ukazatelů i členy představenstva. Vyhodnocení bonusových složek mezd zaměstnanců Společnosti a členů představenstva je tak úzce provázáno a vzájemně souvisí. Vyhodnocení a výplata bonusových složek mezd a odměny Oprávněných osob podléhá kontrolní pravomoci dozorčí rady.

B. Dozorčí rada

DRUHY PEVNÝCH A POHYBLIVÝCH SLOŽEK

- i. **Základní měsíční odměna** – každému členovi dozorčí rady náleží za výkon funkce základní měsíční odměna. Základní odměna je pevnou složkou odměny. O výši měsíční základní odměny rozhoduje valná hromada a je předmětem smlouvy o výkonu funkce.

ii. Podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena dozorčí rady obsahovat též následující plnění poskytovaná Společností vedle základní měsíční odměny jako benefity a výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT:

1. Pojištění

Konkrétní rozsah Pojištění bude určen dozorčí radou Společnosti. V této souvislosti pak může členům dozorčí rady náležet vyrovnávací odměna, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně, pojistného na veřejné zdravotní pojištění apod.), které je člen dozorčí rady povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na Pojištění.

2. jiná (věcná) plnění, která jsou primárně určená pro účely plnění povinností spojených s výkonem funkce a mohou být použita i pro soukromé účely:

- a) využití osobního automobilu včetně pojištění proti všem rizikům a úhrady nákladů na opravy a údržbu,
- b) využití technického vybavení – notebook, tablet, mobilní telefon, tiskárna, hlasové a datové služby
- c) cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce
- d) ubytování na služebních cestách
- e) náklady na vzdělávací a jiné kurzy související s výkonem funkce člena dozorčí rady.

Poměr benefitů a výhod k základní měsíční odměně činí nejvýše 50%.

iii. **Roční odměna** je pohyblivou složkou odměny člena dozorčí rady a je vázána na plnění kritérií pro přiznání pohyblivé složky na období kalendářního roku. Její výše je předmětem smlouvy o výkonu funkce a může dosáhnout až dvanáctinásobku základní měsíční odměny u předsedy dozorčí rady a šestinásobku základní měsíční odměny u ostatních členů dozorčí rady. Vyhodnocení splnění kritérií pro přiznání roční odměny v rozsahu 0 až 100% provádí valná hromada Společnosti jednou ročně, a to po zhodnocení míry splnění tohoto kritéria. Roční odměna slouží k motivování dozorčí rady aktivně vykonávat funkci za účelem rozvoje Společnosti a efektivního řízení zdrojů.

iv. **Mimořádná odměna** je nenárokovou pohyblivou složkou odměny člena dozorčí rady, kterou valná hromada Společnosti může v odůvodněných případech přiznat členu dozorčí rady nad rámec základní měsíční odměny v souvislosti s mimořádným výkonem nad rámec činností spojených s funkcí člena dozorčí rady s podstatným významem pro Společnost. Maximální výše mimořádné odměny může činit dvanáctinásobek základní měsíční odměny příslušného člena dozorčí rady.

v. **Tantiémy** – valná hromada může členům dozorčí rady Společnosti přiznat nárok na tantiému, jako pohyblivou složku odměny, a to za předpokladu, že Společnost dosáhne za účetní období zisk a jsou splněny ostatní předpoklady stanovené právními předpisy a stanovami Společnosti.

KRITÉRIA PRO PŘIZNÁVÁNÍ POHYBLIVÉ SLOŽKY ODMĚNY ČLENŮM DOZORČÍ RADY

Kritériem pro přiznání pohyblivé složky odměny členů dozorčí rady je účast na zasedání dozorčí rady.

ODKLAD NÁROKU NA POHYBLIVOU SLOŽKU ODMĚNY

Nárok na pohyblivou složku vzniká členovi dozorčí rady nejdříve jeho přiznáním ze strany valné hromady Společnosti.

PODMÍNKY TRVÁNÍ FUNKČNÍHO OBDOBÍ

Délka funkčního období členů dozorčí rady je určena stanovami článku 20. odstavec 20.2. Podmínky ukončení funkce jsou stanoveny v článku 20 stanov.

Odměna pro případ odvolání z funkce člena dozorčí rady – podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena dozorčí rady obsahovat ujednání o odměně ve výši až šestinásobku základní měsíční odměny, na kterou vznikne členu dozorčí rady nárok v případě, kdy výkon jeho funkce bude ukončen odvoláním. Valná hromada může rozhodnout o přiznání odměny ve výši až šestinásobku základní měsíční odměny i případě, kdy se člen dozorčí rady vzdá výkonu funkce člena dozorčí rady.

ZÁNIK NÁROKU NA VÝPLATU POHYBLIVÉ SLOŽKY ODMĚNY

Nárok na výplatu odměny dosud nevyplacených pohyblivých složek odměny zaniká v případech:

- odstoupí-li člen dozorčí rady z funkce před datem splatnosti přiznané pohyblivé složky odměny; nebo
- poruší-li člen dozorčí rady před datem výplaty přiznané pohyblivé složky smlouvu o výkonu funkce podstatným způsobem nebo porušil-li hrubě jiné povinnosti vyplývající z právních předpisů nebo smlouvy.

C. Výbor pro audit

DRUHY PEVNÝCH A POHYBLIVÝCH SLOŽEK

- i. **Základní měsíční odměna** – každému členovi výboru pro audit náleží za výkon funkce základní měsíční odměna. Základní odměna je pevnou složkou odměny. Výše měsíční základní odměny činí 10.000,- Kč u předsedy výboru pro audit a 5.000,- Kč u ostatních členů výboru.
- ii. Podle rozhodnutí valné hromady Společnosti může smlouva o výkonu funkce člena výboru pro audit obsahovat též následující plnění poskytovaná Společností vedle základní měsíční odměny jako benefity a výhody dle ustanovení § 121l odst. 2 písm. a) ZPKT:
 1. pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu funkce člena výboru pro audit (tzv. D&O pojištění);

Konkrétní rozsah Pojištění bude určen dozorčí radou Společnosti. V této souvislosti pak může členům výboru pro audit náležet vyrovnávací odměna, která se rovná výši povinných (mandatorních) plateb (např. daně, pojistného na veřejné zdravotní pojištění apod.), které je člen výboru pro audit povinen zaplatit nebo nést z důvodu, že Společnost hradí pojistné na pojištění.
 2. jiná (věcná) plnění, která jsou primárně určena pro účely plnění povinností spojených s výkonem funkce a mohou být použita i pro soukromé účely:
 - a) využití technického vybavení – notebook, tablet, mobilní telefon, tiskárna, hlasové a datové služby
 - b) cestovní pojištění uzavřené pro krátkodobé zahraniční pracovní cesty související s výkonem funkce

c) ubytování na služebních cestách.

Poměr benefitů a výhod k základní měsíční odměně činí nejvýše 50%.

iii. **Mimořádná odměna** je nenárokovou pohyblivou složkou odměny člena výboru pro audit, kterou valná hromada Společnosti může v odůvodněných případech přiznat členu výboru pro audit nad rámec základní měsíční odměny v souvislosti s mimořádným výkonem nad rámec činností spojených s funkcí člena výboru pro audit s podstatným významem pro Společnost. Maximální výše mimořádné odměny může činit dvacetičtyřinásobek základní měsíční odměny příslušného člena výboru pro audit.

PODMÍNKY TRVÁNÍ FUNKČNÍHO OBDOBÍ

Délka funkčního období členů výboru pro audit je určena stanovami článku 25. odstavec 25.4

Podmínky ukončení funkce jsou stanoveny v článku 25.7 stanov

II. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

ROZHODOVACÍ PROCES

Vyhotovení Politiky odměňování a její aktualizaci zajišťuje představenstvo. Přitom přihlíží zejména k obchodní strategii Společnosti, jejím dlouhodobým zájmům a mzdovým a pracovním podmínkám zaměstnanců Společnosti.

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.

Neschválí-li valná hromada předloženou politiku odměňování, předloží představenstvo následující valné hromadě ke schválení upravenou politiku odměňování.

Společnost bez zbytečného odkladu po konání valné hromady bezplatně uveřejní valnou hromadou schválenou politiku odměňování (dále jen „schválená politika 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.

Střetu zájmů je předcházeno výše popsaným postupem při projednání, schválení a přezkumu politiky odměňování.

Při přípravě smlouvy o výkonu funkce s členem orgánu se vychází ze schválené politiky odměňování.

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. Členům orgánů se vyplácí odměna pouze v souladu se schválenou politikou odměňování. Vznikne-li rozpor mezi smlouvou o výkonu funkce a schválenou politikou

odměňování, připraví představenstvo dodatek nebo novou smlouvu o výkonu funkce, aby vzniklý rozpor byl odstraněn.

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

MOŽNOST ODCHÝLENÍ

Ve zvláštních a výjimečných případech (např. vážná ekonomická krize) je možné se dočasně odchýlit od této politiky odměňování, a to poskytováním i jiných částí odměny, odchýlením od podmínek stanovených pro jednotlivé části odměny nebo odchýlením od poměrů jednotlivých částí odměny k celkové odměně, je-li to nezbytné z hlediska dlouhodobých zájmů i udržitelnosti Společnosti nebo z hlediska zachování obchodního závodu Společnosti. O takovém odchýlení od politiky odměňování ve vztahu k odměňování členů představenstva rozhoduje dozorčí rada a u členů výboru pro audit a dozorčí rady rozhoduje valná hromada.

SCHVÁLENÍ POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

Tato Politika odměňování bude předložena představenstvem Společnosti ke schválení valné hromadě Společnosti svolané na den [*] a nabývá účinnosti dnem schválení valnou hromadou Společnosti.