

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА
УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ И НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА
„ФАВОРИТ ХОЛД“ АД**

„ФАВОРИТ ХОЛД“ АД

Настоящата Политика за възнагражденията е разработена от Надзорния съвет на дружеството в съответствие с Наредба № 48 от 20 март 2013 г., за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, обн. ДВ, бр.32 от 02.04.2013 г.; изм. и доп., бр.41 от 21.05.2019 г.; изм., бр. 66 от 20.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г. и чл. 116,,в“ от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Същата е съобразена с препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политиката за възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД, (наричана по-долу за краткост Политиката) е разработена с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на дружеството.

2. (1) Надзорният съвет на дружеството разработва Политиката и носи отговорност за нейното прилагане след приемането ѝ с решение на общото събрание на акционерите на дружеството.

(2) Предложения за изменения или допълнения в настоящата Политика, преразглеждането ѝ или приемане на нова такава се изготвят от Надзорния съвет. Приемането на Политиката и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се приемат от общото събрание на акционерите.

(3) Политиката подлежи на преразглеждане най-малко веднъж на всеки четири години, както и когато са необходими изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите по чл. 5.

(4) „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД своевременно оповестява приетата от общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

3. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет.

4. С настоящата Политика при определяне възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в дейността на дружеството се приемат за водещи принципите на Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите и Препоръка 2009/385/ЕО за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО по отношение на режима за възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, въведени с Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор /обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г., изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г./.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

5. При формиране на възнагражденията на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет на дружеството се прилагат следните основни принципи:

5.1. Стимулиране на дългосрочната устойчивост на дружеството и гарантиране, че възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния органи са формирани въз основа на резултатите от дейността;

5.2. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на дружеството, както и финансово-икономическото му положение в контекста на националната и европейска икономическа конюнктура;

5.3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на лицата при определяне на възнагражденията;

5.4. Прозрачност по отношение на формирането на възнагражденията, отчетност и надзор върху възнагражденията от страна на акционерите.

6. Дружеството изплаща възнаграждения на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет само в съответствие с приетата от общото събрание политика. Когато общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в действащата политика, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в съответствие с действащата, приета от общото събрание, политика. В тези случаи Управителният съвет на дружеството е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане политика, съответно преработена политика.

7. При изготвянето на Политиката и на индивидуалните договори на членовете на управителните и контролните органи на дружеството Надзорният съвет отчита заплащането и условията на труд на служителите в „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД. Надзорният съвет смята за постигнат съответен баланс между размерите на възнагражденията на служителите и на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет, отчитайки както пазарните нива на заплащане в сравними (публични) дружества, така и разликата в задълженията и отговорностите на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет в сравнение с останалите служители на дружеството.

8. (1) Политиката и нейното прилагане са обект на редовен (най-малко годишен) преглед по отношение на възнагражденията на членовете на Управителния съвет, на членовете на Надзорния съвет и на Изпълнителния директор, като се обръща специално внимание върху избягване създаването на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици.

(2) Дружеството ежегодно разкрива пред акционерите си начина, по който прилага Политиката, като изготвя доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството. Докладът следва да е с минималното съдържание, посочено в чл. 13 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г., за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор.

(3) Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, на което се разглежда докладът, може да прави препоръки по него. В случай че са отправени препоръки, Дружеството посочва в следващия доклад за изпълнение на политиката за възнагражденията как са взети предвид препоръките по предходния доклад.

(4) Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията се публикува на интернет страницата на дружеството след провеждане на общото събрание, на което е одобрен годишният финансов отчет и е достъпен безплатно за срок от 10 години.

III. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ, ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ И ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР

9. (1) „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД изплаща на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет възнаграждение, чийто размер следва да отчита:

1. Задълженията, степента на натовареност, както и приноса на всеки един член на Управителния съвет и член на Надзорния съвет в дейността и резултатите на дружеството;

2. Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни ръководители;

3. Наличието на съответствие на интересите на членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет и дългосрочните интереси на дружеството.

(2) Всички членове на Управителния съвет и членове на Надзорния съвет на „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД, както и изпълнителният директор получават постоянно възнаграждение, конкретният размер на което се определя с решение на общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Възнаграждението се изплаща при условията и в сроковете на сключените договори за управление.

(3) Членовете на Управителния съвет могат да бъдат наемани от дружеството по трудов или друг вид договор, когато изпълнението на конкретна работа изисква ангажиране на професионален ресурс различен от този, необходим за изпълняване на задълженията им като членове на Управителния съвет. В тези случаи, в качеството си на служители/наети от дружеството лица, последните имат всички права по съответния вид договор, вкл. правото да получават социалните придобивки, предвидени за служителите, съответно за лицата наети на съответния вид договор, съгласно социалната програма на дружеството, както и стандартните за нивото на конкретната заемана от тях длъжност в управленската структура на дружеството ползи /като ползването на служебен автомобил, служебен телефон и др. под./.

(4) Извън случаите по ал.3, на членовете на Управителния съвет могат да бъдат предоставяни социални придобивки от рода на тези, достъпни за служителите на дружеството като ваучери за храна, социални добавки /бонуси/, допълнително здравно осигуряване, застраховка трудова злополука, ползване на служебен автомобил, служебен телефон и други подобни ако това е записано в договорите им за управление. Общият им относителен дял не може да надхвърля 1/10 от постоянното възнаграждение на съответния член на Управителния съвет.

(5) Размерът на постоянното възнаграждение се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на Дружеството относно променливото възнаграждение (когато в настоящата политика е предвидено получаването на такова), включително възможност променливото възнаграждение да не бъде изплатено, ако критериите за резултатите от дейността не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

(6) В съответствие с Устава на „ ФАВОРИТ ХОЛД “ АД при положителен годишен финансов резултат (нетна печалба) изпълнителните директори имат право да получат еднократно възнаграждение в размер на 1% (един процент) от нетната годишна печалба на дружеството.

(7) Изплащането на 40% от възнаграждението по ал. 6 се разсрочва за период от три години. Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално, на равни месечни вноски.

(8) Принципите по чл. 9, ал.7 от настоящата Политика ще се прилагат съответно и за членовете на Управителния съвет при последваща промяна в Устава на Дружеството, даваща им право да получават променливо възнаграждение, обвързано с финансовия резултат, както и във всички случаи, в които общото събрание е приело решение за изплащане на променливо възнаграждение.

10. Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Управителния и Надзорния съвет под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат и възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на Дружеството.

11. Гаранция за управлението

(1) Членовете на Управителния съвет и членовете на Надзорния съвет са длъжни в седемдневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от тримесечното им брутно постоянно възнаграждение. Когато при избирането на член на Управителния съвет и/или член на Надзорния съвет общото събрание е определило размер на възнаграждението му, но не е определило размер на гаранцията, гаранцията се внася в размер на тримесечното брутно постоянно възнаграждение на съответния член на Управителния съвет и/или член на Надзорния съвет. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната.

(2) При невнасяне на гаранцията в определения срок, съответното лице не получава възнаграждение като член на Управителния съвет, съответно член на Надзорния съвет до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) Гаранцията се освобождава:

1. в полза на внеслото я лице - след датата на решението на общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;

2. в полза на дружеството - в случай че общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

(4) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Управителния съвет и член на Надзорния съвет при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от редовно годишно общо събрание на акционерите, и междинен финансов отчет за периода от началото на текущата година до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обнародвана поканата за свикване на общото събрание.

IV. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ДОГОВОРА С ЧЛЕН НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА ДРУЖЕСТВОТО

12. Сключваните от името на Дружеството договори за управление с членовете на Управителния съвет и изпълнителния член задължително съдържат

клауза, даваща възможност на Дружеството да изисква връщане на изплатено променливо възнаграждение. На връщане подлежат суми, предоставени въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от общото събрание на акционерите на Дружеството.

13. При предсрочно прекратяване на Договор за управление с член на Управителния съвет, съответно с Изпълнителния директор, общият размер на обезщетенията, дължими във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години. Обезщетения от посочения вид не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на член на Управителния съвет, съответно на Изпълнителния директор.

V. ОПОВЕСТЯВАНЕ

14. Оповестяването на Политиката и практиките за възнагражденията се извършва в съответствие с изискванията на Наредба № 48 от 20 март 2013 г. на Комисията за финансов надзор /обн., ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г., изм. и доп., бр. 41 от 21.05.2019 г., изм., бр. 66 от 20.08.2019 г., изм. и доп., бр. 61 от 10.07.2020 г./

15. „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД разкрива публично политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея по ясен и достъпен начин, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата политика е приета с решение на общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 06.07.2021 г. с мнозинство от представените на общото събрание акции и влиза в сила от датата на приемането ѝ, като отменя Политика за възнагражденията на членовете на Управителния и Надзорния съвет на „ФАВОРИТ ХОЛД“ АД, приета на общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 08 Юли 2014 година.