

VNITŘNÍ PŘEDPIS
ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ PŘEDSTAVENSTVA SPOLEČNOSTI
EXPLOSIA a.s.

úplné znění účinné od 5. listopadu 2024

I.
Účel a rozsah

1. Tento vnitřní předpis (dále jen „**vnitřní předpis**“) stanovuje kritéria pro určení výše plnění poskytovaných členům představenstva společnosti Explosia a.s. (dále jen „**společnost**“) v souvislosti s výkonem jejich funkce. Vnitřní předpis se vztahuje na všechny členy představenstva společnosti a použije se, pokud smlouva o výkonu funkce uzavřená se členem představenstva (dále jen „**smlouva o výkonu funkce**“) nestanoví jinak.
2. Tento vnitřní předpis je vydáván k provedení zásad odměňování členů představenstva společnosti dle usnesení vlády ze dne 12. prosince 2018 č. 835, o Zásadách odměňování vedoucích zaměstnanců a členů orgánů ovládaných obchodních společností s majetkovou účastí státu a vedoucích zaměstnanců státních podniků a jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem (dále jen „**zásady odměňování**“).
3. V souladu s § 438 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, zákon o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZOK**“) a stanov společnosti schvalování smluv o výkonu funkce členů představenstva včetně výše jejich odměňování a jiných plnění dle § 61 odst. 1 ZOK náleží dozorčí radě společnosti.

II.
Jednotlivé složky příjmu a další plnění spojená s výkonem funkce

1. Členovi představenstva společnosti náleží v souvislosti s výkonem funkce následující plnění:
 - (a) základní pevná složka finančního příjmu (dále jen „**základní příjem**“);
 - (b) roční variabilní složka finančního příjmu, závislá na splnění ročních kritérií (dále jen „**roční variabilní příjem**“); a
 - (c) další benefity a plnění spojené s výkonem funkce, jakož i náhrada nákladů účelně vynaložených při zajištění řádného výkonu funkce (dále jen „**další plnění**“)

(základní příjem a roční variabilní příjem souhrnně také jen „**celkový roční příjem**“; roční variabilní příjem také jen „**variabilní příjem**“; základní příjem a nekrácený roční variabilní příjem souhrnně „**maximální celkový roční příjem**“).

2. Při stanovení jednotlivých složek maximálního celkového ročního příjmu je postupováno tak, aby nepřesáhl tzv. referenční roční příjem, vyčíslený společností ve spolupráci s odborným konzultantem na základě metodiky, která vychází z ocenění zastávané pozice zejména z pohledu náročnosti, odpovědnosti a pravomoci, možnosti nakládat s majetkem, počtu zaměstnanců, odpovědnosti za investice, rozsahu tržeb, počtu států, ve kterých společnost působí, případně tržní hodnoty společnosti apod. Vyčíslení referenčního ročního příjmu předloží představenstvo dozorčí radě jako podklad pro stanovení výše maximálního celkového ročního příjmu. Výše maximálního celkového ročního příjmu stanoví dozorčí rada společnosti jako nepřekročitelnou nejvyšší částku

příjmu, která se skládá ze základního příjmu a dále ročního variabilního příjmu, náležícího členu představenstva při splnění všech kritérií jemu stanovených pro účely výpočtu tohoto variabilního příjmu. Při stanovení dalších plnění, která náleží členu představenstva vedle celkového ročního příjmu, je třeba zajistit jejich přiměřenost z pohledu zastávané pozice.

3. Veškeré složky celkového ročního příjmu, a případných dalších plnění spojených s výkonem funkce, podléhají zdanění podle příslušných právních předpisů.
4. Členu představenstva může být poskytnuto jiné plnění než plnění, na které má nárok na základě smlouvy o výkonu funkce, vnitřního předpisu schváleného dozorčí radou nebo právního předpisu pouze se souhlasem dozorčí rady postupem podle § 61 odst. 1, resp. § 61 odst. 3 ZOK.
5. Ve smyslu zásad odměňování je dozorčí rada oprávněna omezit nebo pozastavit výplatu variabilního příjmu členu představenstva v těchto případech:
 - (a) výplata variabilního příjmu by byla v rozporu s právními předpisy;
 - (b) společnost uplatnila vůči členu představenstva nárok na náhradu škody v souvislosti s výkonem jeho funkce; v takovém případě nelze omezit nebo pozastavit výplatu variabilního příjmu v částce vyšší, než je výše uplatněného nároku.

Uplatnění práva na omezení nebo pozastavení výplaty je účinné vůči představenstvu okamžikem doručení oznámení o uplatnění tohoto práva představenstvu; v oznámení je dozorčí rada povinna představenstvu sdělit důvod, pro který o omezení nebo pozastavení výplaty rozhodla.

Společnost vyplatí variabilní příjem členu představenstva, jehož výplata byla omezena nebo pozastavena podle odstavce 5, v nejbližším výplatním termínu společnosti poté, kdy důvod pro omezení nebo pozastavení výplaty odpadá; tuto skutečnost představenstvu dozorčí rada bezodkladně sdělí.

6. Členu představenstva může být poskytnuto, za podmínek stanovených ve smlouvě o výkonu funkce a v souladu se zásadami pro odměňování, rovněž přiměřené peněžité vyrovnání spojené s plněním závazku nesoutěžení po skončení funkce („**přiměřené peněžité vyrovnání**“) a odchodné spojené se skončením funkce z jiného důvodu, než uplynutím doby funkce podle smlouvy o výkonu funkce („**odchodné**“).
7. O splnění podmínek pro výplatu přiměřeného peněžitého vyrovnání a odchodného rozhoduje představenstvo společnosti; o svém rozhodnutí je povinno bezodkladně vyrozumět dozorčí radu. Dozorčí rada je oprávněna výplatu přiměřeného peněžitého vyrovnání a odchodného zakázat do 30 pracovních dnů od okamžiku, kdy byla o rozhodnutí představenstva podle předchozí věty informována; před uplynutím uvedené lhůty není představenstvo oprávněno tuto výplatu provést. V případě, že představenstvo rozhodne o vyplacení odchodného, bude jeho úhrada po marném uplynutí výše uvedené lhůty 30 pracovních dnů provedena (i) do 30 pracovních dnů od tohoto uplynutí, nejpozději (ii) do 3 měsíců ode dne ukončení funkce příslušného člena představenstva, ledaže je člen představenstva v prodlení s prokázáním vzniku práva na odchodné tam, kde nese důkazní břemeno člen představenstva. V případě, že představenstvo dospěje k názoru, že nejsou splněny podmínky pro výplatu odchodného, předloží věc dozorčí radě.

III. Základní příjem

1. Výše základního příjmu náležejícího členu představenstva je stanovena ve smlouvě o výkonu funkce uzavřené s tímto členem představenstva.

2. Výše základního příjmu člena představenstva je odvozena z maximálního celkového ročního příjmu člena představenstva, stanoveného dozorčí radou podle čl. II/2.
3. Základní příjem je splatný měsíčně v termínech, ve kterých společnost vyplácí mzdy. Výplata se provádí bezhotovostní formou převodem na účet člena představenstva.

IV.

Roční variabilní příjem

1. Nárok na roční variabilní příjem vznikne po splnění ročních kritérií pro hodnocení členů představenstva (dále jen „**roční kritéria**“) stanovených vždy pro roční účetní období, kterým je kalendářní rok (dále jen „**roční období**“), není-li stanoveno dozorčí radou jinak.
2. Roční kritéria pro členy představenstva jsou pro roční období specifikována dozorčí radou postupem podle tohoto článku IV. Roční kritéria jsou stanovena dozorčí radou v písemné podobě včetně hodnotících parametrů pro každé z kritérií. Plnění ročních kritérií je možné i částečné, od čehož se odvíjí nárok na přiznanou výši variabilního příjmu.
3. Dozorčí rada stanovuje roční kritéria pro hodnocení představenstva zpravidla na základě schválených střednědobých a ročních strategií, záměrů, plánů, koncepcí a další plánovací dokumentace (dále jen „**plány**“). Některá roční kritéria mohou být i nečíselné povahy. Roční kritéria se mohou týkat jednotných úkolů všech členů představenstva (společná kritéria), individuálních úkolů pro jednotlivé členy představenstva (individuální kritéria) anebo mohou být roční kritéria stanovena jako kombinace společných kritérií a individuálních kritérií.
4. Představenstvo je povinno poskytnout dozorčí radě plány a své případné návrhy na stanovení ročních kritérií v dostatečném předstihu tak, aby roční kritéria mohla být projednána a schválena dozorčí radou nejpozději do počátku ročního období, na které se mají roční kritéria uplatňovat; dozorčí rada přitom může stanovit představenstvu další požadavky na součinnost potřebnou ke stanovení ročních kritérií dozorčí radou. Pokud představenstvo nepředloží dozorčí radě návrh ročních kritérií v dostatečném předstihu, stanoví roční kritéria dozorčí rada vlastním rozhodnutím. Za přiměřený předstih se považuje doba 30 kalendářních dní.
5. Nestanoví-li dozorčí rada roční kritéria ani do konce měsíce března ročního období, na které se mají roční kritéria uplatňovat platí, že kde to bude možné, roční kritéria pro právě probíhající roční období budou totožná s ročními kritérii právě ukončeného ročního období, s tím však, že tam, kde kritéria odkazují na plány, bude se vycházet z plánů pro právě probíhající roční období, a s tím, že pokud by součet podílů jednotlivých takto stanovených ročních kritérií na nekráceném ročním variabilním příjmu nedosahoval 100%, budou podíly proporcionálně navýšeny tak, aby jejich součet dosáhl 100%.
6. Maximální výše ročního variabilního příjmu je odvozena z maximálního celkového ročního příjmu člena představenstva, stanoveného dozorčí radou podle čl. II/2, jako rozdíl po odečtení výše základního příjmu
7. Vyhodnocení splnění ročních kritérií. Představenstvo vyhodnotí splnění ročních kritérií do 30 dnů ode dne, kdy to bude možné, resp. tam, kde to bude vhodné (nečíselná kritéria), provede na žádost představenstva v téže lhůtě vyhodnocení dozorčí rada. Pokud je třeba vycházet pro vyhodnocení daného kritéria z účetní závěrky a/nebo konsolidované účetní závěrky (dále jen „**účetní závěrky**“), má se za to, že vyhodnocení je možné provést až po ověření účetních závěrek auditorem (vzniká-li povinnost k ověření účetní závěrky auditorem). Představenstvo předá dozorčí radě veškeré podklady potřebné pro vyhodnocení. Vyhodnocení ročních kritérií představenstvo a dozorčí rada následně bez odkladu projednají. Představenstvo po tomto projednání rozhodne o výplatě ročního variabilního příjmu; o svém rozhodnutí o výplatě ročního variabilního příjmu je povinno bezodkladně vyrozumět

dozorčí radu. Dozorčí rada je oprávněna výplatu ročního variabilního příjmu zakázat do 30 pracovních dnů od okamžiku, kdy byla o rozhodnutí představenstva podle předchozí věty informována; před uplynutím uvedené lhůty není představenstvo oprávněno tuto výplatu provést.

8. Splatnost ročního variabilního příjmu. Roční variabilní příjem je splatný v nejbližším termínu pro výplatu mezd následujícím po marném uplynutí lhůty, ve které může dozorčí rada zakázat výplatu ročního variabilního příjmu (čl. IV. odst. 7).

V. Další plnění

1. Ve smlouvě o výkonu funkce lze sjednat poskytnutí některých nebo všech z těchto dalších plnění členu představenstva:
 - (a) pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou členem statutárního orgánu (dále jen „**pojištění odpovědnosti**“);
 - (b) pojištění člena představenstva obdobné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, resp. úrazovému pojištění zaměstnanců (dále jen „**úrazové pojištění**“);
 - (c) bezplatné poskytnutí motorového vozidla společnosti členem představenstva pro služební i soukromé účely (dále jen „**služební automobil**“);
 - (d) příspěvek na stravné v rámci závodního stravování ve společnosti (dále jen „**příspěvek na závodní stravování**“);
 - (e) příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na soukromé životní pojištění (dále jen „**příspěvek na životní/penzijní připojištění**“) a
 - (f) příspěvek na výdaje spojené se zajištěním přechodného ubytování (dále jen „**příspěvek na bydlení**“).
 - (g) zřízení platební karty společnosti (dále jen „**platební karta**“).
2. Pojištění odpovědnosti. Společnost poskytne členu představenstva pojištění odpovědnosti, a to s limitem pojistného plnění dle rozhodnutí představenstva až do výše 250 000 000 Kč, na základě kterého se společnost chrání proti újmám jí způsobené jednáním člena představenstva. Pojistníkem je společnost, která má též nárok na veškeré čerpání případného plnění z pojistné smlouvy.
3. Úrazové pojištění. Úrazové pojištění se poskytuje v zásadě v rozsahu a za podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.
4. Služební automobil. Služební automobil společnost poskytuje členu představenstva v kategorii střední třída nebo nižší střední třída na dobu výkonu funkce s pořizovací cenou automobilu nejvýše 1 200 000 Kč bez DPH.
5. Příspěvek na závodní stravování. Příspěvek na závodní stravování se poskytuje v podobě možnosti stravovat se za zvýhodněné ceny v rámci závodního stravování ve společnosti, a to ve výši 3 000 Kč za každý kalendářní měsíc. Představenstvo je oprávněno svým rozhodnutím výši této částky změnit až na trojnásobek v závislosti na úpravě výše příspěvku na závodní stravování poskytovaného zaměstnancům společnosti.
6. Příspěvek na penzijní připojištění. Příspěvek na penzijní připojištění se poskytuje ve výši stanovené pro zaměstnance společnosti v podnikové kolektivní smlouvě.
7. Příspěvek na bydlení. Příspěvek na bydlení lze poskytnout členu představenstva s bydlištěm více jak 100 km od sídla společnosti v případech, kdy si člen představenstva zajistil přechodné ubytování v místě sídla společnosti. Příspěvek na bydlení se poskytuje na základě rozhodnutí představenstva

s tím, že výše tohoto příspěvku nesmí přesáhnout částku 15.000 Kč měsíčně. Představenstvo o poskytnutí tohoto plnění informuje dozorčí radu.

8. Platební karta. Společnost zřídí členu představenstva oprávnění užívat platební kartu společnosti, vystavenou na jméno člena představenstva k úhradě výdajů účelně vynaložených v souvislosti s výkonem funkce člena představenstva.
9. Právní ochrana. Společnost dále poskytuje členovi představenstva:
 - (a) veškerou odůvodněně očekávatelnou podporu v případě, že se člen představenstva ocitne v tíživé osobní situaci nebo se dostane do sporu mezi ním jako fyzickou osobou a třetí osobou, a to ve věcech souvisejících s výkonem práv a povinností vyplývajících z funkce člena představenstva, avšak pouze za předpokladu, že člen představenstva jednal s péčí řádného hospodáře a porušení právních povinností nezpůsobil. Je-li sporné, zda člen představenstva jednal s péčí řádného hospodáře a zda porušení povinnosti nezpůsobil, nese důkazní břemeno člen představenstva;
 - (b) veškeré interní služby, kterými společnost disponuje, a poskytuje mu k ochraně jeho zájmů veškerou odůvodněně očekávatelnou součinnost;
 - (c) na žádost člena představenstva k ochraně jeho zájmů pomoc prostřednictvím externích subjektů, zejména zajišťuje poskytnutí právní pomoci, služeb znalců, tlumočnicků atd v rozsahu nezbytně nutném a v místě a čase obvyklém. V případě zajištění podpory pomocí těchto subjektů se společnost zavazuje nést náklady s tím spojené;
 - (d) za níže uvedených podmínek členovi představenstva úhradu nákladů právního zastoupení a jiných nákladů a úkonů spojených s ochranou jeho zájmů, které si člen představenstva zajistil sám, a to včetně nákladů na pořízení znaleckých posudků, pomoc překladatele a tlumočníka, a úhradu ušlého zisku člena orgánu společnosti v důsledku ochrany jeho zájmů. Člen představenstva je oprávněn zvolit si k ochraně svých zájmů právního zástupce podle svého volného výběru. Společnost nahradí členovi představenstva právního zastoupení ve výši obvyklé pro příslušnou věc, pokud se společnost s členem představenstva nedohodnou jinak.

Pro zamezení pochybností, právní ochrana podle tohoto odstavce 9., pododstavců (a) – (d) náleží členu představenstva ve věcech souvisejících s dobou výkonu funkce člena představenstva.

VI. Závěrečná ustanovení

1. Tento vnitřní předpis byl schválen představenstvem společnosti 23. března 2021 a dozorčí radou společnosti v souladu s § 61 odst. 1 ZOK dne 31. března 2021 a platí ve znění následně přijatých změn.
2. Tento vnitřní předpis nabude účinnosti dnem 1. dubna 2021 a tímto dnem se ruší vnitřní předpis o odměňování členů představenstva společnosti schválený dozorčí radou dne 24. června 2019 (dále jen „**původní vnitřní předpis**“). Nárok na odměnu vzniklý za dobu platnosti a účinnosti původního vnitřního předpisu zůstává nedotčen, není-li ve smlouvě o výkonu funkce stanoveno jinak.
3. V případě, že funkce netrvala danému členu představenstva po celé období kalendářního měsíce nebo kalendářního roku, jeho nárok na základní příjem, variabilní příjem a další plnění se poměrně krátí. V případě, kdy funkce člena představenstva zanikla odvoláním z funkce z některého z následujících důvodů: (i) člen představenstva porušil povinnost mlčenlivosti; (ii) člen představenstva zvlášť závažným způsobem pochybil ve svém jednání, jednal způsobem, kterým

vážně nebo opakovaně zanedbával své povinnosti vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce, nebo se dopustil jiného závažného porušení nebo zanedbání jakékoliv podmínky stanovené smlouvou o výkonu funkce nebo stanovami společnosti anebo zanedbává, neplní nebo odmítá řádně vykonávat jemu stanovené povinnosti; nebo (iii) výkon funkce člena představenstva prokazatelně přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, nárok na variabilní příjem nevzniká za kalendářní rok, ve kterém zanikla funkce.

4. Jednotlivá období a s nimi související plány, z nichž se vychází při stanovení variabilního příjmu, jsou založena na účetním období společnosti. Účetním obdobím společnosti je kalendářní rok. V případě, že účetní období bude kratší nebo delší než kalendářní rok, bude za období jednoho roku pro účely stanovení variabilního příjmu považováno období kalendářního roku a příslušné plány, budou-li na jejich plnění založena roční kritéria, budou spolu s navazujícími účetními výkazy pro účely stanovení variabilního příjmu překalkulovány na toto období kalendářního roku.
5. Ke dni schválení tohoto vnitřního předpisu představenstvem byl referenční roční příjem (čl. II odst. 2 tohoto vnitřního předpisu) určen na základě zprávy odborného konzultanta. Představenstvo bude čas od času výši referenčního ročního příjmu ve spolupráci s odborným konzultantem aktualizovat a v návaznosti na změny navrhne příslušné změny tohoto vnitřního předpisu a smluv o výkonu funkce.
6. Pro zamezení pochybností, tento vnitřní předpis blíže upřesňuje nároky náležející členu představenstva na základě smlouvy o výkonu funkce a nezakládá nárok na další plnění. V případě rozporů mezi smlouvou o výkonu funkce a tímto vnitřním předpisem má přednost smlouva o výkonu funkce, byla-li schválena v souladu se zákonem o obchodních korporacích. Pro účely tohoto vnitřního předpisu mají pojmy použité ve smlouvě o výkonu funkce následující význam: (i) základní odměnou se rozumí základní příjem; (ii) roční variabilní odměnou se rozumí roční variabilní příjem.
7. Jakékoliv plnění členu představenstva, na které by vyplývalo právo z případné změny tohoto vnitřního předpisu, nelze členu představenstva poskytnout bez předchozího schválení této změny dozorčí radou.
8. Případnou změnou tohoto vnitřního předpisu nebudou dotčena práva, včetně práv na plnění, na která již vznikl členům představenstva nárok do doby takové změny.
9. Tento vnitřní předpis je vydán na dobu neurčitou.