



**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ
НА „ТОПЛОФИКАЦИЯ - ПЛЕВЕН“ АД**

[в сила от **.06.2023 г.]

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите (СД) на „ТОПЛОФИКАЦИЯ – ПЛЕВЕН“ АД е разработена от СД в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛ И ОБХВАТ

1.1. Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на СД на „ТОПЛОФИКАЦИЯ - ПЛЕВЕН" АД (Политиката) е изготвена в съответствие с изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Наредба № 48 и има за цел да определи принципите и изискванията за определяне на възнагражденията на членовете на СД на „ТОПЛОФИКАЦИЯ - ПЛЕВЕН" АД (Дружеството), както и да установи условията и реда за изплащане на променливо възнаграждение, което да се извършва в съответствие с предварително определени обективни и измерими критерии за постигнати резултати.

1.2. Основната цел на Политиката е да предостави възможност Дружеството да подбира и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, които да ръководи дейността на Дружеството. Политиката допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството, като се отчитат идентичността му и неговите цели.

1.3. Разработването на Политиката е съобразено със следните принципи:

- Разбираемост и прозрачност;
- Отчитане на постигнатите резултати;
- Стимулиране създаването на доходност за акционерите в дългосрочен план;
- Справедливост и разумна преценка на риска;
- Избягване на дискриминация, конфликти на интереси и неравностойно третиране на членовете на корпоративното ръководство и служителите на Дружеството при определяне на възнагражденията на мениджмънта.

1.4. Политиката, както и всяко нейно изменение и/или допълнение или преразглеждане, се разработва от СД на дружеството, със съдействието на комитета по възнагражденията, когато такъв е създаден и се приема от Дружеството с решение на Общото събрание на акционерите (ОСА), чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред на ОСА, обявен в поканата за свикването му. Описание и разяснение на съществените промени и начина, по който са отчетени резултатите от гласуванията на ОСА, становищата на акционерите и протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията се отразяват в Приложение 1 към Политиката, което е неразделна част от нея.

1.5. Политиката се прилага по отношение на всяко възнаграждение, предоставено в парични средства и/или в непарична форма, от Дружеството на всеки член на Съвета на директорите на Дружеството („Съвета на директорите“ или „СД“) във връзка със заеманата от тях позиция като член на съвета или тяхното освобождаване от него.

1.6. Публичното дружество изплаща възнаграждение само в съответствие с приетата от ОСА на акционерите политика за възнагражденията. Когато ОСА не приема предложените изменения и/или допълнения в Политиката, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на СД в съответствие с приетата политика, а СД е длъжен на следващото ОСА да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

1.7. Изплащането на променливо възнаграждение на членовете на СД на Дружеството

ще позволи както планирането на тази част от разходите на дружеството, така и изпълнението на целите по 1.2. Това е основен механизъм за задържане и стимулиране на висшето ръководство на дружеството и допринася за изпълнение на целта - да се подбере и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, който да управлява Дружеството. С променливото възнаграждение се цели осигуряване на устойчив и качествен административно-управленски ресурс, чрез който да се гарантира необходимия за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството капацитет, като се отчита идентичността на компанията и нейните дългосрочни стратегически бизнес цели и да осигурява качествено и ефективно управление на публичното дружество, в интерес на неговите акционери.

1.8. При разработване на Политиката са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството, които са послужили за база при определяне на възнагражденията на мениджмънта, при съобразяване на съответните отговорности, компетенции, умения и резултати, за различните нива в структурата на Дружеството.

2. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

2.1. Дружеството може да изплаща на членовете на СД, както постоянно, така и променливо възнаграждение.

2.2. „Променливото възнаграждение“ е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността на съответния член на СД. Дружеството може да определя и изплаща на членовете на СД променливо възнаграждение само в случаите по т. 4 от настоящата Политика.

2.3. „Постоянното възнаграждение“ е всяко възнаграждение, което не отговаря на критериите за променливо възнаграждение и което се предоставя на съответния член на СД на постоянна основа, без да зависи от резултатите от неговата дейност и/или от дейността на Дружеството. Постоянното възнаграждение на членовете на СД се определя в съответствие с т. 3 от настоящата Политика.

Доколкото това е уговорено с даден член на СД, като елемент от постоянното възнаграждение следва да се считат и стандартни допълнителни плащания, извършени от Дружеството, включително поемането или възстановяването на разумно извършени пътни разходи и/или представителни разходи на съответния член, като тези разходи се поемат от Дружеството в допълнение на възнаграждението съгласно т. 3 от Политиката, без да намаляват неговия размер.

3. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

3.1. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с преобладаващите условия на пазара, в който Дружеството развива своята дейност, и с оглед на следните критерии:

- Заемане на изпълнителна или неизпълнителна функция в СД;
- Естество на изпълняваните задължения, тяхното значение за дейността и резултатите на Дружеството и време необходимо за тяхното изпълнение;
- Професионален опит и компетентности;
- Създаване на мотивация за развитие на дейността на Дружеството в интерес на неговите акционери и неутрализиране на конфликти между интересите на Дружеството

и неговото ръководство;

- Привличане и задържане на високо квалифицирани членове на СД в интерес на Дружеството и неговите акционери.

3.2. Доколкото членовете на СД имат право да получават променливо възнаграждение в съответствие с т. 4 от Политиката, тяхното постоянно възнаграждение следва да представлява достатъчно голяма част от размера на общото им възнаграждение, така че да позволява на Дружеството да не изплати променливото възнаграждение, когато критериите за неговото изплащане не са изпълнени.

3.3. Размерът на постоянното възнаграждение на членовете на СД се определя от ОСА индивидуално за всеки от членовете на съвета, при спазване на приложимото законодателство.

4. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

4.1. Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на СД, които се формират на база постигнати резултати. Променливото възнаграждение се дължи и следва да се изплати в парични средства в български лева.

4.2.1 Променливото възнаграждение на членовете на СД е в размер на 0,5 % от реализираната годишна печалба на Дружеството след данъци за всяка финансова година, в която са изпълнени следните финансови и нефинансови показатели:

- Постигане на 5 % ръст на индивидуалните приходи на дружеството/консолидираните приходи на групата;
- Постигане на равна или по-висока индивидуална/консолидирана печалба на дружеството/групата, преди данъци и провизии, спрямо предходната година
- СД, като колективен орган, ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;
- Дружеството разкрива информация в съответствие с изискванията на ЗППЦК и останалото приложимо законодателство относно публичните дружества;
- Одитираната финансова информация, разкривана от Дружеството, е заверена от независимия одитор, избран от Дружеството, без резерви;
- Дружеството не е адресат на имуществени санкции и/или принудителни административни мерки, които са му наложени или приложени във връзка със системни или груби нарушения на изискванията на приложимото законодателство;
- Не са налице разумни основания да се счита, че някой от горепосочените показатели ще бъде нарушен в бъдеще.

4.3. Променливото възнаграждение по т. 4.2.1 се начислява и изплаща след решение на ОСА. В решението по предходното изречение ОСА констатира изпълнението на условията, посочени в настоящата Политика, определя общия дължим размер на променливото възнаграждение, участието на всеки от членовете на СД в разпределението на общата дължима сума, както и реда и условията на изплащане на възнаграждението. Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

Решението за разпределение на променливото възнаграждение следва да бъде взето с оглед заеманата от съответния член с изпълнителна или неизпълнителна функция в СД, както и при отчитане на естество на изпълняваните от него задължения и индивидуалния му принос към постигането на финансовите и нефинансовите критерии, посочени в т. 4.2.1.

Решение по реда на тази точка се взема за всяка финансова година, като размерът на променливото възнаграждение за съответната година се изплаща при спазване на следната схема:

- 60 % от променливото възнаграждение, начислено за съответната година, се изплаща на четири равни плащания заедно с постоянното възнаграждение за месец март, юни, септември и декември;
- 40% от променливото възнаграждение се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение се изплаща на равни плащания заедно с постоянното възнаграждение за месец март, юни, септември и декември през всяка година за периода на разсрочване.

4.4. Когато съгласно решение по т. 4.3 променливото възнаграждение следва да започне да се изплаща преди изтичане на срока, за който Дружеството в учредено (ако е предвиден такъв), възнаграждението на всеки член от Съвета на директорите следва да бъде изплатено както следва:

- 60% от възнаграждението се изплаща към дата, определена в решение по т. 4.3;
- 40% от възнаграждението се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част се изплаща пропорционално през периода на разсрочване по ред и при условия, посочени в решение по т. 4.3.

4.5. В случай че мандатът на даден член на СД бъде прекратен преди изплащане на целия размер от променливото му възнаграждение, целият неизплатен остатък от възнаграждението на този член следва да му бъде изплатен след освобождаването му от отговорност от ОСА за целия период на ефективно изпълнение на неговите функции през този мандат.

4.6. Разсрочената част от променливото възнаграждение на всеки член от СД се блокира в полза на Дружеството по специална сметка, открита за тази цел при банка с добра репутация, за период и при условия, които гарантират навременното плащане на разсроченото променливо възнаграждение в съответствие с условията на разсрочване. Разсрочената част от променливото възнаграждение на членовете на СД носи лихва за членовете на СД през периода на разсрочване, само ако това е изрично посочено в решението по т. 4.3.

5. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА ВЪЗЛАГАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СД

5.1. Общият размер на всякакви обезщетения, дължими при предсрочно прекратяване на договора за управление с член на съвета, като и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, следва да не надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за предходните две години.

5.2. Обезщетението при прекратяване на мандата не следва да награждава неуспех,

поради което обезщетение не се изплаща на член на СД, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния член.

„Незадоволителни резултати“ по смисъла на предходното изречение е значителна, икономически необоснована загуба, реализирана от Дружеството, която не е резултат от общи конюнктурни сътресения или влошаване на икономическата и пазарна обстановка, а е пряко свързана с решения или действия на СД или отделни негови членове. Незадоволителен резултат не е реализирането на риск, поет в рамките на общата бизнес стратегия и рисков апетит на Дружеството, както и последваща промяна в стратегията за развитие на Дружеството, включително в резултат от промяна на контрола върху Дружеството по отношение на изпълнението на бизнес или инвестиционни решения, които са взети в съответствие с вътрешните правила и политики на Дружеството, приложими към съответния момент.

5.3. Договорите между Дружеството и членовете на СД следва да предвиждат разпоредби, които да позволят на Дружеството да намали, включително до нула, променливото възнаграждение на членовете на СД, съответно да изиска връщането на вече изплатено променливо възнаграждение изцяло или частично, когато решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3. е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Решението за намаляване или връщане на променливото възнаграждение се взема от ОСА в съответствие с приложимото законодателство.

Когато договорът между Дружеството и един или повече от членовете на СД не определя условията и срока за връщане на получено променливо възнаграждение, те се определят в решението на ОСА.

5.4. Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

6. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКАТА И ОТЧЕТНОСТ ПРЕД ОСА

6.1. СД извършва годишен преглед на настоящата Политика, в който се отчита приносът на Политиката за създаването на стимули за стабилно управление на Дружеството и дългосрочно увеличение на стойността на неговите активи в полза на акционерите на Дружеството. В случай че при прегледа се установят недостатъци в Политиката и/или нейното прилагане, СД изготвя предложение за изменение на Политиката.

6.2. Независимо от ежегодния преглед на политиката от СД, най-малко веднъж на всеки 4 години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по 1.2., СД я подлага на преразглеждане от ОСА.

6.3. Дружеството разкрива пред своите акционери начина, по който прилага Политиката, в доклад, изготвен от СД. Докладът по предходното изречение е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и следва най-малко да съдържа програмата за прилагане на Политиката за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който Политиката е прилагана през годината, включително всички ползи под всякаква форма, които са предоставени или дължими на настоящите и бъдещите членове на СД, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година. Докладът следва да се

изготви в съответствие с изискванията на настоящата Политика, Наредба №48 и останалото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества.

В доклада не се включват специални категории лични данни на членовете на СД на дружеството по смисъла на чл. 9, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ, L 119/1 от 4 май 2016 г.) или лични данни, които се отнасят до семейното положение на тези лица. Дружеството обработва личните данни на лицата, включени в доклада с цел повишаване на корпоративната прозрачност по отношение на възнагражденията им и с оглед повишаване на отчетността на тези лица и надзора върху възнагражденията им от страна на акционерите.

7. ОПОВЕСТЯВАНЕ

7.1. Настоящата Политика, всяко нейно изменение и/или допълнение, както и всеки годишен доклад, изготвен в съответствие с т. 6.3, се оповестяват по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация, вътрешна информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

7.2. Политиката, нейните изменения и годишните доклади, изготвени в съответствие с т.6.3, се публикуват след тяхното приемане на интернет страницата на Дружеството в секция „Инвеститори“ за срок не по-малко от 10 години, като достъпът до тях е безплатен. След изтичане на срока по предходното изречение, личните данни на членовете на СД, съдържащи се в доклада, не могат да бъдат оповестявани, освен ако в закон не е предвиден по-дълъг срок.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика е разработена от СД на Дружеството.

§2. Настоящата Политика влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното утвърждаване от ОСА на дружеството.

§3. Политиката е утвърдена с решение на ОСА от **.06.2022 г. и има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на СД в Дружеството. Настоящата политика е приета от акционерите, както следва: гласували „за“ - *** гласа, представляващи 100% от представения на събранието капитал и **, ** % от капитала на „ТОПЛОФИКАЦИЯ – ПЛЕВЕН“ АД, гласували „против“ - ***, гласували „въздържал се“ - ***.**

За „ТОПЛОФИКАЦИЯ - ПЛЕВЕН" АД

Йордан Василев,

Изпълнителен директор