

ПРОЕКТ

**ПОЛИТИКА за ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
на ЧЛЕНОВЕТЕ на
СЪВЕТА на ДИРЕКТОРИТЕ на
„ХЕРТИ“ АД
(публично дружество)**

седалище и адрес на управление БЪЛГАРИЯ, област
Шумен, Община Шумен, гр. Шумен 9700, ул. Антим I №
38

вписано в Търговския регистър и регистъра на ЮЛНЦ
при Агенция по вписванията с ЕИК по ТР 127631592

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1.(1) Настоящата „Политика за възнагражденията на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД („Политика за възнагражденията“ или „Политиката“) регламентира ясни и обективни принципи и правила за определяне, изплащане и оповестяване на възнагражденията на лицата, които заемат длъжност като членове на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД, в качеството му на публично дружество, при и по повод изпълнението на техните правомощия.

(2) Политиката за възнагражденията е разработена съгласно Закона за публичното предлагане на ценни книжа, Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията и при съобразяване с Директива (ЕС) 2017/828 на Европейския парламент и на Съвета от 17 май 2017 година за изменение на Директива 2007/36/ЕО по отношение на насърчаването на дългосрочната ангажираност на акционерите. Политиката създава прозрачна вътрешноустройствена рамка за справедливо формиране на възнагражденията на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД и е изцяло съобразена с устава на дружеството.

(3) Настоящата политика за възнагражденията е в съответствие с регулаторните изисквания към публичните дружества и:

1. допринася за постигането на бизнес целите и стратегията за бъдещо развитие на „ХЕРТИ“ АД, с оглед дългосрочните интереси и устойчивост, както и с поддържането на стабилно финансово състояние на дружеството и дъщерните компании в Германия, Франция, Англия, САЩ, Румъния и България.

2. описва по ясен и разбираем начин компонентите на постоянното и променливо възнаграждение, които могат да бъдат предоставени на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД в съответствие с настоящата Политика за възнагражденията, както и техния относителен дял;

4. цели да насърчи доброто и ефективно управление и привличането на висококвалифицирани лица в управлението на дружеството и дъщерните компании на вътрешния пазар и в международен план и също така да предотврати потенциалното възникване на конфликт на интереси.

(4) В обхвата на настоящата политика попадат възнагражденията на лицата, членове на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД.

Чл.2.(1) 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 на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД и възнагражденията на останалите служители е обект на щателен надзор и е един от ключовите фактори при вземане на решение за определяне на възнагражденията на членовете на съвета на директорите.

(2) Членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД могат да получават и други възнаграждения, включително постоянни и променливи, договорени в дъщерни дружества на „ХЕРТИ“ АД, в които изпълняват управленски и/или контролни функции или са назначени по трудов договор.

(3) Структурата на възнагражденията на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД, се формира от елементи, които в комбинация гарантират подходящо съотношение и справедливо възнаграждение, в съответствие със стратегията, целите, ценностите и дългосрочното създаване на стойност за групата на „ХЕРТИ“ АД като цяло.

Чл.3.(1) С настоящата Политика за възнагражденията, общото събрание на акционерите одобрява следните възможни елементи на общото възнаграждение на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД:

1. основно (постоянно) възнаграждение;
2. възнаграждение, обвързано с резултати от дейността (променливо възнаграждение) – премии, бонуси, акции и права върху акции, и други стимули, които се предоставят въз основа на критерии, свързани с резултатите от дейността;
3. обезщетения при предсрочно прекратяване на договора – плащания, свързани със срок на предизвестие при прекратяване на договора или плащания, предвидени в клауза, забраняваща извършването на конкурентна дейност след прекратяване на договора, схеми за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и други подобни;
4. облаги при пенсиониране, ползване на социални и здравни придобивки, включително и социално-битовото и културно обслужване в обема предоставян на работниците и служителите в „ХЕРТИ“ АД.

(2) Структурата на общото възнаграждение на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД е регламентирана в раздел II на настоящата Политика, а извън обхвата ѝ може да се измени или допълни с отделно решение на Общо събрание на акционерите.

Чл.4.(1) При прилагане на настоящата Политика и определяне на възнагражденията на членовете на съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД се прилагат следните основни принципи:

1. прозрачност на практиките при получаване на възнаграждения;
2. съответствие на възнагражденията с ангажираността на членовете на съвета на директорите с осъществяването на стратегията за развитие на публичното дружество, както и краткосрочните и средносрочните цели при разумна преценка на риска;
3. обвързване на плащанията на променливите възнаграждения с постигнатите резултати при прилагане на обективни и измерими критерии, насърчаващи стабилността в дългосрочен план;
4. подкрепа за дългосрочно създаване на стойност за акционерите;
5. недопускане на дискриминация, конфликт на интереси и неравносвойно третиране на членовете на съвета на директорите на дружеството при определяне на възнагражденията.

(2) Определянето на възнагражденията на членовете на съвета на директорите са съобразени с големината, вътрешната организация, както и характера, обхвата и сложността на осъществяваната дейност в дружеството и групата на „ХЕРТИ“ АД.

Чл.5.(1) Политиката за възнагражденията се разработва от съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД и се приема от общото събрание на акционерите на публичното дружество. Тя подлежи на редовен преглед от съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД минимум веднъж годишно и на преразглеждане от Общото събрание на акционерите най-малко веднъж на всеки 4 години.

(2) Възнагражденията на членовете на съвета на директорите се определят от Общото събрание на акционерите и се изплащат само в съответствие с приетата Политика за възнагражденията на дружеството. Членовете на съвета на директорите могат да получават различни по размер възнаграждения. Общото събрание на акционерите, съответно съвета на директорите може да не вземе решение за получаване на постоянно възнаграждение от член на съвета на директорите, след изрично съгласие от този член.

(3) Когато общото събрание не приеме предложени изменения и/или

допълнения, съответно предложената нова политика, „ХЕРТИ“ АД продължава да изплаща възнагражденията в съответствие с последната приета и действаща политика.

II. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯ ЗА ТЯХНОТО ИЗПЛАЩАНЕ

Чл.6.(1) „ХЕРТИ“ АД заплаща на членовете на съвета на директорите постоянно възнаграждение, определено и договорено на месечна база. При възможност, с решение на СД дружеството изплаща на членовете на съвета на директорите една или повече допълнителни фиксирани месечни възнаграждения по повод национални празници.

(2) Постоянното възнаграждение обхваща договореното месечно възнаграждение, допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в процент еднакъв с процента за същото по вид възнаграждение приложимо за цялото дружество, както и ползвания социално/здравен пакет или програма, приложим общо за цялото дружество и съответстващ на установените бизнес практики и етичните стандарти в групата на „ХЕРТИ“ АД. Групата не толерира всякакви форми и риск от дискриминация.

(3) При освобождаване на член на съвета на директорите с повече от 10 години мандат/стаж на такава длъжност в „ХЕРТИ“ АД или дъщерна компания, му се изплаща допълнително възнаграждение/обещетение в размер на 6 (шест) брутни месечни възнаграждения.

(4) При придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на член на съвета на директорите с повече от 10 години мандат/стаж на такава длъжност в „ХЕРТИ“ АД или дъщерна компания, му се изплаща допълнително възнаграждение/обещетение в размер най-малко 6 (шест), но не повече от 20 (двадесет) брутни месечни възнаграждения.

(5) Възнаграждение/обещетение по ал.3 и 4 не се изплаща, ако съответният член на съвета на директорите е осъден с влязло в сила решение за виновно причинени вреди на „ХЕРТИ“ АД.

(6) При всички положения възнаграждение/обещетение по ал.3 и 4 се уговаря в договора за управление и контрол с всеки отделен член на съвета на директорите.

Чл.7.(1) Членовете на съвета на директорите, които представляват дружеството могат да получават променливо възнаграждение, обвързано с резултатите от дейността в процент еднакъв с процента за същото по вид възнаграждение приложимо за цялото дружество. Същите могат да получават и друго по вид променливо възнаграждение по предложение на съвета на директорите след одобрение от общото събрание на акционерите, което се определя и изплаща на база критерии за оценка на изпълнението на дейността. Допустимо е членовете на съвета на директорите, на които не е възложено управлението на дружеството също да получават променливо възнаграждение само след изрично решение на общото събрание на акционерите.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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 „ХЕРТИ“ АД;
2. постигнатите резултати не допринасят за постигането на дългосрочните интереси на групата на „ХЕРТИ“ АД;
3. постигнатите резултати не са устойчиви и не допринасят за устойчивото развитие на публичното дружество.

Чл.8.(1) Общото събрание на акционерите одобрява изплащането на променливо възнаграждение, заедно с обективни и измерими критерии, включително нефинансови такива, които са конкретно формулирани и предложени от съвета на директорите.

(2) При определяне и прилагане на конкретните критерии, общото събрание на акционерите и съвета на директорите се ръководят от следните примерни показатели:

1. Постигнати положителни финансови показатели, които могат да включват, но не се ограничават до:
 - постигане на определени финансови показатели на неконсолидирана и/или консолидирана основа, като: оперативна печалба, печалба преди данъци, лихви и амортизация (ЕБИТДА), ръст на приходи и/или активи;
 - разрастване на бизнеса на база сегмент;
 - осъществяване на конкретни сделки, свързани с придобиване на участия в други дружества при изгодни финансови условия;
 - други конкретни финансови критерии, приети от общото събрание на акционерите.
2. Подобряване на нефинансовите показатели за период от 3 години основно, но не ограничено само до:
 - критерии свързани с групите заинтересовани лица – инвеститори/акционери, клиенти и служители;
 - критерии свързани с ангажираност на членовете - участие в заседания, развитие на компетентности, прослужено време в дружеството и в дъщерните дружества от групата, точно изпълнение на възложените функции в интерес на публичното дружество; спазване на приложимите правила и процедури и етичен кодекс.
3. Съразмерност на годишното изменение на възнаграждението на членовете на съвета на директорите спрямо средния размер на възнагражденията на служителите в публичното дружество;
4. Спазени изисквания за оповестяване на информация съгласно Политиката за възнагражденията;
5. Наличие на ефективна контролна среда съобразно оценката на одитния комитет на „ХЕРТИ“ АД.

Чл.9. Преценката относно изпълнението на финансовите критерии за постигнатите резултати се извършва от съвета на директорите на база заверен от регистриран одитор годишен неконсолидиран и годишен консолидиран финансов отчет на дружеството. Преценката относно изпълнението на нефинансовите критерии за постигнати резултати се извършва съвета на директорите на база анализ на постигнатите резултати по заложените нефинансови критерии.

Чл.10.(1) Общото събрание на акционерите може да предостави на членовете на съвета на директорите, възнаграждения под формата на акции, опции върху акции, права за придобиване на акции или други финансови инструменти при спазване на разпоредбите на Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. Към

момента на приемане на Политиката за възнагражденията общото събрание на акционерите не е приемало решение за предоставяне на такива възнаграждения.

(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 действащата нормативна база.

(3) В случай на решение за изплащане на променливо възнаграждение съгласно този член, съвета на директорите на „ХЕРТИ“ АД 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. 1, ал. 3 срока за придобиване на права и условията за запазване на акциите след придобиването на правата /ако е приложимо/.

Чл.11.(1) Общият размер на обезщетенията при предсрочно прекратяване на договор на член на съвета на директорите и плащания свързани със срока на предизвестие се договарят индивидуално, но не могат да надвишават сумата на изплатените годишни постоянни възнаграждения на този член за последните 2 (две) години.

(2) Обезщетенията при предсрочно прекратяване не се изплащат, ако прекратяването се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение, както и в случаите, когато лицето напусне по свое собствено желание.

(3) Срокът на предизвестие при предсрочно прекратяване на договор на член на съвета на директорите е най-малко 30 (тридесет) дни.

(4) Допустимо е незабавно прекратяване на договор с член на съвета на директорите, като му се заплати обещание в размер най-малко 3 (три) брутни месечни възнаграждения, но не повече от сумата на изплатените годишните постоянни възнаграждения на този член за последните 2 (две) години.

III. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.12. С приемането на настоящата Политика за възнагражденията *не се предвижда* създаване на комитет по възнагражденията.

Чл.13. Ако Общото събрание на акционерите приеме създаване на комитет по възнагражденията и се промени настоящата Политика за възнагражденията, се определят следните правомощия на комитета по възнагражденията:

1. Да изготвя и предлага за одобрение от общото събрание на акционерите политика за възнагражденията;
2. Да одобрява индивидуалните възнаграждения на членовете на съвета на директорите и на изпълнителните директори, при съблюдаване настоящата Политика, както и да прави оценка за работата на изпълнителните директори;
3. Ако е необходимо, да дава препоръки на съвета на директорите и на изпълнителните директори на „ХЕРТИ“ АД при определяне на възнагражденията на служителите на други ръководни длъжности;
4. Да следи нивото и структурата на възнагражденията на изпълнителните директори и на другите ръководни длъжности в дружеството;
5. Да следи и контролира спазването и съответствието на практиките по прилагане на одобрената Политика за възнагражденията, за което има право на достъп до информация, която позволява да упражняват това правомощие.

Чл.14.(1) Членовете на комитета по възнагражденията упражняват

функциите си, свързани с Политиката за възнагражденията, независимо и добросъвестно като имат право да използват консултант за целите на получаване на информация относно пазарни стандарти за системи за възнаграждения, след като се уверят в липсата на конфликт на интереси и при условията описани в чл. 22, ал. 3 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

(2) Комитетът по възнагражденията се отчита за упражняването на функциите си пред общото събрание на акционерите.

IV. КОНТРОЛ И СПАЗВАНЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Чл.15. Настоящата политика подлежи на контрол от страна на органите на управление на „ХЕРТИ“ АД чрез прилагане на следните основни мерки:

1. Упражняване на контрол по спазването и съответствието с Политиката при договаряне на възнагражденията на членовете на съвета на директорите;
2. Независим надзор по отношение на практиките при възнагражденията;
3. Гарантиране на правото на глас на акционерите по въпросите за политиката на възнаграждение;
4. Повишаване на контрола, упражняван от акционерите – преглед на Политиката минимум веднъж на 4 години от общото събрание на акционерите и регулярно годишно докладване пред акционерите;
5. Прилагане на принципите за прозрачност и постигане на пазарна дисциплина чрез публично оповестяване на Политиката и докладите по прилагането ѝ.

Чл.16.(1) Настоящата Политика се прилага чрез индивидуални писмени договори, сключени с лицата, избрани за членове на съвета на директорите.

(2) Срокът на действие на договорите по ал.1 е равен на мандата на всеки член на съвета на директорите, определен с решение на общото събрание на акционерите по чл. 34, ал.3 от Устава и не може да надвишава 5 (пет) години. При преизбиране (продължаване мандата) на член на съвета на директорите, нов договор за управление и контрол по ал. 1 не се подписва, а само с анекс се продължава действието му. При всички положения е допустимо по всяка време от действието на договорите по ал. 1, да се правят изменения или допълнения, включително и сключване на изцяло нов по съдържание договор за управление и контрол.

Чл.17.(1) Възнагражденията на членовете на съвета на директорите, включително на изпълнителите членове (представители) на „ХЕРТИ“ АД, се уговарят в писмен договор за възлагане на управлението.

(2) Допълнителни плащания към членовете на съвета на директорите са възможни, дори и да не са договорени, ако са в съответствие с настоящата Политика.

Чл.18.(1) Договорите с членовете на съвета на директорите 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.

(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.19.(1) Прилагането на Политиката за възнагражденията се разкрива

пред акционерите ежегодно в самостоятелен доклад, приложение към годишния финансов отчет на „ХЕРТИ“ АД. Докладът подлежи на независим преглед от регистрираните одитори, извършващи независим финансов одит на годишните неконсолидирани и консолидирани финансови отчети, които изразяват становище в съответствие със ЗППЦК.

(2) Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията съдържа изложение за начина на прилагане на Политиката за възнагражденията за съответния предходен отчетен период, както и програма за нейното прилагане за следващата финансова година или за по-дълъг период, предложен от съвета на директорите и утвърден с решение на общото събрание на акционерите. При необходимост, докладът за прилагане на Политиката за възнагражденията посочва и обосновава промени в програмата за прилагане на Политиката за възнагражденията в сравнение с предходен отчетен период. В случай, че общото събрание е отправило препоръки, „ХЕРТИ“ АД отразява как са взети предвид препоръките в следващия си доклад по прилагане на Политиката за възнагражденията.

(3) Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията се изготвя със съдържание в съответствие с изискванията на чл. 13 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията. „ХЕРТИ“ АД обработва личните данни на лицата, включени в доклада, с цел повишаване на корпоративната прозрачност по отношение на възнагражденията им с оглед повишаване на отчетността на тези лица и надзора върху възнагражденията им от страна на акционерите.

(4) Докладът за прилагане на Политиката за възнагражденията не трябва да съдържа специални категории лични данни, по смисъла на чл. 9, ал. 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета, както и лични данни, които се отнасят до семейното положение на тези членове.

V. ПРОЦЕС ПО ПРЕГЛЕД И ОПОВЕСТЯВАНЕ

Чл.20.(1) Политиката за възнагражденията подлежи на редовен преглед от съвета на директорите поне веднъж годишно и от общото събрание на акционерите на всеки 4 години. Тя се преглежда от съвета на директорите и в случай на:

1. Настъпване на съществена необходимост;
2. Съществен риск за постигане на целите съобразно Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

(2) При условията на ал. 1, съвета на директорите прави преценка за нуждата от разработване и внасяне в общото събрание на акционерите на предложение за изменения и/или допълнения или нова Политика.

(3) В случай, че общото събрание на акционерите не приеме предложена промяна и/или нова политика, съветът на директорите на „ХЕРТИ“ АД е длъжен да разработи преработени изменения и/или допълнения, съответно преработена нова политика, която да представи на следващото общо събрание.

Чл.21.(1) Политиката по възнагражденията, приета от общото събрание на акционерите се публикува на интернет страницата на публичното дружество. В нея задължително се посочват дата на приемането и дата на влизането ѝ в сила.

(2) Публичното дружество 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) Политиката, ведно с резултатите от гласуването се оповестяват незабавно на интернет страницата на „ХЕРТИ“ АД и е достъпна безплатно най-малко, докато е в сила.

Чл.22.(1) Докладът по прилагане на Политиката за възнагражденията по чл. 13 от Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията се публикува на интернет страницата на „ХЕРТИ“ АД едновременно с годишния финансов отчет и е достъпна за срок от 10 години.

(2) В случай, че докладът не бъде премахнат от интернет страницата на „ХЕРТИ“ АД в посочения по ал. 1 срок, то личните данни, съдържащи се в същия, трябва да бъдат заличени, освен ако в закон не е предвиден по-дълъг срок.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1.(1) Настоящата Политика за възнагражденията е разработена съгласно чл. 116в, ал.1 от Закон за публично предлагане на ценни книжа в съответствие с Наредба № 48 на Комисията за финансов надзор от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

(2) Политиката за възнагражденията е одобрена с протокол от **24.02.2022 г.** на съвета на директорите.

§ 2. Политиката за възнагражденията е приета на Общото събрание на акционерите на „ХЕРТИ АД, проведено редовно събрание на **28.06.2022 г.** с резултат от гласуването: „ЗА“ - %, „ПРОТИВ“ -%, „ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ“ -%

§ 3. Политиката влиза в сила на **28.06.2022 г.** и отменя Политиката за възнагражденията на членовете на съвета на директорите на "ХЕРТИ" АД, приета от общото събрание на акционерите на 29.09.2020 г.

**Председател на СД на „Херти“ АД
Александър Юлиянов:**

.....