

## **ПОЛИТИКА**

### **за възнагражденията на публичните дружества в група „Булгартабак”**

*съгласно изискванията на Наредба № 48 от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, обн. ДВ, бр. 32 от 2.04.2013 г.*

#### **1. Общи положения**

- 1.1. Настоящата политика за възнагражденията на публичните дружества в група „Булгартабак” (по-долу „Политика”) е подготвена и приета в съответствие с изискванията на Наредба 48/20.03.2013 г. на Комисията за финансов надзор за изискванията към възнагражденията (по-долу Наредба №48) и добрите бизнес-практики и пазарни стандарти за системи за възнаграждения.
- 1.2. Политиката се прилага по отношение на възнагражденията, включително трудовите възнаграждения и други финансови и материални стимули, както и облаги, свързани с пенсиониране, обезщетения при прекратяване на правоотношенията с категориите персонал в публичните дружества от група „Булгартабак”, предвидени в чл.2 на настоящата Политика.
- 1.3. Политиката не се прилага при определянето и изплащането както на постоянното, така и на променливото възнаграждение на категориите персонал в публичните дружества от група „Булгартабак”, извън посочените в чл.2 на настоящата Политика, независимо дали това възнаграждение им се дължи по силата на договор или въз основа на решение на Съвета на директорите на дружеството.
- 1.4. При съставянето на Политиката са взети предвид естеството, мащабът и комплексността на дейността на публичните дружества от група „Булгартабак”, структурата на вътрешната организация и обхватът на извършваните дейности, услуги и други.
- 1.5. Публичните дружества от група „Булгартабак” прилагат Политиката като спазват следните принципи:
  - а) осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който надвишава допустимите нива, определени от Съвета на директорите на „Булгартабак - Холдинг” АД;
  - б) съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на група „Булгартабак”, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
- 1.6. Настоящата политика следва да се има предвид при подготовката и измененията и допълненията на индивидуалните трудови или граждански договори на лицата по чл. 2.

## **2. Категории персонал, за които се прилага Политиката**

2.1. Политиката се прилага за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на съответното публично дружество.

## **3. Структура на възнаграждението. Оценка на дейността**

3.1. Възнаграждението на лицата, за които се прилага Политиката според предвиденото в индивидуалните им договори включва:

- а) само постоянно възнаграждение или
- б) както постоянно, така и променливо възнаграждение.

3.2. Постоянното възнаграждение включва:

- а) месечно възнаграждение, определено в индивидуалните трудови договори/договори за възлагане на управлението;
- б) допълнителните трудови възнаграждения, определени съгласно Кодекса на труда и подзаконовите актове към него (само за трудови договори), съответно допълнителни възнаграждения, определени в договора за възлагане на управлението; и
- в) други елементи на трудово възнаграждение, определени в нормативен акт и невключени в обхвата на буква „а” и буква „б”.

3.3. Променливото възнаграждение е всяко допълнително плащане или стимул, което не е определено като постоянно възнаграждение по смисъла на чл. 3.2 от настоящата Политика и е обвързано с резултатите от дейността (финансови и нефинансови), като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделното лице, както и на цялостните резултати на съответното публично дружество от група „Булгартабак”.

3.4. Постоянното възнаграждение представлява достатъчно голяма част от общия размер на възнаграждението, с което позволява да не се изплаща променливо възнаграждение, в случай, че критериите за постигнати резултати не са изпълнени, както и когато е налице значително влошаване на финансовото състояние на съответното дружество.

3.5. Оценката на резултатите от дейността, използвана за изчисляване на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове и отчита ликвидността на съответното публично дружество от група „Булгартабак”.

## **4. Променливо възнаграждение**

4.1. Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя по решение на Съвета на директорите при спазване изискванията на настоящата Политика.

- 4.2. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на съответното публично дружество от група „Булгартабак”, като се вземат предвид:
  - а) финансовото състояние на съответното дружество, и
  - б) резултатите от дейността на група „Булгартабак” и приноса на съответното лице по чл. 2 от настоящата Политика.
- 4.3. Общият размер на променливите възнаграждения не трябва да ограничава способността на съответното публично дружество от група „Булгартабак” да поддържа добра ликвидност.
- 4.4. Договорът с член на Съвета на директорите, включително с изпълнителен член от Съвета на директорите, на съответното публично дружество от група „Булгартабак” включва разпоредби, които позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. 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.
- 4.5. Обезщетенията, свързани с предсрочно прекратяване на договор, в случай че такива са предвидени по договорите на съответните лица по чл. 2 от настоящата Политика, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по начин, че не се допуска изплащане на възнаграждения (обезщетения) при неуспех. Общият размер на обезщетенията не надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за 2 години.
- 4.6. Ако е налице отрицателен или незадоволителен финансов резултат, променливите възнаграждения се ограничават чрез намаляване на плащанията по разсрочените възнаграждения или възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения на лица по чл. 2 от настоящата Политика (при установена връзка между дейността на съответното лице и резултата).
- 4.7. Обезщетения по чл. 4.5. не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на члена на управителния орган, съответно на изпълнителния директор.
- 4.8. С цел постигане на стабилни финансови резултати, 40 % от променливото парично възнаграждение се разсрочва за период не по-кратък от 3 години в зависимост от длъжността на съответното лице по чл. 2., като този период е съобразен с икономическия цикъл, естеството на дейността на публичните дружества от група „Булгартабак” и произтичащите от това рискове. Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване.
- 4.9. С решение на Общото събрание на акционерите на съответното публично дружество от група „Булгартабак” част от променливото възнаграждение на членовете на управителните органи може да бъде 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. Одобрението на общото събрание се дава за всяка конкретна схема за предоставяне на възнаграждения, основани на акции.

- 4.10. Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.
- 4.11. В случаите на предоставяне на променливи възнаграждения под формата на акции, прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на управителния орган 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.
- 4.12. Решението на Общото събрание е необходимо за следното:
  - а) предоставяне на членовете на управителния орган на възнаграждения въз основа на акции на съответното дружество, включително опции върху акции;
  - б) определянето на максималния брой на акциите, предмет на такива възнаграждения, и реда за предоставянето им;
  - в) срока, в който опциите могат да бъдат упражнени;
  - г) условията за всяка последваща промяна в цената на упражняване на опциите, ако такава промяна е възможна и допустима;
  - д) други дългосрочни форми за стимулиране, които са приемливи за членовете на управителните и контролните органи и не се прилагат при подобни условия за останалите служители на дружеството.
- 4.13. Общото събрание на акционерите определя срока, в който на членовете на управителния орган на съответното дружество може да се предоставя възнаграждение въз основа на акции.
- 4.14. Всяка съществена промяна в сроковете и условията на схемата за предоставяне на възнаграждения въз основа на акции е възможна след решение на общото събрание на акционерите на дружеството, на което се предоставя информация относно всички условия на предложената промяна, включително и на ефекта от нея.
- 4.15. Публично дружество без предварително одобрение от общото събрание на акционерите не може да предостави на членовете на управителния орган опция за записване на акции по цена, по-ниска от пазарната цена на акциите на датата, на която цената се определя, или по средна цена за определен брой дни, предхождащ датата, на която се определя цената на упражняване на опцията, ако предоставянето на такива опции е допустимо по закон или съгласно устава на дружеството.

4.16. Чл. 4.9. и чл.4.12. – 4.15. не се прилагат по отношение на одобрени от общото събрание на акционерите схеми за предоставяне на възнаграждения, в които участват при сходни условия служителите на дружеството или служителите на негово дъщерно дружество.

## **5. Периодичен преглед и актуализация на Политиката**

5.1. Съветът на директорите най-малко веднъж в годината прави преглед на политиката по отношение на възнагражденията на членовете на управителния орган, съответно на изпълнителните директори от съвета на директорите, включително политиката по отношение на възнагражденията въз основа на акции и нейното прилагане.

5.2. Предложенията за приемане на политика за възнагражденията 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.

5.3. Политиката се допълва чрез изменения на съдържащите се в нея текстове и/или чрез приемането на анекси, уреждащи специфични въпроси в нейния обхват.

5.4. Промените в политиката се свеждат до знанието на лицата, за които се отнасят писмено или по друг подходящ начин.

## **6. Разкриване на информация**

6.1. Публичните дружества от група „Булгартабак“ разкриват публично Политиката и всяка последваща промяна в нея в съответствие с изискванията на чл.12, ал.3 от Наредба №48.

6.2. Съответното публично дружество разкрива пред акционерите си начина, по който прилага настоящата Политика, в доклад, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството. Докладът съдържа информация, съгласно изискванията на 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. и се публикува на интернет страницата на съответното дружество.

## **7. Дефиниции на понятия използвани в Политиката**

Използваните в тази Политика понятия носят смисъла, определен по-долу:

7.1. „Дружеството“ – публично дружество, за което се прилагат разпоредбите на Наредба №48.

7.2. „Публични дружества от група „Булгартабак“ – Публични дружества от икономическа група „Булгартабак“ по смисъла на настоящата Политика са „Булгартабак - Холдинг“ АД и „Шумен – Табак“ АД.

## **8. Приемане и влизане в сила на Политиката**

8.1. Настоящата политика е изготвена и приета от Съвета на директорите на „Булгартабак – Холдинг“ АД с решение, отразено в Протокол № 42/16.04.2013 г. и утвърдена на редовно годишно общо събрание на акционерите на „Булгартабак – Холдинг“ АД, проведено на 21.05.2013 г.

8.2. Политиката влиза в сила, считано от 01.10.2013 г. до когато отговорните лица следва да предприемат всички необходими действия, за прилагането ѝ след тази дата.