

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**  
**НА**  
**ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**  
**НА „АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ“ АД**

**17.08.2020**

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите („Политиката“) е разработена от Съвета на директорите на дружеството в съответствие с изискванията на НАРЕДБА No 48 на КФН за изискванията към възнагражденията, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление. Политиката е приета на редовното годишно Общо събрание на акционерите на дружеството, проведено се на 26.06.2013 г. и е изменена с решение на Общото събрание от .....2020 г.

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД („Дружеството“), както и всяко нейно изменение и допълнение, се разработва от Съвета на директорите („СД“) на Дружеството и се приема от Общото събрание на акционерите („ОСА“).

1.2. Политиката има за цел да установи обективни критерии при определяне на възнагражденията на корпоративното ръководство на компанията.

1.3. АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД прилага Политиката за възнагражденията в съответствие с нормативните изисквания за публичните дружества, целите, дългосрочните интереси и стратегията за бъдещо развитие на Дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура.

1.4. Съветът на директорите на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД отговаря за прилагането на Политиката за възнагражденията, като поне веднъж годишно прави преглед на политиката, съответно предлага на ОСА най-малко веднъж на всеки четири години преразглеждане на политиката.

1.5. При изготвяне на политиката за възнагражденията на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, като са взети предвид: средната численост на персонала в Дружеството, работната заплата и стаж, придобивките и материалните стимули които получават, както и производителността, работно натоварване, условия на труд и работна среда. Съотношението между заплащането на висшия мениджмънт на Дружеството и възнагражденията на останалите служители се наблюдава внимателно и е един от ключовите фактори при вземането на решение за определяне на възнагражденията на членовете на СД.

1.6. Основната цел на тази политика за възнаграждения е да даде възможност Дружеството да поддържа и задържа на работа висококвалифицирани лидери, които да

управляват Дружеството, както с оглед на представянето на Дружеството на вътрешния пазар, така и в международния контекст, в който Дружеството и дъщерните му дружества оперират. Политиката за възнаграждения допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството, като се отчита идентичността, мисията и ценностите на Дружеството

1.7. При разработването на политиката са използвани следните ръководни принципи:

- разбираемост и прозрачност;
- отчитане на постигнатите резултати;
- подкрепа за дългосрочно създаване на стойност за акционерите;
- справедливост и разумна преценка на риска;
- недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносечно третиране на членовете на корпоративното ръководство на Дружеството при определяне на възнагражденията.

## **II. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

2.1. АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД изплаща на членовете на Съвета на директорите постоянно възнаграждение, чийто конкретен размер се одобрява от Общото събрание на акционерите на Дружеството и следва да отчита:

2.1.1. Задълженията и приноса на всеки един член на Съвета в дейността и резултатите на Дружеството;

2.1.2. Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета;

2.1.3. Наличието на съответствие на интересите на членовете на Съвета и дългосрочните интереси на Дружеството.

2.2. С оглед финансово-икономическото положение на Дружеството, както и предвид конкретната ангажираност на членовете на Съвета на директорите на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД, размерът на постоянните месечни възнаграждения на членовете на Съвета се определят, както следва:

2.2.1 нетното месечно възнаграждение на членове на СД, на които е възложено управлението и представителството на Дружеството (Изпълнителен/ни директор/и) се определя с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.

2.3. АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД може да изплаща на членовете на СД допълнително променливо годишно възнаграждение. Променливото възнаграждение е елемент от общото възнаграждение под формата на тантиеми/бонусии се изплаща въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността.

2.4. АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД може да изплаща на членовете на СД допълнително променливо годишно възнаграждение под формата на акции или опции върху акции. Прилагането и изпълнението на тази разпоредба се отлага до момента, в който не бъде приета конкретна схема за разпределение на допълнително променливо възнаграждение под формата на акции или опции върху акции с конкретно решение на Общото събрание.

2.5. Размерът на годишното променливо възнаграждение, изплащано на членовете на Съвета на директорите, не следва да надхвърля 50 000 (петдесет хиляди) лева за целия Съвет на директорите сумарно.

2.6. Освен полагаща им се част от променливото възнаграждение по предходната точка 2.5, на Изпълнителните директори може да се изплащат и допълнителни бонуси, чийто размер ще представлява повече от 50% (петдесет процента) от постоянното годишно брутно възнаграждение за съответния член за съответната година.

2.7. Променливото възнаграждение на членовете на СД на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД се начислява и изплаща при спазване на следните критерии:

2.7.1 Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансови и нефинансови критерии за постигнати резултати. Критериите за изплащане на променливо възнаграждение са обективни и измерими, и включват показатели, които са от значение за дългосрочната дейност на Дружеството, като критериите се измерват за тригодишен период. Определянето и изпълнението на критериите, проследявани на база нарастване на стойността на определен показател през даден период, се основава на методиката Compound Annual Growth Rate (CAGR). Критериите следват дългосрочното стратегическо планиране на Дружеството, както е комуникирано с пазара и обществеността и се подбират така, че да допринасят за стабилността и изпълнението на стратегията на Дружеството в дългосрочен план.

2.7.2. Критериите, обвързани с финансови показатели, се избират в съответствие с това как те отразяват създаването на стойност от Дружеството и как това се отнася към пазарната капитализация. Финансовите показатели могат да включват, но не се ограничават, до критерии на база консолидирана печалба преди данъци, лихви и амортизации (ЕБИТДА), ръст на консолидирани приходи, консолидирана печалба, ефективност и стойност на нов бизнес.

2.7.3. Нефинансовите критерии се избират в съответствие със стратегията на Дружеството да допринесе за стабилни, приобщаващи и устойчиви практики в икономиката и обществото. Нефинансовите критерии могат да включват, но не се ограничават до, критерии, свързани с клиенти, служители (като ангажираност, лидерство и развитие на таланти и разнообразие), прослужено време в Дружеството и Групата му от дъщерни дружества, оперативна ефективност, корпоративна социална отговорност и устойчива среда, спазване на приложимите правила и процедури, стабилно и устойчиво развитие на Дружеството и Групата в икономически, социален и екологичен аспект.

2.7.4. Съветът на директорите ежегодно определя стойностите по показатели за изпълнение за всяка календарна година в началото на същата година на база анализ на утвърдения бюджет и стратегия за следващия тригодишен период и ги предлага за утвърждаване на Общото събрание на акционерите.

2.7.5. Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно от Съвета на директорите на база заверен от регистриран одитор годишен консолидиран финансов отчет на Дружеството. Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати

се извършва ежегодно от Съвета на директорите на база анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии.

2.7.6 След извършване на преценката по т.2.7.5, СД предлага ежегодно на ОСА да определи конкретен размер на променливото възнаграждение за предходната година, за всеки член на СДв т.ч. и за всеки от Изпълнителните директори.

2.8. Общото събрание на акционерите има право със свое решение да коригира размерът на определеното за изплащане на определен член на СД променливо възнаграждение в случай, че членът на Съвета на директорите е отговорен за поведение, което значително е навредило на Дружеството.

2.9.Общото събрание на акционерите може да спре изплащането на до 50% от неплатено,или непредоставено променливо възнаграждение на конкретен член на СД, в следните случаи:

2.9.1 значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството на консолидирана база, което е следствие от действия/бездействия на съответния член на СД;

2.9.2 съответният член на СДучаства,или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството,или за някое от неговите дъщерни дружества;

2.9.3 в случай на регулаторни промени,налагащи ограничаване размера на подлежащите на изплащане променливи възнаграждения. 2.10. С решение на Общото събрание на акционерите може да се изисква връщане на до 100% от изплатено,или предоставено променливо възнаграждение на конкретен член на СДв следните случаи:

2.10.1 съответният член на СДе извършил действия, които се считат за злоупотреба,или измама т.ч. престъпления против собствеността спрямо Дружеството и дъщерните му дружества;

2.10.2 специфично поведение, което е довело до значима (репутационна) вреда за Дружеството,или някое от неговите дъщерни дружества;

2.10.3 съответният член на СД участва, или е отговорен за поведение, което е довело до значителни загуби за Дружеството,или за някое от неговите дъщерни дружества;

2.10.4 променливото възнаграждение е било предоставено въз основа на даннипредоставени от съответния член на СД, които впоследствие са се оказали неверни.21. С цел постигане на стабилни финансови резултати,изплащането на 40% от променливото възнаграждение се разсрочва на равни вноски за срок от 3 години, започващ от датата на вземане на решениетона ОСА.

### **III. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ЧЛЕН НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ**

3.1. При прекратяване на договора с член на СД на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД поради изтичане и неподновяване на мандата, за който е избран, Дружеството не дължи обезщетение.

3.2. При прекратяване на договора с Изпълнителен директор преди изтичане на срока, за който е сключен не по негова вина, Дружеството ще дължи обезщетениесъгласно посоченото в договора, но общия размер на обезщетениетоне може да надвишава изплатените годишни постоянни брутни възнаграждения на лицето за предходните две години.

#### **IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§1. Политиката, както и измененията в нея влизатв сила от датата на приемането й от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

§2. Изменения и допълненияна Политиката за възнагражденията на членовете на СД на АРМЕЙСКИ ХОЛДИНГ АД се приемат и влизат в сила по реда на нейното приемане.

§3. При промени в законодателството, които отменят,или изменят разпоредби на настоящата Политика, Общотосъбрание приема решение за изменениеили допълнение на Политиката. До приемане на това решение,засегнатите разпоредби се тълкуват в съответствие със законите на страната, Устава на Дружеството и общоприетите принципи и добри практики на корпоративно управление.