

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА
НА ДИРЕКТОРИТЕ

СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ АД

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., 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.

(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.bg

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.

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 изпълнен ието 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.

(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) Размерът на годишното дългосрочно променливо възнаграждение, изплащано под формата на акции, е до 0,5 % от общия брой акции от капитала 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 има 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:

- Постигане на 15 % 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;
- Увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;
- 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;
- Увеличаване на изгодата за акционерите;
- 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;
- Увеличаване на производителността и качеството на труда в дружеството;
- 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;
- Увеличаване на изгодата за акционерите;
- 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. (1) За поставена допълнителна целева задача на Съвета на директорите във връзка увеличението на капитала на СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ и придобиване на статут на публично дружество се определя целево еднократно постоянно възнаграждение а членовете на Съвета на директорите, както следва:

- На изпълнителния директор – 31 000 лв.
- На членовете на СД, участващи в органи на управление на дъщерни дружества - по 16 000 лв.
- На останалите членове на СД – по 9 000 лв.

(2) Целевото възнаграждение се изплаща в 10-дневен срок от вписването на „СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ“ АД като публично дружество в КФН.

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. 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.

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 ГРУПХОЛДИНГ 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) Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на Съвета на директорите, както и на изпълнителните директори променливи възнаграждения под формата на акции, опции върху акции (само за изпълнителния директор – за останалите членове има забрана в чл.17 от Наредба 48), права за придобиване на акции или други финансови инструменти.

(2) Конкретните условия и параметри на възнаграждението по ал. 1 се определят с решение на Общото събрание на акционерите за всеки отделен случай при спазване разпоредбите на законодателството.

Чл. 19. (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. 20. (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.bg>.

(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.

(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.г., изменена с решение на Общото събрание на акционерите, проведено на 14.06.2016 г.

* * *