

ПОЛИТИКА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „АРКО ФОНД ЗА НЕДВИЖИМИ ИМОТИ” АДСИЦ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. „Арко Фонд за Недвижими Имоти” АДСИЦ /Дружеството/ е публично акционерно дружество със специална инвестиционна цел, вписано в търговския регистър с ЕИК 203645531. Дружеството има едностепенна система на управление и се управлява от Общо събрание на акционерите и Съвет на директорите.

2. Настоящата Политика за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Арко Фонд за Недвижими Имоти” АДСИЦ /Политиката/ е изготвена на основание чл. 116в от ЗППЦК, Наредба № 48 от 20.03.2013г. на КФН за изискванията към възнагражденията, /Наредбата/ и във връзка с Препоръка 2009/384/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги и Препоръка 2009/385/ЕО на ЕК от 30 април 2009 г. за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и Препоръка 2005/162/ЕО. Политиката установява ясни и обективни принципи и критерии за формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, съгласно приложимата нормативна уредба.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И КРИТЕРИИ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

3. При определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите се прилагат следните принципи и критерии:

3.1. Съответствие на възнагражденията с реализиране на поставените бизнес цели и стратегии за развитие на Дружеството;

3.2. Осигуряване на защита на интересите на дружеството и неговите акционери, с оглед предотвратяването на всякакви форми на конфликт на интереси;

3.3. Формиране на възнагражденията, съобразно индивидуалните постижения на всеки от членовете на Съвета на директорите, както и съвместната им дейност за постигане на поставените бизнес цели и стратегии.

4. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите са постоянни и променливи.

5. Постоянните възнаграждения се определят по реда и при условията на ТЗ, ЗППЦК, ЗДСИЦ и приложимите подзаконови нормативни актове.

6. Размерът и срокът, за който е дължимо постоянното възнаграждение на всеки член от Съвета на директорите се определя с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.

7. Постоянното възнаграждение се определя като се дава възможност за прилагането на гъвкава политика относно определянето и изплащането или съответно неизплащането на променливо възнаграждение.

8. Дружеството може да изплаща и променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на бонуси, премии и други материални облаги, които се предоставят на членовете на Съвета при наличието на обективни критерии за оценка на извършената дейност.

9. Определянето и изплащането на променливо възнаграждение се извършва като се вземат предвид следните обективни критерии за оценка на дейността:

9.1. увеличение на реализираната печалба от дейността на Дружеството;

9.2. стабилност и устойчиво развитие на Дружеството;

9.3. разширяване на дейността на Дружеството;

9.4. оптимизация на структурата и организацията на дейност в Дружеството;

9.5. устойчиво спазване на приложимата законова нормативна уредба, недопускане на конфликт на интереси и стриктно изпълнение на указанията на надзорните органи и институции.

10. Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се изплаща, като част от него в размер не по-малко от 40% /четирдесет на сто/ се разсрочва за период от три години. Общото събрание на акционерите определя каква част от променливото възнаграждение да бъде разсрочена, както и начина ѝ на изплащането ѝ-пропорционално или чрез постепенно нарастване през разсрочения период.

11. Променливо възнаграждение може да не се изплаща, когато критериите за постигнати резултати и бизнес цели не са постигнати, както и при влошаване на финансовото състояние на Дружеството.

12. Членовете на Съвета на директорите внасят гаранции за управлението си според изискванията на ТЗ, ЗППЦК и Устава на Дружеството.

III. ОГРАНИЧЕНИЯ ОТНОСНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

13. Договорът с изпълнителния директор на Дружеството може да предвижда клаузи, 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.

14. При прекратяване на договора с изпълнителен директор, се дължат обезщетенията, предвидени в сключения договор за управление. Обезщетенията по предходното изречение, включително относно евентуалните дължими предизвестия, както и обезщетенията, свързани със забраната за конкурентна дейност, не могат да надхвърлят сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.

15. Обезщетенията по т. 14 не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на изпълнителния директор.

16. Дружеството не определя възнаграждения под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции, както и не определя възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на Дружеството.

IV. ОПОВЕСТЯВАНЕ И ПОСЛЕДВАЩИ ПРОМЕНИ В ПОЛИТИКАТА

17. Към момента на приемане на настоящата Политика Дружеството няма да създава Комитет по възнагражденията.

18. Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите и подлежи на приемане от Общото събрание на акционерите. След приемане от Общото събрание Политиката ще бъде публикувана на интернет страницата на Дружеството.

19. Съветът на директорите най-малко веднъж годишно прави преглед на Политиката.

20. Дружеството разкрива пред акционерите си начинът, по който прилага Политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея чрез Доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството.

21. Докладът по т. 20 следва да съдържа най-малко:

1. информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, ако има създаден такъв, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията;

2. информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите;

3. информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставя променливо възнаграждение и обяснение как критериите по т. 9 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството;

4. пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати;

5. пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати;

6. основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения;

7. описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо;

8. информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения;

9. информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите;

10. информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции, в случай че е това е приложимо;

11. информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т. 10;

12. информация относно договорите на членовете на Съвета, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване;

13. пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на Съвета за съответната финансова година;

14. информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група;

в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им;

г) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор;

д) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година;

е) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви "а" - "д";

ж) информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;

15. информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции, в случай че е приложимо:

а) брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени;

б) брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;

в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;

г) всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година.

21. Разкриването на настоящата Политика се извършва по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

Изпълнителен директор:

