

## **„ФАРМХОЛД“ АД**

### **ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА**

Приета с единодушие на всички акционери във Фармхолд АД с Решение на Общото събрание на акционерите на „Фармхолд“ АД, проведено на 07.09.2021 и влиза в сила от деня на приемането ѝ.

#### **Общи положения**

**Чл. 1. (1)** Настоящата политика за възнагражденията (Политиката) е приета на основание чл. 11 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Политиката осигурява съответствие с правилата на:

- Закона за публичното предлагане на ценни книжа;
- Наредба № 48 за изискванията към възнагражденията;
- Устава на „Фармхолд“ АД (Дружеството);
- Политиката отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление, с оглед справедливото формиране на възнагражденията.

**(2)** Настоящата Политика има за цел определянето на ясни и обективни принципи и правила за формиране на размера и структурата на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Фармхолд“ АД.

**(3)** Политиката за възнагражденията допринася за изпълнението на бизнес целите, стратегиите и устойчивото развитие на Фармхолд АД и е съобразена с дългосрочните интереси на Дружеството, както в нея се съдържа информация за начините за постигане на тези цели. Основната цел на тази политика за възнагражденията е да даде възможност Дружеството да подбира и задържа на работа висококвалифицирани лица в управлението на Фармхолд АД, които да го представляват на вътрешния, а при нужда и на международния пазар.

**Чл. 2. (1)** При изготвяне на политиката за възнагражденията са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите във Фармхолд АД. Взети са предвид следните показатели - средна численост на персонала, работна заплата, стаж, квалификация, работно натоварване, работна среда и получаваните придобивки и материални стимули. За определяне на възнаграждението на членовете на съвета на директори се наблюдава съотношението между заплащането на членовете на съвета на директорите на Дружеството и възнагражденията, които получават останалите служители.

**(2)** Възнаграждението на членовете на съвета на директорите, както и срока за който са дължими се определя от Общото събрание на акционерите.

#### **Правила за формиране на размера и структурата на възнагражденията**

**Чл. 3. (1)** На членовете на Съвета на директорите се определят твърди по размер месечни възнаграждения. Размерът на възнагражденията следва да отчитат

генералните разлики във функциите на членовете на Съвета на директорите, както следва:

- Изпълнителен директор – възложено е управлението на Дружеството и представителството пред трети лица. Това предполага непрекъсваемост на работата и поемане на значителни отговорности, включително извън работата на Съвета на директорите като орган, представителни функции, точка за контакт и т.н.

- Председател на Съвета на директорите – възложена водеща роля в работата на Съвета на директорите като орган на дружеството, включително организиране на заседанията, подготвяне на материали за заседанията, проекти на решения, комуникация с другите органи на Дружеството и т.н.

- Независим член на Съвета на директорите – възложени от закона контролни функции.

(2) При определяне на размера на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на Дружеството се прилагат следните основни принципи:

- Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на Дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на „Фармхолд“ АД;

- Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на съвета с необходимите качества за успешно управление и развитие на Дружеството.

- Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносвойно третиране на членовете на Съвета на директорите на Дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията.

- Отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на Съвета на директорите в дейността и резултатите на Дружеството.

- Прозрачност на практиките при получаване на възнагражденията.

- Отчитане на конкретните финансови възможности на Дружеството.

(3) В съответствие със законовите изисквания и добрата практика на корпоративно управление размерът на възнагражденията следва да отчитат:

- Задълженията и приноса на всеки един член на Съвета на директорите в дейността и резултатите на Дружеството;

- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на директорите;

- Необходимостта от съответствие на интересите на членовете на Съвета на директорите и дългосрочните интереси на Дружеството.

**Чл. 4. (1)** Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на съвета на директорите променливо възнаграждение при спазване на Наредба № 48. Конкретните параметри и критерии за получаване на променливо възнаграждение се определят от общото събрание на акционерите във всеки отделен случай. В случай на решение за изплащане на променливо възнаграждение, съветът на директорите трябва да представи пред общото събрание на акционерите допълнение към тази политика, като опише критериите и начина, по който този вид възнаграждение ще допринесе за заложените в тази политика цели, както и срока за

получаване на този вид възнаграждение. Към настоящия момент общото събрание на акционерите не е вземало решение за предоставяне на променливо възнаграждение.

(2) В случай че благодарение на усилията на членовете на съвета на директорите бъдат реализирани планираните инвестиции и бъдат постигнати посочените бизнес цели, които да доведат до планираните годишни приходи за Дружеството, Общото събрание на акционерите може да вземе решение за получаване на променливо възнаграждение, обвързано с резултатите за дейността. В този случай, променливото възнаграждение се предлага от съвета на директори, след като бъде представена от него на общото събрание на акционерите подробна информация за постигнатите резултати и обосноваване за това допълнително стимулиране на база критерии за оценка на дейността на дружеството.

(3) Общото събрание на акционерите одобрява плащането на променливо възнаграждение при всеки отделен случай, заедно с обективни и измерими критерии, включително нефинансови такива, които са конкретно формулирани и предложени от съвета на директорите.

(4) Конкретните критерии по предходната алинея могат да бъдат, но не се изчерпват само до:

I. Положителни финансови показатели на дружеството:

- разрастване на бизнеса;
- реализиране на бизнес целите, включително сключване на съществена сделка, която ще измени съществено финансовите показатели на дружеството;
- достигане на определена оперативна печалба, печалба преди данъци, ръст на приходите, ръст на активите и др.
- сключване на сделка, която е съществена за дружеството, при явно изгодни условия;
- други конкретни финансови параметри, приети от дружеството.

II. Подобряване на нефинансовите показатели за период от 3 три години, като могат да бъдат взети предвид някои от следните критерии:

- критерии свързани с ангажираността на членовете на съвета на директорите, прослужено време, точно изпълнение на възложени задачи в интерес на дружеството, спазване на приложими правила и етични норми;
- привличане на висококвалифициран персонала; привличане на инвеститори и др.

(5) Преценката за постигнати финансови резултати се прави на база заверен от регистрирания одитор годишен финансов отчет на Дружеството. Преценката за постигане на нефинансовите резултати се прави на база анализ на заложените критерии.

(6) Променливо възнаграждение се получава само след взето решение на общото събрание на акционерите и само след определяне на критериите за това.

(7) Променливото възнаграждение може да не бъде платено в случай на неизпълнение на поставените критерии или при постигане на финансови затруднения на дружеството. То може да бъде отлагано само по решение на общото събрание на акционерите и при обективни причини, като временно влошаване на финансовото състояние на дружеството и т.н.

**(8)** Променливото възнаграждение подлежи на връщане или намаляване, в случай че, постигнатите резултати не допринасят за дългосрочните интереси на Дружеството, неговото устойчиво развитие или бизнес целите му; значително влошаване на финансовото състояние на Дружеството; поведението и действията на член на съвета на директорите е довело до загуби за Дружеството; нелоялно поведение от страна на член на съвета на директорите или извършване на престъпление спрямо дружеството; предоставеното променливо възнаграждение е предоставено въз основа на неверни данни. За връщане или намаляване на променливото възнаграждение се изисква решение на общото събрание на акционерите.

**Чл. 5.** Възнаграждение въз основа на акции може да се предоставя само при спазване на изискванията на наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и след изрично съгласие на общото събрание на акционерите на дружеството и допълнение на тази политика. Към настоящият момент такива не са предоставени и не са гласувани да бъдат предоставяни.

**Чл. 6. (1)** Договорите с членовете на директорите са в писмена форма.

**(2)** Членовете на съвета на директорите са длъжни в 7-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си. Гаранцията се внася в левове. Размерът на гаранцията се определя от общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3-месечното брутно възнаграждение на лицата по ал. 1. Когато общото събрание е определило размер на възнаграждение, но не е определило размер на гаранцията за управлението, размерът ѝ се приема за равен на тримесечното им брутно възнаграждение. Гаранцията се блокира в полза на дружеството в банка на територията на страната. Лихвите от блокираните в банка гаранции са свободни и могат да се теглят при поискване от вносителя на гаранцията. При промяна на размера на възнаграждението, гаранцията се актуализира.

### **Правила приемане, изменение и провеждане на Политиката**

**Чл. 7 (1)** Размерът на възнагражденията на всеки от членовете на Съвета на директорите се определя от Общото събрание на акционерите и се изплащат само в съответствие с приетата политика за възнагражденията на дружеството.

**(2)** Когато общото събрание не приеме изменения и/или допълнения в политиката за възнагражденията, съответно предложената нова политика, Фармхолд АД продължава да изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие с приетата политика. В тези случаи съветът на директорите е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

**(3)** По отношение на тантиемите (ако такива са определени), се прилага съответно ал. 2.

**Чл. 8. (1)** Настоящата Политика и всички последващи изменения в нея се разработват от Съвета на директорите на Дружеството.

**(2)** Предложенията за приемане на политиката и изменения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на Дружеството, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 във вр. с чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК, и се приемат от Общото събрание на акционерите.

**(3)** Публичното дружество преразглежда най-малко веднъж на всеки 4 години политиката за възнагражденията, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея или това е необходимо за постигане на целите и.

**Чл. 9. (1)** Дружеството оповестява политиката си за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея, без да разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна. Приетата политика за възнагражденията с посочени в нея дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила и резултатите от гласуването на общото събрание се публикува незабавно на интернет страницата на дружеството и е достъпна безплатно най-малко докато е в сила. Политиката за възнагражденията на Дружеството се публикува на следния интернет адрес: [www.pharmhold.bg](http://www.pharmhold.bg). (в следния раздел - [www.pharmhold.bg/#/invest/com\\_data](http://www.pharmhold.bg/#/invest/com_data)).

**(2)** Дружеството разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад за изпълнение на политиката, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет за дейността на дружеството. Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, може да отправя препоръки по доклада. В случай че са отправени препоръки, Дружеството посочва в следващия доклад как са взети предвид препоръките. След провеждане на общото събрание, на което е одобрен годишният финансов отчет, Дружество публикува доклада за изпълнение на политиката за възнагражденията на интернет страницата си (в раздел - [www.pharmhold.bg/#/invest/com\\_data](http://www.pharmhold.bg/#/invest/com_data)), който е достъпен безплатно за срок от 10 години. Дружеството може да реши да остави доклада на разположение на обществеността и след този срок, при условие че личните данни на членовете на управителните и контролните органи на дружеството бъдат заличени.

**(3)** Докладът за изпълнение на политиката за възнагражденията съдържа програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който политиката за възнагражденията е прилагана през годината, включително всички ползи под всякаква форма, които са предоставени или дължими на настоящите и бившите членове на управителния или контролния орган, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година. Докладът трябва да съдържа информацията посочена в чл. 13 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. За изискванията към възнагражденията.

**(4)** При поискване акционерите получават достъп до приетата дружествена политика за определяне на възнагражденията, както и до информация относно

получените от членовете на Съвета на директорите годишни възнаграждения и допълнителни стимули.

### **Допълнителни разпоредби**

**Чл. 10.** (1) В Дружеството не е създаден комитет по възнагражденията. Дружеството изплаща към настоящия момент единствено постоянни възнаграждения и поради тази причина създаването на отделен комитет по възнагражденията, който да отговаря за изготвянето на решения относно възнагражденията, не се налага.

(2) При съответна промяна на правилата относно формиране на структурата и размера на възнагражденията, Дружеството ще предприеме необходимите действия за създаване на комитет по възнагражденията.

(3) На основание чл. 21, ал. 3 от Наредба № 48, надзорът върху възнагражденията, при липсата на създаден комитет по възнагражденията, се осъществява от Съвета на директорите на Дружеството.

Настоящата Политика е разработена съгласно чл. 116вв, ал. 1 от ЗППЦК и Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията от Съвета на директорите на „Фармхолд” АД и е приета .....акционери на дружеството (..... % от капитала, акционери гласували " за" са .....броя акции, акционери гласували "против" или въздържали се - 0 броя акции) с решение на Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на ..... г. Политиката влиза в сила от ..... г. и отменя всяка друга политика за възнагражденията на членовете на съвета на директорите на Фармхолд АД, действаща до този момент.