

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА
СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

„СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ“ АД

Съдържание

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ, ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ.....	3
III. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.....	5
IV. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.....	5
V. ГАРАНЦИИ.....	8
VI. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ.....	9
VII. ОПОВЕСТЯВАНЕ.....	10
VIII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.....	10

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящата политика за възнагражденията в „Сирма Груп Холдинг“ АД (Политиката) е разработена в съответствие с Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от председателя на Комисията за финансов надзор, обн. ДВ, бр. 32 от 02.04.2013 г. с последни допълнения от 03.08.2021 г., както и Закона за публичното предлагане на ценни книжа и има за цел определянето на ясни и обективни принципи и изисквания за формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на „Сирма Груп Холдинг“ АД.

Чл. 2. (1) Политиката за възнагражденията се разработва от Съвета на директорите на „Сирма Груп Холдинг“ АД с активното участие на независимите членове на Съвета на директорите, на функционално независими и компетентни експерти от Дружеството, както и на външни консултанти ако е необходимо, които следва да осигурят независима преценка за целесъобразността на Политиката. 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) Предложенията за приемане на политиката и изменения в нея се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно общо събрание на публичното дружество, обявен в поканата по чл. 115, ал. 2 ЗППЦК, и се утвърждават от общото събрание на акционерите.

Чл. 3. (1) „Сирма Груп Холдинг“ АД разкрива пред акционерите си начина, по който прилага политиката за възнагражденията, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството.

(2) Докладът по ал. 1 следва задължително да включва съдържанието, утвърдено в чл. 13 от Наредба № 48 на КФН.

Чл. 4. Съветът на директорите на дружеството носи отговорност за прилагането на Политиката за възнагражденията, с оглед спазване на заложените в нея принципи.

Чл. 5. Политиката по възнагражденията, приета от общото събрание на акционерите, и докладът по ал. 1 се публикуват на интернет страницата на дружеството www.sirma.com

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ, ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

Чл. 6. (1) При формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството се прилагат следните основни принципи:

1. Съответствие на възнагражденията с реализирането на бизнес целите и стратегията за развитие на дружеството, защитата на интересите и утвърждаването на ценностите на „Сирма Груп Холдинг“ АД;
2. Осигуряване на възнаграждение, което да позволи привличането, задържането и мотивирането на членове на съвета с необходимите качества за успешно управление и развитие на дружеството.
3. Недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравностойно третиране на членовете на Съвета на директорите на дружеството при определяне и договаряне на възнагражденията.
4. Отчитане на задълженията и приноса на всеки един от членовете на СД в дейността и резултатите на дружеството.
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 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.

Чл. 7. (1) "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.

(2) Частта на постоянното възнаграждение в общия размер на възнаграждението следва да позволява прилагането на гъвкава политика от страна на дружеството относно променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите на дружеството.

Чл. 8. (1) Изплащането на променливото възнаграждение се извършва в съответствие с обективни и измерими критерии за постигнати резултати и нефинансови показатели, които имат за цел да насърчават стабилността на дружеството в дългосрочен план и са от значение за дългосрочната дейност на дружеството.

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

2.1. Специфични финансови критерии, приложими в условията на алтернативност (изпълнение на един или няколко от тях)

- Постигане на ръст на консолидираните приходи и консолидираната печалба на групата спрямо предходната финансова година;

- Решение на общото събрание на акционерите за разпределение на дивидент;
- Постигнат положителен чист консолидиран финансов резултат.

2.2. Общи критерии:

- 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:

3.1. Специфични финансови критерии, приложими в условията на алтернативност (изпълнение на един или няколко от тях)

- Постигане на ръст спрямо предходната година на пазарната капитализация на дружеството изчислена на базата на средната пазарна цена на акция 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 ръст на консолидираните приходи спрямо предходната финансова година.
- Постигане на ръст на консолидираните приходи по-голям от размера на целевия ръст от 10% (десет процента) спрямо предходната финансова година.;
- Постигане на ръст на консолидираната нетна печалба по-голям от размера на целевия ръст от 8% (осем процента) спрямо предходната финансова година.;
- Постигане на ръст на консолидираната печалба.

3.2. Общи критерии

- 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.

III. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 9. (1) Постоянното възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на Директорите, които не се формират на база постигнати резултати.

(2) Размерът на постоянното възнаграждение на член на Съвета на Директорите се определя по начин, който позволява прилагането на гъвкава политика от страна на „Сирма Груп Холдинг“ АД относно променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено, когато критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на дружеството.

(3) Размерът на постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя с решение на общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК.

(4) Размерът на постоянното възнаграждение на Изпълнителния директор се определя в сключения с него договор за възлагане на управлението. Договорът за възлагане на управлението се сключва от Председателя на Съвета на директорите. В случай че Председателят на Съвета на директорите е Изпълнителен директор, договорът се сключва от Заместник председателя.

Чл.10. Общото събрание на акционерите може да приема решения за изплащане на инцидентни целеви награди на всеки от членовете на съвета на директорите.

IV. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 11. (1) Променливото възнаграждение представлява плащанията към член на Съвета на директорите, които се формират на база постигнати резултати.

(2) Във връзка с изплащането на променливото възнаграждение се използват финансовите и нефинансовите критерии за постигнати резултати посочени в чл.8.

Чл. 12. (1) Конкретните параметри на финансовите критерии по чл. 11, ал. 2 за всяка следваща календарна година се определят в края на текущата година с решение на Съвета на директорите, на база анализ на постигнатите резултати по заложените за предходната година финансови критерии, както и утвърдения бюджет и стратегия за следващата календарна година.

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

Чл. 13. (1) Нефинансовите критерии за постигнати резултати се определят ежегодно от Съвета на директорите на „Сирма Груп Холдинг“ АД, съобразно краткосрочните и средносрочни планове за развитие на дружеството.

(2) 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. 13а. Краткосрочното променливо възнаграждение се изплаща в пари и се състои от следните компоненти:

(1) При решение на общото събрание на акционерите за разпределение на дивидент, процент от общата сума на разпределения дивидент, както следва:

1.1. Изпълнителният директор получава краткосрочно променливо възнаграждение в размер на 1 % (един процент) от общата сума на разпределения дивидент;

1.2. неизпълнителните членове на Съвета на Директорите получават краткосрочно променливо възнаграждение в размер на 0.25% (нула цяло и двадесет и пет десети процента) от общата сума на разпределения дивидент.

(2) При положителна консолидирана печалба и постигнат ръст на консолидираните приходи спрямо предходната година, както следва:

2.1. членовете на Съвета на Директорите получават краткосрочно променливо възнаграждение в размер на два пъти постоянното им месечно възнаграждение.

(3) Изпълнителният директор получава краткосрочно променливо възнаграждение в размер на 1% (един процент), а неизпълнителните членове на Съвета на Директорите в размер на 0.2% (нула цяло и две десети процента) от нетната консолидирана печалба.

(4) Председателят на съвета на директорите получава краткосрочно променливо възнаграждение, в размер на 1.5(едно цяло и пет) пъти краткосрочното възнаграждение на неизпълнителен член на съвета на директорите.

Чл. 13б. Дългосрочното променливо възнаграждение се изплаща под формата на акции или опции от капитала на дружеството и се състои от следните компоненти:

(1) Изпълнителният директор получава дългосрочно променливо възнаграждение в размер на 1% (един процент), а неизпълнителните членове на Съвета на Директорите в размер на 0.4% (нула четири процента) от размера на ръста спрямо предходната година на пазарната капитализация на дружеството. Ръстът на пазарната капитализация се изчислява на базата на средната пазарна цена на акция 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,

(2) Изпълнителният Директор получава дългосрочно променливо възнаграждение в размер на 0.5% (нула пет процента), а членовете на Съвета на Директорите в размер на 0.2% (нула два процента), от размера на ръста спрямо предходната година на консолидираните приходи когато този ръст не надвишава целевия ръст от 10 % (десет процента). Когато размерът на ръста надвишава целевия ръст, в допълнение на възнаграждението, определено в предходното изречение, Изпълнителният Директор получава дългосрочно променливо възнаграждение в размер на 2% (два процента), а неизпълнителните членове на Съвета на Директорите в размер на 0.3% (нула три процента) от размера на горницата над 10 % (десет процента) от ръста спрямо предходната година на консолидираните приходи.

(3) Изпълнителният Директор получава дългосрочно променливо възнаграждение в размер на 3% (три процента), а изпълнителните членове на Съвета на Директорите в размер на 0.4% (нула четири процента), от размера на ръста спрямо предходната година на консолидираната нетна печалба, когато този размер е по-голям от целевия ръст от 8% (осем процента),

(4) Председателят на съвета на директорите получава дългосрочно променливо възнаграждение, в размер на 1,5 (едно цяло и пет) пъти дългосрочното възнаграждение на изпълнителен член на съвета на директорите.

Чл. 13в. (1) В случай че членовете на съвета на директорите получават променливо възнаграждение, с цел постигането на стабилни финансови резултати, изплащането на 40% (четиридесет процента) от променливото възнаграждение ще бъде разсрочвано за период от 3 (три) 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 изпълнение 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.

Чл.13г (1) Когато се предоставят променливи възнаграждения под формата на акции, прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на Съвета на директорите се извършва най-рано три години след датата на вземане на решение за предоставянето им. Опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение въз основа на измененията на цените на акции не могат да бъдат упражнявани поне три години след тяхното предоставяне.

(2) Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.

(3) Решението за предоставяне на членовете на Съвета на директорите на възнаграждения под формата на акции на дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции или възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на дружеството, трябва да бъде предварително одобрено от общото събрание на акционерите. Одобрението на общото събрание трябва да е за конкретната схема за предоставяне на възнаграждения, основани на акции, които дружеството ще предоставя на членовете на Съвета на директорите, без да е необходимо одобрение за възнаграждението на всеки член Съвета.

(4) Одобрение е необходимо за следното:

1. предоставяне на възнаграждения под формата на акции на дружеството, включително опции върху акции;
2. определянето на максималния брой на акциите, предмет на такива възнаграждения, и реда за предоставянето им;
3. срока, в който опциите могат да бъдат упражнени;
4. условията за всяка последваща промяна в цената на упражняване на опциите, ако такава промяна е възможна и допустима;
5. други дългосрочни форми за стимулиране, които са приемливи за членовете на Съвета на директорите и не се прилагат при подобни условия за останалите служители на дружеството;
6. срока за придобиване на правата и когато е приложимо - условията за запазване на акциите след придобиването им.

(5) Общото събрание на акционерите трябва да определи срока, в който на членовете на Съвета на директорите на дружеството може да предоставя възнаграждение под формата на акции.

(6) Всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции трябва да бъде предварително одобрена с решение на общото събрание на акционерите на дружеството, на което се предоставя информацията относно всички условия на предложената промяна, включително и на ефекта от нея.

Чл. 14 (1) Максимално допустимият общ размер на възнагражденията се утвърждава от общото събрание на акционерите, в съответствие с изискването на чл. 116в, ал. 1 от ЗППЦК.

(2) Максимално допустимият общ размер на краткосрочното променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите не може да надвишава 1% от размера на консолидираните приходи за съответната година, а на дългосрочното променливо възнаграждение не може да надвишава 1% от размера на регистрирания капитал на Дружеството към края на съответната година. Когато сборът от отделните компоненти на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите надвишава горепосочените лимити, размерът на компонентите се коригира пропорционално.

V. ГАРАНЦИИ

Чл. 15. (1) Членовете на Съвета на директорите са длъжни в 7 (седем)-дневен срок от избирането им да внесат гаранция за управлението си, чийто размер се определя от Общото събрание на акционерите и не може да бъде по-малък от 3 (три)-месечното им брутно възнаграждение. Гаранцията се блокира в полза на Дружеството по банкова сметка на лицето, открита в посочена от Дружеството банка на територията на страната. Вместо гаранция всеки член на Съвета на директорите може да издаде Запис на заповед в полза на дружеството с размер на сумата, равен на размера на 3 (три)-месечното му брутно възнаграждение.

(2) При невнасяне на гаранцията в определения срок или непредоставяне на Запис на

заповед, съответното лице не получава възнаграждение като член на Съвета на директорите до внасяне на пълния размер на гаранцията.

(3) Гаранцията се освобождава:

- а) в полза на внеслото я лице - след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност;
- б) в полза на дружеството - в случай, че Общото събрание на акционерите е взело решение за това при констатиране на нанесени вреди на дружеството.

(4) Записът на заповед се връща на издателя след датата на решението на Общото събрание на акционерите за освобождаването му от отговорност и след освобождаването му от длъжност или се реализира в полза на дружеството при констатиране на нанесени вреди на „Сирма Груп Холдинг“ АД.

(5) Общото събрание на акционерите може да освободи от отговорност член на Съвета на директорите при наличие на заверени от регистриран одитор годишен финансов отчет за предходната година, приет от редовно годишно 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.

VI. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ДОГОВОРИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ, СКЛЮЧВАНИ С ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

Чл. 16. (1) Договорът за управление с изпълнителния член на Съвета на директорите, задължително съдържа клауза, даваща възможност на Дружеството да изисква връщане на изплатено променливо възнаграждение, определено въз основа на принципите по глава IV. На връщане подлежат суми, предоставени въз основа на данни, които в последствие са се оказали неверни. Решението за връщане се взема от Общото събрание на акционерите на Дружеството.

(2) 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.

(3) Обезщетения по ал. 2 не се дължат, ако прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на Изпълнителния директор.

(4) 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.

Чл. 17. (1) Договорът с членовете на Управителния съвет следва да включва разпоредби, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

(2) 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.

Чл. 18. (1) Прилагането на принципите и критериите при формиране на възнагражденията осигуряват:

1. Прозрачност на получаваните възнаграждения;
2. Обвързване на плащанията на възнаграждения и тантиеми на членовете на Съвета на директорите и изпълнителните членове с постигнатите резултати.

VII. ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл. 19. (1) Политиката по възнагражденията, приета от Общото събрание на акционерите и докладът се публикуват на интернет страницата на "Сирма Груп Холдинг" АД – <http://www.sirma.com>.

(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.

(3) Информация за получените през годината възнаграждения от членовете на съвета, както и за получени от тях други материални стимули, се представя с годишния доклад за дейността на "Сирма Груп Холдинг" АД, който се приема от редовното годишно Общо събрание на акционерите.

VIII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата политика е разработена от Съвета на директорите на „Сирма Груп Холдинг“ АД.

§2. Настоящата политика влиза в сила от датата, на която е взето решение за нейното утвърждаване от Общото събрание на акционерите на дружеството.

§3. Настоящата политика е 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., 23.06.2021 г., 09.01.2023 г. и 17.09.2024.

* * *