



## ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** (1) Тази политика установява принципите и правилата за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите при осъществяването на техните отговорности и задължения.

(2) Политиката за възнагражденията има за цел да подкрепи дългосрочните бизнес цели на компанията и да насърчава поведение, което подкрепя създаването на стойност за акционерите, като в същото време осигурява конкурентно възнаграждение, което е достатъчно да привлече и задържи директори с качества, необходими за успешно управление и развитие на дружеството.

(3) Политиката за възнагражденията е приета на основание чл. 116в, ал. 1 от Закона за публично предлагане на ценни книжа.

**Чл. 2.** (1) Политиката се разработва от Съвета на директорите и се приема и изменя от общото събрание на акционерите.

(2) Политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея се оповестява по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

(3) Съветът на директорите изготвя Програма за прилагане на политиката, носи отговорност за нейното прилагане.

(4) Съветът на директорите разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

### II. ПРИЛАГАНИ ПРИНЦИПИ

**Чл. 3.** (1) Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение.

(2) Възнагражденията и тантиемите на членовете на Съвета на директорите се определят с решение на Общото събрание на акционерите.

(3) При определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

1. Постоянното възнаграждение представлява плащанията, които не се формират въз основа на оценка на изпълнението и включва възнагражденията с постоянен характер, които са определени точно или са еднозначно определяеми и съгласно действащото законодателство.

2. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение под формата на тантиеми, премии, бонуси, облаги – свързани с пенсиониране, и други материални стимули и финансови инструменти, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

**Чл. 4.** (1) Променливото възнаграждение зависи от постигането на определени цели и е обвързано със следните критерии:

1. резултатите от дейността, както следва:

(а) размер и динамика на EBITDA (печалбата на дружеството и на дъщерните предприятия преди лихви, данъци, обезценка и амортизации);

(б) размер и динамика на продажбите на дъщерните предприятия;

(в) размер и динамика на вземанията на дъщерните предприятия.

2. нефинансови показатели, както следва:

(а) спазване принципите на Националния кодекс за корпоративно управление;

(б) прилагане и спазване на приетия Кодекс за етично поведение, Политиката за предоставяне и разпространяване на информация и другите вътрешни правила и политики на дружеството.

(2) Общият размер на променливото възнаграждение се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на Съвета на директорите, на Съвета на директорите като цяло, както и от резултатите от дейността на дружеството. По този ред Съветът на директорите определя постоянно и променливо възнаграждение на изпълнителните членове на Съвета на директорите, в качеството им на такива.

(3) Изплащането на 40% от определеното в решението на общото събрание на акционерите променливо възнаграждение се разсрочва за период от 3 години.

(4) Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване.

(5) Договорът с член на съвета на директорите урежда условията и максималния размер на обезщетенията при неговото предсрочно прекратяване, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност. Обезщетението при предсрочно прекратяване на договора се определя в размер на сумата от изплатените постоянни възнаграждения за последните 24 месеца.

**Чл. 5.** (1) Отношенията между дружеството и изпълнителен член на Съвета на директорите (изпълнителен директор) се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва по реда на Търговския закон.

(2) Договорът с изпълнителния директор трябва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от общото събрание на акционерите, което

определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора.

(3) Договорът с изпълнителния директор урежда условията и максималния размер на обезщетенията при неговото предсрочно прекратяване, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност. Обезщетението при предсрочно прекратяване на договора се определя в размер на сумата от изплатените постоянни възнаграждения за последните 24 месеца.

**Чл. 6.** Обезщетение по чл. 4, ал 4 и чл. 5, ал. 3 не се дължи в случай, че освобождаването е по причина незадоволителни резултати или виновно поведение на члена на Съвета на директорите.

**Чл. 7.** (1) Общото събрание на акционерите може да предостави променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

(2) Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решението на Общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на закона.

### III. РАЗКРИВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

**Чл. 8.** Дружеството оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива информация, която може да окаже влияние върху цената на емитираните финансови инструменти или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

**Чл. 9.** Докладът относно прилагането на политиката за възнагражденията е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.