

**ДОКЛАД НА КОМИТЕТА ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА
СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ” АД ЗА 2021 Г.**

1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. Правно основание на Доклада

През периода 1 януари 2021 г. – 31 декември 2021 г. (наричан по-долу „**Отчетният Период**”) „Сирма Груп Холдинг” АД (наричано по-долу „**Дружеството**”) е прилагало Политиката за възнагражденията на членовете на съветите на Дружеството, утвърдена с решение на Общото събрание на акционерите на дружеството, проведено на 04.12.2014 г., изменена с решение на Общото събрание на акционерите, проведено на 14.06.2016 г. и 23.06.2021 г. и оповестена в Интернет на следния адрес:

<https://investors.sirma.bg/investors/corporate-governance.html>

(наричана по-долу „**Политиката**”).

Настоящият доклад е изготвен от Комитета по възнагражденията в изпълнение на изискването на чл. 12, ал. 1 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор (наричана по-долу „**Наредба № 48**”). Докладът съставлява самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството за 2021 г. Докладът се представя на вниманието на акционерите на Дружеството и може да бъде обсъждан с членовете на СД на редовното годишно заседание на Общото Събрание на акционерите на Дружеството.

Съставът на Комитета по възнагражденията е, както следва:

- Георги Първанов Маринов – председател
- Петър Борисов Статев – член
- Йордан Стоянов Недев – член

1.2. Предмет и обхват на Доклада

Съгласно чл. 12, ал. 2 от Наредба № 48, Докладът съдържа преглед на начина, по който е прилагана Политиката през Отчетния Период;

Докладът включва всички реквизити, които са задължителни, съгласно чл.13 от Наредба №48.

Обобщена информация на изменения и допълнения на Политиката през Отчетния Период:

Решение по т.10. от дневния ред на ОСА, проведено на 23.06.2021 г.:

1. В текста на ал.1 на чл.2 се добавя изречение със следното съдържание:
„Тя подлежи на редовен преглед от съвета на директорите на дружеството минимум веднъж годишно и на преразглеждане от общото събрание на акционерите най-малко веднъж на всеки 4 години.“
2. В текста на чл.6 се добавя нова точка 5 със следното съдържание:
„5. При изготвяне на политиката за възнагражденията са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството, като са взети предвид следните показатели – средна численост на персонала, работна заплата и стаж, придобивките и материалните стимули които получават, както и работно натоварване и работна среда. Съотношението между заплащането на членовете съвета на директорите на и възнагражденията на останалите служители се наблюдава внимателно и е един от ключовите фактори при вземане на решение за определяне на възнагражденията на съвета на директорите.“
3. Текстът на ал.3, на чл.7 се изменя както следва:
„(3) Размерът на краткосрочното променливо възнаграждение е до 6% (шест на сто) от нетната консолидирана печалба, но не повече от 40% (четиридесет на сто)от стойността на индивидуалната счетоводна печалба преди данъци и провизии за краткосрочното променливо възнаграждение.“

4. Текстът на ал.4, на чл.7 се изменя както следва:

(4) Размерът на годишното дългосрочно променливо възнаграждение, изплащано под формата на акции, е до 1 % от общия брой акции от капитала на дружеството.“

5. Текстът на ал.2 и 3 на чл.8 се заменя със следния текст:

„ (2) Критериите за изплащане на краткосрочното променливо възнаграждение са:

- Постигане на 8 % ръст на консолидираните приходи на групата.
- Постигане на равна или по-висока консолидирана печалба на дружеството, преди данъци и провизии, спрямо предходната година.
- Осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие;
- Печалба и развитие на дружеството;
- Налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- Интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;
- Стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;
- Адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- Спазването на приложимите правила и процедури;
- Насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- Спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

(3) Критериите за изплащане на дългосрочното променливо възнаграждение са:

- Постигане на ръст спрямо предходната година от минимум 5 % (пет на сто) на средната пазарна цена на акция изчислена за референтен период от два месеца, включващ последния месец на съответната финансова година и първия месец от следващата спрямо средната пазарна цена на акция, изчислена за референтен период от два месеца, включващ последния месец на предходната финансова година и първия месец на текущата.
- Постигане на равна или по-висока консолидирана печалба на дружеството, преди данъци и провизии, спрямо предходната година.
- Осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие;
- Печалба и развитие на дружеството;
- Налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- Интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;
- Стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;
- Адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- Спазването на приложимите правила и процедури;
- Насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- Спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец.“

6. Текстът на чл.10 се заменя със следния текст:

„Чл.10. (1) С приемането на Политиката за възнагражденията общото събрание на акционерите изрично овластява съвета на директорите да приема решения за изплащане на инцидентни целеви награди на всеки от членовете на съвета на директорите, чийто размер по отношение на всеки член на съвета на директорите в рамките на една календарна година не може да надвишава ¼ от брутното годишно фиксирано възнаграждение на съответния член.“

7. Създава се нов чл.13а със следното съдържание:

„Чл. 13а. (1) В случай че членовете на съвета на директорите получават променливо възнаграждение, с цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% от променливото възнаграждение ще бъде разсрочвано за период от 3 години, като разсрочената част от променливото възнаграждение ще се изплаща пропорционално или чрез постепенно нарастване всяка година през периода на разсрочване.

(2) В хипотезата на начисляване на променливото възнаграждение, същото може да не бъде изплатено при неизпълнение на поставените критерии и/или при финансови

затруднения на публичното дружество.

(3) Изплатено променливо възнаграждение подлежи на връщане, когато в срока по ал. 1 се установи, че са налице следните обстоятелства:

1. постигнатите резултати не допринасят за постигането на бизнес целите на Дружеството и
 2. постигнатите резултати не допринасят за постигането на дългосрочните интереси на Дружеството и
 3. постигнатите резултати не са устойчиви и не допринасят за устойчивото развитие на публичното дружество.“
8. В чл.18 се създава нова ал.3 със следното съдържание:
- „(3) В случай на решение за изплащане на променливо възнаграждение, съгласно този член, Съветът на директорите трябва да представи пред общо събрание на акционерите допълнение към настоящата политика, с което да опише начина, по който този вид променливо възнаграждение ще допринесе за постигане на целите по чл. 6, срока за придобиване на права и условията за запазване на акциите след придобиването на правата /ако е приложимо/.“
9. Текстът на ал.2 на чл.20 се заменя със следния текст:
- „(2) "СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ" АД оповестява 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.. При изменения и/или допълнения, в нея се включват:
1. описание и разяснение на съществените промени;
 2. начинът, по който са отчетени резултатите от гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите и
 3. протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията.“

2. ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ПРИЛАГАНЕТО НА ПОЛИТИКАТА ПРЕЗ ОТЧЕТНИЯ ПЕРИОД

2.1. Информация относно процеса на вземане на решения при определянето на Политиката

Съгласно чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК, устава на Дружеството и Политиката, определянето на размера на възнаграждението на членовете на СД, правото им да получат част от печалбата и правото им да придобият акции или дългови инструменти на Дружеството, е правомощие на Общото Събрание.

В изпълнение на това свое правомощие, Общото Събрание е:

- определило размера на възнагражденията на членовете на СД с решение по т. 7 от дневния ред на годишното общо събрание, проведено на 14 юни 2016 г., и с решение по т. 10 от дневния ред на годишното общо събрание, проведено на 23 юни 2021 г., както следва:
- Общото събрание на акционерите утвърждава максимален допустим общ размер на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите, както следва:

- Максимален размер на постоянните възнаграждения – до 384 000 лева годишно.

- Максимален размер на краткосрочното променливо възнаграждение – до 6% (шест на сто) от стойността на нетната консолидирана печалба, но не повече от 40% (четиридесет на сто) от стойността на индивидуалната счетоводна печалба преди данъци и провизии за краткосрочното променливо възнаграждение.

- Общият брой акции от капитала на Дружеството, които могат да се предоставят като възнаграждение на членовете на СД, са описани в Политиката по възнагражденията.

2.2. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на СД

Съгласно чл.7 и 8. от Политиката, "Сирма Груп Холдинг" АД може да изплаща на членовете на Съвета на директорите на дружеството както постоянно (фиксирано), така и променливо възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги свързани с пенсиониране, и други

материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността. Променливото възнаграждение бива краткосрочно и дългосрочно. Краткосрочното възнаграждение се изплаща в пари, а дългосрочното - под формата на акции от капитала на дружеството. Размерът на краткосрочното променливо възнаграждение е до 6% (шест на сто) от нетната консолидирана печалба, но не повече от 40% (четиридесет на сто) от стойността на индивидуалната счетоводна печалба преди данъци и провизии за краткосрочното променливо възнаграждение. Размерът на годишното дългосрочно променливо възнаграждение, изплащано под формата на акции, е до 1 % от общия брой акции от капитала на дружеството. Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати и нефинансови показатели, които има за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.

За Отчетния Период:

- на всеки от членовете на СД е било изплащано единствено постоянно възнаграждение в твърд размер, което представлява 100% (сто процента) от начисленото му от Дружеството възнаграждение за дейността му като такъв през Отчетния Период; и
- никой орган на Дружеството не е приемал каквито и да било решения относно изплащане на допълнителни възнаграждения, тантиеми, материално стимулиране, непарични възнаграждения или плащания и облаги от каквото и да било естество на членовете на СД като такъв през Отчетния Период.

2.3. Информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставя променливо възнаграждение; обяснение как тези критерии допринасят за дългосрочните интереси на Дружеството; пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите и относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати, както и относно периодите на отлагане на изплащането на променливи възнаграждения

За Отчетния Период не са начислявани или изплащани променливи възнаграждения на никого от членовете на СД. Съответно, не са прилагани методи за преценка на изпълнението на критериите и на зависимостта между постигнатите резултати и такива възнаграждения.

За Отчетния Период не е било отлагано изплащането на никаква част от възнагражденията на членовете на СД. Тези възнаграждения са били изплащани, в качеството си на постоянни възнаграждения, в тяхната цялост и в сроковете, предвидени в индивидуалните договори между съответния член на СД и Дружеството.

2.4. Информация относно основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения

За Отчетния Период общата стойност на начислените и изплатени основни възнаграждения от Дружеството възлиза на:

- Георги Първанов Маринов като Председател на СД - 18 000 лв. (осемнадесет хиляди лева);
- Чавдар Велизаров Димитров като Зам. Председател на СД - 18 000 лв. (осемнадесет хиляди лева);
- Цветан Борисов Алексиев като член на СД - 18 000 лв.(осемнадесет хиляди лева);
- Атанас Костадинов Киряков като член на СД - 18 000 лв.(осемнадесет хиляди лева);
- Петър Борисов Статев като член на СД - 18 000 лв.(осемнадесет хиляди лева);
- Йордан Стоянов Недев като член на СД - 75 660 лв. (седемдесет и пет хиляди шестстотин и шестдесет лева).

При всяко начисляване или изплащане на възнаграждение на членовете на СД, Дружеството е удържало и внасяло в съответните бюджети в законоустановения срок всяко едно и всички

публични задължения (включително, но не само: данък, вноски за държавно обществено осигуряване, допълнително задължително осигуряване и здравно осигуряване) по начина, по който тези задължения са установени от закона.

За Отчетния Период:

- други материални стимули не са начислявани или дължими от Дружеството на никого от членовете на СД;
- в Дружеството не е възприемана и реализирана годишна схема за изплащане на бонуси и/или други непарични допълнителни възнаграждения на членовете на СД.

2.5. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информацията относно платените и/или дължимите вноски от Дружеството в полза на членовете на СД

За Отчетния Период в Дружеството не е възприемана и реализирана схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на членовете на СД и не са били платени или дължими каквито и да било вноски от Дружеството по такава схема.

2.6. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите

Правилата, които регулират обезщетенията за членовете на СД при прекратяването на техните договори, се съдържат в раздел VI от Политиката. Дружеството привежда индивидуалните договори на всеки от членовете на СД в пълно съответствие с тези правила.

За Отчетния Период не е настъпило прекратяване на договорите за възлагане на управителни пълномощия с членове на СД на Дружеството.

Обезщетения за предсрочно прекратяване не са начислявани и изплащани.

2.7. 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, и информацията за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на СД

За Отчетния Период не са изплащани променливи възнаграждения, основани на акции или опции върху акции. Съответно, в Дружеството не са възприети срокове и условия за ограничения при прехвърлянето на такива акции или опции върху акции, или за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на СД.

2.8. Информацията относно договорите на членовете на СД

През Отчетния Период членове на СД са били:

- Георги Първанов Маринов;(през целия Отчетен период)
- Цветан Борисов Алексиев; (през целия Отчетен период)
- Чавдар Велизаров Димитров; (през целия Отчетен период)
- Атанас Костадинов Киряков;(през целия Отчетен период)
- Йордан Стоянов Недев;(през целия Отчетен период)
- Петър Борисов Статев;(през целия Отчетен период)

Срокът на договорите на членовете на СД през Отчетния Период и срокът на

предизвестията при предсрочно прекратяване на тези договори от Дружеството са, както

следва:

Срок на договора	Срок на предизвестие при предсрочно прекратяване от Дружеството
до изтичане на 2-годишния мандат (т.е. на 02.07.2023 г.)	няма

Съгласно чл.16, от Политиката, при предсрочно прекратяване на Договор за управление с Изпълнителния директор, общият размер на обезщетенията, дължими на лицето във връзка с предсрочното прекратяване, както и плащанията, свързани със срока на предизвестие не могат да надвишават сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години. Обезщетения не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на Изпълнителния директор. При предсрочно прекратяване на Договор за управление с Изпълнителния директор, поради нарушаване клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, лицето дължи обезщетения към дружеството в размер не по-голям от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години.

Информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на СД на Дружеството за определен период през съответната финансова година:

2.8.1 Възнаграждения от Дружеството

Пълният размер на основните възнагражденията, начислени и/или изплатени по договори за управление и контрол от Дружеството за Отчетния Период на лицата, които са били членове на СД, е посочен в Доклада за дейността на дружеството за 2021 г., т.4.2.

2.8.2 Други плащания от Дружеството за услуги, предоставени от членове на СД извън обичайните им функции

За Отчетния Период Дружеството е начислило и изплатило на членовете на СД за услуги извън обичайните функции на тези членове както следва:

-Цветан Борисов Алексиев като Изпълнителен директор - 132 000 лв. (сто тридесет и две хиляди лева);

При всяко начисляване или изплащане на възнаграждение на членовете на СД, Дружеството е удържало и внасяло в съответните бюджети в законоустановения срок всяко едно и всички публични задължения (включително, но не само: данък, вноски за държавно обществено осигуряване, допълнително задължително осигуряване и здравно осигуряване) по начина, по който тези задължения са установени от закона.

2.8.3 Възнаграждения и други плащания на членове на СД от други лица, принадлежащи към групата на Дружеството

За Отчетния Период на членовете на СД са начислени и изплатени възнаграждения от други лица, принадлежащи към групата на Дружеството както следва:

Георги Първанов Маринов като:

- Изпълнителен директор на „ЕнгВю Системс София“ АД - 160 000 лв. (сто и шестдесет хиляди лева);
- Член на СД на „Сирма Бизнес Консултинг“ АД - 6 000 лв. (шест хиляди лева);

Чавдар Велизаров Димитров като:

- Старши програмист по трудов договор в „ЕнгВю Системс София“ АД - 91 824,89 лв. (деветдесет и една хиляди осемстотин двадесет и четири лева и 89 ст.);
- Член на СД на „Сирма Медикъл Системс“ АД - 1 200 лв. (хиляда и двеста лева);
- Член на СД на „Датикум“ АД – 200 лв. (двеста лева);

Цветан Борисов Алексиев като :

- Ръководител проект по трудов договор в „Сирма Солюшънс“ АД - 67 343,68 лв. (шестдесет и седем хиляди триста четиридесет и три лева и 68 ст.);
- Изпълнителен директор по договор за управление и контрол на „Сирма Солюшънс“ АД – 84 000 лв. (осемдесет и четири хиляди лева);
- Член на СД на „Сирма Ей Ай“ ЕАД – 6 000 лв. (шест хиляди лева);
- Член на СД на „Сирма Бизнес Консултинг“ АД - 12 000 лв. (дванадесет хиляди лева);
- Член на СД на „ЕнгВю Системс София“ АД - 600 лв. (шестстотин лева);
- Член на СД на „Датикум“ АД - 240 лв. (двеста и четиридесет лева);

Атанас Костадинов Киряков като:

- Член на СД на „ЕнгВю Системс София“ София“ АД - 600 (шестстотин лева);
- Изпълнителен директор по договор за управление и контрол на „Сирма Ей Ай“ ЕАД 6 000 лв. (тринадесет хиляди деветстотин и девет лева и 9 ст.);
- Ръководител проект по трудов договор в „Сирма Ей Ай“ ЕАД - 186 639,63 лв. (сто осемдесет и шест хиляди шестстотин тридесет и девет лева и 63 ст.);
- Член на СД на „Сирма Ей Ай“ ЕАД – 6 000 лв. (шест хиляди лева);
- Член на СД на „Сирма Солюшънс“ АД - 6 000 лв. (шест хиляди лева);

При всяко начисляване или изплащане на съответното възнаграждение , Дружествата са удържали и внасяли в съответните бюджети всяко едно и всички публични задължения (включително, но не само: данък, вноски за държавно обществено осигуряване, допълнително задължително осигуряване и здравно осигуряване) по начина, по който тези задължения са установени от закона.

2.8.4 *Платени и/или начислени обезщетения по повод прекратяване на функциите на член на СД*

За Отчетния Период на никого от членовете на СД не е начислявано или изплащано обезщетение по повод прекратяването на функциите му като такъв.

2.8.5 *Обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, предоставени на членовете на СД*

За Отчетния Период на никого от членовете на СД не е начислявана, изплащана или предоставяна под каквато и да било форма каквато и да било непарична облага, приравнена на възнаграждение.

2.8.6 *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*

За Отчетния Период на никого от членовете на СД не е предоставян заем, не е извършвано плащане на социално-битови разходи и не е давана гаранция от Дружеството, дъщерно дружество или друго дружество, което е предмет на консолидация в годишния финансов отчет на Дружеството.

2.8.7 *Акции и/или опции върху акции и/или други схеми за стимулиране на членове на СД въз основа на акции*

За Отчетния Период на никого от членовете на СД не е начислявано, изплащано или предоставяно под каквато и да било форма възнаграждение или плащане въз основа на акции или опции върху акции и в Дружеството не са функционирали схеми за стимулиране на членовете на СД въз основа на акции.

2.8.8 Определяне на краткосрочно променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите.

Размерът на краткосрочното променливо възнаграждение е до 6% (шест на сто) от нетната консолидирана печалба, но не повече от 40% (четиридесет на сто) от стойността на индивидуалната счетоводна печалба преди данъци и провизии за краткосрочното променливо възнаграждение.

Критериите за изплащане на краткосрочното променливо възнаграждение са:

- Постигане на 8 % ръст на консолидираните приходи на групата.
- Постигане на равна или по-висока консолидирана печалба на дружеството, преди данъци и провизии, спрямо предходната година.
- Осъществяване на технологично обновление и продуктово развитие;
- Печалба и развитие на дружеството;
- Налагане на високи стандарти на фирмено управление;
- Интегриране на корпоративната социална отговорност в ежедневната управленска практика на дружеството;
- Стабилно и устойчиво развитие на дружеството в икономически, социален и екологичен аспект;
- Адекватност на административната, организационната и отчетна структури на дружеството и осигуряването на максимална ефективност на дейността на дружеството;
- Спазването на приложимите правила и процедури;
- Насърчаване на сътрудничеството със заинтересованите лица;
- Спазване на задълженията - работа в интерес на дружеството и лоялност; спазване на дължимата грижа на добрия търговец.

2.8.9 Информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение

Изплатено променливо възнаграждение подлежи на връщане, когато

се установи, че са налице следните обстоятелства:

1. постигнатите резултати не допринасят за постигането на бизнес целите на Дружеството и
2. постигнатите резултати не допринасят за постигането на дългосрочните интереси на Дружеството и
3. постигнатите резултати не са устойчиви и не допринасят за устойчивото развитие на публичното дружество.

2.9. Информация за всички отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства по чл. 11, ал. 13, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.

За Отчетния Период в Дружеството няма отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства.

2.10. Информация за годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основа пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директори, през предходните пет финансови години.

	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Средно брутно възнаграждение на служителите в "Сирма Груп Холдинг" АД, в лева	2547,26	3516,62	3541,20	3574,03	3817,91	4432,98
Годишно изменение на възнаграждението, %	12,53%	38,06%	0,70%	0,93%	6,82%	16,11%
Нетна индивидуална печалба на "Сирма Груп Холдинг" АД, в хил. лева	1 643	2 809	2 557	1 898	995	1 034

Председател на Комитета по възнагражденията:

Георги Първанов Маринов

Georgi
Parvanov
Marinov

Digitally signed
by Georgi

Parvanov
Marinov

Date: 2022.03.25
15:03:42 +02'00'