

ПОЛИТИКА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА НАДЗОРНИЯ И УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА „ВЕРЕЯ ТУР ' АД – СТАРА ЗАГОРА

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Целта на настоящата Политика за възнагражденията е определянето на принципите и изискванията към политиката и практиката за определяне и изплащане на възнагражденията на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет на „Верее тур“ АД,

Чл.2.(1) Политиката за възнагражденията се разработва от Надзорния съвет и се утвърждава с решение на Общото събрание на акционерите на „Верее тур“ АД.

(2) Надзорния съвет на „Верее тур“ АД носи отговорност за прилагане на Политиката за възнагражденията и периодично я подлага на преглед най-малко веднъж на 4 години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея.

(3) Предложенията за изменения и/или допълнения в политика за възнагражденията или за преразглеждането ѝ се включват като самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание на „Верее тур“ АД, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се приемат от общото събрание на акционерите.

(4) Когато общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в съществуващата политика за възнаграждения, съответно предложената нова политика, Дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на управителните и контролните си органи в съответствие с приетата политика. В тези случаи Управителният съвет е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

(5) Оповестяването на политиката за възнагражденията и всяка последваща промяна в нея се извършват без да се разкрива чувствителна търговска информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

(6) Основни принципи при изготвяне на политиката за възнагражденията са :

- разбираемост и прозрачност;
- отчитане на възнагражденията и условията на труд на служителите в Дружеството, като средната численост на персонала, работната заплата и стаж, придобивките и материалните стимули, които получават, както и организационната култура, работна среда, производителност, работно натоварване и условия на труд;
- баланс на съотношението между заплащането на висшия мениджмънт на Дружеството и възнагражденията на останалите служители ;
- недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на корпоративното ръководство на Дружеството при определяне на възнагражденията;
- отчитане на постигнатите резултати;
- справедливост и разумна преценка на риска;

(7) При извънредни обстоятелства, които биха могли да доведат до значително влошаване на финансовото състояние на дружеството, част от разпоредбите на Политиката може да не се прилагат. В случаи по изречение първо с решение на Надзорния съвет се определя при какви условия и кои компоненти на политиката няма да бъдат прилагани.

Чл.3.(1) „Верее тур“ АД 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.

(2) Докладът по ал. 1 следва да съдържа най-малко информацията по чл.13 т.1-18 от Наредба №48/2013г. на КФН.

(3) Всеки акционер или негов представител, участващ в редовното общо събрание, може

да отправя препоръки по доклада по ал. 1. В случай че са отправени препоръки, дружеството посочва в следващия доклад по ал. 1 как са взети предвид препоръките.

(4) Политиката по възнагражденията, с посочена дата на приемане и влизане в сила, заедно с резултатите от гласуването на ОС на което е приета и Докладът по ал. 1 се публикуват на страницата „Информация за инвеститорите“ в www.zheleznikhotel.com и остават достъпни безплатно за срок от 10г.

II. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ПРИНЦИПИ ПРИ ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.4.(1) Възнагражденията на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет могат да бъдат постоянни и променливи.

(2) **Постоянните възнаграждения** представляват елемент от общото възнаграждение под формата на постоянни фиксирани плащания към членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет, които са определени по размер на Общото събрание на акционерите и не се формират на база постигнати резултати. Постоянното възнаграждение включва основната заплата и всички допълнителни и други трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно трудовото законодателство на Република България.

(3) **Променливите възнаграждения** представляват елемент от общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги свързани с пенсиониране и други материални стимули за членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет, които се формират на база постигнати резултати.

Чл.5. (1) Определят се следните принципи, които се прилагат при формиране на постоянните възнаграждения на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет :

(2) Размерът на постоянното възнаграждение трябва да представлява достатъчно висок дял от общото възнаграждение и да позволява прилагането на гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението, включително възможност променливо възнаграждение да не се изплаща.

(3) Постоянното възнаграждение се изплаща при условията и в сроковете , определени от договорите за управление и контрол сключени между управителните и контролни органи и дружеството.

(4) Критерии за определяне на постоянното възнаграждения са сложност и тежест на възложените задължения; функционални отговорности на длъжността; ниво в корпоративната структура, професионален опит и квалификация.

(5) За възложеното им управление на Дружеството, изпълнителните членове на Управителния съвет имат право на постоянно възнаграждение, което може да бъде в по-висок размер, отколкото на останалите членове на Управителния съвет.

Чл.6.(1) Определят се следните принципи , които се прилагат при формиране на променливите възнаграждения на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет:

(2) Изплащането на променливо възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати, които могат да включват както финансови критерии , така и нефинансови показатели , които са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.

- Финансовите критерии за постигнати резултати са: Реализирането на приходи от обичайната дейност на Дружеството; Реализирането на положителен брутен финансов резултат и др.

Конкретните параметри на финансовите критерии по ал. 2 за всяка следваща календарна година се определят в края на текущата година с решение на Надзорния съвет, на база анализ на постигнатите резултати.

Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база заверения от одитор годишен финансов отчет на дружеството.

- Нефинансовите критерии за постигнати резултати се определят ежегодно от Надзорния съвет, съобразно краткосрочните и средносрочни планове за развитие на Дружеството и могат да включват критерии свързани с прослужено време в дружеството, оперативна ефективност, подобряване условията на труд на служителите, спазване на приложимите правила и процедури и др.

Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва ежегодно, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година нефинансови критерии.

Чл.7.(1) Възнагражденията на членовете на Управителния съвет и Надзорния съвет на „Верей тур“ АД се състоят единствено от постоянен компонент.

(2) След установяване на обективни и измерими критерии за постигнати резултати, Общото събрание на акционерите на „Верей тур“ АД може да предостави променливо възнаграждение на членовете на Надзорния съвет и Управителния съвет, които имат еднакви права и задължения, независимо от вътрешното разпределение на функциите (чл.24.1. от Устава на Дружеството).

Чл.8. Членовете на Управителния съвет могат да бъдат наемани от дружеството по трудов или друг вид договор. 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/лицата наети на съответния вид договор, съгласно социалната програма на дружеството, както и стандартните ползи за нивото на конкретната заемана от тях длъжност в управленската структура на дружеството /като ползването на служебен автомобил, ваучери за храна, служебен телефон и др./.

Чл.9. Не се предвижда предоставяне на възнаграждение на членовете на Управителния съвет под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции. Не се предвиждат възнаграждения, основаващи се на промени в цената на акциите на дружеството.

Чл.10. В съответствие с изискванията на чл.17(1)т.27 от Наредба №48 от 20.03.2013г. на КФН, възнаграждението на членовете на Надзорния съвет не може да включва опции върху акции.

Чл.11. Възнагражденията на членовете на Надзорния съвет се определят от Общото събрание на акционерите на „Верей тур“ АД (чл.221т.5 ТЗ), въз основа на посочените в настоящата политика за възнагражденията принципи и критерии.

Чл.12. Възнагражденията на членовете на Управителния съвет се определят от Надзорния съвет, който може да ги замени по всяко време. Решението се взема с пълно единодушие(чл.34а.1. от Устава на Дружеството).

III. УСЛОВИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.13. (1) Членовете на Управителния и Надзорния Съвети дават гаранция за своето управление в размер, определен от Общото събрание на акционерите, като гаранцията може да се състои и от депозирани акции или облигации на Дружеството или в друга форма, допустима от закона.(чл.25.1. От Устава).

(2) Членовете на Съветите отговарят солидарно за вредите, нанесени на Дружеството в резултат на техните действия. Всеки от членовете на Съветите може да бъде освободен от отговорност, ако се установи, че няма вина за настъпилите вреди.(чл. 25.2. от Устава).

(3) Договорите за управление и контрол сключени от името на „Верей тур“ АД следва да включват разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на

променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

(4) 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.

(5) Не се предвиждат обезщетения при прекратяване на договор за възлагане на управление с изпълнителния директор, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, както и плащания, свързани със срока на предизвестието или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност .

(6) Не се дължат обезщетения , в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на Управителния съвет, съответно на изпълнителния директор.

(7) Членове на Управителния съвет наети от Дружеството по трудов договор в качеството си на служители, при предсрочно/редовно прекратяване на трудовото правоотношение имат право на обезщетения предвидени в Кодекса на труда. Видът и размерът на обезщетенията се определят от основанието на което е сключен /прекратен трудовият договор и от редица условия, посочени в закона.

IV.ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.14. Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на управителните и контролни органи на „Верея тур“ АД е разработена в съответствие с изискванията Търговския закон , чл.116 „в“ от Закона за публичното предлагане на ценни книжа., както и Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от председателя 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.; изм., бр. 60 от 20.07.2021 г.; изм. и доп., бр. 64 от 03.08.2021г.

Чл.15. При промени в законодателството, които отменят и изменят разпоредби на настоящата Политика за възнагражденията, разпоредбите на политиката са тълкуват в съответствие със Законите на Р. България, Устава на Дружеството и общоприетите принципи и добрите практики на корпоративно управление.