

Pravidla pro stanovení, vyhodnocení a výplatu Ročních odměn poskytovaných členům představenstva společnosti Letiště Praha, a. s.

Článek I.

Úvod

- (1) Tato pravidla (dále jen „**Pravidla**“) určují postup při stanovování, vyhodnocování a výplatě ročních odměn členů představenstva (dále jen „**Člen představenstva**“) společnosti Letiště Praha, a. s. (dále jen „**LP**“).
- (2) Roční odměnou se rozumí výkonnostní složka odměny za výkon funkce, která je sjednána v rámci příslušné smlouvy o výkonu funkce každého člena představenstva (dále jen „**Roční odměna**“).
- (3) Pravidla byla schválena v souladu s příslušnými ustanoveními stanov LP.
- (4) Pravidla jsou závazná pro Členy představenstva LP.

Článek II.

Pravidla pro stanovení ročních cílů

- (1) Roční cíle na příslušný kalendářní rok nastavuje Členům představenstva dozorčí rada LP.
- (2) V případě, že Člen představenstva uzavře smlouvu o výkonu funkce až v průběhu příslušného kalendářního roku, cíle se zpravidla nastavují na příslušnou poměrnou část roku za podmínky, že výkon funkce trval alespoň jeden (1) celý kalendářní měsíc a že takto nastavený cíl je daným členem reálně ovlivnitelný. V opačném případě může dozorčí rada nastavit cíl na jiné období než poměrnou část roku.
- (3) V případě změny vykonávané funkce v průběhu kalendářního roku může dozorčí rada LP nastavit pro každou vykonávanou funkci nové cíle odpovídající příslušné funkci.
- (4) Procentuální výše Roční odměny ze základní odměny je sjednána v příslušné smlouvě o výkonu funkce.
- (5) Roční cíle jsou Členům představenstva LP nastavovány jako kombinace individuálních a společných cílů. Dále při nastavování ročních cílů platí pravidlo rozdělení váhy všech cílů (100 %) mezi
 - cíle navázané na dílčí realizaci dlouhodobých rozvojových programů v daném roce (s vahou až 50 %) a
 - cíle s výlučně ročním horizontem (zbývající podíl vah).Celkový počet bude zpravidla stanoven na 2 až 6 cílů, z nichž každý cíl má váhu v intervalu minimálně 10 %, maximálně 50 %, v závislosti na počtu a váze jednotlivých cílů.
V kategorii cílů s výlučně ročním horizontem plnění by každý člen měl mít nastaven společný cíl navázaný na hospodaření Společnosti (např. cíl EBITDA pro daný finanční

rok) a dále pak alespoň jeden cíl z oblasti své působnosti, která mu byla rozhodnutím představenstva LP svěřena k rozhodování.

Článek III.

Pravidla pro vyhodnocení ročních cílů

- (1) Roční cíle vyhodnocuje Členům představenstva dozorčí rada LP v rámci termínu stanoveném pro Členy představenstva dozorčí radou LP, a to na základě návrhu vyhodnocení stanovených cílů, který dozorčí radě LP předkládá představenstvo LP.
- (2) Pro uznání splnění příslušného cíle je zavedena hranice minimální míry splnění cíle, a to na úrovni 80 %. Cíl splněný na méně než 80 % se do finálního procentního plnění cílů nezapočítává, není-li v nastavení KPI's stanoveno jinak.
- (3) Je-li cíl splněn v intervalu 80 % až 120 %, započítává se příslušné plnění daného cíle v souladu s vyhodnocením míry plnění a váhou cíle v rámci sady cílů vyjma cíle EBITDA, jehož splnění se započítává v intervalu 80 % až 100 %, není-li v nastavení KPI's stanoveno jinak.
- (4) Cíl splněný nad 120 % se započítává do finálního plnění jakožto splněný na úrovni 120 %. Toto platí pro všechny cíle vyjma cíle EBITDA (a cílů souvisejících s EBITDA), jejichž splnění nad 100 % se započítává do finálního plnění jakožto splněný na úrovni 100 %, není-li v nastavení KPI's stanoveno jinak.

Článek IV.

Pravidla pro výplatu roční odměny

- (1) O přiznání či nepřiznání Roční odměny a o její skutečné výši v souladu s vyhodnocením jednotlivých cílů dle článku III. Pravidel rozhoduje dozorčí rada LP.
- (2) Roční odměna bude vyplacena zpravidla v termínu sjednaném ve smlouvě o výkonu funkce.

Článek V.

Společná a závěrečná ustanovení

- (1) Pravidla jsou platná pro výpočet roční odměny počínaje za rok 2025 až do odvolání nebo případné revize.
- (2) Podle Pravidel se postupuje ode dne jejich schválení podle příslušných ustanovení stanov LP.

* * *