

ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ НА „ТК-ХОЛД” АД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общото събрание на акционерите на „ТК-ХОЛД” АД приема настоящата Политика за възнагражденията (Политиката), с цел установяване на ясни и обективни принципи при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на директорите и с оглед надеждното и ефективно управление на риска и избягването на конфликт на интереси.
2. Всяка последваща промяна и/ или актуализация в настоящата Политика, се извършва с решение на Общото събрание на Дружеството. Предложенията за промяна и/или актуализация се включват като самостоятелна точка в дневния ред на редовното годишно Общо събрание, обявен в поканата по чл.115, ал.2 от ЗППЦК.
3. Политиката определя принципите, които се прилагат при формиране на възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите на Дружеството.
4. Съветът на Директорите изготвя Програма за прилагане на Политиката и носи отговорност за прилагането на Политиката, с оглед спазване на заложените в нея принципи. Съветът на директорите периодично подлага на преглед основните принципи на политиката и е отговорен за нейното прилагане.
5. Дружеството, респективно Съветът на Директорите, е длъжно да оповестява настоящата Политика 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.

II. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

При определяне на възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите се прилагат следните принципи:

1. Осигуряване на надеждно и ефективно управление на риска и ненасърчаване на поемането на риск, който да надвишава допустимото ниво;
2. Съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на Дружеството, както и прилагане на мерки за избягване на конфликти на интереси.
3. Съответствие с Програмата за прилагане на международно признатите стандарти за добро корпоративно управление, приета от Съвета на Директорите на Дружеството.
4. Съветът на директорите изготвя Доклад за прилагането на Политиката, който е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на дружеството и въз основа на него отправя препоръки към Общото събрание на акционерите за необходимост от промени.
5. При констатирани съществени отклонения в прилагането на Политиката, които водят до създаване на стимули за прекомерно поемане на риск, конфликт на интереси или друго поведение, водещо до неблагоприятни последици, Общото събрание на акционерите незабавно предприема необходимите промени в Политиката.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ОПОВЕСТЯВАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ

1. Възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите се определят с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството.
2. Общите критерии при определяне на възнагражденията на съответния член на Съвета на Директорите са неговата позиция в Съвета, възложените му отговорности и натрупаният опит.
3. В годишния доклад за дейността на Дружеството се отчита информацията за получените през годината възнаграждения от Съвета на Директорите. В нарочен доклад – самостоятелен документ към годишния финансов отчет, Дружеството разкрива пред акционерите начина, по който прилага Политиката за възнагражденията.
4. Настоящата Политика, приета от Общото събрание на акционерите, и докладът по т.3 се публикуват на интернет-страницата на Дружеството.

IV. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

1. Общото събрание на акционерите може да определи на членовете на Съвета на директорите, освен постоянно, да се изплаща и променливо възнаграждение.
2. Постоянното възнаграждение представлява плащанията, които не се формират въз основа на оценка за изпълнението и включва възнагражденията с постоянен характер, съгласно действащото законодателство и решението на Общото събрание.
3. Постоянното възнаграждение представлява по всяко време достатъчно висок дял от общото възнаграждение, че да позволява на дружеството гъвкава политика по отношение на размера на променливото възнаграждение, включително възможност да не бъде изплатено.
4. Променливото възнаграждение е елемент на общото 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.
5. Променливото възнаграждение е обвързано с резултатите от дейността, като неговият общ размер се основава на комбинация от оценките за дейността на отделния член на Съвета на Директорите, на Съвета на Директорите като цяло, както и от резултатите от Дейността на Дружеството. При оценката на дейността на отделното лице се вземат предвид както финансови, така и нефинансови критерии. По този ред Съветът на директорите определя постоянното и променливото възнаграждение на изпълнителния член на Съвета на директорите.
6. Оценките по т.5 обхващат период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочното изпълнение на дейността и изплащането на променливите възнаграждения да е разпределено за период, отчитащ икономическия цикъл и поетите от Дружеството рискове.
7. Оценката на резултатите от дейността, използвана за определяне на променливите възнаграждения и разпределението им, включва корекция за всички видове настоящи и бъдещи рискове пред дейността на Дружеството.
8. Изплащането на 40% от определеното в решението на Общото събрание на акционерите променливо възнаграждение се разсрочва за период от 3 години. Общото събрание на акционерите, съобразно с очаквани промени в дейността и/или във финансовото състояние на

Дружеството, може да приеме решение за разсрочване за по-дълъг период, но не по-дълъг от 5 години или на по-голяма част, но не повече от 60% от променливото възнаграждение.

9. Изплащането на разсрочената част от променливото възнаграждение се извършва пропорционално през периода на разсрочване. Общото събрание на акционерите на Дружеството има право чрез свое решение да коригира размера и съобразно действително постигнатите резултати, за което Дружеството уведомява своевременно засегнатото лице.
10. Променливото възнаграждение, включително отложената му част, се изплаща само ако това не застрашава стабилността на Дружеството, като се вземат предвид финансовото състояние и резултатите от дейността му.
11. Променливото възнаграждение представлява съвкупност от един или повече от следните елементи: тантиеми, други материални и нематериални стимули и финансови инструменти.
12. Членовете на Съвета на Директорите, по решение на Общото събрание на акционерите, могат да получават тантиеми при наличие на счетоводна печалба през отчетната година и при условие, че Дружеството няма непокрита загуба от предходни години. Тантиемите са за сметка на печалбата след данъчното ѝ облагане и заделянето на нормативно определените части от нея за резерв на Дружеството и за дивидент на акционерите, съгласно решението на Общото събрание на акционерите за разпределението на печалбата на Дружеството.
13. В случай на решение на Общото събрание на акционерите за изплащане на променливо възнаграждение във вид на акции и/или опции върху акции и/или други схеми за стимулиране, се прилагат разпоредбите на Наредба №48 от 20.03.2013г. на Комисията за финансов надзор (ДВ бр.32 от 02.04.2013 г.).
14. Възнаграждението на членовете на Съвета на Директорите, които не са изпълнителни членове, не може да включва опции върху акции.
15. След като бъдат определени размерите и формите на изплащане, Съветът на Директорите приема решение за датите на заплащане и съответно - за разсрочванията на плащанията по променливите възнаграждения при спазване на ограниченията, заложи в т. 8÷10 вкл. от настоящия раздел.
16. При всяко изплащане на променливо възнаграждение, Съветът на директорите решава дали това няма доведе до застрашаване стабилността на Дружеството, като за целта отчита текущите финансови резултати.
17. Договорът за възлагане на управлението, сключен между Дружеството и изпълнителен член от Съвета на Директорите, задължително включва разпоредби, които да 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.
18. Договорът с изпълнителен член от Съвета на Директорите урежда условията и максималния размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора с изпълнителен директор от Съвета на директорите, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, както и плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност. Общият размер на тези обезщетения не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения за 2 години. Договорът следва изрично да предвиди, че същите обезщетения не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на изпълнителния директор.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата политика се предоставя на всички членове на Съвета на директорите за запознаване.

§2. Настоящата политика е разработена в съответствие с изискванията на Наредба №48 от 20.03.2013г. на Комисията за финансов надзор (ДВ бр.32 от 02.04.2013г.) и е приета на Общо събрание на акционерите на „ТК-ХОЛД“ АД, проведено на 02.07.2013 г.

*Юри Аройо –
Изпълнителен директор*