

Проект!

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „СЛЪНЧО” АД

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на СЛЪНЧО АД е разработена от Съвета на директорите на дружеството 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.

Настоящата Политика за възнагражденията, цели установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите с оглед избягването на конфликт на интереси. Всяка промяна или актуализация в настоящата Политика се извършва с решение на Съвета на директорите и се одобрява от Общото събрание на акционерите.

Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите.

Съветът на директорите носи отговорност за прилагането на Политиката, с оглед спазване на заложените в нея принципи. Съветът на директорите периодично подлага на преглед основните принципи на политиката и е отговорен за нейното прилагане.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Целта на настоящата политика е да създаде рамка на възнагражденията в дружеството, която да позволява привличането, задържането и мотивирането на управителните и контролните органи, които да работят за постигане целите на организацията при разумно управление на рисковете.

Политиката се прилага при формиране на възнагражденията на Съвета на директорите на дружеството, които вземат решения или участват в процеса на вземане на решения. Това са Изпълнителния директор и членовете на Съвета на директорите.

Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите на Слънчо АД, а когато е необходимо и в сътрудничество с експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждения, включително на последиците за риска и управлението на риска.

Съветът на директорите поне веднъж годишно прави преглед на политиката, съответно предлага на ОСА най-малко веднъж на всеки четири години преразглеждане на политиката. При изготвяне на политиката за възнагражденията се отчитат възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, като се вземат предвид средната численост на персонала, работната заплата и стаж, както и организационната култура, производителност, работно натоварване, условия на труд и работна среда.

Политиката за възнагражденията е ясна и документирана и:

1. насърчава благоразумното и ефективно управление на риска и да не стимулира поемането на рискове, надвишаващи приемливото ниво;
2. е съобразена с бизнес стратегията на дружеството (програми за дейността, правила и политики), целите, ценностите и дългосрочните интереси;
3. предвижда мерки за избягване на конфликт на интереси;

4. е съобразена с принципите и добрите практики за защита интересите на инвеститорите;

Предложенията за приемане на политиката за възнагражденията и измененията в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на Общото събрание на акционерите на публичното дружество, обявен в поканата по чл.115, ал. 2 ЗППЦК, и се утвърждава от общото събрание на акционерите.

Публичното дружество разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

При определяне на възнагражденията на Съвета на директорите се прилагат следните принципи:

1. Възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството, както и срокът, за който са дължими, задължително се определят от общото събрание на акционерите.

2. Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите на редовно общо събрание на акционерите при наличие на заверен от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет на годишното 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 на акционерите.

3. Равен размер на постоянното възнаграждение на всеки от членовете на съвета, независимо от заеманата длъжност и осъществяваните функции.

4. 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 неравностойно третиране на членовете на корпоративното ръководство на Дружеството при определяне на възнагражденията.

5. (нов, ОС от 25.05.2022г.) Възнаграждението на изпълнителния член на съвета на директорите на Дружеството, е определено в размер на 1500,00 (хиляда и петстотин) лева месечно. Това възнаграждение се изплаща отделно от възнаграждението, което изпълнителния член получава по предходната т.2 като член на Съвета на директорите. Допълнителни плащания към изпълнителния член на съвета на директорите са възможни по изключение с единодушно решение на Съвета на директорите - ако са в съответствие с настоящата Политика и не превишават по размер годишното възнаграждение на изпълнителния член.

III. СТРУКТУРА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.

Възнагражденията на Съвета на директорите в Слънчо АД се формират само от основно (постоянно) възнаграждение, определено от Общото събрание на акционерите. Възнаграждението следва да отчита:

Проект!

- Възможността за подбор и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета;
- Наличието на съответствие на интересите на членовете на Съвета и дългосрочните интереси на Дружеството.

Допълнителни стимули и променливи възнаграждения не се изплащат и не се предвиждат да бъдат изплащани.

Не се предвиждат променливи възнаграждения за членовете на Съвета на директорите под каквато и да било форма, включително под формата на акции, опции върху акции или други финансови инструменти на дружеството.

Обезщетения, свързани с прекратяване на членството в Съвета на директорите не се изплащат.

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

Могат да се изплащат обезщетения на изпълнителния член при прекратяване на договора му за управление, само и единствено съгласно разпоредбите на договора за управление, в случай, че същия не противоречи на Наредба 48 на КФН но общия размер на обезщетенията не може да надвишава изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за предходните две години. Общият размер на обезщетението не може да надвишава изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за предходните две години.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф §1. Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на СЛЪНЧО АД е приета от Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 28.09.2020г., допълнена с Решение на Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 25.05.2022г.

Параграф §2. Настоящата политика се публикува на интернет - страницата на СЛЪНЧО АД.

Параграф §3. Изменения и допълнения на Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на СЛЪНЧО АД се правят по реда на нейното приемане.

Параграф §4. При промени в законодателството, които отменят или изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, Съветът на директорите взема решение за изменение или допълнение на Политиката. До вземане 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.

За СЛЪНЧО АД:
/Емил Динков-изпълнителен директор на „СЛЪНЧО ” АД /